



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MACERATA**

DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA FORMAZIONE DEI BENI CULTURALI E DEL TURISMO

CORSO DI DOTTORATO DI RICERCA IN

HUMAN SCIENCES

CURRICULUM PSYCHOLOGY, COMMUNICATION AND SOCIAL SCIENCES

CICLO XXX

TITOLO DELLA TESI

***LÈD: Il Lavoro È un Diritto. Nuove soluzioni all'auto-orientamento al lavoro e per il recruiting online delle persone con disabilità***

RELATRICE

Chiar.ma Prof.ssa Paola Nicolini

DOTTORANDA

Dott.ssa Cristina Formiconi

COORDINATORE

Chiar.mo Prof. Angelo Ventrone

ANNO 2018



## INDICE

<b>Introduzione</b>	6
---------------------	---

### **CAPITOLO 1**

#### **LE PROSPETTIVE TEORICHE DI RIFERIMENTO**

1. Orientamento: breve excursus sulle sue dimensioni e finalità	9
1.1 L'evoluzione nella storia del concetto di orientamento e le principali teorie sviluppatesi nelle diverse fasi	10
1.2 La concezione attuale: le linee guida nazionali sull'orientamento permanente	15
2. Orientamento, costruzione del sé e identità	17
2.1 Il sé e l'identità nella prospettiva dell'orientamento	18
2.2 Il sé e l'identità nelle persone con disabilità	20
3. L'orientamento per le persone con disabilità: un cammino di conquiste di diritti	22
3.1 L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità	26
3.2 La concezione attuale di orientamento: l'importanza della promozione dell'auto-determinazione per le persone con disabilità	28
4. Conclusioni	30

### **CAPITOLO 2**

#### **LA RICERCA E I METODI UTILIZZATI**

1. Il paradigma teorico adottato	32
2. La metodologia	33
3. Le fasi della ricerca	34
4. Gli strumenti utilizzati nelle diverse fasi della ricerca	44
4.1 Il questionario	45
4.2 Le autopresentazioni	46
4.3 Il test di valutazione multidimensionale dell'autostima (TMA)	47

4.4 Il report	48
4.5 Il focus group	49
5. Conclusioni	50

### **CAPITOLO 3**

#### **RACCOLTA DATI NAZIONALE “MONITORAGGIO CARRIERE E INDIVIDUAZIONE DEI BISOGNI LAVORATIVI DI STUDENTI/ESSE E LAUREATI/E CON DISABILITÀ”**

1. Analisi del campione	51
2. Analisi dei dati	53
2.1 Area Disabilità	53
2.2 Area Formazione	55
2.3 Area Carriera lavorativa: focus sui/sulle laureati/e	61
2.4 Area Esperienze di lavoro	65
2.5 Area Bisogni connessi al lavoro	67
3. Il confronto con altre Università sui dati ottenuti	72
4. Conclusioni	73

### **CAPITOLO 4**

#### **LA SPERIMENTAZIONE DEL PERCORSO DI AUTO- ORIENTAMENTO: I DATI DELLO STUDIO PILOTA**

1. Il campione	76
2. Analisi dei dati: i risultati delle autopresentazioni	77
3. Analisi dei dati: i risultati del TMA	88
4. I feedback ricevuti dalle altre Università	93
5. I dati ricavati dal focus group con gli insegnanti di scuola superiore	94
6. Conclusioni: bilancio dei punti di forza e delle criticità e le modifiche apportate al percorso di auto-orientamento alla luce dei risultati dello studio pilota	96

<b>Conclusioni, limiti della ricerca e prospettive future</b>	<b>98</b>
---	-----------

<b>Bibliografia</b>	<b>103</b>
---------------------	------------

<b>APPENDICE 1:</b> Questionario monitoraggio carriere e individuazione bisogni connessi al mondo del lavoro	111
<b>APPENDICE 2:</b> Operazionalizzazione categorie professionali	116
<b>APPENDICE 3:</b> Percorso di auto-orientamento	197
<b>APPENDICE 4:</b> Questionario TMA	204
<b>APPENDICE 5:</b> Esempio di un report	207

## Introduzione

Il presente progetto di ricerca nasce all'interno di un Dottorato Eureka, sviluppato grazie al contributo della Regione Marche, dell'Università di Macerata e dell'azienda Jobmetoo by Jobdisabili srl. Jobmetoo è un'Agenzia per il lavoro, autorizzata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per l'attività di ricerca e selezione esclusivamente focalizzata sui lavoratori con disabilità e appartenenti alle categorie protette. Suo fondatore è Daniele Regolo, marchigiano, disabile uditivo grave che ha vissuto sulla propria pelle le criticità del collocamento mirato. Jobmetoo opera attraverso un portale altamente accessibile e concepito per facilitare il corretto incontro tra domanda e offerta lavorativa per le persone con disabilità: portare le dinamiche del recruiting online anche a favore di categorie svantaggiate come quella dei disabili è il focus principale dell'agenzia. Una sfida insieme economica e sociale, nel segno del nuovo paradigma della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (2016), che sposta l'attenzione dal deficit in sé verso l'ambiente: è l'ambiente, infatti, a renderci più o meno disabili rispetto a una situazione o a una mansione da svolgere. Accanto a queste finalità che viaggiano, senza contraddizioni, su un duplice binario, Jobmetoo ha voluto fortemente realizzare una ricerca che avesse lo scopo di indagare il reale stato dell'arte sui temi interconnessi di studio, lavoro e disabilità. Dotarsi di una dimensione anche scientifica è, infatti, indispensabile per migliorare il proprio servizio, non solo per diffondere dati e statistiche aggiornati. Il lavoro che segue coglie proprio questo spirito, essendo finalizzato all'implementazione, nel sito dell'Agenzia, di un sistema di auto-valutazione per il candidato, al fine di ottimizzare la sua presenza online e garantire un match più accurato con le aziende che ricercano personale.

Circa il 6,7% della popolazione mondiale, ovvero più di un miliardo di persone, ha una disabilità e in Italia si stimano oltre 4 milioni di persone; 30.000 circa sono gli studenti universitari con disabilità. Nonostante le agevolazioni fiscali e l'obbligo imposto dalle legge 68/99 solo 1 persona con disabilità su 4 lavora in Italia (World Health Organization, 2011). I dati riportati portano a compiere un'importante riflessione: le persone con disabilità che lavorano possono diventare protagoniste dell'economia e della società, conquistando autonomia e autodeterminazione. La mission di Jobmetoo è quella di portare equità e trasparenza tra il mondo del lavoro e il mondo della disabilità, cercando di contribuire nel colmare questo gap che non è solo culturale ma anche economico.

A fronte di tali esigenze, considerata la possibilità di presentare un progetto di ricerca condiviso con l'Università di Macerata, si è avuta l'opportunità di partecipare a un bando della Regione Marche, che da qualche anno vede la collaborazione tra imprese del territorio, le Università e il governo

locale. È stato presentato il progetto LèD, che ha creato le condizioni per investire tre anni di ricerca sul campo, finalizzato dapprima a una raccolta di dati a livello nazionale e, in seconda istanza, alla progettazione di un percorso dedicato all'auto-orientamento al lavoro per persone con disabilità, con un focus sui laureati, da implementare nella sezione dedicata al candidato della piattaforma Jobmetoo.

Sulla base del background e delle teorie di riferimento analizzate e delle necessità aziendali è stata, quindi, elaborata la seguente domanda di ricerca:

*È possibile aumentare la consapevolezza negli/nelle studenti/esse universitari/e e laureati/e con disabilità, che si avvicinano al mondo del lavoro, rispetto alle proprie abilità, competenze e risorse oltre che alle limitazioni imposte dalla propria disabilità?*

L'obiettivo ultimo è quello di aumentare e migliorare il match tra le persone con disabilità e le imprese, sostenendo i processi di auto-riflessione sulla propria identità e valorizzando il ruolo attivo della persona stessa nella sua autodeterminazione. L'auto-riflessione permetterà di facilitare il successivo contatto dialogico con esperti di orientamento e costituirà una competenza che il soggetto porterà comunque come valore aggiunto nel mondo del lavoro.

Il primo passo della ricerca, ovvero la raccolta dati a livello nazionale, è nata proprio dalla mancanza di dati precisi sul territorio italiano rispetto al tasso di occupazione e alla tipologia di inserimenti lavorativi delle persone con disabilità, specie riguardanti coloro che decidono di intraprendere un percorso universitario. Prima con la costruzione del questionario e poi con la successiva richiesta di collaborazione alla raccolta dati, la ricerca ci ha permesso di entrare in contatto con altre Università italiane: molte di queste si sono mostrate riluttanti nel collaborare a causa di passate esperienze in cui avevano sperimentato che gli studenti con disabilità erano poco inclini a rispondere a determinate domande, mentre altre hanno deciso di aderire con entusiasmo e partecipazione in quanto fortemente interessate ad avere dei dati da cui partire per poter modificare o progettare nuove attività di orientamento e placement. Questa prima fase della ricerca ci ha permesso, quindi, di entrare in contatto con molte realtà nazionali, quali a esempio l'Istituto Nazionale delle Politiche attive (Inapp), la Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità (CNUDD), gli uffici orientamento e placement di diverse Università, e internazionali, come l'Università della Romania, la Saint Cloud State University (USA) e l'azienda Wacosa, dedicata anch'essa all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità in Minnesota (USA): le interazioni, gli scambi di informazioni e di buone pratiche, la lettura condivisa delle criticità e dei punti di forza della ricerca stessa hanno posto le basi per la seconda fase del dottorato, dedicata alla costruzione del percorso di auto-orientamento con l'intento di aumentare la consapevolezza delle risorse, capacità e conoscenze nelle persone con disabilità. La necessità di sperimentare il percorso,

una volta realizzato, mettendo alla luce suoi punti di forza e debolezza, ha permesso un'ulteriore interazione con gli studenti universitari con e senza disabilità, con le Università, ma anche con nuove realtà, come le scuole e gli insegnanti coinvolti nelle tematiche dell'orientamento e del sostegno. Il tutto è stato sempre condiviso, progettato e riprogettato con lo staff dell'azienda Jobmetoo, il quale ci ha consentito di non perdere di vista la connessione importante con le esigenze e le sfaccettature del mondo del lavoro.

La ricerca, seppur presenta dei limiti metodologici ed è caratterizzata da aspetti che dovranno essere rivisti e modificati nello sviluppo futuro, ha come suo punto di forza di essere frutto di un costante dialogo e di una costante interazione tra mondo universitario, lavorativo, scolastico, con l'intento di contribuire a porre un piccolo tassello del mosaico di una cultura maggiormente inclusiva e focalizzata sulle capabilities, piuttosto che sui limiti e le barriere.



# CAPITOLO 1

## LE PROSPETTIVE TEORICHE DI RIFERIMENTO

In questo capitolo viene affrontato il tema dell'orientamento partendo dalle sue definizioni, caratteristiche e finalità, passando per l'evoluzione storica del concetto e le principali teorie elaborate arrivando alla concezione attuale di orientamento permanente delineata dalle linee guida del Miur. Successivamente viene affrontata la relazione tra orientamento e costruzione del sé, della propria identità, e, infine, l'orientamento nel contesto della disabilità. A partire da queste prospettive teoriche è stato definito l'oggetto della ricerca che ha portato all'articolazione del progetto, il quale verrà presentato nei prossimi capitoli.

### **1. Orientamento: breve excursus sulle sue dimensioni e finalità**

Il termine orientamento ha etimologicamente una doppia valenza: *orientarsi* e *orientare* verso una direzione. Nel primo caso si fa riferimento al processo che la persona mette in atto spontaneamente per gestire il proprio rapporto con l'esperienza formativa o lavorativa; l'insieme quindi di attività e di processi riflessivi dell'individuo che gli consentono di impegnarsi in un percorso formativo o in un'attività professionale e, in modo più generale, di trovare la propria strada. Nel secondo caso si intende l'azione professionale che viene offerta da esperti per accompagnare la persona nella sua capacità di far fronte a questo processo. La prima accezione ha da sempre accompagnato l'esistenza umana, mentre la pratica professionale, finalizzata a intervenire in modo esplicito sul rapporto con l'esperienza formativa e lavorativa, ha iniziato il suo percorso poco più di un secolo fa (Del Core, 1999). La storia dell'orientamento è, infatti, recente e il dibattito è tuttora molto vivo. L'evoluzione di tale concetto e delle pratiche a esso associate sono maturati in parallelo allo sviluppo della società umana e in concomitanza con le trasformazioni economico-sociali: per questo motivo il concetto di orientamento va collocato sempre all'interno di un preciso contesto socio-economico e culturale e da esso ne trae le sue finalità. Lo sviluppo dell'individuo e la sua capacità di far fronte alle transizioni costituiscono il centro di tutto il meccanismo orientativo che, partendo dalla richiesta dell'individuo, cerca di permettergli di trarre il meglio dalle carte che ha in mano, tenendo conto delle limitazioni che gli vengono imposte dal contesto in cui si trova. La finalità dell'orientamento è stata così definita dall'UNESCO nel 1970:

“L'orientamento consiste nel rendere l'individuo capace di prendere coscienza delle proprie caratteristiche personali e di sviluppo e di svilupparle in vista di una scelta degli studi e delle attività professionali in tutte le congiunture della sua esistenza, avendo cura di servire la società e di ampliare le proprie responsabilità” (Montedoro e Zagardo. 2003, p. 26).

Oggi viene individuata una finalità ulteriore nell'orientamento ovvero quella di aiutare l'individuo a prendere coscienza dei limiti della propria cornice identitaria.

In relazione a tali finalità si possono distinguere tre dimensioni dell'orientamento (Grimaldi, 2002):

- informativa,
- formativa,
- consulenziale.

L'orientamento nella sua dimensione *informativa* mira a fornire al soggetto tutte quelle informazioni che gli permettono di leggere la complessa realtà sociale e culturale in continuo cambiamento e di servirsene in funzione delle proprie potenzialità e del proprio progetto professionale. L'informazione offre un aiuto e un potenziamento all'autovalutazione e alla decisione, è un supporto conoscitivo che funge da fattore motivante in quanto sviluppa interessi nuovi e sollecita l'esigenza di coltivare altre competenze. Concepito solo nella sua dimensione informativa, però, l'orientamento rischia di restringere notevolmente il suo campo di azione.

La dimensione *formativa* è centrale e offre ai destinatari del processo di orientamento occasioni di sviluppo della personalità, in termini di presa coscienza di sé e della propria identità all'interno di un contesto sociale in cui si è chiamati a effettuare delle scelte. L'obiettivo di fondo è quello di rendere il soggetto protagonista delle sue azioni, favorendo l'auto-orientamento.

La dimensione di *consulenza* favorisce, insieme alle altre, i processi decisionali, chiarificando dubbi e aiutando nella scoperta delle proprie attitudini e risorse. La sua presenza è di fondamentale importanza nei casi di ri-orientamento o di disorientamento, in quanto la consulenza orientativa offre una funzione di prevenzione e di recupero, per mezzo di interventi messi in atto da esperti.

Attraverso queste tre dimensioni, l'orientamento offre alla persona gli strumenti necessari per conoscere se stessa e la realtà esterna, per definire i propri obiettivi tenendo nella giusta considerazione i bisogni e le caratteristiche individuali e le esigenze del mercato del lavoro. Questo al fine di prendere decisioni autonome e responsabili, mettere in atto comportamenti adeguati alla realizzazione del progetto formativo/professionale, adattarsi positivamente all'ambiente in cui la persona intende inserirsi, affrontare positivamente la transizione e il cambiamento.

## **1.1 L'evoluzione nella storia del concetto di orientamento e le principali teorie sviluppatesi nelle diverse fasi**

La problematica dell'orientamento si è evoluta parallelamente allo sviluppo della società umana e alle crescenti esigenze di organizzazione e razionalizzazione del lavoro. Nel XX secolo, in

particolare, sono nate molte interpretazioni dell'orientamento che hanno fatto nascere diverse teorie: prima dello sviluppo industriale non era ancora presente, infatti, il problema della scelta lavorativa o della formazione professionale ma è a seguito dei rapidi mutamenti sociali e della nuova organizzazione del lavoro da esso determinati che è sorta l'esigenza di prendere in considerazione le attitudini personali, in modo anche da rendere più produttivo il sistema economico. In seguito alla complessità di bisogni e richieste del sistema economico produttivo, si cominciò, quindi, a delineare "il problema dell'orientamento come pratica professionale" (Pombeni, 1990, p.12) e la sua azione ha richiesto presupposti e metodi più adeguati e razionali. Le tappe in cui sono state sviluppate le diverse concezioni dell'orientamento sono cinque.

La prima fase dell'orientamento (1890-1930) è quella *diagnostico-attitudinale* che ha trovato il suo fondamento nella psicofisiologia, secondo cui è possibile individuare una corrispondenza tra le attitudini naturali della persona e i requisiti richiesti per svolgere una determinata attività lavorativa. Agli inizi del '900, infatti, veniva fondata la Psicologia Differenziale, preceduta dalla misurazione delle abilità effettuata da Galton (1909): la convinzione che le persone si differenziano nelle varie caratteristiche e che queste possono essere misurate ha fatto intravedere la possibilità di combinarle con i requisiti dei processi di lavoro. La nascita dei test, in particolare quello sull'intelligenza ad opera di Binet (1908), ha permesso di individuare e misurare le attitudini nelle diverse scelte lavorative, divenendo così strumenti universalmente impiegati nei centri di orientamento. All'interno di tale paradigma l'attenzione è quindi rivolta alle attitudini del soggetto, intese come disposizioni naturali ereditarie basate sulle componenti sensoriali, ponendosi l'obiettivo di mettere "l'uomo giusto nel posto giusto", attraverso la misurazione di tali specifiche caratteristiche (Marcarini, 2012).

Il modello *tratto-fattore* di Parson (1909) è stato elaborato all'interno di questa prima fase storica e sottolinea l'importanza di tre grandi fattori nella scelta di un percorso formativo/professionale:

- (1) una comprensione chiara di se stessi, delle proprie attitudini, delle proprie capacità, dei propri interessi, delle proprie ambizioni, delle proprie risorse, dei propri limiti e delle loro cause;
- (2) la conoscenza dei requisiti e delle condizioni di successo, dei vantaggi e degli inconvenienti, delle remunerazioni, delle opportunità e delle prospettive future dei diversi tipi di attività;
- (3) un ragionamento attento sulle relazioni tra queste due classi di fattori" (Parson, 1909, p. 5).

Secondo questo approccio sono, quindi, i tratti a influenzare le scelte professionali: a essi si aggancia sia la realizzazione dell'individuo che la possibilità di soddisfare le esigenze di un contesto lavorativo.

Tale visione dell'orientamento viene messa in crisi a partire dai risultati di alcune ricerche che vengono effettuate alla fine degli anni '30 sul rendimento lavorativo, le quali dimostrarono che a parità di attitudine, la migliore performance è ottenuta da chi ha un maggiore interesse verso lo specifico lavoro (Pombeni, 1990).

Verso gli anni '30 iniziò ad affermarsi così la concezione *caratterologica-affettiva* (1930-1950) dell'orientamento con il focus sull'interesse al lavoro, inteso come area delle preferenze: risulta adatto a una certa professione non solo colui che è in grado di fare grazie alle sue specifiche attitudini bensì quel soggetto che svolge una data mansione con piacere, perché sostenuto da specifici interessi. Le attitudini, pur continuando a rivestire un ruolo importante nel processo di orientamento, possono restare latenti se non intervengono gli interessi a valorizzarle. Tale concezione ha evidenziato, quindi, come una persona che dimostra più interesse per una determinata attività lavorativa ottenga una migliore riuscita (Roe, 1951) e sono stati costruiti strumenti che permettono di misurare gli interessi personali come ad esempio l'Inventario degli Interessi di Strong (1943) e l'Inventario degli Interessi Professionali di Kunder, riadattato da Polàček (1979). Con questo approccio l'azione orientativa si è spostata verso una più approfondita indagine delle dinamiche psichiche: dalla percezione esterna delle attitudini-capacità ci si orienta a osservare la struttura interna di personalità, al fine di individuare la disponibilità interiore verso un lavoro, il livello di attenzione e di curiosità che una determinata attività lavorativa suscita.

Il superamento di questa concezione si può collocare cronologicamente a partire dagli anni '50 quando ha cominciato ad affermarsi la fase *clinico-dinamica* (1945-1960), influenzata dall'emergere della psicoanalisi. Il termine psicoanalisi si riferisce alla complessa disciplina fondata da Freud nel 1897, e portata avanti attraverso i successivi studi dei suoi seguaci, all'interno della quale è stata data molta importanza allo studio dell'evoluzione della personalità e all'influenza della sfera inconscia sull'attività psichica. Acquisiscono così fondamentale importanza anche nel campo dell'orientamento il vissuto del soggetto, il suo passato e le motivazioni inconsce e il lavoro viene inteso come occasione di realizzazione personale. In questa fase si chiede all'orientamento di scegliere tra le varie professioni quella che maggiormente si mostra in grado di soddisfare i bisogni profondi della persona che la svolge. Si parla, in particolare, di "vocazione", ovvero dell'espressione dei bisogni più profondi della personalità umana, della corrispondenza tra inclinazioni personali e lavoro svolto. Tali inclinazioni trovano la loro motivazione nei meccanismi inconsci del profondo, invertendo il punto di partenza che non sono più le caratteristiche della professione ma le inclinazioni intrinseche del soggetto. Cambiano di conseguenza anche gli strumenti utilizzati che in questa fase sono il colloquio e i test proiettivi. Tale concezione dell'orientamento pone così l'attenzione sui fattori che influenzano direttamente o indirettamente la scelta professionale, sui processi decisionali, sul rapporto tra personalità e scelta e, infine, sugli stadi e i compiti che si riferiscono allo sviluppo del processo vocazionale (Marcarini, 2012).

La messa in crisi di questa impostazione proviene dalle critiche mosse in primis dalla sociologia ma successivamente anche dalle teorie psicologiche storico-culturali nate alla fine degli anni '20 con i

contributi di Vygotskij (1934) e più avanti di Bruner (1962). Secondo Vygotskij lo sviluppo della persona è un processo complesso determinato dall'intreccio di elementi biologici, naturali e socio-culturali e il comportamento dell'uomo è mediato da strumenti-stimolo propri della cultura di appartenenza. Anche Bruner sottolinea la dimensione sociale e la circolarità dinamica tra sé, costruzione del significato e contesto culturale. Tali teorie, quindi, sottolineano il ruolo dell'ambiente e dei fattori economici e sociali, quali fattori che condizionano l'individuo rispetto alle sue possibilità di scelta. Gli eventi vengono trattati come fenomeni sia individuali sia sociali e vengono analizzate le relazioni che intercorrono tra i processi psicologici individuali e quelli sociali, in un'ottica di interdipendenza. Dentro il proprio specifico contesto sociale e culturale il soggetto sviluppa l'identità personale, sociale e professionale su cui agiscono le rappresentazioni sociali del lavoro. In tal senso, dentro tale approccio lo studio del processo di scelta riguarda la comprensione del ruolo delle mediazioni operate dalla cultura.

A cavallo tra la concezione uscente di orientamento e quella che si viene affermando in questi anni troviamo la teoria di Holland (1966), secondo la quale le scelte di orientamento sono frutto della congruenza tra la personalità dell'individuo e l'ambiente psicologico. Tale teoria si basa su quattro assunti: 1) la descrizione di sei tipologie di personalità (concreta, investigativa, artistica, sociale, intraprendente e convenzionale); 2) la categorizzazione dell'ambiente come appartenente anch'esso a una di queste sei tipologie teorizzate; 3) la ricerca di un ambiente da parte dell'individuo che possa offrirgli la possibilità di manifestare le sue capacità e abilità e di esprimere i suoi atteggiamenti e i suoi valori attraverso l'assunzione di determinati ruoli e viceversa la ricerca da parte dell'ambiente delle persone più adatte a rispondere ai suoi bisogni; 4) l'interazione tra la personalità di un individuo e l'ambiente in cui è inserito determina la strutturazione del comportamento dell'individuo stesso e delle sue scelte.

Gli anni '60 sono, però, per lo più caratterizzati dal superamento di alcuni di quelli che possono essere visti come limiti degli approcci precedenti e si viene ad affermare la fase storica *esistenziale-vocazionale* (1960-1980) la quale vira verso un'idea di orientamento dinamico, ponendo l'individuo al centro del processo orientativo, cioè il passaggio da quello "che sa fare" a quello "che può fare" e, infine, a quello "che vuole e si sente di fare". Quattro sono le idee di fondo di questa visione teorica (Amoretti e Rania, 2005):

- la centralità del soggetto e la sua capacità di scegliere in modo autonomo e responsabile;
- l'orientamento viene concepito come processo che attraversa il ciclo di vita e che risulta cruciale nelle fasi di passaggio;
- possibilità di evoluzione e di cambiamento degli interessi e della carriera professionale;
- interdipendenza con il sistema di educazione e della formazione professionale.

Assume così un ruolo fondamentale la centralità del soggetto e il rispetto per la persona, la profonda fiducia nelle sue potenzialità, la sua dignità e l'autostima che gli consentono di auto-orientarsi e di acquisire una posizione attiva in cui si affermi la sua identità personale e professionale e la sua autodeterminazione. Secondo Rogers (1951) il processo di orientamento non è più individuato nell'esperto, ma nella persona che ricerca, che chiede aiuto ed è in grado di orientarsi autonomamente se viene aiutato e facilitato a chiarire e comprendere le sue problematiche. Ciò porta allo sviluppo di un'idea attiva di orientamento, inteso come auto-orientamento e orientamento lifelong: esso assume le caratteristiche di un processo evolutivo, cioè graduale e che si manifesta man mano che l'individuo viene aiutato a conoscere se stesso; inoltre è un processo continuo attraverso il quale il soggetto sviluppa capacità e acquisisce strumenti che gli consentono di porsi in maniera sempre più consapevole di fronte alla realtà. Il soggetto diviene così il protagonista del proprio percorso di vita, con l'obiettivo di acquisire la capacità di auto-orientarsi e di scegliere in base a una accresciuta consapevolezza circa le proprie risorse e i propri limiti.

In tale approccio rientrano sia la teoria dello sviluppo delle carriere di Super (1957) che quella di Ginzberg (1951): viene data molta importanza allo sviluppo di competenze di giudizio e di decisione riconoscendo alla scuola un'attività di tipo educativo che faciliti l'apprendimento di autonomia e di consapevoli processi decisionali. In tale concezione le dimensioni oggetto dell'orientamento si ampliano dalla conoscenza del potenziale psicologico dell'individuo alla considerazione del mondo sociale, del lavoro, delle professioni, promuovendo un processo di maturazione dell'individuo e favorendo lo sviluppo di competenze progettuali per una scelta consapevole.

Altre teorie all'interno di questo modello sottolineano l'importanza delle esperienze di apprendimento e l'effetto di queste ultime sul processo di scelta: le persone, grazie a queste esperienze, danno un senso alle loro attività e al loro percorso formativo/professionale; così facendo chiariscono quali sono le loro preferenze e interessi acquisendo una maggiore conoscenza del contesto formativo/lavorativo. Queste persone agiranno poi nel mondo circostante sulla base delle competenze che hanno sviluppato nel tempo e delle loro convinzioni.

Acquistano, così, particolare rilevanza le dimensioni dell'*auto-efficacia* percepita di Bandura (1977), utilizzate da Krumboltz (1979) nella sua teoria sulle scelte di orientamento. Quest'ultimo presenta quattro categorie di fattori che influenzano il processo di "fare scelte per il proprio orientamento": la dotazione genetica, le condizioni ambientali, le esperienze di apprendimento e le abilità nel risolvere i compiti. Il risultato dell'interazione di questi fattori genera a sua volta quattro risultati: il primo è l'auto-osservazione o la credenza circa se stessi; il secondo è la creazione di una propria visione del mondo; il terzo è che sulla base di questa visione del mondo le persone adottano

specifiche abilità che utilizzano nei loro processi decisionali; e, infine, tutto ciò porta all'azione. Secondo Krumboltz la vita è dunque caratterizzata da una serie di esperienze di apprendimento che portano progressivamente alla generalizzazione dell'osservazione di sé e di abilità di approccio al compito, riguardanti le scelte di orientamento.

Nell'ultima fase *maturativo-personale* dell'orientamento, che ha avuto inizio a partire dal 1990 e che si pone in continuità con le idee precedenti, viene messo ancora di più al centro il riconoscimento dell'autonomia e della capacità di autodeterminazione dell'individuo. Quest'ultima concezione punta a un'integrazione dei precedenti modelli, ricomponendo la persona nella sua globalità, considerando interessi, bisogni, attitudini e rendendola consapevole di tutti i fattori sociali che possono portare a una scelta autentica. In tale modello, la scelta orientativa è l'espressione di esigenze personali, familiari e socioculturali; l'orientamento è considerato una modalità formativa permanente che implica la capacità di progettazione dei singoli. Si pone attenzione, accanto all'analisi dei fattori interni alla persona, anche al monitoraggio di quelli esterni, quali il contesto socioeconomico e le caratteristiche della professione. Questa impostazione riconosce all'individuo il rispetto e la fiducia nelle sue potenzialità, con particolare attenzione alla sua autostima. L'orientamento si presenta così come modalità educativa diretta a formare l'individuo a saper gestire liberamente, con autonomia e responsabilità, le proprie scelte; esso è diretto a realizzare condizioni formative che offrano a tutti uguaglianza di opportunità, nel rispetto della singolarità di ciascuno. L'orientamento si configura, in questo senso, anche come modalità educativa permanente e trasversale, con l'obiettivo di accompagnare la persona in un processo di maturazione continuativo nelle diverse fasi della vita, così da potenziare le capacità individuali nei processi decisionali, avendo come scopo ultimo la realizzazione integrale di sé. L'orientamento, pertanto, viene considerato come una strategia per lo sviluppo personale che deve essere accessibile in modo permanente a tutti ed è importante che si sviluppi nell'intero arco di vita, in modo che la persona possa attribuire un significato di continuità personale, sociale, professionale, ad un percorso di esperienza segmentata (Guichard e Huteau, 2003). In questa fase storica, l'orientamento è un processo che la persona mette in atto per guidare e controllare il suo rapporto con la formazione e con il lavoro e si può affermare che “l'orientamento può essere inteso come azione dell'orientarsi e dell'orientare” (Castelli e Venini, 2004, p. 37).

## **1.2 La concezione attuale: le linee guida nazionali sull'orientamento permanente**

Nelle politiche europee e nazionali per la realizzazione degli obiettivi e delle strategie di “Lisbona 2010” e di “Europa 2020”, l'orientamento lungo tutto il corso della vita è riconosciuto come diritto

permanente di ogni persona, che si esercita in forme e modalità diverse e specifiche a seconda dei bisogni, dei contesti e delle situazioni (Miur, 2014). Oggi, infatti, l'orientamento non è più solo lo strumento per gestire la transizione tra scuola, formazione e lavoro, ma assume un valore permanente nella vita di ogni persona, garantendone lo sviluppo e il sostegno nei processi di scelta e di decisione con l'obiettivo di promuovere l'occupazione attiva, la crescita economica e l'inclusione sociale. Nella raccomandazione conclusiva del Congresso dell'Unesco del 1970 l'orientamento era così definito:

“Orientare significa porre l'individuo in grado di prendere coscienza di sé e di progredire, con i suoi studi e la sua professione, in relazione alle mutevoli esigenze della vita, con il duplice scopo di contribuire al progresso della società e di raggiungere il pieno sviluppo della persona umana” (Devoto e Oli, 1971).

Le linee guida nazionali per l'orientamento permanente del 2014 confermano che, ancora di più che in passato, oggi l'orientamento debba essere centrato sulla persona e sui suoi bisogni, perché solo così può essere finalizzato a prevenire e contrastare il disagio giovanile e favorire la piena e attiva occupabilità, l'inclusione sociale e il dialogo interculturale. L'orientamento è definito all'interno di esse come:

“un'insieme di attività che mette in grado i cittadini di ogni età, in qualsiasi momento della loro vita di identificare le proprie capacità, competenze, interessi; prendere decisioni consapevoli in materia di istruzione, formazione, occupazione; gestire i propri percorsi personali di vita nelle situazioni di apprendimento, di lavoro e in qualunque altro contesto in cui tali capacità e competenze vengono acquisite e/o sviluppate” (Miur, 2014, p. 4).

Punto di partenza e base della concezione di un orientamento permanente è la centralità del sistema scolastico-formativo nella sua interezza, che costituisce il luogo insostituibile nel quale ogni giovane deve acquisire e potenziare le competenze di base e trasversali per un proprio auto-orientamento; l'università rappresenta uno di questi luoghi dove l'individuo può imparare a prendere coscienza e sviluppare la propria identità, autonomia, decisione e progettualità. Il periodo universitario può, infatti, essere considerato come un punto di intersezione tra l'adolescenza e l'età adulta, rappresentando un turning point: il giovane adulto è chiamato a confrontarsi sui propri obiettivi, motivazioni, valori e interessi che orienteranno le scelte future; tale periodo è spesso caratterizzato da aspetti di instabilità e di esplorazione a livello identitario. All'interno del percorso universitario devono quindi essere realizzate quelle azioni/attività di accompagnamento che abituino gli studenti a fare il punto su se stessi, a ricostruire la propria esperienza di vita, a valorizzare quanto appreso e sviluppato per arrivare così ad operare consapevolmente delle scelte future. L'intervento orientativo, sia a scuola sia all'università sia nella formazione, ha, inoltre, un



ruolo strategico nel superamento del gap tra domanda e offerta di lavoro, attraverso l'incontro tra le competenze possedute dai giovani e quelle richieste dal mercato del lavoro. Di fronte ai veloci cambiamenti dell'economia e dei profili professionali richiesti, è necessario essere consapevoli delle competenze trasversali e tecnico-professionali che l'individuo già possiede o che dovrebbe acquisire per adattarsi a determinati contesti lavorativi.

Le linee guida nazionali sull'orientamento permanente sottolineano, infine, l'esigenza di disporre di tecnologie, risorse web, pensati e realizzati per rispondere alle nuove esigenze di orientamento e per garantire a tutti gli studenti parità di accesso alle opportunità e adeguato supporto nella scelta e nella costruzione di competenze di gestione del proprio percorso di crescita formativa e professionale, combinando così servizi a distanza (online) e in presenza.

## **2. Orientamento, sé e identità**

La scelta professionale, e del relativo percorso di formazione, è sicuramente un aspetto centrale della costruzione dell'identità di una persona. I problemi di orientamento, infatti, rinviano gli individui a un interrogativo essenziale riguardo a ciò che si vuole fare della propria vita e quindi la costruzione del sé e della propria identità rappresenta la posta in gioco ultima dell'orientamento. Per far fronte a questa sfida del costruirsi, è necessario che l'individuo si impegni in un processo riflessivo in cui possa articolare i punti di vista dell'io e del tu. La riflessione su ciò che si vuole essere suppone, infatti, dei dialoghi interiori e interpersonali. L'individuo possiede il diritto di delineare il proprio futuro in piena consapevolezza delle proprie attitudini, risorse e potenzialità e comprensione delle possibilità che il mondo circostante offre. In questo senso, risulta fondamentale acquisire, in primo luogo, la capacità di auto-orientarsi e di scegliere in base a una accresciuta consapevolezza circa le proprie risorse e i propri limiti come processo che mira allo sviluppo di una *cultura della progettualità*. “L'uomo al momento della nascita è un essere incompiuto che si completa nel corso della sua vita individuale e sociale” (Pollo, 2010, p.12): l'intersezione dei vari fattori individuali e sociali è ciò che determina la sua progettualità. Tal processo deve condurre l'individuo a effettuare un compromesso fra il sé professionale, ideale e reale: ciò lo obbliga a costruire un'ipotesi di scelta che soddisfi lui e ciò che è realmente possibile. Le linee guida nazionali sull'orientamento sottolineano l'importanza di un percorso volto alla maturazione nel soggetto delle capacità di conoscere al meglio se stesso e l'ambiente in cui vive, in modo da consentirgli di “partecipare allo studio e alla vita familiare e sociale in modo attivo, paritario e responsabile” (Direttiva Ministeriale 6 agosto, 1997, n.487, art.1): il soggetto è descritto come

attivo fautore del proprio progetto di vita e capace di effettuare delle scelte future, a partire da una consapevolezza delle proprie potenzialità e attitudini.

Il passo successivo all'auto-orientamento sarà il dialogo con un esperto: è infatti nel dialogo con l'altro che continua il processo di costruzione del sé e strutturazione dell'identità accordandosi su valori e significati, riconoscendo elementi coerenti, in continuità e contraddizioni emerse durante i processi di auto-riflessione ma di cui il soggetto può ottenere consapevolezza solo nel colloquio con un esperto. Quest'ultimo ha sempre di più il compito di supportare la persona nell'ipotizzare traiettorie di crescita, fornendo gli strumenti per poter progettare e costruire via via la propria vita, ivi compresa quella lavorativa (Di Fabio, 2009). L'auto-orientamento aumenta la conoscenza di sé, favorendo l'autostima, la consapevolezza dei propri interessi e delle proprie conoscenze, competenze ma si rivela scarsamente efficace se non è seguito da un'azione, un confronto all'interno di un sistema di relazione che aiuti il soggetto a gettare un ponte tra il sé e le sue caratteristiche e il contesto in cui è inserito, a identificare nuove strategie di scelta e risoluzione dei problemi.

In modo dialettico, quindi, le decisioni riguardanti l'orientamento e le scelte professionali interagiranno in modo significativo con il progetto del sé e la strutturazione della propria identità: il lavoro struttura gran parte della realtà quotidiana delle persone e costituisce una delle principali fonti dell'identità e del senso di valore (Bandura, 1995).

## **2.1 Il sé e l'identità nella prospettiva dell'orientamento**

Durante il ciclo di vita ciascuna persona forma un'immagine di sé che subisce poi alcune trasformazioni durante lo sviluppo. L'immagine di sé può essere definita come un'istanza che consente all'individuo l'integrazione delle proprie esperienze; consiste nella descrizione di sé fornita dall'individuo, indica come l'individuo vede se stesso: essa è il risultato di un confine che viene tracciato tra ciò che pertiene, appunto, a sé o al resto del mondo, assicurando al contempo la continuità nel tempo delle esperienze (Camaioni, 1999). Secondo Neisser (1988) il concetto di sé è come una teoria che il soggetto elabora su se stesso: concerne l'aspetto fisico, le relazioni interpersonali, il modo con cui si pensa di essere visti dagli altri, le cose fatte in passato e quelle da fare in futuro, aspettative, sogni e potenzialità, oltre al significato che si attribuisce ai propri pensieri e ai propri sentimenti. Tale immagine ha un'origine sociale, in relazione ai vari ruoli occupati dalla persona ed è perciò connessa con il tipo di immagine che viene rimandata dagli altri in risposta al proprio comportamento. Il sé è, quindi, relazionalmente inteso, cioè formato sia dai modi in cui

l'individuo vede se stesso, sia da quelli nei quali pensa che lo vedano gli altri. Cooley (1902) usa l'espressione *looking glass self*, riferendosi all'immagine riflessa, per cui ciascun individuo è specchio dell'altro e ne riflette l'immagine. I continui scambi sociali, infatti, influiscono sul concetto di sé, quasi ininterrottamente sottoposto a fluttuazioni e cambiamenti direttamente connessi al comportamento e alle risposte degli altri, tanto da impegnare il soggetto in infiniti modellamenti della propria immagine e della propria autostima. Mead (1934) sottolinea anch'egli l'importanza delle interazioni personali nella costruzione del sé attraverso delle generalizzazioni sulle valutazioni che gli altri danno della persona. Bruner (1990) dice che il concetto di sé che ciascun individuo possiede è il risultato della negoziazione incessante tra le personali visioni del sé e le versioni del sé proposte dagli altri, all'interno di precisi contesti storici e culturali.

La formazione dell'identità è un processo che deriva dall'assimilazione e dall'integrazione delle diverse esperienze di sé che si hanno nel ciclo della vita (Pojaghi e Nicolini, 2008). In psicologia l'identità personale indica il senso di *continuità nel tempo* e di *differenza da ogni altro*; essa non è una *cosa* o un *ente* ma piuttosto un *processo*, risultato del lavoro della memoria che mette insieme e collega impressioni in continuo mutamento e getta ponti tra il passato, il presente e il futuro.

L'identità risulta, quindi, essere una dimensione complessa, multiforme, sfaccettata, sfuggente e contraddittoria che non si delinea soltanto come *riconoscimento di sé* ma anche come *riconoscimento da parte degli altri*; ognuno nel rapporto con gli altri ottiene conferma, negazione o rifiuto. Maslow (1954) affronta il processo di costruzione dell'identità nella "piramide" dei bisogni, laddove parla di bisogni di appartenenza, di stima/considerazione e infine quelli di autorealizzazione. Quando parla dei bisogni di stima, Maslow sottolinea la differenza tra: bisogni di stima da parte di altri e bisogno di autostima. Nei primi si intende il desiderio di essere rispettati, apprezzati, riconosciuti e valorizzati dagli altri. Il secondo si riferisce al bisogno personale di sentirsi autonomi e competenti; il senso di autostima è il perno attorno al quale ruota l'intero processo di sviluppo della personalità e può quindi rivelarsi in modo armonico e sano soltanto nel caso in cui questa sia positiva, evitando quelle comunicazioni che inducono l'individuo a diffidare di sé e a dubitare del proprio valore.

Il concetto di costruzione dell'identità è stato affrontato in larga misura da Erikson (1968), sottolineando l'importanza, nella costruzione della stessa, dello stimolo costante proveniente dal mondo sociale circostante (famiglia, scuola, amicizie, lavoro). Erikson è convinto possa esistere già dall'infanzia una prima forma di identità dove si mette in atto un lavoro di integrazione dell'io, affinché si possa giungere a una sintesi che determina appunto questa "prima identità". Con lo sviluppo dell'individuo, la prima identità si integra gradualmente con aspetti costituzionali, bisogni libidici, identificazioni significative, difese e, attraverso un continuo bilanciamento e

ribilanciamento tra ciò che appartiene a sé e alla sfera intrapsichica e ciò che appartiene all'altro, si svilupperà un'identità caratterizzata da stabilità e coesione. L'assunzione di una precisa identità personale avviene quindi, secondo Erikson, integrando i vari modelli che si sono offerti all'individuo nell'esperienza precedente; egli considera l'identità quella dimensione psicologica che permette di realizzarsi, di diventare e rimanere se stessi, in relazione alle altre persone, nell'ambiente sociale e culturale di appartenenza. In tale modo, l'autore considera lo sviluppo identitario ponendolo in relazione alle esperienze sociali, che sono tipiche di un certo periodo dell'esistenza.

Marcia (1980), partendo dalla prospettiva psicosociale di Erikson, ha concettualizzato l'identità come una struttura del sé, un'organizzazione interna auto-costruita e dinamica: essa è una struttura mentale che si forma e si organizza in relazione alle risposte che l'individuo darà in base ai problemi che si pongono nelle diverse fasi della vita e al tipo di assunzione di impegni per sé.

Anche Taylor (Biagi e Salerno, 2014) riconosce l'importanza della relazione con le persone significative nella strutturazione dell'identità: "per definire noi stessi abbiamo bisogno di relazioni".

L'identità è chiarita e mantenuta nel tempo in modo dialogico (rapporto io-tu): la sua costruzione avviene tenendo ben presente l'altro dal quale abbiamo bisogno di *riconoscimento continuo*, attraverso il dialogo e il confronto ci si accorda su valori e significati, in un *rapporto di reciprocità*.

L'individuo e il contesto sono, dunque, gli elementi fondamentali nella definizione di identità ed essi si definiscono vicendevolmente l'un l'altro, fornendo all'individuo la sensazione di essere sempre lo stesso nella propria continuità. La struttura dell'identità e l'immagine di sé che si viene a delineare in ciascun individuo avrà poi un'influenza, più o meno diretta, sulle scelte quotidiane, sull'assunzione di comportamenti, sull'adozione di strategie di evitamento e di fuga, così come sulla valutazione delle proprie reali possibilità, anche future (Pojaghi e Nicolini, 2008).

## **2.2 Il sé e l'identità nelle persone con disabilità**

Se il sé è il risultato dell'auto-riflessione, da un lato, e dell'esperienza dialogica con gli altri, dall'altro lato, possiamo capire cosa accade nella costruzione dell'identità della persona con disabilità, tenuto conto che:

“è molto semplice vedere forme di pietismo relazionale veramente aberrante: penso all'ipotesi in cui il disabile si trova di fronte una persona che vedendolo gli offre denaro perché lo ritiene sfortunato. Altre volte si osserva il disabile dalla testa ai piedi come fosse un extra terrestre oppure ci si lascia andare a eccessive e finte manifestazioni di affetto come continue carezze alla testa e alle mani” (Terrucidoro, 2015, p. 23).

I primi sguardi che il/la bambino/a disabile incontra sono quelli dei suoi familiari, inizialmente e per la maggior parte delle volte increduli, sorpresi, sopraffatti, disperati, pronti a cercare nel corpo del bambino disabile una parte seppur piccola “da riconoscere” (esempio “è tutto storto, ma ha degli occhi grandi, azzurri come il nonno, peccato!” - Portelli, 2008, p. 2). Nell’età evolutiva poi gli sguardi cominceranno ad aumentare, a seconda del percorso di vita, ma anche essi saranno accompagnati il più delle volte da parole che sembrano precludere progetti esistenziali soddisfacenti, contribuendo come tasselli alla costruzione dell’identità. Ognuno di noi infatti modifica il rapporto con se stesso da come viene guardato e ciò che vediamo riflesso negli occhi, nei gesti e nelle parole dell’altro influenzerà l’immagine che costruiamo di noi e, con essa, il nostro progetto di vita (Ibidem, 2008).

“Non dobbiamo pensare che la persona disabile sia stupenda, meravigliosa o un poverino, ci sono varie sfumature. Una persona disabile può avere una sensibilità maggiore, ma io ho anche conosciuto ragazzi disabili che erano degli stronzi. Non bisogna avere alcun senso di colpa se non ci stanno simpatici. Il modo migliore per l’integrazione è quello di essere trattati allo stesso modo. Molti invece hanno ancora paura a chiedermi cosa mi è successo, cosa devono fare per aiutarmi. È ovvio che se non mi hai conosciuto non sai come posso reagire, quali sono i miei problemi, però basta chiedere” (Bertellino, 2007, p. 147).

Molto spesso le persone che interagiscono con le persone con disabilità cercano di favorire il loro percorso di vita non facendo però sperimentare in questo modo le loro capacità, possibilità ma anche le loro difficoltà:

“[...]io non voglio un 30 perché sono disabile. Ci vorrebbe integrazione a livello pratico, mettere tutti nelle condizioni tali per cui, in base alle capacità che ognuno ha, si possa arrivare allo stesso punto [...]Il diritto allo studio deve essere garantito dal punto di vista pratico; ciò non significa che il diritto alla laurea deve essere garantito, cioè che tu come disabile, se entri all’Università, la laurea devi prenderla comunque. Non c’è scritto da nessuna parte, te la devi guadagnare la laurea perché una volta che esci dall’Università e vai nel mondo del lavoro, ce ne sono già tanti di incompetenti, non è che ne serve uno in più disabile, non aiuta nessuno” (Ibidem, p. 149).

Sulla costruzione dell’identità della persona con disabilità pesano le barriere: esse corrispondono a ostacoli ambientali di natura fisica, sociale, psicologica, e culturale che impediscono un pieno utilizzo delle proprie possibilità e un ragionevole soddisfacimento delle proprie esigenze. Anche nell’adozione/utilizzo degli ausili, attrezzi per la vita di ogni giorno che permettono di compensare la disabilità, possono sorgere problematiche psicologiche nella persona con disabilità dovute a una non accettazione della stessa in quanto l’ausilio esteriorizza la disabilità. Ciò naturalmente è alimentato dal contesto culturale che guarda alla disabilità come una dimensione da nascondere, invece che accogliere e valorizzare.

Anche l’ambiente lavorativo funge da contesto relazionale all’interno del quale il senso di identità e di autostima può essere rafforzato, quando esistono dei rapporti basati sull’autentica reciprocità, sul

rispetto delle differenze nonché su stili di relazione e di comunicazione assertiva. Il lavoro non è solo uno strumento di sostegno economico ma soprattutto un elemento fondamentale di espressione del proprio essere.

“Il soggetto inabile a guadagnarsi il sostentamento si vede circondato da un’atmosfera di acredine a mala pena dissimulata; da quel momento si cessa di essere padre, madre o fratello per trasformarsi in un fattore negativo nella lotta per la vita e, come tale, bersaglio del rancore della comunità sana che finisce per considerare la sua infermità come un insulto personale verso coloro che devono mantenerlo” (Leocata et al, 2015, p. 1819).

Il tasso di inattività delle persone con disabilità è molto elevato e la presenza prolungata nelle graduatorie del collocamento mirato con scarse opportunità di lavoro contribuisce a rendere le persone con disabilità soggetti sfiduciati e inattivi. In altri casi può succedere anche che il lavoratore con disabilità tenda ad aspettarsi, una volta inserito in un contesto lavorativo, che sia l’azienda a dover modificare la propria posizione nei suoi confronti, arroccandosi in una posizione di rigidità portando così in maniera inconsapevole a una scarsa valorizzazione delle proprie competenze. In campo professionale, poi, ci sono ancora molti pregiudizi nei confronti delle persone con disabilità (Stone e Colella, 1996; Nota et al., 2014; Kulkarni e Lengnick-Hall, 2014):

- hanno buone capacità personali ma non un’elevata performance;
- non sono mobili e multitasking ma possono fare cose semplici;
- sono imprevedibili (specie le persone con disabilità mentali), causano incertezza e non rispettano le regole;
- preferiscono rimanere in una zona di confort piuttosto che cambiare, crescere;
- inserirle nel mondo del lavoro richiede alti costi di accomodamento e formazione .

Esse devono, quindi, dimostrare di valere non come gli altri, ma di più. Ci sono due difficoltà: essere disabili e poi dover dimostrare di saperci fare (Bertellino, 2007). Il più delle volte poi i soggetti con disabilità non vengono impiegati con funzioni che permettono loro di far esprimere la propria identità e le proprie capacità, in quanto l’azienda stessa che si trova a inserire il soggetto spesso sente maggiormente il peso del deficit rispetto al valore delle abilità, dimostrandosi poco interessata a capire le potenzialità della persona. Ciò si connette alla presentazione che la persona con disabilità fa di sé stessa, nella quale, il più delle volte, viene sottolineata e descritta la disabilità e le difficoltà piuttosto che i propri punti di forza, azioni o modi di fare manifestati in precedenti esperienze formative e/o lavorative.

Il mercato del lavoro attuale in cui la persona con disabilità cerca di inserirsi tende, oggi più che mai, a enfatizzare la responsabilità individuale facendo così aumentare in essa il senso di colpa, la percezione che “*io non riesco*”, “*io non posso*”, sottolineando i limiti piuttosto che le abilità (Metallo et al., 2009)

### **3. L'orientamento per le persone con disabilità: un cammino di conquiste di diritti**

Nelle politiche scolastiche degli ultimi trent'anni il tema dell'orientamento ha cominciato ad acquisire una configurazione di chiara centralità anche per le persone con disabilità. Ciò è stato dovuto anche a una progressione nella concezione della disabilità. Se oggi il paradigma di riferimento sulla disabilità si basa sui diritti umani, in passato sono stati formulati differenti modelli interpretativi sulla base dei valori culturali dominanti, degli approcci scientifici correnti e del contesto socioeconomico di riferimento: a partire dal modello morale, che associava la disabilità alla colpa, a quello medico che la collegava all'individuo; dal modello sociale degli anni '70 del secolo scorso che la riconduceva all'ambiente a quello bio-psico-sociale che integra i due modelli precedenti; infine, la più recente lettura della disabilità, che si avvale del paradigma teorico dello sviluppo umano e dell'approccio delle capabilities, adottando una prospettiva egualitaria che vede la disabilità come una fonte di limitazioni delle opportunità di un individuo di essere e di fare.

Il modello medico, in particolare, è stato messo in discussione a partire dagli anni '70 grazie all'affermazione progressiva del modello sociale della disabilità che, con l'attivismo delle organizzazioni delle persone con disabilità e alcune iniziative internazionali come le Standard Rules on the Equalisation of Opportunities for People with Disabilities dell'ONU (1993), ha conferito centralità al tema dei diritti. È proprio a partire dagli anni '70, infatti, che la considerazione della disabilità ha subito una vera e propria metamorfosi: in altri termini, le persone con disabilità, alla luce delle nuove normative elaborate in questi anni, sono divenute portatrici di diritti. A questo riguardo sono da menzionare:

- la legge 180 del 1978, è la normativa che ha chiuso gli ospedali psichiatrici disciplinando i trattamenti sanitari nell'ambito della disabilità mentale (Giberti e Rossi, 1993);
- la legge 517 del 1977, che ha aperto le scuole ai diversamente abili, promuovendo l'integrazione e creando la figura dell'insegnante di sostegno (Piazza, 1996);
- la legge 104 del 1992, che ha sostenuto i diritti delle persone con disabilità lungo l'intero ciclo di vita, implementando gli strumenti per favorire l'integrazione scolastica, sociale e lavorativa (G.U. 15 aprile 1994, n. 87).

Nel contesto scolastico e dell'orientamento, in particolare, la legge quadro 104/92 ha sottolineato l'importanza della crescita degli studenti in autonomia sotto i profili degli apprendimenti, utili per l'integrazione sociale, della comunicazione interpersonale, della socializzazione, degli scambi relazionali e dell'accettazione. L'articolo 14, soprattutto, ha evidenziato il valore "dell'attivazione di forme sistematiche di orientamento particolarmente qualificante per la persona handicappata, con

inizio almeno dalla prima classe della scuola secondaria di primo grado” e nella Direttiva n.487/97 ha definito l’orientamento come “un percorso formativo complesso che a partire dal ciclo dell’infanzia condurrà l’alunno alla conoscenza di sé e delle proprie capacità e inclinazioni, alla capacità di compiere scelte autonome e porsi obiettivi di vita”.

Un altro risultato di tale evoluzione è stato determinato dalla pubblicazione della Classificazione dell’Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) del 2001 denominata ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) che ha descritto la disabilità mettendo in correlazione la condizione di salute e l’ambiente. Il modello ICF del 2001 ha definito la disabilità come “la conseguenza o il risultato di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo e i fattori personali e i fattori ambientali che rappresentano le circostanze in cui vive l’individuo” (OMS, 2001). Allo scopo di misurare la condizione di salute e la disabilità delle persone, l’ICF ha descritto le situazioni di funzionamento in relazione a diverse situazioni che possono presentarsi nell’arco della vita. Il funzionamento è stato descritto in riferimento al corpo, attraverso le componenti funzioni e strutture corporee; alla persona, attraverso la componente attività; alla persona nella società, attraverso la componente partecipazione. Il quadro interpretativo è completato dalla considerazione di fattori contestuali che comprendono i fattori ambientali (ambiente fisico ma anche atteggiamenti, valori, politiche, sistemi sociali e servizi) e i fattori personali (legati all’individuo: età, sesso, classe sociale, ma anche esperienze di vita, modelli di comportamento e stili caratteriali).

Nella prospettiva ICF, la disabilità è una condizione che chiunque può sperimentare perché dipende dalla interazione tra le caratteristiche della salute e i fattori ambientali in cui vive la persona per cui si può affermare che ogni soggetto, in qualunque momento della vita, può trovarsi in condizioni di salute che, in un ambiente sfavorevole, diventano disabilità. La disabilità non dipende solo da una diagnosi, non è diretta conseguenza di una menomazione come indicava la precedente classificazione (ICIDH) 10 dell’OMS, ma dipende dall’interazione tra la salute e l’ambiente che può essere ostacolo o facilitatore. L’ICF ha, quindi, portato a un vero rovesciamento del termine disabilità dal negativo al positivo: non si parla più di impedimenti, disabilità, handicap ma di funzioni, strutture e attività. Esso non descrive, infatti, le persone ma le loro situazioni di vita quotidiana in relazione al loro contesto ambientale e sottolinea l’individuo, non solo come persona avente malattie o disabilità, ma ne evidenzia l’unicità e la globalità (Metallo et al, 2009). In quest’ottica, la disabilità non appare più come mera conseguenza delle condizioni fisiche dell’individuo, ma scaturisce dalla relazione fra l’individuo e le condizioni del mondo esterno (OMS, 2001). Tale visione è rinforzata dai Disability Studies, disciplina di studio sviluppatasi in Inghilterra a partire dagli anni ’70, la quale mette in discussione l’assunto che lega causalmente



l'averne una menomazione con l'essere disabile, abbracciando un modello sociale della disabilità: essi indagano la complessità che contraddistingue il concetto di disabilità, declinandola e studiandola non soltanto come condizione biologica o come sinonimo di un deficit ma come fenomeno sociale, storico e culturale. Si parla oggi, infatti, di *persona con disabilità* proprio per mettere l'accento sulla persona piuttosto che sulla menomazione.

Questa nuova prospettiva ha raggiunto il suo apice con la Convenzione sui Diritti delle Persone con Disabilità, approvata nel 2006 dalle Nazioni Unite, che recita:

“[...]la disabilità è un concetto in evoluzione ed è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali e ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri” (p. 2).

La Convenzione Onu sui Diritti delle persone con disabilità, redatta con una ampia partecipazione delle associazioni di rappresentanza, coerentemente con il motto del movimento della disabilità “Nulla su di noi, senza di noi”, non ha offerto una definizione di disabilità ma l'ha considerata un concetto in evoluzione in quanto risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali e ambientali, che se mutano possono cambiare la condizione stessa di disabilità della persona. All'art.1 la Convenzione ha individuato le persone con disabilità in “coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri” e, all'art. 2, ha affermato che per discriminazione fondata sulla disabilità “si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Al fine di promuovere l'uguaglianza ed eliminare le discriminazioni, la Convenzione ha imposto agli Stati Parti di adottare tutti i provvedimenti appropriati, per garantire che siano forniti accomodamenti ragionevoli, ossia le modifiche e gli adattamenti necessari per assicurare il godimento e l'esercizio di tutti i diritti umani e le libertà fondamentali su base di eguaglianza con gli altri individui.

L'articolo 27 della Convenzione ONU riconosce il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca inclusione e accessibilità delle persone con disabilità (Onu, 2006). L'articolo 24 stabilisce il riconoscimento del diritto all'istruzione all'interno di un sistema inclusivo a tutti i livelli, finalizzato al pieno sviluppo del potenziale umano, del senso di dignità e dell'autostima e al rafforzamento del rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali e della diversità umana. Si parla esplicitamente di uno sviluppo della propria personalità, dei talenti e della creatività, come pure delle abilità fisiche e mentali, sino alle loro massime potenzialità.

In termini di progetto di vita la sfida della persona con disabilità che accede al sistema scolastico/universitario/formativo non è soltanto quella di essere messo nelle condizioni di partecipare alla qualità dell'esperienza didattica e di raggiungere un successo in termini di apprendimento, ma anche di sperimentarsi come attore della propria esistenza, con il diritto di poter decidere e, quindi, di agire di conseguenza in funzione del proprio benessere e della qualità della propria vita, in una logica di autodeterminazione (Cottini, 2016).

“Per soddisfare il bisogno di normalità della persona disabile, per non stigmatizzarla nell'unica identità sofferente che richiede compassione, per non cadere nella trappola dell'identità negata che non riconosce altra identità se non quella della persona in difficoltà, che elude la storia, i vissuti, le esperienze, le risorse, le competenze, gli intrecci relazionali di quella persona, è necessario un lungo ed esigente lavoro di auto-riflessione e di auto-osservazione” (Caldin, 2002, p. 84).

### **3.1 L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità**

L'inserimento al lavoro delle persone con disabilità ha attraversato nel tempo diverse fasi fino ad arrivare all'emanazione della Legge 68/99 conosciuta anche come Collocamento Mirato. Tale legge, che prevede l'obbligo da parte delle imprese di avere al suo interno personale con disabilità e corrispondenti agevolazioni economiche per tali inserimenti, ha cercato di superare la logica riduttiva dell'inserimento in un lavoro qualsiasi, valutando la capacità lavorativa della persona con disabilità e la sua collocazione nel “posto adatto”; l'obbligo generico di assunzione abrogato dalla legge 482/68 si è trasformato così da processo passivo a processo attivo. La legge 482/68 prevedeva, infatti, l'avviamento al lavoro dei disabili nelle aziende con più di 35 dipendenti, in base unicamente a un criterio numerico (ogni azienda con un organico superiore a 35 dipendenti era tenuta ad avere nel proprio organico il 15% di appartenenti alle categorie protette) e non dava alcuna possibilità all'azienda di scegliere la persona più adatta a ricoprire una specifica funzione; l'inserimento, quindi, avveniva esclusivamente sulla base di un criterio coercitivo, che non poneva attenzione all'individualità del disabile, né alle effettive esigenze aziendali. La legge n. 68 del 12 marzo 1999, abrogando la legge n. 482 del 1968, ha posto le basi per un vero e proprio cambiamento culturale nell'inserimento lavorativo della persona con disabilità. Con l'entrata in vigore di questa legge, infatti, è stato modificato l'intero impianto normativo che si definiva di "collocamento obbligatorio". L'obiettivo perseguito è infatti quello di favorire un approccio all'inserimento lavorativo delle categorie svantaggiate in modo personalizzato e attento alle specifiche caratteristiche individuali di ogni singola persona, affidando tali competenze e funzioni ai Centri per l'Impiego, che devono operare con l'intento di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, attraverso l'attivazione di una serie di servizi, che favoriscano un collocamento adeguato

alla tipologia di disabilità del lavoratore (art. 3, D.L. 181/2000). La legge 68/99 ha come scopo prioritario quello di *“promuovere l’inserimento lavorativo delle persone disabili attraverso servizi di sostegno e collocamento mirato”* (art. 1 comma 1, legge 68/99), intendendosi per collocamento mirato

“quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione “ (art. 2, legge 68/99).

Nonostante questa legge abbia una visione tra le più avanzate e garantiste in Europa, l’Italia è stata ripresa dalla Corte Europea per non rispettare i propri doveri relativamente al collocamento dei lavoratori con disabilità (Baratta, 2013). Si arriva così alla Legge 3 marzo 2009 n. 18 che ratifica la Convenzione ONU, primo trattato internazionale dedicato esclusivamente ai diritti delle persone con disabilità. Il diritto al lavoro è uno tra i tanti diritti fondamentali che la Convenzione sancisce: ad esso è dedicato in particolare l’art.27, che stabilisce che gli Stati firmatari riconoscano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri.

La Convenzione Onu è in linea con i concetti fondamentali dell’attuale strategia europea sulla disabilità 2010-2020, nella quale vengono affrontati la lotta alla discriminazione, le pari opportunità e l’inclusione attiva, allo scopo di rendere accessibili beni e servizi alle persone con disabilità e di consentire a un numero molto superiore di esse di accedere al mercato del lavoro. L’Istat stima che nel 2035 le persone con disabilità si aggireranno tra il 65% e il 75% della popolazione (Alessio et al, 2015). Nonostante il decreto attuativo del Jobs Act dello scorso settembre 2015 (“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità”) ha cercato di aumentare le facilitazioni all’accesso al lavoro delle persone con disabilità previste dal Collocamento Mirato, puntando soprattutto a una riduzione dell’iter burocratico, la turbolenza e la competitività del mercato del lavoro attuale, non solo in termini di offerta di impiego ma anche di una continua evoluzione delle professioni, rende tuttavia sempre fragile il rapporto tra disabilità e lavoro. È richiesta una continua innovazione sul piano culturale, formativo e metodologico, per arrivare ad una situazione nella quale sia rimossa

“ogni discriminazione fondata sulla disabilità per tutto ciò che concerne il lavoro in ogni forma di occupazione, in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego” (ONU, 2006).

Capire quale sia il posto giusto da assegnare a una persona con disabilità diviene allora fondamentale. Tale processo deve tener presente del cambiamento tecnologico avvenuto e, in particolar modo, dell'importanza della rete nel processo di inserimento lavorativo. Come evidenziato nel Libro Bianco della "Commissione Interministeriale sullo sviluppo e l'impiego delle tecnologie dell'informazione per le categorie deboli" (2003), proprio mentre le tecnologie dell'informazione rendono possibile l'accesso a quanto finora inaccessibile, offrendo nuove soluzioni a problemi un tempo insuperabili, possono contemporaneamente generare nuovi problemi per utenti disabili. Esiste, infatti, un pericolo reale che questi possano rimanere esclusi dalla società basata sulle tecnologie dell'informazione. È possibile fare in modo che internet e la rete siano facilmente accessibili anche a un disabile e che anzi diventino un supporto insostituibile per il suo orientamento e inserimento nel mondo del lavoro, facendo riferimento alla Web Accessibility Initiative e alla domotica. La domotica è la scienza interdisciplinare che si occupa dello studio delle tecnologie atte a migliorare la qualità della vita delle persone, in particolare quelle con una disabilità, attraverso un processo di personalizzazione delle risposte ai bisogni. Alcuni dei problemi che l'utente disabile incontra nell'utilizzo della tecnologia, infatti, nascono dal fatto che i prodotti standard non tengono conto dei suoi bisogni speciali. Le limitazioni non sono inerenti alla tecnologia, che è caratterizzata da un'enorme flessibilità, ma da mancate richieste poste alla tecnologia stessa.

### **3.2 La concezione attuale di orientamento: l'importanza della promozione dell'auto-determinazione per le persone con disabilità**

Tra chi ha una disabilità la disoccupazione è fra il 50% e il 70% nei Paesi Industrializzati, con punte dell'80% in Italia, nonostante la nostra legislazione preveda percorsi specifici per l'inserimento nel mercato del lavoro. Ciò è ricollegabile, prima fra tutti, alla difficoltà di mettere in contatto domanda e offerta perché le mansioni richieste dalle aziende non coincidono con le caratteristiche delle risorse umane presenti sul territorio di riferimento (la provincia). Secondo la recente indagine Istat (Istat, 2013) "Limitazioni nello svolgimento dell'attività lavorativa delle persone con problemi di salute" lavora circa il 16% di chi ha malattie croniche o difficoltà funzionali. La VI relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 68 evidenzia un trend negativo di avviamenti delle persone con disabilità, con un aumento negativo delle sospensioni temporanee dell'obbligo di assunzione e la crescita dei contratti a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2014).

Nella concezione attuale di orientamento, delineata dalle linee guida del Miur del 2014, assume un ruolo fondamentale il riconoscimento della capacità di *autodeterminazione* dell'essere umano, che va supportato nel trovare la massima possibilità di manifestarsi e di realizzarsi. Appare alquanto impropria la prospettiva di limitare o impedire a una persona le sue prospettive e i suoi progetti per il futuro. È più facile però che questo rischio si possa verificare con una persona che abbia una disabilità perché i limiti da essa imposti potrebbero oscurare possibili potenzialità. Nel versante opposto, non si tratta di adottare spinte che possano alimentare dannose aspettative, ma di recuperare e rinforzare il senso di realtà, senza chiusure, limitazioni, attraverso l'apertura a prospettive di crescita formativa e/o professionale svincolate da falsi significati o da possibilità del tutto assenti (Dainese, 2015). Promuovere l'autodeterminazione nelle persone con disabilità comporta, allora, l'attivazione di percorsi di orientamento con novità e imprevisti ogniqualvolta la persona tenta strade diverse da quelle comuni o evita di seguire un destino già tracciato da altri e/o da circostanze esterne, per dare, invece, respiro a desideri, passioni, interessi del tutto personali di cui la persona stessa deve essere resa consapevole. È all'interno di un processo di consapevolezza, auto-riflessivo, infatti, che si possono conoscere le proprie potenzialità ma anche i propri limiti. In questo modo, l'azione di orientamento diventa accompagnamento in un processo di auto-riflessione su di sé che si realizza gradualmente e nel quale la persona cerca di comprendere, prima da sola e poi in un confronto dialogico con un esperto, i propri desideri, le passioni, attitudini e competenze in modo tale da arrivare a prendere decisioni consapevoli e autonome. Perché i vari contesti formativi possano accogliere e alimentare le aspirazioni e le prospettive future della persona con disabilità, è necessario aiutare la persona a pensarsi e immaginarsi nel futuro: ciò vuol dire non limitarsi ad azioni collocate in specifici momenti di passaggio dalla scuola al mondo universitario o del lavoro ma porre le basi di una prospettiva progettuale che favorisca una graduale presa di coscienza di sé, delle proprie caratteristiche e sviluppi.

“A questa interpretazione sincronico-finale dell'orientamento va invece sostituita una diacronico-procedurale, che presupponga formalmente una modificazione dei fattori che impediscono, spesso suriettivamente, lo sviluppo di interessi e attitudini “genuini”, ovvero derivanti da un avvicinamento reale di ciascun allievo a tutti gli ambiti disciplinari oggetto della formazione. Solo in tal modo si porrebbero le basi per la concretizzazione di un vero e proprio processo di auto-orientamento che nel contempo sia anche formativo” (Domenici, 2009, p. 3).

L'obiettivo prioritario dell'orientamento delle persone con disabilità deve essere, allora, quello di permettere di poter avventurarsi autonomamente nel mondo, a seconda delle proprie possibilità: ogni intervento dovrebbe far sperimentare alla persona con disabilità l'autonomia, l'efficacia e l'auto-determinazione. Un focus sulle abilità e le capacità personali della persona con disabilità permetterebbe di evitare condizioni di scarso/assente utilizzo, o addirittura di regressione, delle stesse, aggravando i costi sociali di una disabilità non valorizzata: ciò potrà concretizzarsi in una

speranza reale solo se la società tutta assume su di sé il compito di una cura educativa indirizzata ad accogliere la persona e la totalità dei suoi diritti.

#### **4. Conclusioni**

In una situazione sociale e politica in rapida e continua evoluzione, l'orientamento costituisce oggi più che mai una sfida per l'educazione e il punto culminante di ogni processo educativo e formativo, ma anche un fattore strategico per l'azione di coordinamento delle politiche sociali e lavorative. L'attuale strategia europea sulla disabilità 2010-2020 pone, infatti, come obiettivi fondamentali la lotta alla discriminazione, le pari opportunità e l'inclusione attiva. Tuttavia le teorie analizzate nel presente capitolo ci hanno portato a fare vedere che parlare di orientamento non è affatto semplice per i suoi molteplici e complessi significati, per i tanti e diversificati campi di applicazione. Nell'attuale contesto storico culturale di forte cambiamento, dominato da nuove e sempre più sofisticate tecnologie comunicative, non è più pensabile una concezione di orientamento che non metta al centro il soggetto affinché sia in grado di orientarsi in maniera critica nella realtà complessa in cui si trova a vivere e a inserirsi (Del Core, 1999). Tale prospettiva è indispensabile soprattutto quando si tratta di progettare un percorso orientativo specificatamente pensato per le persone con disabilità: risultano fondamentali, in questo caso, tutte quelle azioni che consentono loro di raggiungere consapevolezza delle proprie abilità/risorse accanto alle caratteristiche della propria disabilità. L'International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) e la disciplina dei Disabilities Studies hanno portato a un vero e proprio rovesciamento del termine disabilità in quanto essa non appare più come conseguenza delle condizioni fisiche dell'individuo ma scaturisce dalla relazione fra il soggetto e le condizioni del mondo esterno. Abbracciando la prospettiva suggerita dalle Linee Guida Nazionali del Miur (2014) secondo la quale l'orientamento non deve costituire un atto episodico nella vita di un soggetto ma rappresentare un continuum che si prolunga in tutto l'arco della vita, capiamo come sia necessario, specie per le persone con disabilità, strutturare un percorso orientativo quale attività di sostegno ai processi riflessivi sulla propria identità professionale. Le scelte orientative sono, infatti, strettamente connesse all'immagine di sé che il soggetto elabora lungo il tempo in interazione con gli altri e il suo ambiente, attraverso la continua e progressiva acquisizione di conoscenze, abilità e competenze. L'orientamento non può, quindi, che fondarsi su un'idea di partecipazione attiva dei soggetti alla conoscenza di sé e della propria identità per rendere così queste stesse persone gradualmente protagoniste del proprio progetto personale e professionale da spendere nel mondo del lavoro e in un costruttivo inserimento nella società.

Le concezioni teoriche affrontate in questo capitolo ci hanno permesso di porre le basi di una specifica impostazione teorico-metodologica alla nostra ricerca, descritta nel successivo capitolo.

## **CAPITOLO 2**

### **LA RICERCA E I METODI UTILIZZATI**

Nel presente capitolo illustreremo il paradigma teorico adottato come base della ricerca e l'impianto metodologico, quindi verranno successivamente descritte le fasi di evoluzione del progetto e gli strumenti metodologici specifici adottati.

#### **1. Il paradigma teorico adottato**

Tra i vari approcci teorico-metodologici all'orientamento si è utilizzata come base della presente ricerca la concezione affermatasi più di recente che pone al centro l'autodeterminazione dell'individuo e che si rifà alla concezione costruttivista. L'approccio costruttivista pone enfasi sulla costruzione dei significati che avviene nell'interazione tra individuo e realtà esterna, attraverso i quali egli interpreta la realtà e definisce la propria identità. Nell'orientamento, secondo quest'ottica, è fondamentale aiutare l'individuo a progettare un proprio percorso di vita attraverso una definizione della sua immagine: il soggetto viene visto come elemento attivo e centrale del processo di orientamento e in tal senso incoraggiato a mettere a fuoco la propria storia, le capacità sviluppate, le risorse e i limiti. L'orientamento è allora fundamentalmente finalizzato a sviluppare l'empowerment, l'autostima del soggetto, promuovendo una sua azione diretta e consapevole non solo nella scelta del percorso formativo e/o professionale, ma anche nelle inevitabili fasi di transizione e di cambiamento. La funzione dell'orientatore è successiva al processo di autoconoscenza e riflessione su di sé, e fornisce un aiuto al soggetto nel mettere ordine e nell'assumersi in prima persona la responsabilità delle sue scelte.

La ricerca continua della realizzazione della persona acquisisce un significato sostanziale e risultano fondamentali tutte quelle azioni che consentono all'individuo, specie quello con disabilità, di definirsi anche autonomamente, di raggiungere consapevolezza delle proprie abilità/capacità, delle proprie aspirazioni e aspettative, accanto al riconoscimento delle caratteristiche della propria disabilità. Solo così, infatti, l'attività di orientamento diviene sinonimo di aiuto della persona a prendere coscienza di sé, sostenendo la consapevolezza che porta a saper scegliere, assumendo un valore permanente nella vita di ogni persona. Oggi si può, infatti, definire disabile "chi non ha la capacità di conoscere i propri limiti e le proprie potenzialità, chi non ha la capacità di progettare e di agire per il domani, chi non sa cogliere, oltre le apparenze, come si possa, da un'idea, da un sogno, con impegno e determinazione, costruirsi la gioia di vivere" (Cervellin, 2003, p. 17).



Si può fare qualcosa per lo sviluppo di una congrua immagine di sé nella persona con disabilità se si forniscono strumenti e percorsi che permettono di superare il rifiuto di sé, la marginalizzazione, l'identificazione totale con l'handicap e la limitazione, l'incapacità di vedersi in un altro modo. Si può fare qualcosa quando si attivano concrete possibilità di recupero di capacità compromesse e si ricercano modalità, attitudini, abilità non solo compensatorie, ma alternative in grado di attivare quelle parti di noi che spesso ignoriamo (Alessio et al, 2015).

“Un accesso al mondo degli adulti ed in particolare un inserimento lavorativo di un handicappato non si costruiscono in modo storico ad una certa età anagrafica, ma sono la risultante di un percorso educativo-affettivo ed esponenziale che prende l'avvio precocemente proprio da un immaginario e da un progetto che si realizza passo dopo passo, giorno dopo giorno, a condizione che si sia capito bene in quale direzione andare e quali passi compiere” (Montobbio e Lepri, 2000, p. 26).

È stato riconosciuto alle Università un ruolo centrale come mediatrici tra i giovani laureati e la società, attraverso la strutturazione di uffici Placement (Bellezza, 2015). In questo senso esse devono occuparsi anche dell'accompagnamento al mondo del lavoro dei giovani laureati con disabilità. Il primo obiettivo della strategia Europea 2020 è di far sì che il 75% degli individui di età compresa tra i 20 e 64 anni abbiano un lavoro. Il problema che maggiormente preoccupa l'Unione Europea è la disoccupazione dei giovani che ha raggiunto livelli elevati, specie nel nostro paese. In particolare, ciò riguarda anche i giovani laureati che presentano grandi difficoltà nel trovare lavoro dopo il conseguimento del titolo, specie un lavoro coerente con la loro area formativa. L'ultimo Rapporto AlmaLaurea (Miur, 2017) conferma il quadro di difficoltà occupazionale dei giovani laureati, come evidenziato anche dagli altri Rapporti all'inizio del millennio, ma non vengono forniti dati specifici sui/sulle laureati/e con disabilità.

## **2. La metodologia**

Il paradigma teorico all'interno del quale si iscrive la nostra ricerca è, come abbiamo detto, un approccio di tipo costruttivista: presupposto di tale approccio è che la realtà è socialmente costruita dalle persone, le quali assumono un ruolo centrale nel processo di produzione della conoscenza diventando parte integrante della ricerca. In questo senso, il ricercatore è considerato nella sua specificità come un individuo appartenente a una cultura, una società, un gruppo, una categoria particolare con credenze, opinioni, valori e motivazioni che possono essere accantonati nel corso della ricerca ma che costituiscono uno “*strumento analitico fondamentale*” (Cicognani, 2002). Peculiarità di questo metodo è che ciascuna componente della ricerca può essere riconsiderata o modificata nel corso della sua conduzione o come conseguenza di cambiamenti introdotti in qualche altra componente (Maxwell, 1996) e pertanto il processo è caratterizzato da circolarità (Gobo, 1998;

Marshall e Rossman, 1995). Il disegno di ricerca si costruisce secondo la logica della *situazionalità* (Zucchermaglio, 2013): la metodologia e gli strumenti non sono dunque assoggettati alla ricerca ma sono al servizio degli obiettivi di questa. Sono stati, quindi, utilizzati diversi strumenti nelle differenti fasi del progetto: ciascun strumento verrà descritto in modo più approfondito nei paragrafi successivi dedicati alle specifiche fasi della ricerca in cui sono stati utilizzati.

### **3. Le fasi della ricerca**

Il primo passo del progetto di ricerca è stato quello di ricostruzione dello stato dell'arte, raccogliendo dati, attraverso la ricerca bibliografica e sitografica su: l'orientamento, la normativa vigente in tema di disabilità, i dati di occupazione/disoccupazione delle persone con disabilità e gli strumenti di accompagnamento al lavoro.

Secondo l'approccio socio-costruttivo, che intende la formazione come insieme di saperi in divenire, costruire un percorso formativo significa far emergere le conoscenze pregresse e i preconcetti dei partecipanti e permettere un confronto secondo il contesto di riferimento, in modo da favorire la nascita di nuove idee e soluzioni (Nicolini e Lapucci, 2009).

Sulla base di tale approccio, lo sviluppo del progetto ha seguito un processo bottom-up:

1. definizione dei fabbisogni di orientamento riferiti alla popolazione con disabilità, destinataria del progetto, ovvero gli/le studenti/esse e laureati/e con disabilità, attraverso l'avvio di una raccolta dati nazionale dal titolo "Monitoraggio carriere e individuazioni bisogni connessi al mondo del lavoro";
2. individuazione degli strumenti presenti in campo orientativo che possono essere utilizzati in base al target definito e allo scopo fissato di creazione di un percorso di auto-orientamento focalizzato sulle abilità oltre che sui limiti;
3. integrazione degli strumenti, anche con adattamenti innovativi, nel percorso orientativo;
4. sperimentazione e validazione di tale percorso orientativo.

FASE 1. A fronte di dati mancanti sul territorio italiano relativi alla carriera e ai fabbisogni lavorativi degli/delle studenti/esse e laureati/e con disabilità, nella prima fase del progetto di ricerca è stata avviata una raccolta dati su scala nazionale, relativa al monitoraggio di carriera degli studenti/laureati con disabilità e all'individuazione dei bisogni connessi al mondo del lavoro. La ricerca bibliografica e sitografica sul tasso di occupazione delle persone con disabilità presenta, infatti, un grande gap relativo ai giovani laureati, nonostante il Ministero dell'Istruzione evidenzi come il numero di persone con disabilità che si iscrivono all'Università sia in aumento (Marsicano,

2013). Le politiche per l'orientamento al lavoro hanno l'obiettivo di ridurre al minimo il numero di disoccupati e al tempo stesso di incrementare i tassi di attività e di occupazione: Europa 2020 è la strategia decennale per la crescita e l'occupazione che l'Unione Europea ha varato nel 2010 il cui obiettivo non è legato solo al superamento della crisi economica che ha colpito molti paesi negli ultimi anni, tra cui l'Italia, ma è quello di creare le condizioni per una crescita più intelligente, sostenibile e solidale. Per progettare un percorso di orientamento è divenuto allora, necessario partire da una rilevazione di dati che permettesse di individuare eventuali ostacoli nel percorso universitario degli studenti con disabilità, monitorare le loro carriere e identificare i loro bisogni lavorativi.

Per la raccolta dati è stato sviluppato un questionario (Appendice 1) ed è stata richiesta la collaborazione a tutte le Università italiane, attraverso il software Survey Monkey: la maggior parte di esse ha manifestato reticenza a collaborare, a causa di passate esperienze in cui hanno fatto fatica a ottenere risposte da parte degli studenti con disabilità; altre invece hanno dato la loro disponibilità, 15 in tutto oltre all'Università di Macerata, visionando prima il questionario e poi somministrandolo ai loro studenti e laureati con disabilità. La raccolta dati tramite il questionario ha occupato 1 anno del corso di dottorato e ha permesso di ottenere informazioni che, non solo hanno in qualche modo colmato il gap iniziale relativo alla mancanza di dati, ma hanno evidenziato ancora di più la necessità di creare percorsi di orientamento che permettano una maggiore coerenza tra percorso formativo intrapreso dagli studenti e esperienze lavorative, tali da favorire la messa in campo delle conoscenze e competenze acquisite, puntando così a un'effettiva realizzazione di sé. I dati ottenuti sono stati presentati in diversi seminari e convegni e sono stati oggetto di molte riflessioni condivise con i referenti delle Università collaboranti.

FASE 2 e 3. Sulla base dei dati ricavati dal questionario, della letteratura e delle indagini esistenti sulle professioni, nella fase successiva della ricerca si è proceduto alla strutturazione di un percorso di auto-orientamento, volto ad aumentare la consapevolezza nelle persone con disabilità delle proprie abilità e risorse, accanto a quella dei propri limiti. In particolare, il punto di partenza per la costruzione del percorso è stata l'Indagine Istat- Isfol sulle professioni (2012), realizzata su base quinquennale e ottenuta attraverso interviste a lavoratori, la quale misura il livello di importanza e il grado di complessità necessari per svolgere le performance lavorative di 800 unità professionali classificate. L'indagine è stata utilizzata per scomporre i diversi profili professionali in:

- conoscenze;
- competenze tecnico professionali e trasversali;

- condizioni di lavoro;
- profilo delle intelligenze.

(Appendice 2)

Per quest'ultima area si è fatto riferimento alla teoria delle intelligenze multiple di H. Gardner (1983). Egli ha sfidato il tradizionale punto di vista secondo cui l'intelligenza è considerata come un'unica capacità, un fattore unico, definendola come un'abilità occorrente per risolvere problemi o creare prodotti, individuando più abilità mentali o intelligenze presenti in ogni individuo:

- *intelligenza linguistica*: è la capacità di apprendere e di riprodurre il linguaggio, usandolo in maniera appropriata per esprimersi verbalmente e in forma scritta, con abilità e ironia, cogliendo anche giochi di parole;
- *intelligenza logico-matematica*: consiste nella capacità di analizzare i problemi in modo logico, eseguire rapidamente operazioni matematiche, indagare le questioni scientificamente, grazie al pensiero logico e deduttivo, e organizzare bene ragionamenti astratti;
- *intelligenza musicale*: coinvolge l'abilità di comporre, riconoscere e riprodurre modelli musicali, toni e ritmi;
- *intelligenza corporeo-cinestetica*: è l'abilità di utilizzare il proprio corpo o parti di esso per risolvere problemi attraverso il coordinamento dei movimenti del corpo, sia per fini espressivi che pratici;
- *intelligenza spaziale*: consta nel riconoscere e utilizzare lo spazio, orientarsi facilmente, percepire la realtà con precisione e visualizzare forme e volumi nello spazio;
- *intelligenza intrapersonale*: è l'abilità di capire se stessi, di avere consapevolezza in ogni momento del proprio stato emotivo e delle proprie motivazioni, utilizzando queste informazioni per il raggiungimento di determinati scopi;
- *intelligenza interpersonale*: è la capacità di comprendere le intenzioni, le motivazioni e i desideri di altre persone, informazioni che permettono così di interagire bene con gli altri;
- *intelligenza naturalistica*: permette agli essere umani di riconoscere, classificare e individuare alcune caratteristiche dell'ambiente;
- *intelligenza esistenziale*: capacità umana di riflettere sulla propria esistenza e di teorizzare i grandi temi dell'umanità, come la vita, la morte, il destino ecc.

Nelle tabelle che seguono si riporta un esempio di scomposizione di una categoria professionale. In particolare, nella Tabella 1 è possibile vedere i diversi profili professionali che vanno a comporre la categoria professionale denominata "Bancario – Creditizio – Assicurativo" (Isfol-Istat, 2012).

Tabella 1 – Profili professionali appartenenti a una categoria professionale

<b>CATEGORIA PROFESSIONALE: BANCARIO –CREDITIZIO – ASSICURATIVO</b>
<b>PROFILI PROFESSIONALI</b>
Tecnici del lavoro bancario
Addetti agli sportelli assicurativi, bancari e di altri intermediari finanziari
Specialisti in attività finanziarie
Periti, valutatori di rischio e liquidatori
Addetti ai servizi statistici
Tecnici dell'acquisizione delle informazioni
Addetti alle operazioni finanziarie per conto dell'impresa o dell'organizzazione
Tecnici della locazione finanziaria
Tecnici dei contratti di scambio, a premi e del recupero crediti
Addetti agli sportelli per l'esazione di imposte e contributi e al recupero crediti
Agenti assicurativi

Nella Tabella 2 sono elencate, in ordine decrescente, le conoscenze che compaiono più frequentemente nei diversi profili professionali della categoria.

Tabella 2 – Le conoscenze

<b>CONOSCENZE</b>
Lingua italiana
Lavoro d'ufficio
Servizi ai clienti e alle persone
Economia e contabilità
Legislazioni e istituzioni
Matematica
Impresa e gestione di impresa
Commercializzazione e vendita

Lingua straniera
Informatica ed elettronica
Gestione del personale e delle risorse umane
Progettazione tecnica

Nella Tabella 3 sono elencate, sempre in ordine decrescente di frequenza, sia le competenze tecnico professionali che quelle trasversali che caratterizzano i diversi profili della categoria.

Tabella 3 – Le competenze tecnico professionali e trasversali

<b>COMPETENZE</b>	
<b>TECNICO PROFESSIONALI</b>	<b>TRASVERSALI</b>
Comprendere testi scritti	Parlare
Orientamento al servizio	Ascoltare attentamente
Comprendere gli altri	Gestire il tempo
Istruire	Negoziare
Strategie di apprendimento	Scrivere
Gestire risorse finanziarie	Adattabilità
Gestire risorse umane	Apprendimento attivo
Controllare la qualità	Senso critico
Programmare	Risolvere problemi complessi
Gestire risorse materiali	Monitorare
Selezionare strumenti	Valutare e prendere decisioni
	Persuadere
	Capacità di analisi
	Risolvere problemi imprevisti

Nella Tabella 4 sono riportate le condizioni di lavoro che i diversi profili professionali della categoria comportano, sempre in ordine decrescente di frequenza.

Tabella 4 – Condizioni di lavoro

<b>CONDIZIONI DI LAVORO</b>
Numerosi contatti con altre persone
Importanza interazioni con clienti esterni o pubblico
Frequenti scadenze non rinviabili
Frequente comunicazione a faccia a faccia
Importanza essere accurati e precisi nel lavoro
Frequente uso della posta elettronica
Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale
Frequente redazione di lettere o appunti
Frequenti conversazioni telefoniche
Lavoro che richiede di stare seduto
Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro
Importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro
Decisioni hanno impatto su altre persone o su immagine datore di lavoro
Libertà di prendere decisioni senza supervisione
Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro
Livello di competizione nell'ambiente lavorativo
Gravità delle conseguenze degli errori commessi sul lavoro
Importanza del coordinamento di altre persone
Possibili contatti con persone arrabbiate o aggressive
Possibile presenza di situazioni di conflitto
Responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori
Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro
Importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi
Livello di automazione nel lavoro
Lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi
Frequente lavoro all'aperto, con esposizione a tutte le condizioni climatiche

Infine, nella Tabella 5 sono riportate le tipologie di intelligenze che caratterizzano i profili professionali della categoria.

Tabella 5 – Profili di intelligenze

<b>INTELLIGENZE</b>
<p><b>LOGICO-MATEMATICA</b></p> <p>Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.</p>
<p><b>LINGUISTICA</b></p> <p>È tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori e dei giornalisti.</p>
<p><b>INTERPERSONALE</b></p> <p>È tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti</p>

Il passo successivo è stato quello di raggruppare le numerose competenze e condizioni di lavoro, ricavate dalla scomposizione di tutte le categorie professionali presenti nella banca dati Isfol-Istat (2012), creando così delle macroaree delle stesse competenze e delle condizioni di lavoro. Tale raggruppamento è stato il frutto di diversi passaggi metodologici:

- in primo luogo le competenze e condizioni di lavoro ricavate sono state sottoposte al giudizio di studenti, futuri assistenti sociali, con varie esperienze nel campo della disabilità, che hanno formulato un loro raggruppamento sia per le competenze che per le condizioni di lavoro;
- i gruppi da loro creati sono stati confrontati con i dati presenti in letteratura sulle soft skill, per le competenze, e con i criteri presenti nell'ICF, per le condizioni di lavoro;
- infine, i raggruppamenti sono stati oggetto di riflessioni all'interno del contesto aziendale e universitario, operando eventuali aggiustamenti e modifiche.

Si è arrivati così alla strutturazione del percorso di auto-orientamento, composto da una serie di questionari attraverso i quali il candidato è chiamato ad auto-valutare le proprie conoscenze, le



competenze, le condizioni di lavoro che gli richiedono più o meno sforzo e le intelligenze che lo caratterizzano, aggiungendo a questi anche una parte più narrativa dove il soggetto è invitato a raccontare i propri punti di forza, debolezza e le proprie aspirazioni in ambito professionale (Appendice 3). Attraverso tale percorso il soggetto ha la possibilità di fermarsi e di ripensare alle proprie esperienze formative, lavorative, formali, non formali e informali focalizzando la sua attenzione su 6 aree diverse.

La prima area è quella sulle conoscenze: il soggetto viene invitato a riflettere sulle esperienze formative, sugli apprendimenti scolastici, universitari e su eventuali altri corsi frequentati indicando tra le conoscenze elencate quelle che pensa di aver ricavato da esse.

La seconda area è sulle competenze tecnico-professionali: in questo caso l'individuo viene stimolato a riflettere sulle proprie esperienze di lavoro e su specifici percorsi formativi intrapresi evidenziando tra le competenze tecnico professionali elencate quelle che pensa di aver sviluppato.

La terza area si concentra sulle competenze trasversali, le così dette soft skill: in questo caso il soggetto è invitato a passare in rassegna mentalmente le esperienze informali e non formali, quali esperienze sportive, di volontariato ecc., indicando, tra quelle elencate, le competenze che ritiene di aver maggiormente utilizzato in esse.

La quarta area riguarda le condizioni di lavoro che possono caratterizzare diverse professioni o contesti lavorativi e il soggetto è chiamato a indicare per ciascuna di essa se gli richiede molto sforzo, poco o nessuno sforzo. Attraverso questa area il soggetto ha la possibilità di riflettere e di prendere consapevolezza dei limiti imposti dalla propria disabilità, valutando contesti lavorativi in cui è richiesto l'uso del corpo o di sue parti specifiche, in cui è preminente la comunicazione e lo scambio sociale, in cui è necessario essere attivi e assumersi diversi incarichi e responsabilità, nei quali è importante essere accurati e precisi ecc.

La quinta area ha l'obiettivo di far emergere il profilo delle diverse intelligenze del soggetto: egli è chiamato a indicare da una lista le affermazioni che più lo rappresentano, arrivando a prendere consapevolezza così, in maniera indiretta, delle intelligenze che ha maggiormente sviluppato fino ad ora e a cui ricorre con maggior frequenza nelle attività di vita quotidiana.

Infine, la sesta area è quella narrativa in cui il soggetto è invitato a raccontare quali, secondo lui, sono le sue risorse, i suoi successi, le cose in cui riesce, ma anche i propri limiti e a dare libero sfogo alle proprie aspirazioni professionali.

L'idea di base è che attraverso questo percorso orientativo guidato sia possibile attivare nei soggetti che si trovano a compilarlo una riflessione sulle risorse che sono state o che vengono messe in atto per far fronte le sfide giornaliere, creando un percorso non troppo lungo, grazie alla modalità del

questionario con risposte multiple, ma che al contempo lasci spazio alla narrazione del soggetto, elemento fondamentale per delineare la propria cornice identitaria e porre le basi per la progettazione di sé. L'ipotesi è che questo percorso di auto-orientamento permetta di attivare un processo di *presa di coscienza su di sé*, sulle proprie conoscenze e competenze, sulle proprie intelligenze oltre che sulle limitazioni lavorative imposte dalla propria disabilità, che dovrà poi continuare in un confronto dialogico con un esperto di orientamento, sostenendo così la consapevolezza che porta a saper scegliere (Soresi e Nota, 2010).

Oltre ad attivare i processi riflessivi, sempre facendo riferimento all'Indagine Isfol Istat, i risultati del percorso orientativo permettono, inoltre, di individuare le aree lavorative più vicine al profilo professionale del candidato, di modo tale da iniziare a riflettere, progettare o ri-progettare il proprio percorso formativo e/o lavorativo.

FASE 4. Per valutare l'effettiva efficacia del percorso di auto-orientamento creato rispetto all'obiettivo dell'attivazione dei processi di riflessione su di sé, sulle proprie risorse e sui propri punti di debolezza, da parte di chi lo compila, nell'ultima fase della ricerca è stato predisposto uno studio pilota per la sperimentazione del percorso stesso e la raccolta di alcuni primi dati qualitativi. In particolare, lo studio pilota ha previsto al suo interno diversi passaggi e il percorso di auto-orientamento è stato sottoposto a target diversi.

La prima sperimentazione è avvenuta con un campione di studenti/esse universitari con disabilità, target principale del nostro progetto di ricerca, ed è stata suddivisa a sua volta in tre stadi:

- è stata effettuata una raccolta di dati in entrata con l'utilizzo di due strumenti, le autopresentazioni e il Test Multidimensionale dell'autostima (TMA) con l'obiettivo di rilevare nel campione le immagini dirette e indirette di sé in diversi contesti (familiare/lavorativo) e l'autostima legata a diverse aree (relazionale, controllo dell'ambiente, gestione emotività, successo universitario/lavorativo, vita familiare e vissuto corporeo);
- successivamente il campione ha compilato il percorso di auto-orientamento e, dopo la compilazione, è stato previsto un momento di confronto, attraverso un report, inviato via email, sui principali risultati ottenuti dal percorso in termini di punti di forza e debolezza e indicando le aree lavorative più vicine ai diversi profili professionali del campione;
- infine, è avvenuta una raccolta dati in uscita attraverso la ri-somministrazione allo stesso campione, a distanza di circa 1 mese, delle autopresentazioni e del test TMA per rilevare eventuali cambiamenti nella visione di sé e in termini di autostima a seguito della

compilazione del percorso di auto-orientamento e della lettura del report con i principali risultati da esso ottenuti.

Parallelamente il percorso di auto-orientamento è stato:

- inviato a tutte le Università che avevano collaborato nella prima fase della ricerca, con la richiesta di farlo visionare ai/alle loro studenti/esse con disabilità di modo tale da ricevere dei feedback sulla strutturazione, sulla comprensione delle domande, sugli eventuali punti di forza e debolezza del percorso stesso;
- sottoposto a un gruppo di insegnanti di scuola superiore coinvolti nel tema del sostegno e/o dell'orientamento scolastico ed è stato programmato successivamente un focus group con l'obiettivo di raccogliere dati qualitativi, emersi dalle loro analisi, sul percorso, su eventuali punti di forze e debolezza e aree di migliorabilità.

Lo studio pilota, seppur nei suoi limiti metodologici, ha permesso di ricavare le prime informazioni sul percorso creato e apportare delle modifiche e aggiustamenti. In particolare, il TMA, utilizzato per la raccolta dati in entrata e in uscita, è stato lo strumento che ha generato maggiori perplessità, sia perché alcuni studenti con disabilità che si sono trovati a compilarlo hanno manifestato perplessità per alcuni item che hanno percepito come forti nell'innescare una riflessione su alcuni aspetti su cui molti di loro non sono mai stati abituati a riflettere, quale ad esempio la scala del vissuto corporeo, sia perché i dati raccolti nello studio pilota hanno evidenziato come alcune aree da esso indagate potrebbero essere meno connesse alle riflessioni attivate dal percorso orientativo. La scelta iniziale nell'utilizzo di questo strumento, già validato, è stata frutto di una riflessione e di uno scambio di vedute avvenuto tra azienda e università: si è espressamente scelto di non utilizzare uno strumento specificatamente rivolto alle persone con disabilità, intendendo dialogare con gli studenti in quanto persone nella loro interezza, con la visione che ciascuno di noi è frutto di motivazioni e riflessioni interne ma anche di spinte e di valutazioni offerte dall'esterno nel contesto della cultura di riferimento, in linea con la concezione teorica costruttivista della ricerca e con i principi di uguaglianza e parità perseguiti dai Disabilities Studies.

Il coinvolgimento degli insegnanti di scuola superiore nella fase pilota, oltre al campione di studenti universitari con disabilità, è nato dalla necessità di ottenere più valutazioni possibili, specie da esperti nel campo della disabilità e dell'orientamento, adattando così il percorso orientativo anche a target differenti, quali gli studenti in uscita dalle scuole superiori, di modo tale da favorire una sempre più precoce attivazione di un processo riflessivo su di sé e quindi un numero maggiore di scambi e confronti con diversi esperti dell'orientamento.

## 4. Gli strumenti utilizzati nelle diverse fasi della ricerca

Vengono qui presentati nel dettaglio gli strumenti utilizzati nelle diverse fasi della ricerca sopra descritte. Tutti gli strumenti adottati sono stati sottoposti a precedenti sperimentazioni prima del loro utilizzo e discussi, adattati e riaggiustati, in base ai feedback ricevuti, all'interno del contesto aziendale e universitario.

### 4.1 Il questionario

Nella prima fase del progetto di ricerca è stata avviata una raccolta dati su scala nazionale, relativa al monitoraggio di carriera degli studenti/laureati con disabilità e all'individuazione dei bisogni connessi al mondo del lavoro, sviluppando un questionario, sulla base di quelli già esistenti nel campo dell'orientamento al lavoro.

Il questionario viene definito da Emiliani e Zani (1998) come un protocollo di raccolta dati che prevede la stesura scritta di domande chiuse e/o aperte seguite da una griglia di codifica su cui registrare la risposta. Nella costruzione del questionario si è scelto di adottare una modalità di risposta autosomministrata e una struttura con domande a risposta sia chiusa che aperta, di modo tale da avere tempi brevi e comparabilità delle risposte nel primo caso, ma anche la possibilità di esplorare i significati soggettivi che gli individui attribuiscono alle loro esperienze e la complessità e articolazione del pensiero più autentico dei soggetti, nel secondo caso.

Il questionario è stato testato da esperti nel campo della disabilità in ambito universitario: in particolare, esso è stato sottoposto ai professionisti degli Uffici Orientamento e Placement dell'Università di Macerata e di Camerino. Ciò ha permesso di adeguare il linguaggio delle domande di modo tale da farlo risultare comprensibile e di evitare domande ambigue o pilotanti.

Queste sono le specifiche aree indagate nella sua versione finale (Appendice 1):

- Informazioni generali;
- Tipo di disabilità;
- Tipologia di formazione;
- Carriera lavorativa;
- Esperienze di lavoro;
- Bisogni connessi al lavoro.

L'area del questionario "Tipo di disabilità" ha voluto indagare *la condizione in base alla disabilità, con la relativa percentuale di invalidità riconosciuta, l'iscrizione alle graduatorie della legge 68, il*

*riconoscimento della legge 104 e la conoscenza della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità. Lo scopo dell'area "Tipologia di formazione" è stato quello di indagare il percorso formativo intrapreso dagli studenti e laureati con disabilità, soffermandosi in particolare sulla tipologia dei titoli di studio ottenuti e sulla tempistica. L'area "Carriera lavorativa" è l'area principale del questionario ed è stata elaborata con l'obiettivo di effettuare un monitoraggio di carriera dei/delle laureati/e con disabilità. Le domande del survey si sono poi indirizzate a indagare la presenza di eventuali passate esperienze di lavoro anche in coloro che al momento risultavano disoccupati o inseriti in un processo di formazione, specificando la tipologia di esperienza e i canali attraverso i quali è stato possibile ottenerla (area "Esperienze di lavoro"). Infine, l'ultima area del questionario ha voluto indagare i bisogni connessi al mondo del lavoro degli studenti/esse e laureati/e con disabilità in quanto dati fondamentali per sperimentare attività di orientamento e accompagnamento al mondo del lavoro ai fini di un aumento dell'occupabilità delle persone con disabilità.*

## **4.2 Le autopresentazioni**

Le autopresentazioni sono state utilizzate nello studio pilota di sperimentazione e valutazione del percorso di auto-orientamento creato, insieme al Test Multidimensionale dell'Autostima, per la raccolta di dati in entrata e in uscita con il campione di studenti/esse universitari/e con disabilità.

Le autopresentazioni rientrano nelle *tecniche autodescrittive* generalmente usate per esplicitare il concetto di sé. Il sé si rivela complesso come oggetto di studio e può essere conosciuto solo indirettamente; una via d'accesso principale è quella verbale poiché l'introspezione è comunicabile e può essere resa nota attraverso la verbalizzazione. Il termine *autopresentazione* è la traduzione letterale dell'espressione inglese *self report*, ben diverso dal *self concept*: mentre quest'ultimo è l'immagine che un individuo ha di se stesso e dà a se stesso, il *self report* è ciò che una persona dice di pensare di essere. Il *self concept* ha carattere privato dal momento che resta patrimonio di conoscenza della persona; il *self report* invece è reso pubblico, nel senso che viene esplicitato all'esterno. L'analisi delle autopresentazioni richiede al ricercatore di cambiare il suo punto di osservazione, di mettersi dalla parte dell'utente per ricostruire il suo mondo di significati. Quest'ultimo, per il suo carattere di riservatezza, può essere solo dedotto o ricostruito, consapevoli però che questa operazione è un *processo interpretativo* e che, per quanto attento e completo, non potrà in alcun modo e in nessun caso restituire la realtà dell'altro nella sua interezza e complessità (Pojaghi e Nicolini, 2008).

In particolare, nella fase pilota della ricerca, le autopresentazioni sono state utilizzate per far emergere sia l'immagine diretta di sé che l'immagine indiretta, ovvero come la persona pensa di essere vista dai suoi familiari, dai suoi (possibili futuri) datori di lavoro e dai suoi (possibili futuri) colleghi, prima e dopo il percorso di auto-orientamento, descrivendosi attraverso l'uso di tre aggettivi:

- 1) *Usa tre aggettivi per definire te stesso.*
- 2) *Indica con 3 aggettivi cosa pensano di te i tuoi familiari.*
- 3) *Indica con 3 aggettivi cosa pensa di te il tuo datore di lavoro/cosa potrebbe pensare di te un tuo futuro datore di lavoro.*
- 4) *Indica con 3 aggettivi cosa pensano di te i tuoi colleghi di lavoro/cosa potrebbero pensare di te i tuoi futuri colleghi di lavoro.*

Per la raccolta dati in questo caso è stata adoperata l'analisi degli aggettivi utilizzati, una tecnica qualitativa che permette di ricostruire il punto di vista soggettivo a partire dall'analisi del linguaggio; l'interesse non è per il linguaggio ma per ciò che esso consente di dedurre riguardo ai significati soggettivi di chi lo usa. Viene rivalutato il ruolo della soggettività del ricercatore facendo di esso uno strumento analitico fondamentale, attraverso il lavoro di interpretazione: la sua soggettività è parte integrante della ricerca (Cicognani, 2002). Lo strumento e la tecnica di analisi degli aggettivi, prima di essere adoperati per questa ricerca, erano stati precedentemente utilizzati e tarati in altre ricerche attuate sia nel contesto scolastico che universitario.

### **4.3 Il Test di valutazione multidimensionale dell'autostima (TMA)**

Nella fase pilota del percorso di auto-orientamento è stato utilizzato anche uno strumento che permettesse di raccogliere dati sull'autostima, in quanto strettamente connessa al concetto di sé e all'identità di un individuo. Dopo aver passato in rassegna diversi strumenti validati, si è deciso di utilizzare il TMA (Test di valutazione multidimensionale dell'autostima), in quanto esso ha fatto compiere un decisivo passo avanti nello studio dell'autostima concettualizzando meglio questo costrutto psicologico e permettendo una valutazione più dettagliata e attendibile (Bracken, 2003). Tale strumento presume che l'autostima si sviluppi in modo strutturato secondo i principi dell'apprendimento: mentre gli individui agiscono sul e nel loro ambiente, i loro comportamenti si evolvono sulla base dei loro successi e fallimenti, del modo in cui le persone che li circondano reagiscono alla loro presenza e alle loro azioni, e in base al modo in cui gli altri influenzano i loro

comportamenti e comunicano determinate aspettative (Bracken, 2003). Lo schema interpretativo del TMA si basa sull'importanza delle sue sei dimensioni riferite a specifici contesti:

- 1) *le relazioni interpersonali*, l'autostima interpersonale è influenzata dalle reazioni delle altre persone, dal grado in cui tali contatti avvengono in modo positivo e dalla loro capacità di raggiungere obiettivi tramite interazioni sociali riuscite;
- 2) *la competenza di controllo dell'ambiente*, in quanto persone attive che influiscono sul proprio ambiente, via via che gli individui riescono o falliscono nei loro tentativi di risolvere i problemi, raggiungere obiettivi ecc., e a seconda di come gli altri reagiscono, essi valutano l'efficacia delle proprie azioni e traggono generalizzazioni sulla propria competenza nei vari ambiti;
- 3) *l'emotività*, le reazioni emotive si diversificano a seconda che i comportamenti precedenti siano stati rinforzati o puniti e sulla scorta delle reazioni alle valutazioni personali e sociali del comportamento;
- 4) *il successo scolastico*, in quanto negli ambienti di apprendimento l'individuo valuta i suoi successi reali;
- 5) *la vita familiare*, ovvero ogni persona dalla quale l'individuo dipende per l'assistenza, la sicurezza e l'educazione;
- 6) *il vissuto corporeo*, poiché le persone sono i loro corpi e quindi ricevono continui feedback diretti e indiretti sulla loro condizione corporea.

Nella presente ricerca lo strumento, pensato per un target adolescenziale, è stato adattato al campione di riferimento, ovvero gli/le studenti/esse universitari. È stato individuato, infatti, il costrutto di *emerging adult* (Arnett, 2007), che evidenzia un periodo specifico (dai 20 ai 25 anni) nel ciclo di vita, coincidente con la fascia di età del target della nostra ricerca, che è caratterizzato da aspetti di instabilità e di esplorazione a livello identitario, tale da dar luogo a una fase tardo-adolescenziale. In particolare, sono state adattate le domande relative alla scala *successo scolastico* trasformando l'area in *successo universitario/lavorativo* (Appendice 4).

#### **4.4 Il report**

Il report individuale, inviato per email a ciascun studente dopo la compilazione del percorso di auto-orientamento, ha avuto l'obiettivo di rispecchiare i principali risultati ottenuti, evidenziando la connessione tra elementi, quali ad esempio conoscenze e competenze di una stessa area, o eventuali discrepanze e divergenze presenti nelle diverse risposte fornite, invitando così i soggetti a una seconda riflessione mediata dallo sguardo di un esperto. L'idea iniziale del progetto era di far

seguire alla compilazione del percorso di auto-orientamento un colloquio con un esperto ma date le difficoltà organizzative e di spostamento dei partecipanti si è dovuto optare per un report via email. È fondamentale, infatti, nel predisporre un percorso orientativo non fermarsi unicamente all'autovalutazione che il soggetto fa di sé ma predisporre sempre un successivo momento dialogico e maggiormente narrativo con un esperto per mettere ordine agli elementi scaturiti dall'auto-riflessione.

In particolare, nel report sono stati evidenziati i seguenti aspetti:

- la connessione tra conoscenze e competenze appartenenti a aree affini o complementari;
- le condizioni di lavoro che non richiedevano sforzo per il soggetto e la presenza di eventuali incongruenze tra le condizioni valutate come richiedenti molto sforzo e le professioni inserite come proprie aspirazioni lavorative nella parte narrativa;
- il profilo delle intelligenze multiple;
- la connessione e/o il contrasto tra la narrazione finale e gli elementi emersi precedentemente dal percorso;
- le aree professionali più vicine al profilo emerso.

Inviando il report, si è fatto presente ai soggetti che l'esperto era a disposizione per eventuali chiarimenti o confronti.

Un esempio di report è riportato in Appendice (Appendice 5).

## **4.5 Il Focus group**

All'interno della fase pilota del presente progetto di ricerca il focus group è stato utilizzato con la seguente finalità: rilevare dati significativi sui punti di forza, punti di debolezza, aree di migliorabilità del percorso di auto-orientamento strutturato, da parte di insegnanti di scuola superiore coinvolti nel tema dell'orientamento e/o della disabilità a scuola. Tal tecnica è stata utilizzata all'interno della fase pilota proprio per ottenere ulteriori dati sull'efficacia del percorso di auto-orientamento, sulla comprensione della sua struttura e delle sue domande, con l'intento di adattarlo anche a diversi target (studenti universitari e studenti classi quarte e quinte della scuola superiore), operando eventuali modifiche al prodotto.

Il focus group è una tecnica qualitativa di rilevazione dei dati, basata sulla discussione di gruppo intorno ad una precisa tematica di interesse, oggetto di indagine. Piuttosto che raccogliere informazioni su una grande quantità di persone, con questo metodo si punta l'attenzione sulla qualità delle informazioni raccolte (Baldry, 2005). L'utilizzo che se ne è fatto in letteratura



(Krueger, 1994; Bovina, 1998; Morgan, 1998) mostra la sua efficacia come strumento di raccolta dati finalizzata a:

- conoscere gli effetti di un determinato prodotto, progetto, servizio;
- generare ipotesi di ricerca;
- costruire questionari o altri strumenti di tipo qualitativo che serviranno nella ricerca;
- integrare i dati quantitativi con una lettura più in profondità;
- raccogliere informazioni su opinioni, aspettative, abitudini, conoscenze di un determinato target di riferimento.

In questo caso, l'obiettivo dello strumento è stato quello di rilevare impressioni, opinioni e percezioni relative al prodotto, cogliere un sentire comune (Lucidi et al., 2008) finalizzato a valutare il percorso di auto-orientamento e a elaborare eventuali interventi correttivi decisivi in fase di progettualità dello strumento.

## 5. Conclusioni

In questo capitolo è stata presentata l'impostazione teorico-metodologica, presupposto di base delle diverse fasi della ricerca sopra descritte.

Sulla base delle teorie di riferimento analizzate e delle necessità aziendali, si è partiti dalla formulazione della presente domanda di ricerca: *è possibile aumentare la consapevolezza negli/nelle studenti/esse e laureati/e con disabilità che si avvicinano al mondo del lavoro, rispetto alle proprie abilità, competenze, risorse, oltre che alle limitazioni imposte dalla propria disabilità?*

La concezione teorica affermatasi più di recente dell'orientamento ricomponne la persona nella sua globalità, considerando interessi, bisogni, attitudini e rendendola consapevole di tutti i fattori sociali che incidono sulla strutturazione della propria immagine di sé e della propria identità. In quest'ottica è fondamentale aiutare l'individuo a progettare un proprio percorso di vita partendo prima di tutto dall'autoconsapevolezza della propria immagine, delle proprie risorse e dei propri limiti: il momento di auto-valutazione rappresenta una strategia significativa per la persona per divenire padrona di se stessa.

Per cercare di rispondere a tale domanda il primo passo è stato quello di ricostruzione dello stato dell'arte, raccogliendo dati, attraverso la ricerca bibliografica e sitografica sull'occupazione/disoccupazione delle persone con disabilità e sugli strumenti di accompagnamento al lavoro. A fronte di dati mancanti sul territorio italiano relativi alla carriera e ai fabbisogni lavorativi degli/delle studenti/esse e laureati/e con disabilità, nella prima fase del progetto di ricerca

è stata avviata una raccolta dati su scala nazionale, relativa al monitoraggio di carriera degli studenti/laureati con disabilità e all'individuazione dei bisogni connessi al mondo del lavoro. Per la raccolta dati è stato sviluppato un questionario ed è stata richiesta la collaborazione a tutte le Università italiane. Questa prima fase ha permesso di attingere a un ampio spettro di dati per dare solidità alle fondamenta su cui costruire lo specifico percorso orientativo.

Sulla base dei dati ricavati dal questionario, della letteratura e delle indagini esistenti sulle professioni, nella fase successiva della ricerca si è proceduto alla strutturazione del percorso di auto-orientamento, volto ad aumentare la consapevolezza nelle persone con disabilità delle proprie abilità e risorse, accanto a quella dei propri limiti. In particolare, il punto di partenza per la costruzione del percorso è stata l'Indagine Istat- Isfol sulle professioni (2012) e la teoria delle Intelligenze Multiple di H. Gardner (1983). Si è arrivati così alla strutturazione del percorso di auto-orientamento, composto da una serie di questionari attraverso i quali il candidato è chiamato ad auto-valutare le proprie conoscenze, le competenze, le condizioni di lavoro che gli richiedono più o meno sforzo e le intelligenze che lo caratterizzano, aggiungendo a questi anche una parte più narrativa dove il soggetto è invitato a raccontare i propri punti di forza, debolezza e le proprie aspirazioni in ambito professionale.

Per sperimentare il percorso di auto-orientamento creato, nell'ultima fase della ricerca è stato predisposto uno studio pilota: le autopresentazioni, il TMA e il focus group sono stati utilizzati in modo flessibile e integrato per la raccolta dei primi dati qualitativi.

Un punto di forza del presente progetto di ricerca, seppur presenta dei limiti metodologici, si può ritrovare nel susseguirsi delle diverse fasi di progettazione, analisi e ristrutturazione degli interventi e del prodotto realizzato che hanno caratterizzato l'intero percorso del progetto. I dati ottenuti, che verranno presentati e discussi nei capitoli successivi, hanno consentito la riformulazione continua delle interpretazioni da parte del gruppo di ricerca, che si è riversata nella conseguente riorganizzazione degli interventi in fase operativa.

## CAPITOLO 3

### RACCOLTA DATI NAZIONALE “MONITORAGGIO CARRIERE E INDIVIDUAZIONE DEI BISOGNI LAVORATIVI DI STUDENTI/ESSE E LAUREATI/E CON DISABILITÀ”

Di seguito vengono riportati i dati raccolti nella prima fase della ricerca attraverso l’invio del questionario “Monitoraggio carriere e individuazione bisogni connessi al mondo del lavoro” rivolto a studenti/esse e laureati/e con disabilità”. La richiesta di collaborazione alla ricerca è stata inviata a tutte le Università Italiane con lo scopo di effettuare una raccolta dati nazionale, a fronte di dati mancanti sul tema, al fine di sperimentare attività di orientamento e accompagnamento al mondo del lavoro puntando come scopo ultimo a un aumento dell’occupabilità delle persone con disabilità. Il report con i dati ottenuti è stato inviato a tutte le Università partecipanti alla ricerca e con alcune di esse è stato possibile anche effettuare un confronto su tali dati.

#### 1. Analisi del campione

Il questionario è stato inviato a un campione totale di circa 2899 contatti email di studenti/esse e laureati/e con disabilità provenienti da diverse Università Italiane, immatricolati a partire dall’anno accademico 2000/2001. In particolare le Università partecipanti alla ricerca sono state: *Brescia, Camerino, Catania, Catanzaro, Foggia, Genova, Macerata, Modena Reggio Emilia, Palermo, Politecnica di Torino, Roma Tor Vergata, Salerno, Sannio Benevento, Tuscia, Udine e Venezia Iuav*. La raccolta dati è iniziata negli ultimi mesi del 2014 ed è terminata ad Aprile 2016 ed è avvenuta attraverso il software di analisi Survey Monkey. Nella Tabella 1 è possibile vedere il numero del campione a cui il questionario è stato inviato per ciascuna Università con il relativo numero di questionari compilati raccolti.

Tabella 1 – Campione e questionari raccolti per ciascuna Università

	Campione	Rispondenti
Brescia	24	8
Camerino	75	9
Catania	625	58
Catanzaro	-*	7
Foggia	-*	14
Genova	-*	32
Macerata	314	58
Modena Reggio Emilia	-*	10
Palermo	164	29
Politecnica di Torino	40	13

Roma Tor Vergata	466	51
Salerno	229	24
Sannio Benevento	277	12
Tuscia	334	39
Udine	289	52
Venezia IUAV	62	16
<b>Totale</b>	<b>2899</b>	<b>432</b>

\*dato mancante, non fornito dall'Università

Gli/Le studenti/esse e laureati/e con disabilità rispondenti al questionario sono stati quindi in tutto 432: 229 studenti/esse e 203 laureati/e. Di questi, il 52,04% è di *genere femminile* e il restante 47,96% di *genere maschile*. L'età del campione è compresa tra l'anno di nascita 1945 e l'anno 1996. Nella Tabella 2 è possibile vedere la provenienza del campione.

Tabella 2 – Regione di residenza

	Frequenza studenti/esse	Frequenza laureati/e	Frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	% totale
Sicilia	46	39	85	10,65	9,03	<b>19,68</b>
Lazio	39	43	82	9,03	9,95	<b>18,98</b>
Friuli V. G.	32	16	48	7,41	3,70	<b>11,11</b>
Marche	21	25	46	4,86	5,79	<b>10,65</b>
Campania	28	16	44	6,48	3,70	<b>10,18</b>
Liguria	20	8	28	4,63	1,85	<b>6,48</b>
Puglia	9	10	19	2,08	2,32	<b>4,40</b>
Veneto	8	9	17	1,85	2,08	<b>3,93</b>
Calabria	2	9	11	0,47	2,08	<b>2,55</b>
Piemonte	8	1	9	1,85	0,24	<b>2,09</b>
Lombardia	1	8	9	0,24	1,85	<b>2,09</b>
Abruzzo	6	1	7	1,38	0,24	<b>1,62</b>
Emilia Romagna	1	6	7	0,24	1,38	<b>1,62</b>
Basilicata	2	4	6	0,46	0,93	<b>1,39</b>
Sardegna	2	1	3	0,46	0,23	<b>0,69</b>
Umbria	0	2	2	0,00	0,46	<b>0,46</b>
Trentino A. A.	1	1	2	0,23	0,23	<b>0,46</b>
Molise	0	2	2	0,00	0,46	<b>0,46</b>
Toscana	0	0	0	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Valle D'Aosta	0	0	0	0,00	0,00	<b>0,00</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>227</i>	<i>200</i>	<i>427</i>	<i>52,54</i>	<i>46,30</i>	<b><i>98,84</i></b>
<i>Non rispondenti</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>0,46</i>	<i>0,70</i>	<b><i>1,16</i></b>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53,00</b>	<b>47,00</b>	<b>100,00</b>

## 2. Analisi dei dati

Di seguito vengono illustrati e commentati i dati ottenuti dalla somministrazione del questionario, suddivisi in base all'area indagata.

### 2.1 Area Disabilità

La prima area del questionario ha voluto indagare *la condizione in base alla disabilità, con la relativa percentuale di invalidità riconosciuta, l'iscrizione alle graduatorie della legge 68, il riconoscimento della legge 104 e la conoscenza della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità.*

Come si può vedere dalla Tabella 3, la maggioranza dei rispondenti (49,75%) ha una disabilità di tipo *fisica/motoria*, seguito dal 16,33% affetto da una *malattia rara*, dall'8,54% appartenente a una *categoria protetta*, dal 7,79% con *disabilità di tipo mentale/psichica*, da un'eguale percentuale (7,54%) con *disabilità di tipo uditivo o visiva*, e, infine, dal 2,51% con *DSA*. Tali percentuali sono state ponderate in quanto la domanda permetteva una risposta multipla.

Tabella 3 – Tipo di disabilità

	Frequenza studenti/esse	Frequenza laureati/e	Frequenza totale	% totale pond.
Fisica Motoria	91	107	198	<b>49,75</b>
Malattia rara	35	30	65	<b>16,33</b>
Categoria protetta	16	18	34	<b>8,54</b>
Intellettiva/Mentale/Psichica	20	11	31	<b>7,79</b>
Sensoriale dell'udito	9	21	30	<b>7,54</b>
Sensoriale della vista	19	11	30	<b>7,54</b>
Dsa	7	3	10	<b>2,51</b>
<b>Totale</b>	<b>197</b>	<b>201</b>	<b>398</b>	<b>100,00</b>

Nella Tabella 4 è invece possibile vedere la relativa percentuale di invalidità riconosciuta.

Tabella 4 – Percentuale di invalidità

	Frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	Frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	% totale
100%	69	81	150	15,98	18,75	<b>34,73</b>
Da 75% a 99%	44	45	89	10,18	10,42	<b>20,60</b>
Da 67% a 74%	36	37	73	8,33	8,57	<b>16,90</b>

Da 51% a 66%	12	15	27	2,78	3,47	<b>6,25</b>
Da 46% a 50%	13	12	25	3,01	2,78	<b>5,79</b>
Da 34% a 45%	2	0	2	0,46	0,00	<b>0,46</b>
Altro	2	0	2	0,46	0,00	<b>0,46</b>
33% o inferiore	1	0	1	0,23	0,00	<b>0,23</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>179</i>	<i>190</i>	<i>369</i>	<i>41,43</i>	<i>43,99</i>	<i><b>85,42</b></i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>50</i>	<i>13</i>	<i>63</i>	<i>11,57</i>	<i>3,01</i>	<i><b>14,58</b></i>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>100,00</b>

Per quanto concerne, invece, l'iscrizione alle graduatorie della legge 68, la maggioranza (52,08%) dichiara di essere iscritto (Tabella 5).

Tabella 5 – Iscrizione graduatorie Legge 68

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	% totale
Sì	101	124	225	23,38	28,70	<b>52,08</b>
No	76	70	146	17,59	16,21	<b>33,80</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>177</i>	<i>194</i>	<i>371</i>	<i>40,97</i>	<i>44,91</i>	<i><b>85,88</b></i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>52</i>	<i>9</i>	<i>61</i>	<i>12,04</i>	<i>2,08</i>	<i><b>14,12</b></i>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53,01</b>	<b>46,99</b>	<b>100,00</b>

Resta da capire quali siano i motivi per i quali quasi il 17% dei rispondenti laureati non sono iscritti, se si tratti di mancanza di informazione, mancanza di fiducia nello strumento o di scelta deliberata.

Anche per quanto riguarda il riconoscimento della legge 104 la maggioranza (65,05%) ne è in possesso (Tabella 6).

Tabella 6 – Riconoscimento Legge 104/92

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	% totale
Sì	132	149	281	30,56	34,49	<b>65,05</b>
No	48	46	94	11,11	10,65	<b>21,76</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>180</i>	<i>195</i>	<i>375</i>	<i>41,67</i>	<i>45,14</i>	<i><b>86,81</b></i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>49</i>	<i>8</i>	<i>57</i>	<i>11,34</i>	<i>1,85</i>	<i><b>13,19</b></i>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53,01</b>	<b>46,99</b>	<b>100,00</b>

Infine, si può invece notare dalla Tabella 7 come solo una piccola quota dei rispondenti, 29,63%, è a conoscenza della *Convenzione Onu* sui diritti delle persone con disabilità contro una maggioranza (59,72%) che *non la conosce*.

Tabella 7 – Conoscenza Convenzione ONU

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	% totale
No	131	127	258	30,32	29,40	<b>59,72</b>
Sì	56	72	128	12,96	16,67	<b>29,63</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>187</i>	<i>199</i>	<i>386</i>	<i>43,29</i>	<i>46,06</i>	<i>89,35</i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>42</i>	<i>4</i>	<i>46</i>	<i>9,72</i>	<i>0,93</i>	<i>10,65</i>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53,01</b>	<b>46,99</b>	<b>100,00</b>

Anche in questo caso bisognerebbe capire come mai la maggioranza degli intervistati non conosce la *Convezione*, in quanto solo se si conoscono al meglio i propri diritti e li si afferma nel modo più corretto, si può riuscire a migliorare la propria condizione di vita, a essere cittadini attivi.

## 2.2 Area Formazione

La successiva area del questionario denominata “Formazione” è stata inserita con lo scopo di indagare il percorso formativo intrapreso dagli studenti e laureati con disabilità, soffermandosi in particolare sulla tipologia dei titoli di studio ottenuti e sulla tempistica.

Come prima cosa è stato chiesto ai rispondenti al questionario di specificare *il tipo di qualifica scolastica di accesso al percorso universitario*: il 48,38% è in possesso di un *Diploma di Liceo*, seguito dal 25,23% in possesso di un *Diploma Tecnico* e dal 12,96% con un *Diploma Professionale*. (Tabella 8)

Tabella 8 – Qualifica di accesso al percorso universitario

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	% totale
Diploma di Liceo	96	113	209	22,22	26,16	<b>48,38</b>
Diploma di Maturità Tecnica	63	46	109	14,58	10,65	<b>25,23</b>
Diploma di Maturità Professionale	27	29	56	6,25	6,71	<b>12,96</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>186</i>	<i>188</i>	<i>374</i>	<i>43,05</i>	<i>43,52</i>	<i>86,57</i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>43</i>	<i>15</i>	<i>58</i>	<i>9,96</i>	<i>3,47</i>	<i>13,43</i>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53,01</b>	<b>46,99</b>	<b>100,00</b>

È stato poi chiesto di specificare *il livello di istruzione attuale raggiunto*: come si può evincere dalla Tabella 9 la maggioranza del campione è rappresentata da *laureati* (43,29%) e da *studenti* (43,75%) che non hanno ancora completato il percorso di studi universitario di primo livello, mentre solo il 3,47% è in possesso di un titolo di specializzazione Post-Laurea.

Tabella 9 – Livello di istruzione attuale

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	% totale
Diploma	189	0	189	43,75	0,00	<b>43,75</b>
Laurea Triennale	0	129	129	0,00	29,86	<b>29,86</b>
Laurea Magistrale	0	38	38	0,00	8,80	<b>8,80</b>
Laurea Specialistica/vecchio ordinamento	0	15	15	0,00	3,47	<b>3,47</b>
Specializzazione Post Laurea	0	15	15	0,00	3,47	<b>3,47</b>
Laurea a Ciclo Unico	0	5	5	0,00	1,16	<b>1,16</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>189</i>	<i>202</i>	<i>391</i>	<i>43,75</i>	<i>46,76</i>	<i><b>90,51</b></i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>40</i>	<i>1</i>	<i>41</i>	<i>9,26</i>	<i>0,23</i>	<i><b>9,49</b></i>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53,01</b>	<b>46,99</b>	<b>100,00</b>

L'indagine ha proseguito poi con una serie di domande rivolte esclusivamente ai laureati per analizzare la tempistica del conseguimento del titolo di studio.

Risulta evidente come la maggioranza dei laureati dichiara di *non essersi laureato in corso*: il 61,58%, contro il 33,50% che l'ha fatto (Tabella 10).

Tabella 10 – Laurea in corso

	Frequenza	%
No	125	<b>61,58</b>
Sì	68	<b>33,50</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>193</i>	<i><b>95,08</b></i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>10</i>	<i><b>4,92</b></i>
<b>Totale</b>	<b>203</b>	<b>100,00</b>

Nel rapporto AlmaLaurea del 2017 la percentuale dei laureati in corso è del 49% (era del 34% nel 2006). Questo significa che uno studente con disabilità ha tuttavia circa il 15% in più di possibilità di laurearsi fuori corso rispetto a un collega senza disabilità.



Nella tabella che segue (Tabella 11) è invece possibile vedere *gli anni fuori corso* che per la maggior parte dei casi risultano compresi *tra 1 e 3 anni*, anche se una cospicua quota di rispondenti (48,28%) ha eluso la domanda.

Tabella 11 – Anni fuori corso

	Frequenza	%
2	30	<b>14,78</b>
1	28	<b>13,78</b>
3	22	<b>10,84</b>
5 o più di 5	15	<b>7,39</b>
4	7	<b>3,45</b>
0	3	<b>1,48</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>105</i>	<i>51,72</i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>98</i>	<i>48,28</i>
<b>Totale</b>	<b>203</b>	<b>100,00</b>

Se conseguire la laurea fuori corso può essere comprensibile nei casi con disabilità che richiedono arresti del percorso di studi per cure, ricoveri, lentezza nello studio per difficoltà di attenzione e concentrazione, risulta però meno comprensibile per altri tipi di disabilità, come ad esempio per i laureati con disabilità motorie. Incrociando i dati, infatti, emerge quanto segue:

- Laureati/e con malattia rara: media di 4-5 o più anni fuori corso;
- Laureati/e con disabilità sensoriale vista: media di 4 anni fuori corso
- Laureati/e con disabilità intellettiva/psichica: media di 3-4 o più anni fuori corso;
- Laureati/e categoria protetta: media di 2-3 anni fuori corso;
- Laureati/e con disabilità sensoriale udito: media di 2-3 anni fuori corso;
- Laureati/e con dsa: media di 2 anni fuori corso;
- Laureati con disabilità fisico/motoria: media di 1-2 anni fuori corso.

Analizzando i dati che così emergono, si può realisticamente sostenere che nei casi di laureati con malattie rare, disabilità intellettive/psichiche e categorie protette, gli anni fuori corso sono in qualche modo prevedibili. Nei casi invece di disabilità di tipo sensoriale, il rallentamento può essere interpretato con una sola parziale diffusione di strumenti di supporto ai processi di insegnamento-apprendimento. Lo stesso può essere detto per studenti con disabilità motorie e Dsa. Va comunque sottolineato che una certa percentuale di rallentamento nel percorso di acquisizione della laurea riguarda in generale tutti gli studenti universitari, chiamando in causa altri fattori di carattere più generale.

Sempre nell'area formazione, sono state poi rivolte a tutto il campione domande relative alla *tipologia del titolo di studio posseduto e relativo anno di conseguimento*. Per la maggior parte i rispondenti sono in possesso di un *Diploma*, o di *Liceo* (21,30%) o *Tecnico* (18,05%), mentre per quanto riguarda la *tipologia di titolo di studio universitario* il campione tende a distribuirsi nei diversi settori, da quello *politico-economico* (6,25%) a quello *umanistico* (5,79%) e altre aree formative come è possibile vedere nella tabella 12.

Tabella 12 – Tipologia di titolo di studio posseduto

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	% totale
Diploma di Liceo	92	0	92	21,30	0,00	<b>21,30</b>
Diploma Tecnico	78	0	78	18,05	0,00	<b>18,05</b>
Laurea settore politico/economico	0	27	27	0,00	6,25	<b>6,25</b>
Laurea settore umanistico	0	25	25	0,00	5,79	<b>5,79</b>
Laurea settore scientifico	0	21	21	0,00	4,86	<b>4,86</b>
Laurea settore ingegneria/architettura	0	20	20	0,00	4,63	<b>4,63</b>
Laurea settore educativo/sociale	0	20	20	0,00	4,63	<b>4,63</b>
Laurea settore giuridico	0	18	18	0,00	4,17	<b>4,17</b>
Laurea settore lingue/turismo	0	11	11	0,00	2,55	<b>2,55</b>
Laurea settore sanitario	0	11	11	0,00	2,55	<b>2,55</b>
Laurea settore comunicazione/spettacolo	0	11	11	0,00	2,55	<b>2,55</b>
Diploma Professionale	8	0	8	1,85	0,00	<b>1,85</b>
Laurea settore sport/nutrizione	0	7	7	0,00	1,62	<b>1,62</b>
Master/Dottorato	0	2	2	0,00	0,45	<b>0,45</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>178</i>	<i>173</i>	<i>351</i>	<i>41,20</i>	<i>40,05</i>	<i>81,25</i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>51</i>	<i>30</i>	<i>81</i>	<i>11,81</i>	<i>6,94</i>	<i>18,75</i>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53,01</b>	<b>46,99</b>	<b>100,00</b>

Facendo un focus sui laureati è interessante notare come il titolo di studio conseguito si concentri per molti di essi nel settore politico/economico/giuridico, manifestando una volontà di essere partecipi dei processi economici e socio-culturali, di essere protagonisti all'interno della comunità:

- Laureati con disabilità fisica/motoria: (18 su 115, 15,65%) settore politico/economico;
- Laureati con malattia rara: (5 su 32, 15,62%) settore umanistico;
- Laureati appartenenti alle categorie protette: (4 su 18, 22,22%) settore politico/economico;

- Laureati con disabilità intellettiva/mentale/psichica: (3 su 13, 23,08%) settore linguistico/turistico;
- Laureati con disabilità uditiva: (4 su 20, 20%) settore educativo/sociale;
- Laureati con disabilità visiva: (4 su 13, 30,77%) settore giuridico.

Per la maggioranza dei rispondenti, 49,30%, il titolo di studio è stato conseguito *tra il 2011 e il 2015*, il 21,30% lo ha conseguito *tra l'anno 2000 e il 2010* e il 10,65% *prima del 2000* (Tabella 13).

Tabella 13 – Anno conseguimento titolo

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	% <b>totale</b>
Dal 2011 al 2015	78	135	213	18,05	31,25	<b>49,30</b>
Dal 2000 al 2010	56	36	92	12,96	8,34	<b>21,30</b>
Prima del 2000	40	6	46	9,26	1,39	<b>10,65</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>174</i>	<i>177</i>	<i>351</i>	<i>40,28</i>	<i>40,97</i>	<i><b>81,25</b></i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>55</i>	<i>26</i>	<i>81</i>	<i>12,73</i>	<i>6,02</i>	<i><b>18,75</b></i>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53,01</b>	<b>46,99</b>	<b>100,00</b>

Si è poi proseguito con una domanda relativa allo *stato attuale di formazione*, chiedendo di specificare il percorso universitario frequentato al momento della compilazione del questionario: come si può evincere dalla tabella 14, la maggioranza dei rispondenti sta ancora frequentando un percorso di *laurea* (65,52%), il 3,70% un percorso *post-laurea* e solo il 14,81% dei rispondenti *ha terminato gli studi*.

Tabella 14 – Attuale percorso formativo

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	% <b>totale</b>
Laurea Triennale	144	27	171	33,33	6,25	<b>39,58</b>
Laurea Magistrale	0	85	85	0,00	19,69	<b>19,69</b>
Ha terminato gli studi	0	64	64	0,00	14,81	<b>14,81</b>
Percorso di formazione post-laurea (dottorato, master, scuola di specializzazione etc.)	0	16	16	0,00	3,70	<b>3,70</b>
Laurea Vecchio Ordinamento	13	3	16	3,01	0,69	<b>3,70</b>
Laurea a Ciclo Unico	7	4	11	1,62	0,93	<b>2,55</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>164</i>	<i>199</i>	<i>363</i>	<i>37,96</i>	<i>46,07</i>	<i><b>84,03</b></i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>65</i>	<i>4</i>	<i>69</i>	<i>15,05</i>	<i>0,92</i>	<i><b>15,97</b></i>

<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53,01</b>	<b>46,99</b>	<b>100,00</b>
---------------	------------	------------	------------	--------------	--------------	---------------

L'area formazione si è infine conclusa con una domanda relativa all'eventuale contatto con l'Ufficio Disabilità durante la frequentazione del percorso universitario, chiedendo di specificare ulteriormente le motivazioni/necessità del contatto. I rispondenti sono quasi divisi a metà tra il 49,31% che ha preso contatti e il 35,18% che non lo ha fatto (Tabella 15), seppur con una prevalenza dei primi.

Tabella 15 – Contatti con Ufficio Disabilità durante il percorso universitario

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% studenti/esse	% Laureati/e	% totale
Si	106	107	213	24,54	24,77	<b>49,31</b>
No	71	81	152	16,43	18,75	<b>35,18</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>177</i>	<i>188</i>	<i>365</i>	<i>40,97</i>	<i>43,52</i>	<b>84,49</b>
<i>Non rispondenti</i>	<i>52</i>	<i>15</i>	<i>67</i>	<i>12,04</i>	<i>3,47</i>	<b>15,51</b>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53,01</b>	<b>46,99</b>	<b>100,00</b>

Le motivazioni principali che spingono gli studenti universitari a prendere contatto con l'Ufficio Disabilità sono: richiesta di informazioni generali (31,00%), aiuto nell'iscrizione all'Università (15,93%), richiesta del servizio di tutorato specializzato (15,07%), e la richiesta del servizio di accompagnamento/trasporti (11,25%) (Tabella 16). Le percentuali sono state ponderate in quanto questa domanda permetteva una modalità di risposta multipla.

Tabella 16- Necessità contatti Ufficio Disabilità

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% pond.	totale
Richiesta informazioni (corsi di studio, tasse etc.)	74	72	146	<b>31,00</b>	
Iscrizione all'Università	35	40	75	<b>15,93</b>	
Tutorato Specializzato	39	32	71	<b>15,07</b>	
Accompagnamento e trasporti	24	29	53	<b>11,25</b>	
Attrezzature tecniche e informatiche	18	19	37	<b>7,86</b>	
Esami personalizzati	21	14	35	<b>7,43</b>	
Servizio Prendi-appunti	15	14	29	<b>6,16</b>	
Orientamento alla scelta del percorso di studio e professionale	9	4	13	<b>2,76</b>	
Stage/Ricerca lavoro	2	8	10	<b>2,12</b>	
Interpretariato LIS	1	1	2	<b>0,42</b>	
<b>Totale</b>	<b>238</b>	<b>233</b>	<b>471</b>	<b>100,00</b>	

Tali dati sono fondamentali se si pensa che sempre più persone con disabilità si iscrivono all'Università: il CALD (Coordinamento Atenei Lombardi per la Disabilità) ha, infatti, segnalato che nell'anno accademico 2015/2016 vi è stato un aumento del 10% degli studenti con disabilità e Dsa iscritti all'Università.

## 2.3 Area Carriera lavorativa: focus sui/sulle laureati/e

L'area Carriera Lavorativa ha l'obiettivo di effettuare un monitoraggio di carriera degli/delle studenti/esse e laureati/e con disabilità e di individuare i loro bisogni connessi al mondo del lavoro. Come prima cosa, è stato chiesto di definire il proprio *stato occupazionale attuale*: il 30,05% dei rispondenti è *occupato*, il 29,06% è ancora *studente*, il 27,59% è *disoccupato/inoccupato*, l' 11,33% *sta contemporaneamente lavorando e studiando* e il restante 1,97% è *disoccupato ma non in cerca di lavoro* (Tabella 17).

Tabella 17 – Situazione occupazionale

	Frequenza	%
Lavoratore	61	<b>30,05</b>
Studente	59	<b>29,06</b>
Disoccupato in cerca di lavoro	32	<b>15,77</b>
Studente lavoratore	23	<b>11,33</b>
In cerca di prima occupazione	24	<b>11,82</b>
Disoccupato non in cerca di lavoro	4	<b>1,97</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>203</i>	<i>100,00</i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>0</i>	<i>0,00</i>
<b>Totale</b>	<b>203</b>	<b>100,00</b>

Il dato è confrontabile con quello dei laureati senza disabilità, in quanto l'ultimo Rapporto di Almalaurea evidenzia una crescita nel 2016 di coloro che proseguono la formazione dopo la prima laurea e un lieve miglioramento anche nel tasso di occupazione, nonostante la percentuale di laureati disoccupati sia ancora alta da alcuni anni a causa della crisi economica ancora presente.

Rispetto alla tipologia di inserimento lavorativo per i laureati occupati, la metà circa di essi, vale a dire il 51,19%, è inserita tramite *contratto a tempo indeterminato*, come è possibile vedere nella tabella che segue (Tabella 18). Le percentuali sono state ponderate in quanto la domanda prevedeva la possibilità di risposta multipla.

Tabella 18 – Tipologia di inserimento lavorativo

	frequenza	%pond.
Contratto a tempo indeterminato	43	<b>51,19</b>
Libero professionista/lavoro autonomo	5	<b>5,95</b>
Contratto a tempo determinato	5	<b>5,95</b>
Borsa lavoro	3	<b>3,57</b>
Stage retribuito	3	<b>3,57</b>
Lavoro occasionale/a chiamata	2	<b>2,38</b>
Co.co.pro	2	<b>2,38</b>
Apprendistato	1	<b>1,90</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>64</i>	<i><b>76,89</b></i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>20</i>	<i><b>23,81</b></i>
<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>100,00</b>

Anche per i laureati senza disabilità si registra un aumento del lavoro autonomo; il tempo indeterminato, invece, che è ancora molto presente per i laureati con disabilità (forse anche grazie alle agevolazioni economiche legate al loro inserimento) ha avuto in generale una significativa contrazione.

Come si può vedere invece nella successiva Tabella 19, i canali maggiormente utilizzati per la ricerca dell'impiego sono stati, nell'ordine, *la ricerca attiva (33,33%)*, *l'aiuto della famiglia e della rete di conoscenze (9,52%)*, *il collocamento mirato (8,33%)*, e *la Scuola/Università (7,14%)*. La domanda prevedeva una modalità di risposta multipla quindi le percentuali sono state ponderate.

Tabella 19 – Canali utilizzati per ricercare esperienze lavorative

	frequenza	% pond.
Autonomamente/ricerca attiva	28	<b>33,33</b>
Famiglia/rete di conoscenze	8	<b>9,52</b>
Collocamento mirato	7	<b>8,33</b>
Scuola/Università	6	<b>7,14</b>
Siti di recruiting online/Agenzie per il lavoro online	3	<b>3,57</b>
Agenzie di lavoro	1	<b>1,19</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>53</i>	<i><b>63,09</b></i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>31</i>	<i><b>36,91</b></i>
<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>100,00</b>

Guardando ai dati delle carriere lavorative ci rendiamo conto che il numero delle persone con disabilità che lavorano è inferiore al numero di coloro che sarebbero in grado di farlo. Quanti lavorano, tuttavia, riescono a farlo con un contratto a tempo indeterminato e hanno utilizzato come canali per la ricerca del lavoro, oltre al collocamento mirato, quelli utilizzati dalla maggior parte della popolazione come la ricerca attiva e il ricorso alla rete delle conoscenze.

Se si incrocia il dato con l'iscrizione alle graduatorie della legge 68, su 124 laureati iscritti alle graduatorie solo 7 ha trovato lavoro grazie al collocamento mirato: un dato che lascia ampi spazi di discussione sulla efficacia dello strumento legislativo, sebbene animato dalle migliori intenzioni giuridiche.

Per quanto riguarda la *coerenza dell'impiego con il titolo di studio*, il 35,71% ritiene l'impiego attuale *abbastanza/completamente coerente* con il proprio titolo di studio; all'opposto il 29,77% lo ritiene *completamente incoerente/poco coerente* e il 13,09% si pone al centro valutandolo come *coerente* (Tabella 20).

Tabella 20 – Coerenza impiego con titolo di studio

	frequenza	%
Perfettamente coerente	21	<b>25,00</b>
Completamente incoerente	13	<b>15,48</b>
Poco coerente	12	<b>14,29</b>
Coerente	11	<b>13,09</b>
Abbastanza coerente	9	<b>10,71</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>66</i>	<i>78,57</i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>18</i>	<i>21,43</i>
<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>100,00</b>

Il Rapporto AlmaLaurea evidenzia che in generale c'è una buona corrispondenza tra ambito di studio e inserimento occupazionale per i laureati e che questa tende ad aumentare con il trascorrere del tempo dalla laurea (da 1 a 5 anni), dal momento che soprattutto negli anni immediatamente successivi al conseguimento del titolo è più difficile trovare un impiego in un settore perfettamente attinente al proprio ambito disciplinare.

Sempre rivolgendosi unicamente agli occupati, si è voluto indagare *se l'azienda/ente avesse dovuto apportare delle modifiche o acquistare degli strumenti* per permettere l'inserimento nell'ambiente di lavoro di una persona con disabilità e, se sì, *di che tipo*. Come si può vedere nella Tabella 21, nel

60,72% dei casi *le modifiche non sono state necessarie*; solo nell' 8,33% sono state apportate modifiche per necessità, *su richiesta della persona con disabilità*; nel 7,14% dei casi sono state apportate modifiche *su idea dell'azienda* per permettere alla persona di lavorare al meglio.

Tabella 21- Necessità di apportare modifiche all'ambiente di lavoro

	frequenza	%
No	51	<b>60,72</b>
Sì, su mia richiesta/necessità	7	<b>8,33</b>
Sì, su idea dell'azienda per permettermi di lavorare al meglio	6	<b>7,14</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>64</i>	<i>76,19</i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>20</i>	<i>23,81</i>
<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>100,00</b>

Pur essendo il campione raggiunto dalla indagine non così ampio da poter generalizzare i dati raccolti, tuttavia si intravedono delle linee di tendenza. Rispetto alla tematica della domanda corrente, quindi, c'è da chiedersi quali siano gli ostacoli reali alla assunzione di persone con disabilità, se nella gran parte dei casi la frequentazione dei luoghi di lavoro non richiede particolari adattamenti dell'ambiente, nell'ipotesi che questi possano costituire un freno dal punto di vista degli investimenti economici, strutturali od organizzativi.

Per quanto riguarda *la tipologia di cambiamenti apportati/strumenti acquistati*, la maggior parte degli occupati con disabilità, tra quelli che hanno dichiarato precedentemente di aver avuto bisogno di alcune modifiche o aggiustamenti nell'ambiente di lavoro, dichiara nel 38,46% dei casi che è stato necessario l'acquisto di *ausili tecnologici informatici*, nel 23,08% dei casi che sono stati apportati *cambiamenti strutturali all'ambiente di lavoro* e nel 7,69% dei casi che i cambiamenti hanno riguardato *piccoli aggiustamenti/attenzioni* (Tabella 22). Le presenti categorie sono state create a posteriori sulla base delle risposte aperte fornite dai rispondenti; le relative percentuali sono state ponderate in quanto una stessa risposta è stato possibile, in alcuni casi, inserirla in più categorie.

Tabella 22 – Tipologia di cambiamenti apportati

	frequenza	%pond.
Ausili tecnologici/informatici	5	<b>38,46</b>
Modifiche ambiente di lavoro	3	<b>23,08</b>
Piccoli aggiustamenti/attenzioni	1	<b>7,69</b>



<i>Totale rispondenti</i>	9	<b>65,23</b>
<i>Non rispondenti</i>	4	<b>30,77</b>
<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

Se dunque in generale il mercato del lavoro vede l'assunzione delle persone con disabilità legata a un costo, i dati in nostro possesso portano a far vedere come in realtà il costo a volte sia minimo o nullo e come spesso le richieste riguardino semplicemente attenzioni nelle relazioni e nella comunicazione all'interno dell'ambiente di lavoro da parte del datore di lavoro o dei colleghi che si avvicinano al nuovo lavoratore con disabilità (dato estratto dall'analisi delle risposte aperte).

## 2.4 Area Esperienze di lavoro

Le domande di questa area sono state rivolte all'intero campione con l'intento di indagare la presenza di eventuali passate esperienze di lavoro anche in coloro che sono al momento disoccupati o inseriti in un percorso formativo. Come si può vedere dalla Tabella 23, il *46,07%* dei rispondenti *ha avuto esperienze di lavoro in passato* contro il *36,57%* che *non le ha avute*.

Tabella 23 – Esperienze di lavoro in passato

	Frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	<b>% totale</b>
Sì	85	114	199	19,68	26,39	<b>46,07</b>
No	88	70	158	20,37	16,20	<b>36,57</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>173</i>	<i>184</i>	<i>357</i>	<i>40,05</i>	<i>42,59</i>	<b><i>82,64</i></b>
<i>Non rispondenti</i>	<i>56</i>	<i>19</i>	<i>75</i>	<i>12,96</i>	<i>4,40</i>	<b><i>17,36</i></b>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53,01</b>	<b>46,99</b>	<b>100,00</b>

La tipologia più frequente di esperienza lavorativa è stato il *lavoro occasionale o a chiamata* con una percentuale del *21,80%*, esperienze *con contratto a tempo determinato* (*18,80%*), *stage curriculare* (*14,29%*), esperienze *con contratto a tempo indeterminato* (*14,29%*) e esperienze *da libero professionista* (*9,40%*) (Tabella 24). La domanda prevedeva una modalità di risposta multipla quindi le percentuali sono state ponderate.

Tabella 24 – Tipologia di esperienza lavorativa

	Frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	<b>% totale pond</b>
Lavoro occasionale/a chiamata	26	32	58	<b>21,80</b>
Contratto a tempo determinato	17	33	50	<b>18,80</b>
Stage curriculare	15	23	38	<b>14,29</b>

Contratto a tempo indeterminato	17	21	38	<b>14,29</b>
Libero professionista	8	17	25	<b>9,40</b>
Borsa lavoro	9	10	19	<b>7,14</b>
Apprendistato	9	6	15	<b>5,64</b>
Co.co.pro	4	8	12	<b>4,51</b>
Stage extracurricolare	5	6	11	<b>4,13</b>
<b>Totale</b>	<b>110</b>	<b>156</b>	<b>266</b>	<b>100,00</b>

Anche per le esperienze di lavoro passate, i canali più utilizzati per ricercarle sono stati *la ricerca attiva* (55,08%), l'aiuto della *famiglia/rete di conoscenze* (31,55%) e i canali messi a disposizione dalla *Scuola/Università* di appartenenza (19,79%) (Tabella 25). Anche in questo caso, alla domanda era possibile fornire più risposte, quindi le percentuali sono state ponderate.

Tabella 25 – Canali che hanno permesso di trovare le attività lavorative

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	<b>% totale pond.</b>
Autonomamente/ricerca attiva	45	58	103	<b>42,39</b>
Famiglia/rete di conoscenze	27	32	59	<b>24,28</b>
Scuola/Università	13	24	37	<b>15,23</b>
Collocamento Mirato	7	11	18	<b>7,41</b>
Agenzia del lavoro	5	6	11	<b>4,53</b>
Associazioni	6	2	8	<b>3,29</b>
Siti di recruiting online/Internet	2	5	7	<b>2,87</b>
<b>Totale</b>	<b>105</b>	<b>138</b>	<b>243</b>	<b>100,00</b>

L'indagine ha poi proseguito con domande relative a *eventuali esperienze di lavoro all'estero o offerte di lavoro rifiutate, specificando il motivo del rifiuto*.

Come si può evincere dalla tabella 26 la maggior parte dei rispondenti, 77,32%, *non ha avuto esperienze di lavoro all'estero* contro una piccolissima quota, 4,86% *che le ha avute*.

Tabella 26 – Esperienze di lavoro all'estero

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	<b>% totale</b>
No	166	168	334	38,43	38,89	<b>77,32</b>
Sì	6	15	21	1,39	3,47	<b>4,86</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>172</i>	<i>183</i>	<i>355</i>	<i>39,82</i>	<i>42,36</i>	<b><i>82,18</i></b>
<i>Non rispondenti</i>	<i>57</i>	<i>20</i>	<i>77</i>	<i>13,19</i>	<i>4,63</i>	<b><i>17,82</i></b>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53,01</b>	<b>46,99</b>	<b>100,00</b>

Il 66,21% dei rispondenti, inoltre, *non ha mai rifiutato offerte di lavoro ricevute* contro il 16,20% che invece in qualche occasione *ha rifiutato l'offerta* (Tabella 27).

Tabella 27 – Offerte di lavoro rifiutate

	Frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	% totale
No	141	145	286	32,64	33,57	<b>66,21</b>
Sì	32	38	70	7,41	8,79	<b>16,20</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>173</i>	<i>183</i>	<i>356</i>	<i>40,05</i>	<i>42,36</i>	<i>82,41</i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>56</i>	<i>20</i>	<i>76</i>	<i>12,96</i>	<i>4,63</i>	<i>17,59</i>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>432</b>	<b>53,01</b>	<b>46,99</b>	<b>100,00</b>

Tra i motivi più frequenti del rifiuto troviamo *l'incompatibilità o il voler dare precedenza agli studi* (27,69%), *la valutazione dell'offerta lavorativa come poco interessante/adatta al candidato* (21,54%), *il dover rifiutare l'offerta a causa della disabilità/malattia* (20,00%) e *il fatto di essere già occupato o di avere impegni incompatibili al momento dell'offerta* (16,92%) (Tabella 28). Le categorie sono state estrapolate dalle risposte aperte fornite alla domanda. La stessa risposta aperta, in alcuni casi, è stato possibile inserirla in più categorie quindi le relative percentuali sono state ponderate.

Tabella 28 – Motivi rifiuto offerte di lavoro

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% totale pond
Per gli studi	9	9	18	<b>24,66</b>
Poco interesse/non adatte	7	7	14	<b>19,18</b>
Per la disabilità/malattia	7	6	13	<b>17,81</b>
Già occupato/altri impegni	6	5	11	<b>15,07</b>
Lontananza	4	4	8	<b>10,95</b>
Ricevuta offerta migliore	0	3	3	<b>4,11</b>
Poca retribuzione	1	2	3	<b>4,11</b>
Problemi familiari	1	2	3	<b>4,11</b>
<b>Totale</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>73</b>	<b>100,00</b>

## 2.5 Area Bisogni connessi al lavoro

In questa area è stato chiesto agli intervistati *di definire in una parola cosa cercano nel lavoro, di individuare i settori lavorativi a cui sono maggiormente interessati o già inseriti, di mettere in conto o meno l'eventuale spostamento geografico per motivi lavorativi e di segnalare eventuali strumentazioni o attenzioni di altro genere di cui avrebbero bisogno in un contesto lavorativo.*

Dalla Tabella 29 si può vedere come sia la *realizzazione e la soddisfazione personale* l'elemento principale ricercato nel lavoro dal 22,68% dei rispondenti. Le categorie riportate in tabella sono state create a posteriori sulla base delle risposte aperte fornite dagli intervistati. Le relative percentuali riportate, poi, sono state ponderate in quanto alcune risposte appartenevano a più categorie.

Tabella 29 – In una parola che cosa cerca nel lavoro

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% totale pond.
Realizzazione/soddisfazione	48	50	98	<b>36,84</b>
Stabilità/sicurezza	21	18	39	<b>14,66</b>
Altro	15	19	34	<b>12,78</b>
Crescita/sfide	13	18	31	<b>11,65</b>
Retribuzione economica	10	15	25	<b>9,40</b>
Professionalità/competenza	13	10	23	<b>8,65</b>
Dignità	11	8	19	<b>7,14</b>
Indipendenza	10	7	17	<b>6,39</b>
Tranquillità/serenità	5	5	10	<b>3,76</b>
Benessere/felicità	3	4	7	<b>2,63</b>
<b>Totale</b>	<b>149</b>	<b>154</b>	<b>303</b>	<b>100,00</b>

È interessante vedere anche l'eventuale differenza dei bisogni ricercati nel lavoro da coloro che lavorano e da coloro che invece non stanno lavorando. In particolare, per gli occupati troviamo in ordine di importanza i seguenti bisogni:

- realizzazione/soddisfazione (36,73%);
- retribuzione economica (18,37%);
- crescita/sfide (16,33%);
- professionalità/competenze (14,29%);
- dignità (6,12%);
- tranquillità/serenità (6,12%);
- stabilità/sicurezza (2,04%).

Per i disoccupati invece:

- realizzazione/soddisfazione (36,07%);
- stabilità/sicurezza (18,03%);
- crescita/sfide (16,39%);
- retribuzione economica (8,20%);
- dignità (6,56%);

- professionalità/competenze (6,56%),
- indipendenza (3,28%);
- tranquillità/serenità (3,28%);
- benessere/felicità (1,63%).

Tali dati portano a considerare come i fabbisogni lavorativi siano gli stessi della popolazione generale ovvero: realizzazione di sé, indipendenza, crescita, sfide, ecc. Ciò deve far riflettere sulla necessità di uno spostamento di attenzione dalla disabilità alle abilità delle persone con disabilità, come ormai da più fonti auspicato.

Successivamente è stato chiesto agli intervistati disoccupati *di individuare i settori lavorativi a cui sono maggiormente interessati* e agli occupati *i settori lavorativi in cui sono inseriti*. Nel primo caso, i settori con una maggiore percentuale di interesse sono: *amministrativo-contabile (27,78%), pubblica amministrazione (25,00%), contabilità e controllo (22,22%), bancario (22,22%), editoria (20,83%), informatica (20,83%), sanità (20,83%) e radio e televisione (20,83%)*. Per gli occupati invece i settori di inserimento con maggiori percentuali sono: *pubblica amministrazione (31,37%), sanità (17,65%), informatica (15,69%), servizi alla persona (13,73%), amministrativo-contabile (13,73%), formazione (11,76%) e bancario (11,76%)*.

Nella Tabella 30 sono riportati solo alcuni dei settori, quelli che hanno fatto registrare una frequenza maggiore totale sia da parte degli occupati che da parte dei disoccupati.

Tabella 30 – I principali settori lavorativi di interesse o di inserimento

	frequenza	%
Pubblica amministrazione	80	<b>25,64</b>
Amministrativo/Contabile	60	<b>19,23</b>
Sanità	59	<b>18,91</b>
Bancario	50	<b>16,03</b>
Servizi alla persona	49	<b>15,70</b>
Informatica	48	<b>15,38</b>
Formazione	47	<b>15,06</b>
Ambientale	43	<b>13,78</b>
Turistico/Alberghiero/Ristorazione	41	<b>13,14</b>
Spettacolo	40	<b>12,82</b>
Contabilità e controllo	39	<b>12,50</b>
Agenzie di viaggio – Tour Operator	38	<b>12,18</b>
Radio e Televisione	37	<b>11,86</b>
Editoria	37	<b>11,86</b>
Studi professionali	36	<b>11,54</b>

Sport	35	<b>11,22</b>
Consulenza	34	<b>10,90</b>
Alimentare	32	<b>10,26</b>
Internet services	32	<b>10,26</b>

Per quanto concerne la disponibilità a spostarsi dalla propria residenza per lavoro il 18,89% è disposto a farlo a livello provinciale, così come la stessa percentuale è disposta a farlo a livello internazionale, il 18,75% a livello nazionale e l'11,35% a livello regionale. Solo l' 8,56% ha dichiarato di non essere disposto a spostarsi dalla propria residenza per motivi lavorativi anche se bisogna evidenziare che una buona parte degli intervistati, 23,38% non ha risposto alla domanda (Tabella 31).

Tabella 31 – Difficoltà a spostarsi dalla propria residenza per lavoro

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% studenti/esse	% laureati/e	% totale
Sì, a livello provinciale	39	43	82	9,03	9,95	<b>18,98</b>
Sì, a livello internazionale	38	44	82	8,80	10,18	<b>18,98</b>
Sì, a livello nazionale	41	40	81	9,49	9,26	<b>18,75</b>
Sì, a livello regionale	22	27	49	5,10	6,25	<b>11,35</b>
No	17	20	37	3,93	4,63	<b>8,56</b>
<i>Totale rispondenti</i>	<i>157</i>	<i>174</i>	<i>331</i>	<i>36,34</i>	<i>40,28</i>	<i>76,62</i>
<i>Non rispondenti</i>	<i>72</i>	<i>29</i>	<i>101</i>	<i>16,67</i>	<i>6,71</i>	<i>23,38</i>
<b>Totale</b>	<b>229</b>	<b>203</b>	<b>431</b>	<b>53,01</b>	<b>46,99</b>	<b>100,00</b>

Per quanto riguarda, invece, la specificazione di eventuali strumenti fisici e/o altri accorgimenti di cui i rispondenti avrebbero bisogno in un contesto lavorativo si può sottolineare che 130 degli intervistati hanno risposto alla domanda mentre 267 non hanno risposto.

I rispondenti riportano, nelle risposte aperte, la necessità di ausili tecnologici/informatici (come ausili per la comunicazione, carrozzine etc.) nel 20,50% dei casi; il bisogno di piccoli aggiustamenti/attenzioni (come la presenza di una mascherina o piccoli aggiustamenti relativi alla comunicazione) nel 19,88% dei casi; la stessa percentuale, 19,88%, specifica di non aver bisogno di nessun tipo di ausilio all'interno di un contesto di lavoro; il 15,53% necessita di cambiamenti strutturali all'ambiente (come l'abbattimento delle barriere architettoniche o la presenza di un bagno per disabili); infine, il 13,04% di flessibilità nel lavoro (es. orari, pause) e l' 11,17% di accompagnamento/assistenza (Tabella 32). Le categorie sono state, quindi, create a posteriori sulla

base delle risposte aperte e le relative percentuali anche in questo caso sono state ponderate in quanto alcune risposte potevano essere inserite in più categorie.

Tabella 32 – Strumenti fisici e/o altre attenzioni di cui avrebbe bisogno in un contesto lavorativo

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% totale pond.
Ausili tecnologici/informatici	16	17	33	<b>20,50</b>
Piccoli aggiustamenti/attenzioni	18	14	32	<b>19,88</b>
Nessuno	14	18	32	<b>19,88</b>
Cambiamenti all'ambiente	8	17	25	<b>15,53</b>
Flessibilità nel lavoro (orari etc.)	8	13	21	<b>13,04</b>
Accompagnamento/Assistenza	7	11	18	<b>11,17</b>
<b>Totale</b>	<b>71</b>	<b>90</b>	<b>161</b>	<b>100,00</b>

Infine, sempre attraverso la forma delle domande aperte, è stato chiesto ai rispondenti *di raccontare in breve una esperienza di lavoro avuta ed eventuali difficoltà incontrate e di fornire un consiglio finale su come approcciarsi al mondo del lavoro*. Analizzando le risposte qualitative, nella tabella 33 sono riportate il tipo di difficoltà incontrate dai rispondenti nelle loro esperienze lavorative: il 10,88% riferisce di non aver avuto *nessuna difficoltà*, il 6,25% ha fatto riferimento nel racconto a *difficoltà dovute alla propria disabilità* (es: “lavoro che mi costringeva a compiere movimenti non consoni alle mie possibilità”, “affaticamento dopo poche ore” “difficoltà di lettura”), il 6,25% ha riportato nel racconto *difficoltà dovute all'ambiente di lavoro specifico* (es: “non disponibilità datore di lavoro”, “non rispetto dei dipendenti”, “difficoltà di relazione con gli altri”) e il 3,24% ha inserito nel proprio racconto *difficoltà dovute all'ambiente fisico del luogo di lavoro* (es: “mancanza di scivoli”, barriere architettoniche”, assenza di ascensori”). Le relative percentuali sono state ponderate in quanto da alcune risposte aperte sono state estrapolate più categorie.

Tabella 33 – Difficoltà incontrate nelle esperienze di lavoro

	frequenza studenti/esse	frequenza laureati/e	frequenza totale	% totale pond.	<b>totale</b>
Nessuna difficoltà	21	26	47	<b>10,88</b>	
Difficoltà dovute alla disabilità	13	14	27	<b>6,25</b>	
Difficoltà dovute all'ambiente di lavoro	14	13	27	<b>6,25</b>	
Difficoltà dovute all'ambiente fisico	5	9	14	<b>3,24</b>	
<b>Totale</b>	<b>53</b>	<b>62</b>	<b>115</b>	<b>100,00</b>	

La maggioranza dei rispondenti ha dichiarato, quindi, che nelle esperienze di lavoro non hanno incontrato particolari difficoltà. Le criticità sembrano riconducibili a cause esterne, legate alla malattia, o a cause dipendenti dalla scelta di un modello di selezione e inserimento al lavoro non idonea alle caratteristiche del candidato e ai bisogni dell'azienda. Nel corso delle singole iniziative di inserimento lavorativo vanno rilevate le attese del soggetto per identificare l'immagine sociale che egli si è costruito rispetto alla potenziale situazione lavorativa. È importante per questo costruire fin dall'inizio un'identità professionale del soggetto, per poter pianificare al meglio le iniziative di inserimento lavorativo e la loro attuazione concreta. Dall'altra parte, risulterà importante rilevare anche le esigenze dell'azienda, di modo da evitare che l'impresa veda la persona con disabilità come un obbligo o un peso improduttivo ai fini del raggiungimento degli obiettivi aziendali. Se il soggetto ha caratteristiche tali da incontrare le esigenze dell'azienda, il suo inserimento e la sua gestione come risorsa avverranno in un'ottica di valorizzazione.

Infine, nel fornire un consiglio finale per approcciarsi al mondo del lavoro, gli intervistati hanno fatto riferimento principalmente:

- al fatto di non arrendersi, di portare pazienza nella ricerca del lavoro,*
- all'importanza dello studio e della continua formazione,*
- alla rilevanza di scegliere un lavoro che soddisfa e piace,*
- al valore e al peso da dare ai propri punti di forza e non solo alle difficoltà create dalla disabilità cercando il più possibile, in modo realistico, un'occupazione adeguata alle proprie potenzialità.*

### **3. Il confronto con altre Università sui dati ottenuti**

La relazione con i dati ottenuti dal questionario è stata inviata a tutte le Università partecipanti alla ricerca con la specificazione della possibilità di effettuare un confronto tramite video conferenza. In particolare, i referenti di 3 delle 15 Università collaboranti alla ricerca si sono resi disponibili alla discussione dei dati: l'Università di Camerino, di Genova e di Modena-Reggio Emilia. Le video conferenze sono state effettuate in due giorni diversi: il 13 settembre 2016 è avvenuto il confronto con la delegata alla disabilità dell'Università di Genova, prof.ssa Zanobini, mentre il 15 settembre 2016 hanno partecipato il dott. Guaraldi e la dott.ssa Magnani del Servizio Disabilità dell'Università di Modena Reggio Emilia e la dott.ssa Zecchini, responsabile del Servizio Disabilità dell'Università di Camerino. In entrambi i casi si sono passati in rassegna i dati principali, soffermandosi e discutendo quelli più significativi e chiarendo eventuali dubbi emersi. Di seguito si riportano le principali riflessioni emerse dai due incontri.



Un primo dato su cui si è molto discusso in entrambe le occasioni è stato quello relativo al servizio di orientamento professionale offerto dalle Università: dalla raccolta dati è, infatti, emerso che questa opportunità sia poco sfruttata dagli/dalle studenti/esse e laureati/e con disabilità (2,76% pond) e più generale da tutti gli universitari, e si è riflettuto sulle cause, se ciò sia dovuto a una scarsa conoscenza del servizio o a altri fattori, sottolineando al contempo l'importanza dell'orientamento, del lavoro di consapevolezza su di sé, di conoscenza delle proprie risorse e dei propri limiti, soprattutto perché molti studenti con disabilità portano avanti con successo il percorso universitario, superando gli esami, per poi rendersi conto concretamente che la strada professionale intrapresa non è adatta alle proprie caratteristiche e alla propria disabilità in sede di tirocinio o nel primo incontro con la pratica della professione. Leggendo insieme i dati relativi al tasso di occupazione/disoccupazione dei/delle laureati/e con disabilità, la discussione si è soffermata, in maniera più esplicita nella video-conferenza con la referente dell'Università di Camerino, ma in modo più sfumato anche con la prof.ssa dell'Università di Genova, sul dato dell'attivazione di borse lavoro (3,57% pond.) il quale ha portato a una riflessione generale sulla legge 68, su quanto questa abbia delle buone premesse teoriche ma come poi ci sia uno scarto nell'applicazione pratica della legge. Successivamente si è discusso sulla percentuale dei non rispondenti, che è stata differente a seconda delle domande poste, e di come questa, in particolare, sia stata elevata per la domanda relativa alla specificazione degli anni fuori corso nel conseguimento del titolo di studio e, quindi, su come ci sia difficoltà da parte del campione a fornire tale informazione. Questa riflessione si è connessa ad un'altra, ovvero alla reticenza di molto laureati con disabilità nei confronti della firma da apporre alla liberatoria che alcune Università fanno firmare, come quella di Modena Reggio Emilia, per fornire nominativi e dati alle aziende interessate a inserire persone appartenenti alle categorie protette per mezzo della legge 68/99: è stato riferito dai referenti dell'Università di Modena Reggio Emilia che molti di essi non danno il consenso per non essere riconosciuti come persone con disabilità ma come questo sia controproducente in quanto poi le aziende non riescono a inserire personale con lo specifico profilo professionale ricercato.

Oltre alle riflessioni riportate, dal confronto con queste Università sono emersi anche spunti e idee per effettuare degli specifici incroci dei dati che sono stati riportati direttamente sopra, nella descrizione degli stessi.

#### **4. Conclusioni**

I dati raccolti portano a riflettere su come la disabilità sia un concetto dinamico e multidimensionale, essendo una condizione stabile o momentanea che tutte le persone possono sperimentare in una fase

della vita e che dipende in larga parte dall'interazione con un ambiente sfavorevole, così come definito dall'ICF (2001).

La quota di laureati con disabilità che lavora è molto più bassa di coloro che sarebbero in grado di farlo, senza necessità di apportare, nella maggioranza dei casi, grandi cambiamenti o aggiustamenti all'ambiente di lavoro. Sebbene molti di essi siano inseriti con contratto a tempo indeterminato, solo alcuni sono riusciti a trovare lavoro per mezzo della Legge 68/99, che sembra funzionare solo in parte. A questo dato si aggiunge la scarsa conoscenza della Convenzione Onu da parte degli studenti e laureati con disabilità: solo il 29,63%, infatti, ha dichiarato di conoscerla, nonostante questa rappresenti un documento fondamentale nel cammino dei diritti e delle conquiste delle persone con disabilità, anche dal punto di vista dell'inserimento lavorativo. A ciò si aggiunge il mancato sfruttamento dei servizi di orientamento e placement offerti dalle Università. D'altro canto, i dati evidenziano che le persone con disabilità sono proattive nella ricerca del lavoro, ricorrendo a canali che richiedono iniziativa da parte del candidato, come la presentazione autonoma del proprio cv o il networking. Tuttavia, nonostante l'ottenimento del titolo di laurea in una determinata branca, le risposte degli intervistati evidenziano che per quasi la metà del campione occupato il lavoro svolto è poco o completamente incompatibile con il percorso di studi intrapreso. A ciò si aggiunge il fatto che spesso alcuni di loro hanno dovuto rinunciare a delle offerte di lavoro per incompatibilità di queste con la specifica disabilità presentata o fare esperienza di contesti di lavoro direttamente o indirettamente discriminatori, a causa della scarsa conoscenza del mondo della disabilità da parte di aziende e di loro impiegati. Gli stessi intervistati con disabilità si sono mostrati reticenti nel rispondere ad alcune domande, come quella sugli anni fuori corso o su eventuali aggiustamenti/tecnologie necessari per un inserimento lavorativo in connessione al tipo di disabilità presentata, evidenziando come essi stessi per primi non si sentano liberi nel dichiarare i propri limiti/difficoltà o come non ne siano molto consapevoli. L'area del questionario "Bisogni connessi al mondo del lavoro" ci ha mostrato come gli studenti/laureati con disabilità vedano nel lavoro l'obiettivo della realizzazione di sé, la possibilità di crescere in termini di competenze, di professionalità, l'approdo, per quanto possibile, a un determinato livello di indipendenza e di auto-determinazione. In ambito lavorativo, quindi, può e deve essere chiesto ai soggetti con disabilità ciò che è in relazione alle loro capacità e competenze.

Dal punto di vista dell'orientamento al lavoro delle persone con disabilità assumono dunque importanza tutte quelle azioni che possano consentire di raggiungere una consapevolezza delle proprie capacità/abilità, sia da parte del soggetto, sia da parte dell'azienda in cui potrebbe utilmente essere inserito un lavoratore con disabilità. È necessario focalizzarsi sulle capacità lavorative potenziali, oltre che su quelle residue, al fine di individuare la compatibilità tra le capacità

lavorative di un soggetto e un ventaglio di diversi ambiti lavorativi, individuando così anche, laddove necessario, le forme di sostegno più opportune. Un sostegno alla costruzione di una identità consapevole e realistica non può che essere il primo vero passo da compiere, accanto a tutte quelle azioni di carattere culturale e sociali utili ad abbattere le rappresentazioni sociali scorrette e pregiudizievoli circa le persone con disabilità. È partendo, infatti, da un lavoro di consapevolezza sulla persona stessa con disabilità che sarà poi possibile creare contesti aziendali maggiormente preparati e ricettivi a includere queste stesse persone.

I dati raccolti costituiscono le basi per la predisposizione di un percorso di auto-orientamento online, quale strumento di supporto alla missione orientativa delle persone con disabilità, sostenendo i processi di auto-riflessione sulla propria identità e valorizzando il ruolo attivo della persona stessa nella sua autodeterminazione. L'ipotesi è che tale riflessione permetterà, attraverso un successivo contatto dialogico con un esperto, di ottenere una visione ancora più chiara della propria identità professionale, progettando così a mano a mano le iniziative di inserimento lavorativo e la loro concreta attuazione. L'idea è che questo processo orientativo possa consentire, infatti, non solo di scegliere in maniera efficace il proprio futuro professionale, ma anche di svolgere un ruolo attivo negli ambienti di lavoro e di studio. Accanto al lavoro di consapevolezza del candidato, ciò che è necessario a un inserimento lavorativo di successo, e che non è inserito nella nostra ricerca, è la mappatura delle caratteristiche, delle esigenze e degli obiettivi delle imprese. La conoscenza e l'esplicitamento delle capacità/competenze da entrambi i lati, quelle che il candidato presenta e quelle che l'azienda richiede, favorirà l'incontro di esigenze che cercano di convergere. L'orientamento e l'inserimento lavorativo per le persone con disabilità non può seguire solo un sistema di norme, codici e di tutela: questi, infatti, rischiano di rimanere solo aride carte se non si riesce a farli diventare parte del vissuto quotidiano dei singoli e del mondo del lavoro nel suo complesso (Leocata et al., 2015). Assumendo quest'ottica, sarà possibile trasformare l'assunzione delle persone con disabilità da obbligo legislativo a risorsa da valorizzare e rendere produttiva: il lavoratore con disabilità può rappresentare infatti una risorsa chiave sia nel mondo del lavoro come nella stessa comunità.

## **CAPITOLO 4**

### **LA SPERIMENTAZIONE DEL PERCORSO DI AUTO-ORIENTAMENTO: I DATI DELLO STUDIO PILOTA**

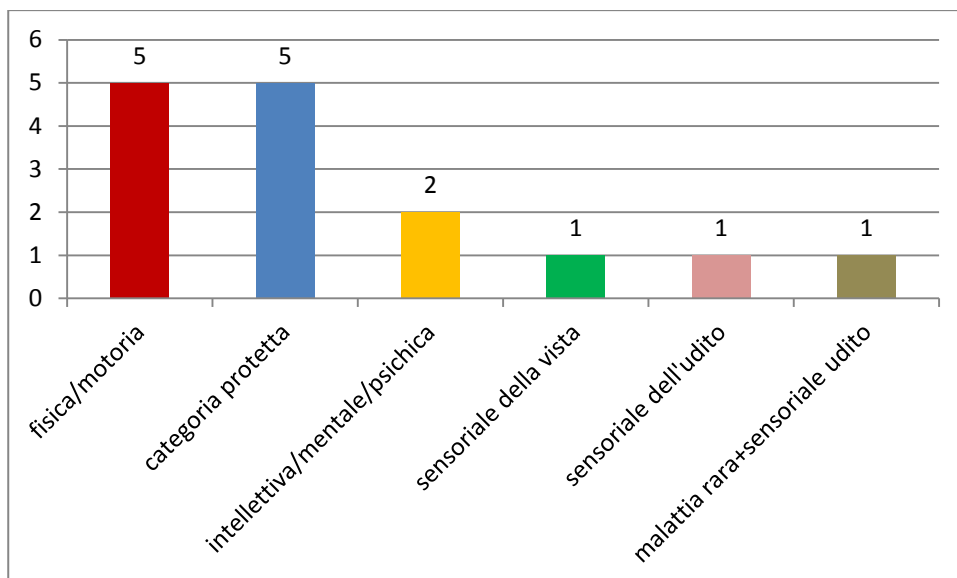
In questo capitolo verranno descritti le caratteristiche del campione e i dati raccolti attraverso il progetto pilota, dedicato alla sperimentazione e valutazione dell'efficacia del percorso di auto-orientamento. Infine verranno presentate le modifiche apportate al percorso stesso sulla base dei dati ottenuti.

#### **1. Il campione**

Gli/Le studenti/esse universitari/e partecipanti alla fase pilota di sperimentazione e raccolta dati sull'efficacia del percorso di auto-orientamento sono stati in tutto 15 sui 60 circa seguiti dal Servizio Disabilità dell'Università di Macerata. L'Università di Macerata è un ateneo di medie dimensioni e ha, ormai da diversi anni, attivato un servizio di accoglienza per studenti disabili al fine di garantire le migliori condizioni per affrontare gli studi universitari, lavorando a stretto contatto con l'Ufficio Orientamento e Placement. Negli anni gli studenti con disabilità seguiti dall'ufficio sono aumentati, in quanto è accresciuto parallelamente il numero di iscritti. L'attenzione da parte dello staff dell'ufficio verso la realizzazione di progetti innovativi sul piano dell'orientamento ha creato la possibilità di sottoporre il percorso auto-orientativo realizzato agli studenti con disabilità seguiti dal servizio, in maniera del tutto libera e volontaria e nel rispetto della privacy.

I 15 studenti/esse che hanno deciso di compilare il percorso orientativo sono 13 femmine (86,67%) e 2 maschi (13,33%) di età compresa tra l'anno di nascita 1962 e il 1997. Nel grafico 1 è possibile vedere il tipo di disabilità posseduta dal campione: 5 (33,33%) di essi presentano una disabilità di tipo fisico/motoria, 5 (33,33%) sono appartenenti alle categoria protette, 2 (13,33%) hanno una disabilità di tipo intellettiva/mentale/psichica, 1 (6,67%) di loro presenta una disabilità sensoriale dell'udito e 1 (6,67%) disabilità sensoriale della vista, mentre l'ultima (6,67%) presenta una malattia rara in comorbilità con una disabilità sensoriale dell'udito.

Grafico 1 – Tipo di disabilità posseduta



## 2. Analisi dei dati: i risultati delle autopresentazioni

In questo paragrafo vengono presentati i dati ottenuti dalle autopresentazioni sottoposte al campione nello studio pilota e viene effettuato un confronto tra gli aggettivi utilizzati in esse prima e dopo la compilazione del percorso di auto-orientamento e l'invio del report con i principali risultati.

La prima autopresentazione richiedeva ai partecipanti di descrivere se stessi utilizzando 3 aggettivi con l'intento di indagare la loro immagine diretta. Nella tabella 1 è possibile vedere gli aggettivi utilizzati in entrata e in uscita.

Tabella 1 – Immagine diretta: aggettivi entrata vs aggettivi uscita

AGGETTIVI ENTRATA	FREQUENZA	AGGETTIVI USCITA	FREQUENZA
<b>Riservato/a</b>	<b>3</b>	<b>Caparbio/a</b>	<b>3</b>
<b>Curioso/a</b>	<b>2</b>	<b>Curioso/a</b>	<b>3</b>
<b>Determinato/a</b>	<b>2</b>	<b>Determinato/a</b>	<b>3</b>
<b>Lavoratore/trice</b>	<b>2</b>	<b>Preciso/a</b>	<b>3</b>
Affidabile	1	<b>Ostinato/a</b>	<b>2</b>
Allegro/a	1	<b>Pignolo/a</b>	<b>2</b>
Ansioso/a	1	<b>Scrupoloso/a</b>	<b>2</b>
Brillante	1	<b>Sensibile</b>	<b>2</b>
Caparbio/a	1	<b>Solare</b>	<b>2</b>
Coerente	1	Affidabile	1
Creativo/a	1	Amichevole	1
Disponibile	1	Attivo/a	1
Divertente	1	Collaborativo/a	1
Educatore/a	1	Deciso/a	1
Emotivo/a	1	Disponibile	1
Empatico/a	1	Galantuomo	1
Fantastico/a	1	Gentile	1
Generoso/a	1	Intelligente	1
Infaticabile	1	Laborioso/a	1

Intelligente	1	Lavoratore/trice	1
Intraprendente	1	Maturo/a	1
Laborioso/a	1	Ottimista	1
Motivato/a	1	Perseverante	1
Ordinato/a	1	Poliedrico/a	1
Ottimista	1	Rigoroso/a	1
Perfezionista	1	Riservato/a	1
Pignolo/a	1	Sarcastico/a	1
Preciso/a	1	Serio/a	1
Riflessivo/a	1	Simpatico/a	1
Scrupoloso/a	1	Tenace	1
Sensibile	1	Testardo/a	1
Serio/a	1	Volenteroso/a	1
Sincero/a	1		
Solare	1		
Spontaneo/a	1		
Tenace	1		
Testardo/a	1		
Timido/a	1		
Versatile	1		
Volenteroso/a	1		

Gli aggettivi in grassetto sono quelli che hanno ottenuto maggiori frequenze: in particolare, in entrata l'aggettivo con una maggiore frequenza (3) è *riservato* mentre in uscita aumentano gli aggettivi con frequenza 3 e sono *caparbio*, *curioso*, *determinato* e *preciso*; gli aggettivi con frequenza 2 in entrata sono *curioso*, *determinato*, *lavoratore*, mentre in uscita sono *ostinato*, *pignolo*, *scrupoloso*, *sensibile* e *solare*.

Si nota quindi, in primo luogo, una maggiore concentrazione nell'utilizzo di alcuni aggettivi in uscita rispetto all'entrata in quanto questi diminuiscono numericamente; in secondo luogo, se in entrata troviamo al primo posto un aggettivo di tipo emotivo-sociale, seguito da aggettivi di tipo cognitivo, in uscita assistiamo a un aumento di utilizzo di aggettivi cognitivi per descriversi, seguiti da aggettivi di tipo emotivo ma anche sociali. In uscita, inoltre, sono presenti anche aggettivi di valenza negativa, come *ostinato* e *pignolo*, evidenziando una maggiore consapevolezza di sé, sia nei propri aspetti positivi che negativi.

Nelle Tabelle che seguono vengono presentati gli aggettivi che compaiono in entrata ma spariscono in uscita e viceversa, cioè quelli che ritroviamo in uscita ma non in entrata (Tabelle 2 e 3).

Tabella 2 – Immagine diretta: aggettivi presenti in entrata ma non in uscita

<b>AGGETTIVI PRESENTI IN ENTRATA MA NON IN USCITA</b>
Allegro/a
Ansioso/a
Brillante
Coerente

Creativo/a
Divertente
Educatore/a
Emotivo/a
Empatico/a
Fantastico/a
Generoso/a
Infaticabile
Intraprendente
Motivato/a
Ordinato/a
Perfezionista
Riflessivo/a
Sincero/a
Spontaneo/a
Timido/a
Versatile

Tabella 3 – Immagine diretta: aggettivi presenti in uscita ma non in entrata

AGGETTIVI PRESENTI IN USCITA MA NON IN ENTRATA
Amichevole
Attivo/a
Collaborativo/a
Deciso/a
Galantuomo
Gentile
Maturo/a
Ostinato/a
Perseverante
Poliedrico/a
Rigoroso/a
Sarcastico/a
Simpatico/a

È interessante notare come dopo la compilazione del percorso orientativo e l'invio del report, scompaiano aggettivi estremi nella definizione di sé, come *infaticabile*, *perfezionista* e *versatile* e come vengano meno sia aggettivi di valenza positiva, come *allegro*, *brillante*, *creativo*, *divertente*,

*fantasioso* ecc., ma anche aggettivi considerati generalmente a valenza negativa, come *ansioso*, *timido*, *emotivo*: ciò potrebbe essere connesso a una riflessione attivata nel percorso orientativo che ha portato alla messa in discussione sia di aspetti positivi che negativi di sé. Gli aggettivi, invece, presenti in uscita ma non in entrata sembrano essere meno estremi e maggiormente di carattere positivo. Bisogna tener presente che il report inviato costituisce una variabile importante nel leggere i dati e che alcuni degli aggettivi comparsi in uscita possano essere connessi ad aspetti evidenziati o a parole in essi utilizzate. Se prendiamo ad esempio questo pezzo di report “*si evidenzia la presenza di più competenze afferenti all’area relazionale (gestire risorse umane, comprendere gli altri, istruire) e tra le intelligenze quella interpersonale, tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, cogliendo facilmente desideri e intenzioni altrui*” si può comprendere come questo possa dare più facilmente luogo all’utilizzo di aggettivi della sfera sociale, come amichevole, collaborativo, gentile, simpatico ecc., maggiormente presenti in uscita.

Nella seconda autopresentazione è stato chiesto ai partecipanti di descrivere, attraverso l’utilizzo di tre aggettivi, come pensano di essere visti dai propri familiari (Tabella 4).

Tabella 4 – Immagine indiretta familiari: aggettivi entrata vs aggettivi uscita

<b>AGGETTIVI ENTRATA</b>	<b>FREQUENZA</b>	<b>AGGETTIVI USCITA</b>	<b>FREQUENZA</b>
<b>Intelligente</b>	<b>4</b>	<b>Disponibile</b>	<b>4</b>
<b>Affidabile</b>	<b>3</b>	<b>Altruista</b>	<b>2</b>
<b>Volenteroso/a</b>	<b>3</b>	<b>Ansioso/a</b>	<b>2</b>
<b>Buono/a</b>	<b>2</b>	<b>Buono/a</b>	<b>2</b>
<b>Forte</b>	<b>2</b>	<b>Determinato/a</b>	<b>2</b>
<b>Gentile</b>	<b>2</b>	<b>Intelligente</b>	<b>2</b>
<b>Sensibile</b>	<b>2</b>	<b>Preciso/a</b>	<b>2</b>
<b>Sincero/a</b>	<b>2</b>	Accorto/a	1
<b>Testardo/a</b>	<b>2</b>	Affettuoso/a	1
Altruista	1	Affidabile	1
Ansioso/a	1	Alleghro/a	1
Capace	1	Amichevole	1
Caparbio/a	1	Attivo/a	1
Curioso/a	1	Coerente	1
Determinato/a	1	Deciso/a	1
Disponibile	1	Estroso/a	1
Divertente	1	Generoso/a	1
Generoso/a	1	Gentile	1
Indeciso/a	1	Maturo/a	1
Instancabile	1	Ostinato/a	1
Ironico/a	1	Paziente	1
Ponderato/a	1	Responsabile	1
Preciso/a	1	Riservato/a	1
Riservato/a	1	Risolutivo/a	1
Scrupoloso/a	1	Sfortunato/a	1
Tenace	1	Sincero/a	1
Timido/a	1	Solare	1
Umorale	1	Studioso/a	1
Utile	1	Talentuoso/a	1
		Testardo/a	1
		Tignoso/a	1



		Umoristico/a	1
--	--	--------------	---

In entrata l'aggettivo con maggiore frequenza (4) è *intelligente*, seguito da *affidabile* e *volenteroso* con frequenza 3 e da *buono*, *forte*, *gentile*, *sensibile*, *sincero* e *testardo* con frequenza 2; in uscita l'aggettivo con frequenza 4 è *disponibile*, seguito da *altruista*, *ansioso*, *buono*, *determinato*, *intelligente* e *preciso*, tutti con frequenza 2. Sia in entrata che in uscita sono, quindi, presenti sia aggettivi di tipo cognitivo, emotivo e sociale, sebbene in entrata sembrano prevalere gli aggettivi di tipo emotivo mentre in uscita c'è una maggiore equità nel descriversi con aggettivi appartenenti alle tre diverse aree.

Nelle Tabelle 5 e 6 possiamo vedere gli aggettivi presenti prima del percorso di auto-orientamento ma non dopo la sua compilazione e quelli utilizzati dopo il percorso ma non prima.

Tabella 5 – Immagine riflessa familiari: aggettivi presenti in entrata ma non in uscita

<b>AGGETTIVI PRESENTI IN ENTRATA MA NON IN USCITA</b>
Capace
Caparbio/a
Curioso/a
Divertente
Forte
Indeciso/a
Instancabile
Ironico/a
Ponderato/a
Scrupoloso/a
Sensibile
Tenace
Timido/a
Umorale
Utile
Volenteroso/a

Tabella 6 – Immagine riflessa familiari: aggettivi presenti in entrata ma non in uscita

<b>AGGETTIVI PRESENTI IN ENTRATA MA NON IN USCITA</b>
Accorto/a
Affettuoso/a

Allegro/a
Amichevole
Attivo/a
Coerente
Deciso/a
Estroso/a
Maturo/a
Ostinato/a
Paziente
Responsabile
Risolutivo/a
Sfortunato/a
Solare
Studioso/a
Talentuoso/a
Tignoso/a
Umoristico/a

Anche in questo caso, sembrano scomparire dopo la compilazione del percorso orientativo maggiormente aggettivi estremi e generici, quali *forte, capace, instancabile, ponderato, utile*, per lasciare il posto a aggettivi più coerenti alla domanda posta, ovvero più di tipo emotivo-sociale, come ad esempio *affettuoso, allegro, solare, tignoso* ecc., in quanto al soggetto è chiesto di riportare l'immagine indiretta di sé nel contesto familiare. In uscita, inoltre, compaiono maggiormente aggettivi di tipo negativo, come *ostinato, sfortunato, tignoso*, evidenziando una visione di sé maggiormente completa, che tiene conto sia degli aspetti positivi che negativi. Bisogna tener presente, inoltre, che la scala sulla vita familiare del TMA possa aver innescato delle specifiche riflessioni sul vissuto familiare che potrebbero aver influito negli aggettivi utilizzati poi per le autopresentazioni in uscita.

Le ultime due autopresentazioni si sono focalizzate sull'immagine indiretta nel contesto lavorativo: nella prima è stato chiesto di descrivere, sempre attraverso l'uso di tre aggettivi, come pensano di essere visti dal proprio datore di lavoro, per chi ha avuto esperienze di lavoro, o da un futuro datore di lavoro, per chi ancora non le ha avute (Tabella 7); nella seconda, invece, come pensano di essere visti dai colleghi di lavoro o da ipotetici futuri colleghi di lavoro (Tabella 10).

Tabella 7 – Immagine indiretta datore di lavoro (o futuro datore di lavoro): aggettivi entrata vs aggettivi uscita

AGGETTIVI ENTRATA	FREQUENZA	AGGETTIVI USCITA	FREQUENZA
Affidabile	5	Preciso/a	5

<b>Determinato/a</b>	<b>2</b>	<b>Affidabile</b>	<b>3</b>
<b>Gentile</b>	<b>2</b>	<b>Determinato/a</b>	<b>3</b>
<b>Preciso/a</b>	<b>2</b>	<b>Professionale</b>	<b>3</b>
<b>Professionale</b>	<b>2</b>	<b>Puntuale</b>	<b>3</b>
<b>Puntuale</b>	<b>2</b>	<b>Volenteroso/a</b>	<b>3</b>
<b>Serio/a</b>	<b>2</b>	<b>Educato/a</b>	<b>2</b>
<b>Scrupoloso/a</b>	<b>2</b>	<b>Organizzato/a</b>	<b>2</b>
<b>Volenteroso/a</b>	<b>2</b>	<b>Rispettoso/a</b>	<b>2</b>
Attivo/a	1	Amichevole	1
Autonomo/a	1	Coerente	1
Capace	1	Collaborativo/a	1
Collaborativo/a	1	Cortese	1
Dinamico/a	1	Curioso/a	1
Disponibile	1	Dinamico/a	1
Esigente	1	Disponibile	1
Instancabile	1	Efficiente	1
Intrepido/a	1	Impegnato/a	1
Lavoratore/trice	1	Indispensabile	1
Operoso/a	1	Intuitivo/a	1
Ordinato/a	1	Onesto/a	1
Organizzatore/trice	1	Pignolo/a	1
Perfezionista	1	Preparato/a	1
Preparato/a	1	Razionale	1
Responsabile	1	Responsabile	1
Riservato/a	1	Risolutiva	1
Rispettoso/a	1	Serio/a	1
Schietto/a	1	Solare	1
Solare	1		
Tenace	1		
Timido/a	1		
Versatile	1		

L'aggettivo che ha ottenuto una maggiore frequenza in entrata nel descrivere come pensano di essere visti dal proprio o da un futuro datore di lavoro è stato *affidabile*, utilizzato 5 volte, seguito da *determinato*, *gentile*, *preciso*, *professionale*, *puntuale*, *serio*, *scrupoloso* e *volenteroso*, tutti aggettivi con frequenza 2. Seppur l'aggettivo con maggiore frequenza è di tipo sociale, sembra avere una maggiore importanza, in entrata, l'aspetto cognitivo/di prestazione professionale, rappresentato da aggettivi come *preciso*, *professionale*, *puntuale*, *scrupoloso* ecc. In uscita, invece, l'aggettivo con frequenza 5 è *preciso*, seguito da *affidabile*, *determinato*, *professionale*, *puntuale* e *volenteroso*, con frequenza 3, e da *educato*, *organizzato* e *rispettoso* con frequenza 2. Sembrano, quindi, essere presenti in uscita non solo aggettivi che delineano l'aspetto cognitivo/prestazionale come *determinato*, *professionale*, *puntuale*, *preciso*, ma anche aggettivi come *affidabile*, *educato*, *rispettoso*, i quali sottolineano l'importanza anche della componente relazionale sul posto di lavoro, le cosiddette skills sociali che permettono di adattarsi a diversi ambienti di lavoro, una delle aree di auto-riflessione presenti nel percorso orientativo.

Nelle Tabelle 8 e 9 sono elencati gli aggettivi presenti prima ma non dopo la compilazione del percorso di auto-orientamento e gli aggettivi che compaiono unicamente in uscita.

Tabella 8 – Immagine indiretta datore di lavoro (o futuro datore di lavoro): aggettivi presenti in entrata ma non in uscita

<b>AGGETTIVI PRESENTI IN ENTRATA MA NON IN USCITA</b>
Attivo/a
Autonomo/a
Capace
Esigente
Gentile
Instancabile
Intrepido/a
Lavoratore/trice
Operoso/a
Ordinato/a
Organizzatore/trice
Perfezionista
Riservato/a
Schietto/a
Scrupoloso/a
Tenace
Timido/a
Versatile

Tabella 9 – Immagine indiretta datore di lavoro (o futuro datore di lavoro): aggettivi presenti in uscita ma non in entrata

<b>AGGETTIVI PRESENTI IN USCITA MA NON IN ENTRATA</b>
Amichevole
Coerente
Cortese
Curioso/a
Educato/a
Efficiente
Impegnato/a
Indispensabile
Intuitivo/a
Onesto/a
Organizzato/a

Pignolo/a
Razionale
Risolutivo/a
Volenteroso/a

Anche in questo caso è importante evidenziare il ruolo del report nel confrontare gli aggettivi scomparsi o di nuova comparsa. In alcuni di questi report infatti è stata sottolineata la presenza di skills legate al problem solving e di tipo organizzativo/gestionali. Si riporta a questo proposito un esempio di un pezzo di report inviato: *“si evidenzia la presenza di competenze legate all’ambito organizzativo/gestionale (gestire risorse materiali, gestire il tempo, risolvere problemi complessi e/o improvvisi) e la connessione con la valutazione di nessun sforzo data alle condizioni di lavoro che richiedono gestione e coordinamento”*; possiamo comprendere come quindi in uscita possano comparire maggiormente aggettivi che richiamano questi aspetti, come *organizzato, intuitivo, risolutivo*.

Nella Tabella 10, come anticipato sopra, sono presentati gli aggettivi utilizzati dai soggetti del campione per descrivere come pensano di essere visti dai colleghi di lavoro o ipotetici futuri colleghi di lavoro.

Tabella 10 – Immagine indiretta colleghi di lavoro (o futuri colleghi di lavoro): aggettivi entrata vs aggettivi uscita

<b>AGGETTIVI ENTRATA</b>	<b>FREQUENZA</b>	<b>AGGETTIVI USCITA</b>	<b>FREQUENZA</b>
<b>Disponibile</b>	4	<b>Gentile</b>	3
<b>Simpatico/a</b>	4	<b>Affidabile</b>	2
<b>Affidabile</b>	3	<b>Collaborativo/a</b>	2
<b>Riservato/a</b>	3	<b>Determinato/a</b>	2
<b>Divertente</b>	2	<b>Disponibile</b>	2
<b>Preciso/a</b>	2	<b>Leale</b>	2
<b>Puntuale</b>	2	<b>Organizzato/a</b>	2
Amichevole	1	<b>Preparato/a</b>	2
Attento/a	1	<b>Professionale</b>	2
Attivo/a	1	<b>Serio/a</b>	2
Brillante	1	Accomodante	1
Collaborativo/a	1	Altruista	1
Combattivo/a	1	Amichevole	1
Determinato/a	1	Coerente	1
Dolce	1	Comprensivo/a	1
Enigmatico/a	1	Divertente	1
Gentile	1	Introverso/a	1
Minuzioso/a	1	Non competitivo/a	1
Onesto/a	1	Onesto/a	1
Organizzatore/trice	1	Ostinato/a	1
Pignolo/a	1	Paziente	1
Premuroso/a	1	Presente	1
Preparato/a	1	Puntiglioso/a	1
Professionale	1	Razionale	1
Puntiglioso/a	1	Riservato/a	1

Scrupoloso/a	1	Risolutivo/a	1
Sensibile	1	Scrupoloso/a	1
Socievole	1	Sensibile	1
Sorridente	1	Simpatico/a	1
Spiritoso/a	1	Sincero/a	1
		Socievole	1
		Solare	1
		Volenteroso/a	1

Per quanto riguarda i colleghi di lavoro, in entrata gli aggettivi con maggiore frequenza sono *disponibile* e *simpatico* (frequenza: 4), seguiti da *affidabile* e *riservato* con frequenza 3 e da *divertente*, *preciso* e *puntuale* con frequenza 2. In uscita, invece, l'aggettivo con maggiore frequenza è *gentile*, utilizzato 3 volte, seguito da *affidabile*, *collaborativo*, *determinato*, *disponibile*, *leale*, *organizzato*, *preparato*, *professionale* e *serio*, tutti con frequenza 2. Emerge, quindi, in entrata una maggiore dominanza della componente sociale mentre in uscita l'importanza data all'aspetto sociale si affianca anche alla rilevanza della componente cognitiva/prestazionale, evidenziando ancora una volta il valore di entrambe le componenti all'interno di un contesto lavorativo. Il percorso orientativo, infatti, permette una riflessione su entrambi gli aspetti, sia sulle così dette skill specifiche e professionali legate al proprio ambito di formazione/lavoro che su quelle trasversali.

Nelle Tabelle 11 e 12 sono elencati gli aggettivi presenti prima della compilazione del percorso orientativo ma non dopo e quelli utilizzati in uscita ma non presenti prima della compilazione del percorso.

Tabella 11 – Immagine indiretta colleghi di lavoro (o futuri colleghi di lavoro): aggettivi presenti in entrata ma non in uscita

<b>AGGETTIVI PRESENTI IN ENTRATA MA NON IN USCITA</b>
Attento/a
Attivo/a
Brillante
Combattivo/a
Dolce
Enigmatico/a
Minuzioso/a
Organizzatore/trice
Pignolo/a
Preciso/a
Premuroso/a

Puntuale
Sorridente
Spiritoso/a

Tabella 12 – Immagine indiretta colleghi di lavoro (o futuri colleghi di lavoro): aggettivi presenti in uscita ma non in entrata

<b>AGGETTIVI PRESENTI IN USCITA MA NON IN ENTRATA</b>
Accomodate
Altruista
Coerente
Comprensivo/a
Introverso/a
Leale
Non competitivo/a
Organizzato/a
Ostinato/a
Paziente
Presente
Razionale
Risolutivo/a
Serio/a
Sincero/a
Socievole
Solare
Volenteroso/a

Guardando agli aggettivi presenti unicamente in uscita, ci possiamo rendere conto come probabilmente il focus sulle competenze relazionali, sulle intelligenze intra/interpersonale e sulle condizioni di lavoro che implicano frequenti contatti e comunicazioni, possa aver inciso nell'utilizzo degli aggettivi, sia in senso positivo che negativo, in quanto sono presenti in misura maggiore rispetto all'entrata aggettivi anche di valenza negativa che sembrano evidenziare una maggiore consapevolezza della complessità e delle diverse sfaccettature del lavorare insieme ad altre persone.

Guardando più in generale l'insieme degli aggettivi utilizzati nel descriversi anche all'interno di diversi contesti come quello familiare e lavorativo, sembra emergere dopo il percorso orientativo

una maggiore coerenza degli aggettivi utilizzati rispetto alla domanda posta, una visione di sé che sembra abbracciare più aspetti (cognitivo, sociale ed emotivo) e che sembra tenere maggiormente in conto sia gli elementi positivi che negativi. Va sottolineato ancora una volta che non è possibile agganciare direttamente queste modifiche rilevate al percorso di auto-orientamento in quanto tra la raccolta dati in entrata e in uscita del pilota è passato circa 1 mese in cui possono essere avvenuti eventi o avvenimenti che possono aver condizionato i risultati ottenuti. Inoltre va sottolineato il ruolo giocato dal report inviato via email in quanto ciò che in esso è stato evidenziato costituisce una variabile influente importante. Tuttavia i cambiamenti rilevati a seguito del percorso orientativo, sia in positivo che in negativo, fanno pensare a una possibile messa in discussione del modo di vedere sé stessi nei diversi contesti.

### 3. Analisi dei dati: i risultati del TMA

In questo paragrafo vengono descritti i risultati ottenuti nello studio pilota al Test Multidimensionale dell'autostima (TMA) dal campione degli studenti universitari e viene effettuato un confronto tra i punteggi ottenuti prima e dopo la compilazione del percorso orientativo e l'invio del report con i principali risultati.

Per ciascun item del Test TMA il campione è stato chiamato a fornire una delle quattro risposte possibili: *assolutamente vero*, *vero*, *non è vero* e *non è assolutamente vero*. Agli item positivi i punteggi sono stati attribuiti nel seguente modo: assolutamente vero=4, vero=3, non è vero=2 e non è assolutamente vero=1; per gli item con connotazione negativa, invece, è stata seguita un'attribuzione opposta: assolutamente vero=1, vero=2, non è vero=3 e non è assolutamente vero=4. Nella tabella 13 è possibile vedere i singoli punteggi e la media, in entrata e in uscita, ottenuti nella prima scala, quella delle *relazioni interpersonali*.

Tabella 13 – Punteggi entrata e uscita scala delle relazioni interpersonali del TMA

SOGGETTI	PUNTEGGIO ENTRATA	PUNTEGGIO USCITA
Marty	74	87
Sara	65	65
Gigi	70	83
Anna	75	75
Federica	74	68
Laura	71	67
Gioia	63	71
Mariambra	77	66
Klodia	73	74
Carla	80	99
Sindy	59	82
Ver	82	81
Michele	73	77



Cacin	67	68
Sauover	72	74
<b>MEDIA PUNTEGGI</b>	<b>71,67</b>	<b>75,80</b>

In uscita la media dei punteggi aumenta di circa 4 punti: tale crescita nella maggioranza di essi (in particolare i punteggi aumentano per 9 soggetti, diminuiscono per 4 e rimangono stabili per 2) potrebbe essere dovuto al fatto che nel percorso di auto-orientamento e nel successivo report con i principali risultati i soggetti sono stati invitati a riflettere sulle proprie competenze trasversali, tra cui quelle sociali, e sulle proprie intelligenze, tra cui quella interpersonale, relativa alla capacità di interagire con gli altri, di capire i loro desideri, stati d'animo e comportamenti.

Nella tabella 14 sono presentati i punteggi, in entrata e in uscita, con le relative medie, della scala *competenza di controllo dell'ambiente*.

Tabella 14 – Punteggi entrata e uscita scala competenze di controllo dell'ambiente TMA

<b>SOGGETTI</b>	<b>PUNTEGGI ENTRATA</b>	<b>PUNTEGGI USCITA</b>
Marty	84	78
Sara	69	70
Gigi	89	90
Anna	76	88
Federica	75	65
Laura	75	72
Gioia	80	74
Mariambra	80	72
Klodia	89	76
Carla	94	100
Sindy	61	75
Ver	93	84
Michele	74	75
Cacin	69	66
Sauover	78	75
<b>MEDIA DEI PUNTEGGI</b>	<b>79,07</b>	<b>77,33</b>

Per questa scala si registra un calo della media dei punteggi: vi è un aumento di questi, infatti, solo per 6 soggetti mentre per gli altri 9 si ha una diminuzione. Tale scala, come già detto, ha l'intento di cogliere quanto le persone influiscono sul loro ambiente, la capacità di risolvere problemi e la valutazione di efficacia delle proprie azioni anche alla luce delle reazioni degli altri. È possibile che la parte di valutazione delle condizioni di lavoro e dello sforzo a esse connesso abbia fatto rendere conto alcuni di loro su quanto sia difficile adattarsi ad alcune condizioni di lavoro (es: dove è richiesto stare in piedi per molto tempo, camminare, usare mani o oggetti, interagire con clienti ecc.) in quanto nei report inviati molto spesso sono state evidenziate incongruenze tra determinati ambiti lavorativi riportati dai soggetti nel percorso di auto-orientamento come loro aspirazioni e lo sforzo che questi hanno sottolineato nelle condizioni di lavoro che tali contesti professionali comportano.

Si riporta a questo proposito un esempio di report dove è stata evidenziata una contraddizione: “ si pone l’attenzione sul fatto che nella parte narrativa sono state inserite come proprie aspirazioni lavorative professioni che prevedono un contatto con il pubblico ma che nella parte del percorso orientativo relativa alle condizioni di lavoro, quelle che implicano numerosi contatti con altre persone sono state da lei valutate come richiedenti molto sforzo. La invitiamo a riflettere su questo aspetto.”

La tabella 15 mostra le medie e i punteggi, in entrata e in uscita, relativi alla scala *Emotività*.

Tabella 15 – Punteggi entrata e uscita scala emotività TMA

<b>SOGGETTI</b>	<b>PUNTEGGI ENTRATA</b>	<b>PUNTEGGI USCITA</b>
Marty	83	88
Sara	58	62
Gigi	81	82
Anna	72	74
Federica	71	61
Laura	64	64
Gioiasensini	66	69
Mariambra.iezzi	73	61
Klodia	84	84
Carla.pusceddu.73	75	96
Sindyannucci	54	68
g.verrucci	87	81
Michele.irmici	74	71
Cacin	73	72
Sauover	68	73
<b>MEDIA PUNTEGGI</b>	<b>72,20</b>	<b>73,73</b>

Si registra un aumento di circa 1 punto in uscita nella media dei punteggi: in particolare per 8 soggetti aumentano, per 5 diminuiscono e per 2 di loro i punteggi rimangono stabili. L’aumento generale dei punteggi può essere connesso al fatto che in molti soggetti è stata messa in evidenza l’intelligenza intrapersonale ovvero la presenza di un buon livello di consapevolezza del proprio stato emotivo che può essere presente in diversi momenti e la cognizione della sua connessione con pensieri e comportamenti.

Nella tabella 16 è possibile visionare i punteggi e le relative medie, in entrata e in uscita, ottenuti dal campione nella scala del *successo universitario/lavorativo*.

Tabella 16– Punteggi entrata e uscita scala successo universitario/lavorativo TMA

<b>SOGGETTI</b>	<b>ENTRATA</b>	<b>USCITA</b>
Marty	71	85
Sara	61	62
Gigi	81	81
Anna	77	82
Federica	71	71

Laura	84	77
Gioia	69	70
Mariambra	81	73
Klodia	92	83
Carla	75	96
Sindy	76	70
Ver	78	75
Michele	70	70
Cacin	79	63
Sauover	72	73
<b>MEDIA PUNTEGGI</b>	<b>75,80</b>	<b>75,40</b>

Come si può vedere dalla tabella, in questa scala la media dei punteggi rimane pressoché la stessa in entrata e in uscita: nel dettaglio, i punteggi aumentano per 6 soggetti, diminuiscono per 6 soggetti e rimangono invariati per 3. In questa scala veniva chiesto al campione di riflettere e valutare i propri successi reali nel contesto universitario o lavorativo e sembrerebbe che la riflessione attivata nel percorso di auto-orientamento non determini significativi cambiamenti nella percezione di successo. Probabilmente una modifica nella percezione di successo universitario o lavorativo richiede un processo di riflessione, di auto-consapevolezza molto più lungo e approfondito che permetta di tenere presenti i propri successi ma anche i fallimenti e le cause che li hanno prodotti. Se connettiamo tale dato a quelli emersi dalla raccolta dati sulle carriere bisogna tener presente come molti degli studenti universitari probabilmente non abbiano ancora avute esperienze di lavoro o potrebbero aver sperimentato esperienze di lavoro negative, non coerenti alla formazione intrapresa o non adatte alle proprie competenze e al tipo di disabilità posseduta. Ciò ci porta a riflettere sul tema dell'identità lavorativa e sulla necessità di supportarla attraverso interventi non isolati ma gradualmente e continui, nella prospettiva di un orientamento permanente.

Nella tabella 17 sono riportati le medie e i punteggi, in entrata e in uscita, relativi alla scala *vita familiare*.

Tabella 17 – Punteggi entrata e uscita scala vita familiare TMA

<b>SOGGETTI</b>	<b>ENTRATA</b>	<b>USCITA</b>
Marty	73	100
Sara	86	78
Gigi	92	98
Anna	81	82
Federica	95	95
Laura	80	76
Gioia	81	75
Mariambra	86	70
Klodia	78	81
Carla	75	75
Sindy	88	74
Ver	86	80
Michele	75	75

Cacin	82	61
Saurover	84	75
<b>MEDIA PUNTEGGI</b>	<b>82,80</b>	<b>79,67</b>

Il punteggio medio di tale scala registra un calo in uscita di circa 3 punti: in particolare, i punteggi diminuiscono per 8 soggetti, aumentano per 4 e rimangono stabili per 3. Nella scala i soggetti sono stati invitati a riflettere e valutare il grado di sostegno/affetto percepito dai propri familiari ed è possibile che tale aspetto sia stato poco oggetto di riflessione nel percorso di auto-orientamento o che la richiesta precedente delle autopresentazioni di fornire l'immagine indiretta di sé nel contesto familiare possa aver in qualche modo contribuito nel cambiamento della valutazione del sostegno percepito. Inoltre va ricordato che tra la prima e la seconda somministrazione delle domande del TMA è passato 1 mese in cui possono essere accaduti eventi nel contesto familiare che possano in qualche modo aver influito sulle risposte date.

Nella tabella 18 si possono osservare i punteggi e la media di questi, in entrata e in uscita, per la scala del *vissuto corporeo*.

Tabella 18 – Punteggi entrata e uscita scala vissuto corporeo TMA

<b>SOGGETTI</b>	<b>ENTRATA</b>	<b>USCITA</b>
Marty	78	73
Sara	57	61
Gigi	82	82
Anna	59	68
Federica	67	66
Laura	65	61
Gioia	60	63
Mariambra	70	68
Klodia	57	71
Carla	69	70
Sindy	50	74
Ver	74	74
Michele	61	60
Cacin	53	64
Saurover	69	70
<b>MEDIA PUNTEGGI</b>	<b>64,73</b>	<b>68,33</b>

In questa scala si registra un aumento del punteggio medio in uscita di circa 4 punti: nel dettaglio, i punteggi aumentano in 8 soggetti, diminuiscono per 5 e rimangono stabili per 2. Tale aumento generale potrebbe essere connesso al fatto che gli studenti sono stati invitati a riflettere sul proprio corpo, sulle sue funzionalità, sull'intelligenza corporeo cinestesica sia grosso che fine motoria e sull'adattamento a diverse condizioni di lavoro che richiedono l'uso di tutto o solo di alcune parti del corpo. In molti report sono state evidenziate la presenza sia di competenze che richiedevano l'utilizzo di parti del corpo come riparare, mantenere, scrivere, sia la presenza dell'intelligenza

corporeo-cinestesica, indipendentemente dalle caratteristiche della propria disabilità. Si riporta a questo proposito un pezzo di report inviato: *“Si evidenzia la presenza dell’intelligenza corporeo-cinestetica, che caratterizza le persone che sanno usare il proprio corpo o parti di esso in diversi modi, sia per fini espressivi che pratici. Si connette a questo la segnalazione, nel percorso di auto-orientamento, di competenze legate ai processi di riparazione e manutenzione”*. Sebbene questa area del TMA abbia spesso suscitato fastidio in molti che vi sono trovati a rispondere c’è da dire che l’aumento dei punteggi potrebbe anche essere collegato al fatto che molte persone con disabilità forse si sono trovate a soffermarsi e a riflettere sul proprio corpo e sul suo uso per la prima volta o comunque in una maniera più dettagliata di quanto probabilmente sono stati abituati a fare. È probabile che tale riflessione sul vissuto corporeo si sia rivelata per molti meno terrificante o negativa di quanto si aspettassero, con una maggiore consapevolezza dei diversi usi che si possono fare del corpo e delle sue singole parti, indipendentemente dal tipo di disabilità posseduta.

In conclusione, si registrano dei cambiamenti tra entrata e uscita nei punteggi ottenuti dal campione al test sull’autostima, probabilmente dovuti alla riflessione innescata dal percorso di auto-orientamento sulle proprie conoscenze, competenze, intelligenze e sui propri limiti: ciò per alcuni soggetti ha determinato un calo di punteggio mentre per altri un aumento di punteggio in determinate scale dello strumento. È, infatti, all’interno di un processo di consapevolezza, auto-riflessivo, che si possono conoscere le proprie potenzialità ma anche i propri limiti. Bisogna però tenere presente che i cambiamenti rilevati potrebbero essere dovuti anche ad altri fattori non conosciuti e non controllati o agli stessi strumenti utilizzati per la raccolta dati.

Risulta importante capire come poter aiutare la persona con disabilità a pensarsi e immaginarsi nel futuro sulla base di ciò che pensa di possedere o no nel presente, all’interno non di una rilevazione isolata ma di una prospettiva progettuale che favorisca una graduale presa di coscienza di sé.

#### **4. I Feedback ricevuti dalle altre Università**

Parallelamente alla raccolta dati in entrata e in uscita sul percorso di auto-orientamento con un campione di studenti con disabilità dell’Università di Macerata, il percorso di auto-orientamento stesso è stato inviato alle Università che avevano collaborato nella precedente fase della ricerca di raccolta dati, con l’obiettivo di farlo visionare a esperti nelle tematiche della disabilità e dell’orientamento e a studenti/esse di altre Università. A causa di limiti temporali della ricerca e di impegni specifici delle Università, solo l’Università di Salerno è riuscita a collaborare in questa fase.

In particolare, l'Università ha sottoposto il percorso ad alcuni degli studenti con disabilità seguiti dall'Ufficio preposto e questi sono stati i feedback ricevuti:

- *ritengo che il questionario sia ben strutturato e che richieda molta attenzione e un'attenta valutazione per essere compilato al meglio;*
- *ho solo feedback positivi, questionario non eccessivamente lungo e ben strutturato;*
- *personalmente ho trovato il form molto semplice da compilare, facile da comprendere ed utile per riflettere su sé stessi.*

## **5. I dati ricavati dal focus group con gli insegnanti di scuola superiore**

L'ultima sperimentazione del percorso di auto-orientamento è avvenuta sottoponendo il percorso al giudizio di insegnanti di scuola superiore attraverso la programmazione di un focus group, con l'idea di un possibile adattamento del percorso a target diversi, tra i quali gli studenti delle scuole superiori. Il focus group si è svolto in data 24/10/2017 e ha coinvolto 15 insegnanti delle classi quarte e quinte di un istituto professionale alberghiero di Loreto (AN). Gli insegnanti coinvolti, come precedentemente detto, sono tutti insegnanti di sostegno o coinvolti nella progettazione degli interventi di orientamento professionale della scuola, di classi quarte e quinte. A ognuno di loro è stato consegnato due settimane prima dell'incontro il percorso di auto-orientamento, di modo tale da fare le proprie riflessioni personali sullo strumento, e poi discuterne in gruppo all'interno del focus group. Il ruolo di conduttore è stato ricoperto da uno dei professori della scuola e dalla sottoscritta in qualità di osservatore, con la funzione di annotare le informazioni principali. Il focus group ha avuto una durata complessiva di un'ora e mezza e ha avuto luogo in un'aula della scuola superiore. I membri del gruppo si sono posizionati a semi-cerchio in modo da facilitare l'interazione tra tutti i componenti e il conduttore.

Di seguito si riportano i dati emersi.

Il primo aspetto sottolineato dagli insegnanti è stato la complessità dei termini utilizzati per definire soprattutto le competenze tecnico professionali e quelle trasversali: gli insegnanti hanno evidenziato che gli studenti possono non capire o non sapere, ad esempio, cosa si intenda per *gestione delle risorse umane* e quindi ciò potrebbe tradursi in una risposta data in maniera superficiale all'interno del percorso di auto-orientamento. Essi, quindi, hanno rimarcato la necessità di adattare il lessico con lo scopo di favorire una maggiore comprensione delle conoscenze e delle competenze presentate.

In secondo luogo, gli insegnanti hanno molto apprezzato la parte di valutazione delle condizioni di lavoro connesse a diversi ambiti professionali: hanno considerato questa parte un punto di forza del percorso di auto-orientamento in quanto permette all'individuo di valutare, indipendentemente dalla

disabilità presentata, lo sforzo che una data situazione lavorativa con certe caratteristiche specificità richiede.

Anche la successiva parte del percorso di auto-orientamento, ovvero la sezione dedicata al profilo delle intelligenze multiple, è stata considerata dagli insegnanti un punto di forza del percorso, in quanto permette di avere una visione a 360° della persona, facendo emergere ulteriori intelligenze, punti di forza dello studente, oltre a quelle tradizionalmente valutate e prese in considerazione dal sistema scolastico, ovvero quella linguistica e quella logico-matematica.

Infine, anche per la parte narrativa del percorso in cui si chiede alla persona di raccontare i propri punti di forza e debolezza e le proprie aspirazioni professionali è stata evidenziata dagli insegnanti la necessità di un adattamento del lessico utilizzato traducendo, ad esempio, i punti di forza e i punti di debolezza in *“in che cosa ti reputi bravo e in che cosa ti reputi meno bravo”*, di modo tale da stimolare nel soggetto una narrazione il più possibile realistica e connessa alle proprie esperienze quotidiane.

Nel focus group è stato sottoposto a valutazione degli insegnanti non solo il percorso di auto-orientamento, ma anche gli strumenti utilizzati per la raccolta dei dati nello studio pilota, ovvero le autopresentazioni e il Test multidimensionale dell'autostima. Se per le autopresentazioni gli insegnanti hanno fatto presente solo la necessità di utilizzare non solo aggettivi ma in generale parole per descrivere se stessi nei diversi contesti richiesti, il TMA ha suscitato invece parecchie polemiche. Le domande di alcune scale dello strumento, come ad esempio quelle del vissuto corporeo o della vita familiare, sono state giudicate dagli insegnanti forti e destabilizzanti per i ragazzi con disabilità, soprattutto perché essi ci hanno riferito che molti dei loro studenti non sono del tutto consapevoli di avere una disabilità. Nella presente ricerca la decisione dell'utilizzo del TMA per la raccolta dati in entrata e in uscita dello studio pilota è scaturita dalla considerazione della necessità di far riflettere il singolo ragazzo/a, indipendentemente dal fatto che abbia una disabilità o meno, sui diversi aspetti che vanno a determinare la propria visione di sé e la propria autostima, in linea con un concetto culturale di parità promosso dai Disabilities Studies. Le considerazioni emerse dal focus group ci hanno fatto rendere conto che questo è ancora un cammino culturale lungo da portare avanti e che necessita del coinvolgimento sia delle persone stesse con disabilità che di tutti coloro che si trovano a interagire con esse nelle diverse fasi di vita.

## **6. Conclusioni: bilancio dei punti di forza e delle criticità e modifiche apportate al percorso di auto-orientamento alla luce dei risultati dello studio pilota**

I dati ottenuti hanno permesso di porre in evidenza i punti di forza e le criticità del percorso orientativo creato.

In particolare, i dati ricavati dallo studio pilota realizzato attraverso tappe differenti hanno evidenziato alcuni cambiamenti nelle immagini dirette e indirette di sé e nella valutazione della propria autostima a seguito della compilazione del percorso di auto-orientamento e dell'invio del report con i principali risultati ottenuti. Tali cambiamenti rilevati ci hanno spinto a formulare delle ipotesi: da un lato, essi potrebbero essere stati determinati dalla riflessione attivata nel percorso orientativo che ha fatto rendere conto di alcuni punti di forza che i soggetti presentano in determinate aree e dei punti di debolezza connesse ad altre; dall'altro lato, alcune criticità dello studio pilota stesso e degli strumenti utilizzati evidenziano la necessità di tenere in conto altre variabili e di progettare nuove raccolte dati via via sempre più articolate e specifiche.

Il percorso di auto-orientamento è stato sottoposto ad alcune modifiche sulla base dei dati ottenuti dalle diverse valutazioni dello studio pilota. In particolare, accanto ad ogni conoscenza e competenza elencate sono state inserite due righe di specificazione relative al significato delle stesse ricavate dall'Indagine Istat-Isfol sulle professioni (2012), di modo tale da permettere una maggiore comprensione dei termini utilizzati (specie per persone con difficoltà linguistiche/cognitive) e un maggiore adattamento del percorso a target differenti. Di seguito si riportano tre esempi:

- conoscenza *Legislazione e istituzioni (Conoscenza delle leggi, del ruolo delle istituzioni e delle procedure politiche)*;
- competenza tecnico professionale *Sorvegliare macchine (Controllare il corretto funzionamento di macchine o altri oggetti di lavoro)*;
- competenza trasversale *Negoziare (Discutere con gli altri per trovare un accordo o cercare di mettere insieme opinioni diverse)*.

Infine, per la parte relativa alla narrazione di sé, dei propri punti di forza e debolezza e delle proprie aspirazioni lavorative è stato deciso dal gruppo di ricerca di adattare il linguaggio della consegna allo specifico target a cui il percorso di auto-orientamento verrà sottoposto (studenti universitari o studenti scuola superiore).

Tali revisioni ci portano a concludere che è necessario lavorare ancora per la predisposizione di uno strumento che permetta di sostenere in modo efficace i processi riflessivi dell'individuo, raccogliendo dati con target differenti e ponendo attenzione sia alle determinanti individuali, del



candidato con disabilità che si approccia ad inserirsi al mondo del lavoro, ma anche a quelle extraindividuali, connesse cioè alla realtà esterna come il contesto lavorativo. Per orientare i giovani alle scelte bisogna predisporre percorsi che, direttamente o indirettamente, promuovano lo sviluppo di una progettualità fondata su una realistica conoscenza di sé, sulla scoperta di ciò ho sviluppato nelle diverse esperienze della mia esistenza e la conoscenza delle opportunità lavorative presenti nel proprio contesto di vita. Realizzare un percorso che possa favorire l'autoesplorazione dell'individuo rappresenta un obiettivo importante nell'ottica di una maggiore valorizzazione e di aumento dell'occupabilità delle persone con disabilità ma rappresenta anche un'operazione molto delicata, dal momento che riguarda la persona ma anche tutte le variabili e gli attori che vi ruotano intorno.

## Conclusioni, limiti della ricerca e prospettive future

All'inizio del percorso ci siamo posti l'interrogativo: *è possibile aumentare la consapevolezza negli/nelle studenti/esse universitari/e e laureati/e con disabilità, che si avvicinano al mondo del lavoro, rispetto alle proprie abilità, competenze e risorse oltre che alle limitazioni imposte dalla propria disabilità?*

Muovendo dall'analisi delle teorie nel campo dell'orientamento, dalla relazione tra orientamento e costruzione del sé/dell'identità e dall'applicazione delle dimensioni dell'orientamento nel settore della disabilità, siamo giunti a individuare nella concezione attuale di un orientamento permanente volto a promuovere l'auto-determinazione dell'individuo e nella prospettiva costruttivista il principale riferimento teorico e metodologico da cui partire per fondare il presente lavoro di ricerca, finalizzato a sviluppare un percorso di auto-orientamento in grado di attivare processi di riflessione su di sé, sulle proprie conoscenze, competenze, sulle proprie risorse e sui propri limiti, considerando il focus sulle abilità un elemento fondamentale per la valorizzazione delle persone con disabilità. Le teorie analizzate, infatti, ci hanno mostrato che l'individuo è relativamente "handicappato", cioè l'handicap è un fatto relativo e non un assoluto. In altri termini un'amputazione non può essere negata ed è quindi assoluta; lo svantaggio (handicap) è invece relativo alle condizioni di vita e di lavoro, alla realtà in cui l'individuo è collocato. L'handicap è, dunque, un incontro fra individuo e situazione, uno svantaggio riducibile o aumentabile (Leocata, 2015). Il passaggio da un modello medico della disabilità che riduce l'individuo alla sua patologie e alle funzioni di cui manca, a un modello sociale che recupera l'integrità dell'individuo nella sua complessità e con le sue potenzialità, è un presupposto fondamentale della concezione attuale dell'orientamento permanente e delle politiche di inclusione sociale, volte a restituire i diritti di una cittadinanza attiva e valorizzare le potenzialità e le capacità anche delle così dette categorie svantaggiate. Tuttavia, nonostante i progressi dal punto di vista teorico e dei diritti, nella nostra cultura vige ancora l'attenzione ai limiti, alle fragilità come condizioni inibitorie rispetto alla possibilità di esprimersi, come persona, nel lavoro e nella vita sociale. Oggi, infatti, la garanzia del diritto al lavoro delle persone con disabilità continua ad essere basata su un concetto di tutela e non di promozione e su un meccanismo di obblighi e non di opportunità. Evolvendo da una filosofia paternalistica nei confronti delle persone con disabilità, verso un approccio che, invece, permetta loro di acquisire consapevolezza e fiducia in se stessi per esercitare un controllo sulla propria vita e una effettiva partecipazione alla vita sociale, è importante che il diritto a non essere discriminati sia associato al diritto a usufruire di interventi che garantiscano la loro indipendenza, integrazione e partecipazione creativa nella vita della comunità (Metallo et al., 2009). Da questi presupposti si è ritenuto un

obiettivo fondamentale attivare un processo di consapevolezza di ciò che possono essere considerate risorse, accanto ai limiti, dell'individuo con disabilità nell'interazione con gli altri e con l'ambiente.

Individuando tale finalità, la prima fase della ricerca è stata dedicata alla rilevazione di dati mancanti relativi all'occupazione e ai fabbisogni lavorativi degli studenti universitari/laureati con disabilità, attraverso la creazione di un questionario, con l'obiettivo di raccogliere dati che fungessero da base per la predisposizione del percorso di auto-orientamento. Se in generale i dati statistici ci presentano una panoramica negativa dell'occupazione delle persone con disabilità poco si sa, infatti, rispetto alle esperienze e alle carriere dei giovani laureati con disabilità, nonostante essi siano numericamente in crescita: ricavare dei dati su cui riflettere è stato valutato un'importante punto di partenza per la progettazione di un eventuale strumento/prodotto. Le risposte ottenute al questionario ci hanno portato a evidenziare che non basta fornire lavoro, protesi, ausili, senza una reale attenzione al senso della vita personale; il lavoro, infatti, non è ricercato e vissuto solo come necessaria risposta ai propri bisogni ma soprattutto come strumento di realizzazione di sé. L'assunzione di un ruolo lavorativo da un contributo decisivo al problema dell'identità, come evidenziato dalla teorie passate in rassegna nel primo capitolo, poiché *“io sono quello che faccio”* (Metallo et al., 2009). Il lavoro rappresenta non solo lo strumento essenziale dell'autosufficienza e il tramite primario della socializzazione, ma anche un elemento fondante dell'identità e dell'autostima. Tuttavia le risposte ottenute ci hanno mostrato anche che vi è una difficoltà, che inizia in primis nelle persone stesse con disabilità e che si ritrova nelle realtà scolastiche, universitarie e lavorative, di tenere presenti e valorizzare le proprie conoscenze e competenze così come le difficoltà che potrebbero essere conseguenza della propria disabilità e quindi di richiedere specifici ausili di cui si potrebbe aver bisogno per un funzionale inserimento all'interno di un contesto universitario/lavorativo.

Sulla base dei dati ricavati dal questionario e degli strumenti già presenti nel campo dell'orientamento è stato strutturato il percorso di auto-orientamento, composto da diverse aree in cui il candidato è chiamato ad auto-valutarsi su una serie di aspetti: conoscenze, competenze tecnico-professionali, competenze trasversali, condizioni di lavoro che richiedono più o meno sforzo, intelligenze, punti di forza e debolezza e aspirazioni in ambito professionale. La finalità che si è cercato di perseguire è la creazione di un percorso virtuoso che permettesse di accrescere la consapevolezza nella persona con disabilità delle proprie capacità e risorse, nell'ottica dell'appropriazione di un ruolo attivo e di un'identità sociale delle persone con disabilità. La scarsa consapevolezza dei propri punti di forza e l'auto-svalutazione impedisce ai soggetti con disabilità di pensarsi, di rappresentarsi in termini di possibilità: il lavoro rappresenta una dimensione di vita in

cui questa possibilità di espressione delle potenzialità individuali può trovare una concreta realizzazione e su cui occorre investire e realizzare progetti per favorire una più ampia e solida inclusione sociale.

Una volta predisposto il percorso, è stato strutturato uno studio pilota volto a sperimentare e valutare l'effettiva efficacia del percorso stesso nell'attivare processi di presa di consapevolezza delle proprie risorse e dei propri limiti negli studenti universitari con disabilità, predisponendo una raccolta dati precedente e successiva alla compilazione del percorso di auto-orientamento e al confronto, attraverso un report, sui principali risultati ottenuti da esso. Parallelamente il percorso di auto-orientamento è stato sottoposto alla valutazione di altri studenti universitari di altre università e all'analisi di un gruppo di insegnanti di scuola superiore, in quest'ultimo caso attraverso la tecnica del focus group, cercando così di ottenere dati sulla sua sperimentazione e adattare il prodotto a diversi target.

I dati ottenuti dallo studio pilota, seppur non generalizzabili, in quanto provenienti da un campione esiguo, hanno evidenziato come il percorso di auto-orientamento attivi una riflessione sulla visione di sé nei diversi contesti (informazioni ricavate dallo strumento delle autopresentazioni) e un cambiamento, in positivo o in negativo, nell'autostima e nella valutazione di sé in diverse aree, ad esempio nell'area delle relazioni interpersonali, del vissuto corporeo, dell'emotività ecc. (informazioni ricavate dal test sull'autostima). I dati ricavati dalle diverse sperimentazioni del pilota ci hanno permesso soprattutto di evidenziare punti di forza e debolezza del percorso creato e di apportare modifiche per una maggiore comprensione e adattabilità del prodotto stesso.

Come prima sperimentazione del prodotto creato, lo studio pilota ha portato a evidenziare come, da un lato, ci sia stata scarsa partecipazione da parte degli studenti con disabilità nel testare il percorso di auto-orientamento probabilmente dovuta a una demotivazione che si portano dietro da tempo e una difficoltà a pensarsi e a pensare la persona con disabilità in un'ottica di parità così come evidenziato da alcune reazioni nella compilazione del TMA, e dall'altra la necessità di rendere consapevoli tutti gli attori (studenti, insegnanti, università e aziende) delle funzioni, delle nozioni, dei compiti aderenti a ogni persona con disabilità

La ricerca essendo in fase pilota, seppur ogni sua fase è stato frutto di continui scambi riflessivi tra diverse realtà accademiche e quella aziendale, ha risentito di alcuni limiti: il questionario utilizzato per la raccolta dati iniziale, seppur sottoposto all'analisi di esperti nel campo della disabilità e dell'orientamento, non è uno strumento validato; il campione dello studio pilota, seppur rappresenta il 10% degli studenti seguiti dall'Ufficio Disabilità dell'Università di Macerata, è esiguo; il test multidimensionale dell'autostima utilizzato per la raccolta dati in entrata e in uscita, seppur permette di avere una valutazione molto dettagliata dell'autostima del soggetto, presenta

alcune aree che potrebbero essere meno collegate alla riflessione attivata nel percorso di auto-orientamento; infine, tra la raccolta dati in entrata e la raccolta dati in uscita nello studio pilota è passato un mese di tempo, all'interno del quale potrebbero essere accaduti fatti o avvenimenti ai soggetti che hanno compilato il percorso di auto-orientamento che potrebbero aver inciso sulla raccolta dati, sulle descrizioni di sé o sui punteggi ottenuti al test autostima, elementi che non sono stati sottoposti a controllo e/o indagati nel presente progetto di ricerca.

A fronte di questi limiti, l'idea è quella di proseguire nella valutazione dell'efficacia del percorso di auto-orientamento e nella sua eventuale sistemazione, raccogliendo dati con un campione via via sempre più ampio e con diverse caratteristiche, apportando eventuali modifiche e/o aggiustamenti anche agli strumenti utilizzati. Un prossimo step della ricerca sarà, infatti, quello di sottoporre il percorso di auto-orientamento a un gruppo di studenti con disabilità delle classi quarte e quinte di un istituto professionale e di utilizzare come strumenti per la raccolta dati le autopresentazioni, adattate nel linguaggio con cui verranno presentate, e solamente determinate scale del test multidimensionale dell'autostima, decisione presa a fronte delle riflessioni scaturite dalla studio pilota rispetto allo strumento stesso. Parallelamente verranno rilevate le rappresentazioni che insegnanti e genitori hanno delle abilità, risorse e limiti di questi studenti di modo tale da mettere in connessione queste diverse immagini, dirette o indirette, che vanno a comporre il sé e l'identità dell'individuo. Successivamente la compilazione del percorso orientativo, saranno previsti poi dei colloqui con un esperto di modo tale da prevedere un secondo momento dialogico di riflessione con lo studente su tutto il materiale ricavato, ponendo le basi così di un processo orientativo graduale che permetta di arrivare a una scelta post-scolastica il più possibile vicina alle risorse e ai desideri dello studente stesso.

Il presente progetto di ricerca, infatti, non vuole esaurire il processo di orientamento nell'autovalutazione che la persona fa di sé stessa in quanto si ritiene fondamentale affiancare questa prima fase a un successivo confronto dialogico con un esperto, elemento di sostegno ai processi di riflessione attivati e tale da permettere un ancoraggio di questi alla realtà esterna, al contesto in cui il soggetto si trova a vivere. Tuttavia si ritiene fondamentale fornire uno strumento che sostenga i processi di auto-riflessione sulla propria identità, valorizzando il ruolo attivo della persona con disabilità. Sarà possibile in questo modo attivare un percorso di orientamento inteso come conoscenza di sé, risultato dell'auto-riflessione da un lato, e dell'esperienza dialogica con gli altri, dall'altro lato. Tale conoscenza permetterà alla persona con disabilità, non solo di scegliere in modo efficace il proprio futuro professionale, ma anche di svolgere un ruolo attivo negli ambienti di studio e di lavoro. Lo sviluppo dell'individuo e la sua capacità di far fronte ai tanti cambiamenti e transizioni, specie per i giovani di oggi a cui è richiesto sempre di più nel mondo del lavoro

flessibilità e adattabilità, costituiscono il centro del processo orientativo con il fine ultimo di agire all'interno della zona di sviluppo prossimale della persona verso la realizzazione della propria identità personale, sociale e professionale. Per questo non si potrà mai parlare solo di attenzione e di cura verso le diverse abilità di tante persone, quanto della necessità umana nel riconoscerne le specificità e la rilevanza nel loro specifico e insostituibile apporto all'architettura delle relazioni sociali. Una società incapace di integrare le sue diverse forme di espressione umane risulterebbe, infatti, incompleta nel suo assetto e impoverita nel suo profilo umanizzante e sociale (Piazza, 2009).

## Bibliografia

- Alessio, L., Franco, G., e Tomei, F. (2015). *Trattato di medicina del lavoro*. Padova: Piccin.
- Amoretti, G., e Rania, N. (2005). *L'orientamento: teorie, strumenti e metodi*. Roma: Carocci Editore.
- Arnett, J. J. (2007). Emerging Adulthood: what is it, and what is good for? *Child Development perspectives*, 1(2), 68-73.
- Baldry, A. C. (2005). *Focus group in azione. L'utilizzo in campo educativo e psicosociale*. Roma: Carocci.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. London: Prentice Hall.
- Baratella, P. e Littamè, E. (2009). *I diritti delle persone con disabilità: dalla concezione internazionale ONU alle buone pratiche*. Trento: Erickson.
- Baratta, L. (2013). *Disabili e lavoro, la Corte Europea Boccia l'Italia* in: <http://www.linkiesta.it/disabili-invalidi-lavoratori>
- Bellezza, E. (2015). L'ennesima occasione perduta, le università italiane alla prova del placement. In E. Bellezza (a cura di). *Lezione di employability/24. Un nuovo modo di fare università* (pp.51-53). Modena: Adapt University Press.
- Bertellino, R. (2007). *Il bagno è perfetto, il problema è arrivarci. Il diritto allo studio delle persone disabili nell'Università di Torino*. Torino: Silvio Zamorani Editore.
- Biagi, L. e Salerno, V. (2014). *Dal riconoscimento individuale alla costruzione sociale. Il contributo di Charles Taylor alla riflessione sul welfare del futuro*. Padova: Libreriauniversitaria.it
- Binet, A. e Simon, T. (1908). Le développement de l'intelligence chez les enfants. *L'Année Psychologique*, 14, 1-94.
- Boni, M., Luderin, P., Semi, A. A., Tortorella A. (2014). *Studenti pazienti. Percorsi di pensiero con studenti universitari*. Milano: Edizioni Libreria Cortina.
- Bovina, L. (1998). I focus group. Storia, applicabilità, tecnica. *Valutazione*, 1, 1-9.

Bracken, B. A. (2003). *Test TMA. Test di valutazione multidimensionale dell'autostima*. Trento: Erickson.

Bruner, J.S. (1990). *La ricerca del significato: Per una psicologia culturale*. trad. it. Torino: Bollati Boringhieri, 1992.

Bruner, J.S. (1962). *Il conoscere: Saggi per la mano sinistra*. trad. it. Roma: Armando Editore, 1968.

Caldin, R. (2002). *Introduzione alla pedagogia speciale*. Padova: Cleup.

Camaioni, L. (a cura di). (1999). *Manuale di psicologia dello sviluppo*. Bologna: Il Mulino.

Castelli, C. e Venini, L. (2004). *Psicologia dell'orientamento scolastico e professionale: Teorie, modelli e strumenti Editore*. Milano: Franco Angeli.

[Cervellin, D. \(2003\). \*Disabili. Come trasformare un limite in un'opportunità\*. Venezia: Marsilio.](#)

[Churco, L. \(2013\). \*Disabilità e linguaggio di riferimento nel rinnovato scenario della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità\*. Roma: Isfol OA in <http://isfoloa.isfol.it/handle/123456789/628>](#)

[Cicognani, E. \(2002\). \*Psicologia sociale e ricerca qualitativa\*. Roma: Carocci.](#)

[Commissione interministeriale sullo sviluppo e l'impiego delle tecnologie dell'informazione per le categorie deboli \(2003\). \*Tecnologie per la disabilità: una società senza esclusi in\*](#)  
[http://archivio.cnipa.gov.it/site/\\_files/Libro\\_Bianco.pdf](http://archivio.cnipa.gov.it/site/_files/Libro_Bianco.pdf)

Cooley, C.H. (1902). *Human Nature and the Social Order*. New York: Charles Scribner's Sons.

Cottini, L. (2016). *L'autodeterminazione nelle persone con disabilità. Percorsi educativi per svilupparla*. Trento: Erickson.

Dainese, R. (2015). *Progetto di vita e disabilità: un processo tra orientamento e ri-orientamenti in*:  
<http://www.siped.it/wp-content/uploads/2015/04/Progetto-di-vita-e-disabilit%C3%A0.-Un-processo-tra-orientamenti-e-ri-orientamenti.pdf>

Del Core, P. (1999). Quadro teorico di riferimento. In Ministero del lavoro e della previdenza sociale (a cura di), *Rapporto finale della ricerca "Seconda indagine nazionale sui servizi di orientamento 1998"*, (pp.17-50). Roma.

Devoto, G. e Oli, C. (1971). *Dizionario della lingua italiana*. Firenze: Le Monnier.



- Di Fabio, A. (2009). *Manuale di psicologia dell'orientamento e career counseling nel XXI secolo*. Milano: Giunti Edizioni.
- Di Santo, R. (2013). *Sociologia della disabilità: teorie, modelli, attori e istituzioni*. Milano: Franco Angeli.
- Domenici, G. (2009). *Manuale dell'orientamento e della didattica modulare*. Bari: Editori Laterza.
- Emiliani, F. e Zani, B. (1998). *Elementi di psicologia sociale*. Bologna: Il Mulino.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: W.W. Norton.
- Feliciati, P. (2014). Il web come servizio universal: la sfida dell'accessibilità. In Ufficio Orientamento e Diritto allo studio (a cura di). *L'orientamento specializzato per gli studenti disabili: l'esperienza all'Università di Macerata*, (pp. 47-72). Macerata: Eum Edizioni.
- Galton, F. (1909). *Galton Essays in Eugenics*. London: Education Society.
- Gardner, H. (1983). *Formae Mentis. Saggio sulla pluralità dell'intelligenza*. trad. it. Milano: Feltrinelli, 1987.
- Gardner, H. (2006). *Cinque chiavi per il futuro*. Milano: Feltrinelli.
- Giberti, F. e Rossi, R. (1993). *Manuale di Psichiatria*. Padova: Piccin.
- Grimaldi, A. (2002). *Orientamento: modelli, strumenti ed esperienze a confronto*. Milano: FrancoAngeli.
- Guichard, J. e Huteau, M. (2003). *Psicologia dell'orientamento professionale: Teorie e pratiche per orientare la scelta negli studi e nelle professioni*. Milano: Raffaello Cortina Editore
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad S. e Herman J.L. (1951). *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*. New York: Columbia University Press.
- Gobo, G. (1998). Il disegno della ricerca nelle indagini qualitative. In A. Melucci, *Verso una sociologia riflessiva* (pp.1-18). Bologna: Il Mulino.
- Holland, J.L. (1966). *The Psychology of Vocational Choice*. Waltham: Blaisdell.
- Isfol, Istat. (2012). *Indagine campionaria sulle professioni Isfol-Istat*, in: [http://fabbisogni.isfol.it/documenti/it/met\\_campionaria\\_2014.pdf](http://fabbisogni.isfol.it/documenti/it/met_campionaria_2014.pdf)

Istat (2013). *Limitazioni nello svolgimento dell'attività lavorativa delle persone con problemi di salute* in: <https://www.istat.it/it/archivio/89392>.

Krueger, R. A. (1994). *Focus group. A practical guide for applied research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Krumboltz, J.D. (1979). A Social Learning Theory of Career Decision Making. In A.M. Mitchell, G.B. Jones e J.L. Krumboltz (a cura di), *Social Learning and Career Decision Making* (pp. 19-49). Cranston: The Carrol Press.

Kulkarni, M. e Lengnick-Hall, M.L. (2014). Socialization of People with Disabilities in the Workplace. *Human Resource Management*, 50, 4, 521-540.

Leocata, G., Bolchini R., Torchio, G. (2015). Persone con disabilità e mondo del lavoro. In L. Alessio, G. Franco e F. Tomei, *Trattato di medicina del lavoro* (pp. 1819-1834). Padova: Piccin.

Lucidi, F., Alivernini, F., Pedon, A. (2008). *Metodologia della ricerca qualitativa*. Bologna: Il Mulino.

Marcarini, M. (2012). Orientamento: a ciascuno la sua strada. Evoluzione delle teorie e riflessioni educative. *Rivista Formazione, lavoro, persona*, Anno II, No.5, 206-214.

Marcia, J.E. (1980). Identity in Adolescence. In J. Adelson (a cura di), *Handbook of Adolescent Psychology* (pp.159–187). Wiley: New York.

Marshall, C. e Rossmann, G. B. (1995). *Designing qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Marsicano, D. (2013). *Universitari con disabilità: diecimila in più in dieci anni. Milano e Torino le prime in classifica*, in: <https://www.superabile.it/cs/superabile/istruzione/universitari-con-disabilita-dieci-mila-in-piu-in-dieci-anni-.html>.

Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.

Maxwell, J. A. (1996). *Qualitative research designs: an interactive approach*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Mead, G.H. (1934). *Mente, sé e società*. trad. it. Firenze: Giunti Editore, 2010.

Metallo, G., Ricci, P., Migliaccio, G. (a cura di). (2009). *La risorsa umana “diversamente abile” nell’economia dell’azienda*. Torino: G. Giappichelli Editore.

Michelini, M e Strassoldo, M. (a cura di). (1999). *Modelli e strumenti per l’orientamento universitario in una struttura territoriale di orientamento*. Udine: Editrice Universitaria Udinese.

Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (2009). *La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità* in: [http://www.osservatoriodisabilita.it/images/documenti/la\\_convenzione\\_onu.pdf](http://www.osservatoriodisabilita.it/images/documenti/la_convenzione_onu.pdf)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2014). *Sesta relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n.68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”anni 2010-2011* in: [https://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/Disabili/Documents/VI\\_Relazione\\_ParlamentoLegge68\\_99\\_2010\\_11.pdf](https://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/Disabili/Documents/VI_Relazione_ParlamentoLegge68_99_2010_11.pdf)

Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (1997). *Direttiva Ministeriale 6 agosto. 487, art.1*. Roma: Miur.

Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (2014). *Linee Guida nazionali per l’orientamento permanente*. Roma: MIUR.

Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca (2017). *XIX Indagine condizione occupazionale dei laureati*. Consorzio Universitario Almalaurea.

Montobbio, E. e Lepri, C. (2000). *Chi sarei se potessi essere. La condizione adulta del disabile mentale*. Pisa: Edizioni del Cerro.

Morgan, D. L. (1998). *Focus group as qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Murru, A. e Zurru, A. L. (a cura di). (2013). *Identità, soggettività e disabilità: processi di emancipazione individuale e sociale*. Milano: Franco Angeli.

Nicolini, P. e Lapucci, T. (2009). La formazione, definizioni, teorie e modelli. In D. Coppola & P. Nicolini, *Comunicazione e processi di formazione. Un approccio interdisciplinare*. (pp. 213-240). Milano: Franco Angeli.

Nicolini, P. (a cura di ). (2011). *La teoria delle intelligenze multiple. Aspetti concettuali e buone pratiche*. Parma: Edizioni Junior.

Neisser , U. (1988). Five kinds of self-knowledge. *Journal Philosophical Psychology*, vol.1 (1), 35-59.

Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M.C., Soresi, S. (2014). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of applied research in intellectual disabilities*, 27 (6), 511-20.

Nota, L. e Soresi, S. (2017). *...for a Manifesto in favour of inclusion. Concerns, ideas, intentions and passwords for the inclusion*. Firenze: Hogrefe Editore.

ONU (2006), *Convention on the rights on persons with disabilities*, in: <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>

Organizzazione Mondiale della Sanità. (2011). *ICF. Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute*. Trento: Erickson.

Parlamento Italiano (1968). *Legge 2 aprile 1968, n.482*. G.U. 30 aprile 1968, n.109.

Parlamento Italiano (1992). *Legge 5 febbraio 1992, n.104. Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate*. G.U. 15 aprile 1994, n.87.

Parlamento Italiano (1999). *Legge 12 marzo 1999, n.68. Norme per il diritto al lavoro dei disabili*. G.U. 23 marzo 1999, n.68, supplemento ordinario n.57.

Parlamento Italiano (2000). *Decreto legislativo 21 aprile 2000, n.181. Disposizioni per agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n.144*. G.U. 4 luglio 2000, n.154.

Parlamento Italiano (2015). *Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.151. Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e di imprese e altre disposizioni in materia di rapporti di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183*. G.U. 23 settembre 2015, n. 221.

Parson, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston: Houghton Mifflin.

Piazza, O. F. (2009). Etica economica e “diverse abilità”. In G. Metallo, P. Ricci e G. Migliaccio (a cura di). *La risorsa umana “diversamente abile” nell'economia dell'azienda* (pp. 151-168). Torino: G. Giappichelli Editore.

Piazza, V. (1996). *L'insegnante di sostegno*. Trento: Erickson.

- Pojaghi, B. e Nicolini, P. (a cura di). (2008). *Contributi di psicologia sociale in contesti socio-educativi*. Milano: Franco Angeli.
- Polàček, K. (a cura di). (1979). *Inventario degli interessi professionali di G.F. Kuder*. Firenze: Organizzazioni Scientifiche.
- Pollo, M. (2010). Prefazione. In V. Caggiano, *Qualità e quantità dell'orientamento. Tensioni, esperienze, prospettive* (p-12). Roma: Anicia.
- Pombeni, M.L. (1990). *Orientamento scolastico e professionale: un approccio socio-psicologico*. Bologna: Il Mulino.
- Portelli, S. (2008). *La disabilità negli occhi di tutti*, in: [www.archivio.formazione.unimib.it/DATA/.../psi/.../lezione%20portelli6-5.doc.doc](http://www.archivio.formazione.unimib.it/DATA/.../psi/.../lezione%20portelli6-5.doc.doc).
- Quaglino, G.P. (2004). *Autoformazione. Autonomia e responsabilità per la formazione di sé nell'età adulta*. Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Raccomandazione conclusiva del Congresso UNESCO sull'Orientamento, Bratislava 1970.
- Montedoro, C., e Zagardo, G. (a cura di). (2003). *Maturare per orientarsi. Viaggio nel mondo dell'orientamento formativo*. Milano: Franco Angeli.
- Rogers, C. (1951). *Client-Centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory*. London: Constable.
- Roe, A. (1951). A Psychological Study of Eminent Biologists. *Psychological Monographs*, v. 65, No.14, 1-68.
- Schön, D.A. (1987). *Formare il professionista riflessivo. Per una nuova prospettiva della formazione e dell'apprendimento nelle professioni*. Milano: Franco Angeli, 2006.
- Soresi, S. e Nota, L. (2010). *Sfide e nuovi orizzonti per l'orientamento. Diversità, sviluppo professionale, lavoro e servizi territoriali – vol.2*. Firenze: Giunti O.S.
- Strong, E.K. (1943). *Vocational interests of man and women*. Stanford: Stanford University Press.
- Super, D.E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row.
- Stone, L.D. e Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *Academy of Management Review*, 21 (2), 352-401.

Terrucidoro, G. (2015). *Non solo handicap. Un'operazione culturale che attraversa e va oltre il racconto*. Ancona: Italic.

Vygotskij, L.S. (1934), *Pensiero e linguaggio*. trad. it. Bari: Laterza, 1990.

World Health Organization (2011). *World report on disability*. Genova: WHO Press.

Zucchermaglio, C., Alby, F., Fatigante, M., Saglietti, M. (2013). *Fare ricerca situata in psicologia sociale*. Bologna: Il Mulino.

## **APPENDICE 1: QUESTIONARIO MONITORAGGIO CARRIERE E INDIVIDUAZIONE BISOGNI CONNESSI AL MONDO DEL LAVORO**

### **AREA: INFORMAZIONI GENERALI**

1. Genere:

Maschio

Femmina

2. Anno di nascita:

3. Regione di residenza:

Altro (specificare)

Valle D'Aosta

Piemonte

Lombardia

Veneto

Trentino Alto Adige

Friuli Venezia Giulia

Liguria

Emilia Romagna

Toscana

Umbria

Marche

Lazio

Abruzzo

Campania

Molise

Basilicata

Puglia

Calabria

Sicilia

Sardegna

### **AREA: DISABILITA'**

4. Tipo di disabilità:

Altro (specificare)

Fisica/Motoria

Sensoriale dell'udito

Sensoriale della vista

Intellettiva/Mentale/Psichica

Malattia rara

No disabilità ma categoria protetta

No disabilità ma DSA

5. Percentuale di disabilità:

6. Iscritto/a alle graduatorie legge 68:

Sì

No

7. Riconoscimento legge 104/92:

Sì

No

8. E' a conoscenza della Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità?

Sì

No

### **AREA: FORMAZIONE**

9. Qualifica scolastica di accesso al percorso universitario:

Altro (specificare)

Diploma di Liceo

Diploma di maturità Tecnica

Diploma di maturità Professionale

10. Livello di istruzione attuale:

Diploma

Laurea Triennale

Laurea Magistrale

Laurea a ciclo unico

Laurea Specialistica/vecchio ordinamento

Specializzazione post laurea (dottorato, master, scuola di specializzazione ecc.)

11. Si è laureato in corso?

Sì

No

12. Anni fuori corso:

13. Specificare nome del titolo di studio posseduto:

14. Anno di conseguimento del titolo:

15. Votazione:

16. Attualmente:

Altro (specificare)

è iscritto/a a una Laurea Triennale

è iscritto/a a una Laurea Magistrale

è iscritto/a a una Laurea Vecchio Ordinamento

è iscritto/a a una Laurea a ciclo Unico

è iscritto/a ad un percorso di formazione post laurea (dottorato, master, scuola di specializzazione ecc.)

ha terminato gli studi

17. Specifichi il nome del corso di laurea/post laurea che sta frequentando:

18. Durante il suo percorso di studi, ha mai preso contatti con l'Ufficio Disabilità dell'Università?

Sì

No

19. Per quali necessità?

Altro (specificare)

Richiesta di informazioni (corsi di studio, tasse, ecc...)

Iscrizione all'Università

Orientamento alla scelta del percorso di studio e professionale

Accompagnamento e trasporti

Servizio prendi appunti

Tutorato specializzato

Esami personalizzati

Interpretariato LIS

Attrezzature tecniche e informatiche

Stage/Ricerca lavoro

## **AREA: CARRIERA LAVORATIVA**

20. Situazione occupazionale attuale:

Disoccupato non in cerca di lavoro

Studente

Studente lavoratore



Lavoratore  
In cerca di prima occupazione  
Disoccupato in cerca di lavoro

21. Se lavoratore, specifichi che tipo di esperienza/e lavorativa/e sta svolgendo attualmente:

Altro (specificare)  
Stage retribuito  
Apprendistato  
Borsa lavoro  
Lavoro occasionale/a chiamata  
Co.co.pro  
Contratto a tempo determinato  
Contratto a tempo indeterminato  
Libero professionista/Lavoratore autonomo

22. Specificare come ha trovato questa/e attività:

Altro (specificare)  
Canali Social (Linkedin, Twitter, Facebook ecc.)  
Autonomamente/ricerca attiva  
Collocamento mirato  
Agenzia del lavoro  
Siti di recruiting online e/o Agenzie per il lavoro online  
Famiglia/rete di conoscenze  
Scuola/Università  
Associazioni

23. Ritiene che il suo lavoro attuale sia coerente con il titolo di studio conseguito?

Segni un numero da 1 (completamente incoerente) a 5 (perfettamente coerente)

24. L'azienda/ente per cui sta lavorando ha apportato modifiche all'ambiente di lavoro o ha acquistato appositi strumenti richiesti dalla sua specifica disabilità:

Sì, su mia richiesta/necessità  
Sì, su idea dell'azienda per permettermi di lavorare al meglio  
No

25. Se sì, specifichi quali:

#### **AREA: ESPERIENZE LAVORATIVE**

26. Ha avuto esperienze di lavoro in passato?

Sì  
No

27. Se sì, di che tipo?

Altro (specificare)  
Stage curriculare  
Stage extracurriculare  
Apprendistato  
Borsa lavoro  
Lavoro occasionale/a chiamata  
Co.co.pro  
Contratto a tempo determinato  
Contratto a tempo indeterminato  
Libero professionista

28. Specificare come ha trovato questa/e attività:

Altro (specificare)  
Autonomamente/ricerca attiva  
Collocamento mirato  
Agenzia del lavoro  
Siti di recruiting online/Internet

Famiglia/rete di conoscenze  
Scuola/Università  
Associazioni

29. Ha svolto esperienze di lavoro all'estero?

Sì  
No

30. Ha ricevuto offerte di lavoro che poi ha rifiutato?

Sì  
No

31. Se sì, per quali motivi?

### **AREA: BISOGNI CONNESSI AL LAVORO**

32. In una parola, che cosa cerca nel lavoro?

33. A quali settori lavorativi è interessato/a - in quale settore è attualmente occupato/a?

Abbigliamento/Tessile/Moda

Aeronautico

Agenzie di viaggio – Tour Operator

Alimentare

Ambientale

Agricoltura – Allevamento

Amministrativo contabile

Architettura e design

Assicurazioni

Automotive

Bancario

Calzaturiero

Carta

Cemento e laterizi

Chimico

Commerciale al dettaglio

Commercio all'ingrosso

Consulenza

Corrieri

Contabilità e controllo

Edile

Editoria

Elettromeccanico

Elettronica

Energia – gas – acqua

Farmaceutico

Finanziario

Formazione

Grande distribuzione

Immobiliare

Impiantistica

Informatica

Ingegneria

Internet services

Lavoro domestico

Legale

Marittimo

Meccanico

Altro (specificare)

Minerario/Metallurgico

Mobili e legno

Navale

No profit  
Orafo  
Ottica  
Pesca e piscicoltura  
Plastica e gomma  
Produzione  
Pubblica amministrazione  
Pubblicità  
Radio e televisione  
Ricerca e selezione del personale  
Sanità  
Servizi alla persona  
Sicurezza  
Siderurgico  
Spettacolo  
Sport  
Studi professionali  
Telecomunicazioni  
Tessile  
Trasporti/Logistica  
Vetro  
Turistico/Alberghiero/Ristorazione

34. In generale, sarebbe disposto/a a spostarsi dalla sua città di residenza per lavoro?

Sì, a livello provinciale  
Sì, a livello regionale  
Sì, a livello nazionale  
Sì, a livello internazionale  
No

35. Quali canali utilizza in genere per ricercare lavoro?

Altro (specificare)  
Presentazione autonoma cv  
Sportelli Placement Università  
Centro per l'Impiego  
Agenzie per il lavoro  
Siti di recruiting online/Internet  
Familiari/parenti/amici  
Social network (Linkedin ecc..)  
Concorsi pubblici  
Associazioni

36. Segnali eventuali strumenti fisici e/o altre attenzioni di cui avrebbe bisogno in un contesto lavorativo:

37. Racconti in breve una sua esperienza di lavoro ed eventuali difficoltà incontrate (solo se ha avuto esperienze di lavoro):

38. Se dovesse dare un consiglio ad una persona su come approcciarsi al mondo del lavoro, cosa le direbbe?

## APPENDICE 2: OPERAZIONALIZZAZIONE CATEGORIE PROFESSIONALI

Il numero accanto a ciascuna conoscenza, competenza, condizione di lavoro e intelligenza sta a indicare in quanti profili professionali della categoria quella conoscenza, competenza, condizione di lavoro o intelligenza compare; quindi più è alto il numero e più quella conoscenza, competenza, condizione di lavoro e intelligenza è importante per la categoria.

### IT- TLC – INTERNET - SOFTWARE

TECNICO PROGRAMMATTORE  
TECNICI ESPERTI IN APPLICAZIONI  
TECNICI WEB  
TECNICI GESTORI DI BASI DI DATI  
TECNICI GESTORI DI RETI E DI SISTEMI TELEMATICI  
TECNICI PER LE TELECOMUNICAZIONI  
TECNICI DELLE TRASMISSIONI RADIO-TELEVISIVE  
SPECIALISTI IN SICUREZZA INFORMATICA  
ASSEMBLATORI E CABLATORI DI APPARECCHIATURE ELETTRONICHE E DI TELECOMUNICAZIONI  
ANALISTI E PROGETTISTI DI APPLICAZIONI WEB  
ANALISTI E PROGETTISTI DI SOFTWARE  
ANALISTI DI SISTEMA  
ANALISTI E PROGETTISTI DI BASI DATI  
SPECIALISTI IN RETI E COMUNICAZIONI INFORMATICHE  
SPECIALISTI NELLA COMMERCIALIZZAZIONE NEL SETTORE DELLE TECNOLOGIE DELL'INFORMAZIONE E DELLA COMUNICAZIONE  
AMMINISTRATORI DI SISTEMI

#### 1) CONOSCENZE:

Matematica (2)  
Lingua italiana (16)  
Lingua straniera (14)  
Lavoro d'ufficio xx (2)  
Telecomunicazioni (6)  
Comunicazione e media (4)  
Commercializzazione e vendita x (1)  
Servizi ai clienti e alle persone (11)  
Informatica ed elettronica (13)  
Ingegneria e tecnologia (4)

#### 2) COMPETENZE

Competenze tecnico professionali	Programmare (12) Progettazione tecnologica (11) Comprendere testi scritti (16) Controllare la qualità (10) Selezionare strumenti (14) Installare (9) Orientamento al servizio (13) Controllo delle attrezzature (5) Analizzare sistemi (5) Valutare i sistemi (6) Manutenere (4) Sorvegliare macchine (2) Istruire (6)
----------------------------------	--

	Strategie di apprendimento (6) Gestire risorse finanziarie (3) Gestire risorse materiali (2) Comprendere gli altri (1) Gestire risorse umane (1)
Competenze trasversali	Risolvere problemi complessi (15) Ascoltare attivamente (16) Risolvere problemi imprevisti (14) Capacità di analisi (15) Apprendimento attivo (16) Senso critico (15) Adattabilità (9) Valutare e prendere decisioni (13) Gestire il tempo (16) Monitorare (11) Negoziare (4) Parlare (15) Scrivere (14) Istruire (3) Adattabilità (6) Gestire risorse materiali (2)

### 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ

- Frequente uso posta elettronica (15)
- Frequente redazione di lettere e appunti (16)
- Frequenti conversazioni telefoniche (16)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (15)
- Frequente comunicazione faccia a faccia (16)
- Frequente lavoro da seduto (16)
- Importanza essere accurati e precisi nel lavoro (16)
- Importanza interazione con colleghi e con gruppi di lavoro (15)
- numerosi contatti con altre persone (16)
- livello di competizione nell'ambiente lavorativo (10)
- Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (15)
- Frequenti scadenze non rinviabili (15)
- Impatto delle proprie decisioni su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (14)
- Libertà di prendere decisioni senza supervisione (15)
- Gravità conseguenze errori commessi sul lavoro (10)
- Importanza interazioni con clienti esterni o pubblico (10)
- Importanza coordinamento di altre persone (10)

- Responsabilità della produzione e risultati altri lavoratori (7)
- Lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo per molto tempo (7)
- Alto livello di automazione del lavoro (2)
- Importanza controllo sequenze di macchinari e attrezzature (1)
- Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o immagine del datore di lavoro (7)
- Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (6)
- Lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (1)
- Importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (1)
- Lavoro richiede di indossare apparati di protezione o di sicurezza (1)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:

##### INTELLIGENZA SPAZIALE (1)

Chi ne è dotato si orienta facilmente, percepisce la realtà con precisione, ma sa visualizzare forme e volumi nello spazio anche se non li ha di fronte e riesce a muoverli con l'immaginazione in tutte le direzioni. Queste persone realizzano con facilità mappe e cartine. L'intelligenza spaziale è ben sviluppata nell'architetto o nel geografo.

##### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (13)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

##### INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA (1)

Caratterizza le persone che hanno la capacità di usare il proprio corpo in modi diversi, sia per fini espressivi che pratici. La manifestazione più evidente di questa intelligenza si ha nell'atleta e in forma artistica nel ballerino. E' tipica però anche di chi ha attitudini per lavori di manualità fine, quali la ricamatrice, ma anche il chirurgo e l'orologiaio

## **ACQUISTI – LOGISTICA – MAGAZZINO - TRASPORTI**

Assistente di volo

Addetti alla gestione degli acquisti

Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate

Addetti alla gestione amministrative dei trasporti merci

Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli

Conduttori di autobus, di tram e di filobus

Conduttori di mezzi pesanti e camion

Addetti alle consegne

Spedizionieri e tecnici dell'organizzazione commerciale

Tecnici dell'organizzazione del traffico ferroviario

Responsabili di magazzino e della distribuzione interna

Addetti alla vendita di biglietti

Addetti al controllo della documentazione di viaggio

Conduttori di convogli ferroviari

Operatori di verifica, circolazione e formazione treni

Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati

Approvvigionatori e responsabili acquisti

Esercenti delle vendite all'ingrosso

Commessi delle vendite all'ingrosso

Comandanti navali

Attrezzista navale

Marinai di coperta

Istruttori di nautica

Conduttori di carrelli elevatori

Conduttori di gru e di apparecchi di sollevamento

Pilota e ufficiali di aeromobili

### 1)CONOSCENZE:

Edilizia e costruzioni (1)

Meccanica (2)

Fisica (1)

Impresa e gestione di impresa (3)

Geografia (4)  
 Medicina e odontoiatria (1)  
 Istruzione e formazione (1)  
 Lingua italiana (15)  
 Lingua straniera (8)  
 Protezione civile e sicurezza pubblica (2)  
 Lavoro d'ufficio (5)  
 Legislazione e istituzioni (4)  
 Telecomunicazioni (1)  
 Trasporti (13)  
 Economia e contabilità (2)  
 Commercializzazione e vendita (3)  
 Servizi ai clienti e alle persone (12)  
 Produzione alimentare (1)  
 Informatica ed elettronica (1)

2) COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali	Orientamento al servizio (15) Comprendere testi scritti (7) Gestire risorse umane (5) Strategie di apprendimento (2) Gestire risorse materiali (8) Comprendere testi scritti (9) Gestire risorse finanziarie (5) Comprendere gli altri (9) Sorvegliare macchine (4) Manutenere (3) Controllo delle attrezzature (4) Selezionare strumenti (4) Controllare la qualità (1) Riparare (1) Installare (1) Valutare sistemi (1) Analizzare sistemi (1)
Competenze trasversali	Ascoltare attivamente (24) Parlare (25) Adattabilità (22) Monitorare (10) Senso critico (11) Gestire il tempo (19) Valutare e prendere decisioni (8) Negoziare (6) Apprendimento attivo (12) Istruire (6) Scrivere (13) Persuadere (4) Risolvere problemi complessi (10) Risolvere problemi imprevisti (6) Capacità di analisi (4)



### 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ

- Frequenza lavoro in un'attrezzatura o veicolo chiuso (9)
- Numerosi contatti con altre persone (25)
- Importanza interazioni con clienti esterni o pubblico (16)
- Frequenti scadenze non rinviabili (25)
- Importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (23)
- Frequenti esposizioni a radiazioni (1)
- Frequente comunicazione a faccia a faccia (24)
- Frequente uso della posta elettronica (17)
- Importanza essere accurati e precisi nel lavoro (24)
- Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (13)
- Lavoro che richiede di stare in piedi (11)
- Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (17)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (18)
- Frequente lavoro al chiuso in un luogo non controllato dal punto di vista ambientale (6)
- Decisioni hanno impatto su altre persone o su immagine datore di lavoro (22)
- Gravità delle conseguenze degli errori commessi sul lavoro (19)
- Frequente redazione di lettere o appunti (20)
- Importanza del coordinamento di altre persone (11)
- Frequente esposizione a livelli di suoni o rumori fastidiosi (11)
- Responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (6)
- Il lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (7)
- Responsabilità della salute e della sicurezza di altri lavoratori (5)
- Necessità di camminare o di correre (6)
- Frequenti conversazioni telefoniche (23)
- Possibili contatti con persone arrabbiate o aggressive (8)
- Possibile presenza di situazioni di conflitto (6)
- Importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (4)
- Lavoro che richiede di stare seduto (15)
- Lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (15)
- Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (15)

- Il lavoro richiede di indossare apparati di protezione o di sicurezza (7)
- Libertà di prendere decisioni senza supervisione (16)
- Livello di competizione nell'ambiente lavorativo (3)
- Frequente lavoro all'aperto, con esposizione a tutte le condizioni climatiche (11)
- Livello automazione nel lavoro (2)
- Importanza controllo sequenze di macchinari e attrezzature (6)
- Frequente esposizione a temperature molto calde o molto fredde (4)
- Frequente lavoro in un'attrezzatura o in un veicolo aperto (2)
- Frequente esposizione a piccole bruciature, piccoli tagli, morsi, punture (1)
- Frequente lavoro in posti o luoghi elevati dal suolo (2)
- Frequente lavoro con attrezzature pericolose (1)
- Frequente lavoro all'aperto, ma al riparo (1)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:

##### *✍* INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA (13)

Caratterizza le persone che hanno la capacità di usare il proprio corpo in modi diversi, sia per fini espressivi che pratici. La manifestazione più evidente di questa intelligenza si ha nell'atleta e in forma artistica nel ballerino. E' tipica però anche di chi ha attitudini per lavori di manualità fine, quali la ricamatrice, ma anche il chirurgo e l'orologiaio.

##### INTERPERSONALE: (7)

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti.

##### *✍* INTELLIGENZA LINGUISTICA (7)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

##### *✍* INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (10)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

##### INTELLIGENZA SPAZIALE (14)

Chi ne è dotato si orienta facilmente, percepisce la realtà con precisione, ma sa visualizzare forme e volumi nello spazio anche se non li ha di fronte e riesce a muoverli con l'immaginazione in tutte le direzioni. Queste persone realizzano con facilità mappe e cartine. L'intelligenza spaziale è ben sviluppata nell'architetto o nel geografo.

## AFFARI LEGALI – NOTAI- AVVOCATI

Addetti agli affari generali

Addetti di agenzie per il disbrigo di pratiche e professioni assimilate

Avvocati

Esercenti di agenzie per il disbrigo di pratiche e professioni assimilate

Esperti legali in imprese

Esperti legali in enti pubblici

Notai

Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali

### 1)CONOSCENZE:

Impresa e gestione di impresa (4)

Lingua italiana (8)

Lingua straniera (1)

Lavoro d'ufficio (6)

Legislazione e istituzioni (6)

Economia e contabilità (1)

Servizi ai clienti e alle persone (4)

Informatica ed elettronica (1)

### 2) COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali	Comprendere testi scritti (8) Orientamento al servizio (8) Comprendere gli altri (5) Strategie di apprendimento (2) Istruire (3) Gestire risorse finanziarie (4) Gestire risorse umane (3)
Competenze trasversali	Negoziare (5) Senso Critico (6) Risolvere problemi complessi (7) Parlare (8) Scrivere (8) Ascoltare attentamente (8) Adattabilità (7) Persuadere (4) Valutare e prendere decisioni x (5) Apprendimento attivo (6) Gestire il tempo (7) Monitorare (6) Capacità di analisi (1)

### 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ

- Numerosi contatti con altre persone (8)
- Importanza interazioni con clienti esterni o pubblico (8)
- Frequenti scadenze non rinviabili (8)
- Importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (8)
- Frequente comunicazione a faccia a faccia (8)
- Frequente uso della posta elettronica (8)
- Importanza essere accurati e precisi nel lavoro (8)
- Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (2)
- Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (7)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (8)
- Decisioni hanno impatto su altre persone o su immagine datore di lavoro (6)
- Gravità delle conseguenze degli errori commessi sul lavoro (4)
- Frequente redazione di lettere o appunti (8)
- Frequenti comunicazioni in pubblico (1)
- Importanza del coordinamento di altre persone (5)
- Responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (2)
- Il lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (1)
- Responsabilità della salute e della sicurezza di altri lavoratori (2)
- Frequenti conversazioni telefoniche (8)
- Possibili contatti con persone arrabbiate o aggressive (3)
- Possibile presenza di situazioni di conflitto (4)
- Lavoro che richiede di stare seduto (8)
- Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (8)
- Libertà di prendere decisioni senza supervisione (7)
- Livello di competizione nell'ambiente lavorativo (6)
- Livello automazione nel lavoro (2)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:

INTERPERSONALE: (7)

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti.

INTRAPERSONALE: (2)

E' evidente nelle persone che si guardano dentro e che hanno consapevolezza in ogni momento del proprio stato emotivo. Caratterizza per lo più le persone introversive ed è rappresentata da persone che sanno stare bene da sole.

 INTELLIGENZA LINGUISTICA (8)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

 INTELLIGENZA ESISTENZIALE (2)

E' caratteristica delle persone attente ai grandi temi dell'umanità - la vita, la morte, il destino del mondo - e che si dedicano alla teorizzazione dei problemi esistenziali. E' evidente nei filosofi,. nei pedagogisti, nei giuristi e nei teologi.

## **DIREZIONE GENERALE – PUBBLICA AMMINISTRAZIONE - CONSULENZA**

Amministratore di stabili e condomini

Direttori generali, dipartimentali ed equiparati delle amministrazioni dello stato, degli enti pubblici non economici e degli enti locali

Direttori generali ed equiparati nella sanità

Direttori e dirigenti del dipartimento finanza e amministrazione

Direttori e dirigenti generali di aziende di servizi alle imprese e alle persone

Dirigenti ed equiparati delle amministrazioni dello stato, degli enti pubblici non economici e degli enti locali

Dirigenti della magistratura amministrativa e delle giurisdizioni speciali

Dirigenti della magistratura ordinaria

Direttori e dirigenti generali di aziende che operano nell'agricoltura, nell'allevamento, nella silvicoltura, nella caccia e nella pesca

Direttori e dirigenti generali di aziende che operano nella manifattura, nell'estrazione dei minerali, nella produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua e nelle attività di gestione dei rifiuti

Direttori e dirigenti generali di aziende nelle costruzioni

Direttori e dirigenti generali di aziende nel commercio

Direttori e dirigenti generali di aziende nel settore dei servizi di alloggio e ristorazione

Direttori e dirigenti generali di aziende nel settore dei trasporti e magazzinaggio

Direttori e dirigenti generali di aziende nei servizi editoriali, di produzione cinematografica, radiofonica e televisiva

Direttori e dirigenti generali di aziende nei servizi informatici e di telecomunicazione

Direttori e dirigenti generali di banche, assicurazioni, agenzie immobiliari e di intermediazione finanziaria

Direttori e dirigenti generali di aziende nel settore delle attività sportive, ricreative, di intrattenimento e divertimento

Direttori e dirigenti del dipartimento organizzazione, gestione delle risorse umane e delle relazioni industriali

Direttori e dirigenti del dipartimento vendite e commercializzazione

Direttori e dirigenti del dipartimento comunicazione, pubblicità e pubbliche relazioni

Direttori e dirigenti del dipartimento approvvigionamento e distribuzione

Direttori e dirigenti del dipartimento servizi informatici

Direttori e dirigenti del dipartimento ricerca e sviluppo

Imprenditori e amministratori di grandi aziende che operano nell'agricoltura, allevamento, silvicoltura, caccia e pesca

Imprenditori e amministratori di grandi aziende che operano nell'estrazione dei minerali, manifattura, produzione e distribuzione energia elettrica, gas e acqua e nella gestione dei rifiuti

Imprenditori e amministratori di grandi aziende di costruzione

Imprenditori e amministratori di grandi aziende nel commercio

Imprenditori e amministratori di grandi aziende nei servizi di alloggio e ristorazione

Imprenditori e amministratori di grandi aziende nel settore dei trasporti e magazzinaggio

Imprenditori e amministratori di grandi aziende nei servizi editoriali, di produzione cinematografica, radiofonica e televisiva

Imprenditori e amministratori di grandi aziende nei servizi informatici e di telecomunicazione

Imprenditori e amministratori di grandi banche, assicurazioni, agenzie immobiliari, di intermediazione finanziaria

Imprenditori e amministratori di grandi aziende nei servizi alle imprese e alle persone

Imprenditori e amministratori di grandi istituti scolastici, universitari e di ricerca privati

Imprenditori e amministratori di grandi ospedali, cliniche private o grandi aziende di assistenza sociale

Imprenditori e amministratori di grandi aziende nel settore delle attività sportive, ricreative, di intrattenimento e di divertimento

Membri di organismi di governo e di assemblee regionali e di province autonome con potestà legislativa e regolamentare

Membri di organismi di governo e di assemblee provinciali con potestà regolamentare

Membri di organismi di governo e di assemblee sub-provinciali e comunali con potestà regolamentare

Rettori di università, direttori di istituzioni dell'alta formazione e di enti di ricerca

Segretari generali e responsabili del controllo e della gestione nella amministrazione pubblica

Specialisti della gestione della pubblica amministrazione

Specialisti del controllo nella pubblica amministrazione

#### 1) CONOSCENZE:

Edilizia e costruzioni (2)

Matematica (2)

Psicologia (5)

Sociologia e antropologia (3)

Impresa e gestione di impresa (42)

Medicina e odontoiatria (1)

Istruzione e formazione (4)

Lingua italiana (45)

Lingua straniera (26)

Protezione civile e sicurezza pubblica (2)

Lavoro d'ufficio (31)

Legislazione e istituzioni (28)

Telecomunicazioni (4)

Comunicazione e media (5)



Trasporti (1)  
 Economia e contabilità (35)  
 Commercializzazione e vendita (23)  
 Servizi ai clienti e alle persone (34)  
 Gestione del personale e delle risorse umane (34)  
 Produzione e processo (12)  
 Produzione alimentare (2)  
 Informatica ed elettronica (4)  
 Ingegneria e tecnologia (3)

## 2) COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali	Comprendere testi scritti (45) Gestire risorse umane (43) Comprendere gli altri (45) Orientamento al servizio (41) Istruire (35) Valutare sistemi (8) Strategie di apprendimento (32) Gestire risorse finanziarie (41) Analizzare sistemi (7) Selezionare strumenti (11) Controllare la qualità (3) Gestire risorse materiali (14) Progettazione tecnologica (2)
Competenze trasversali	Parlare (45) Negoziare (44) Monitorare (42) Scrivere (45) Risolvere problemi complessi (45) Risolvere problemi imprevisti (3) Apprendimento attivo (45) Gestire il tempo (44) Ascoltare attentamente (45) Senso critico (45) Adattabilità (45) Valutare e prendere decisioni (42) Persuadere (39) Capacità di analisi (40)

## 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ

- Numerosi contatti con altre persone (45)
- Importanza interazioni con clienti esterni o pubblico (41)
- Frequenti scadenze non rinviabili (45)
- Importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (44)
- Frequente comunicazione a faccia a faccia (45)
- Frequente uso della posta elettronica (45)
- Importanza essere accurati e precisi nel lavoro (45)

- Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (6)
- Lavoro che richiede di stare in piedi (2)
- Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (43)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (45)
- Frequente lavoro al chiuso in un luogo non controllato dal punto di vista ambientale (2)
- Decisioni hanno impatto su altre persone o su immagine datore di lavoro (44)
- Gravità delle conseguenze degli errori commessi sul lavoro (39)
- Frequente redazione di lettere o appunti (45)
- Frequenti comunicazioni in pubblico (9)
- Importanza del coordinamento di altre persone (43)
- Responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (40)
- Responsabilità della salute e della sicurezza di altri lavoratori (33)
- Frequenti conversazioni telefoniche (45)
- Possibili contatti con persone arrabbiate o aggressive (18)
- Possibile presenza di situazioni di conflitto (37)
- Importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (2)
- Lavoro che richiede di stare seduto (44)
- Lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (2)
- Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (45)
- Libertà di prendere decisioni senza supervisione (44)
- Livello di competizione nell'ambiente lavorativo (31)
- Frequente lavoro all'aperto, con esposizione a tutte le condizioni climatiche (2)
- Frequente esposizione a temperature molto calde o molto fredde (1)
- Frequente lavoro in un'attrezzatura o in un veicolo aperto (1)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:

##### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (45)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

##### INTELLIGENZA LINGUISTICA (44)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

INTERPERSONALE: (37)

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti.

 INTELLIGENZA ESISTENZIALE (12)

E' caratteristica delle persone attente ai grandi temi dell'umanità - la vita, la morte, il destino del mondo - e che si dedicano alla teorizzazione dei problemi esistenziali. E' evidente nei filosofi,. nei pedagogisti, nei giuristi e nei teologi.

## AMMINISTRAZIONE – CONTABILITA’ – FINANZA

Specialisti in contabilità  
Contabili  
Controllori fiscali  
Personale addetto a compiti di controllo, verifica e professioni assimilate  
Addetti alla contabilità  
Specialisti della gestione e del controllo nelle imprese private  
Tecnici dell’organizzazione e della gestione dei fattori produttivi  
Analisti di mercato  
Specialisti dell’economia aziendale  
Tecnici della gestione finanziaria  
Specialisti nella commercializzazione di beni e servizi (escluso il settore ICT)  
Imprenditori e responsabili di piccoli istituti di credito e di intermediazione finanziaria, assicurativa e immobiliare  
Addetti alle operazioni finanziarie per conto dell’impresa o dell’organizzazione  
Periti, valutatori di rischio e liquidatori  
Fiscalisti e tributaristi  
Economisti e tesorieri

### 1) CONOSCENZE:

Matematica (4)  
Psicologia (1)  
Sociologia e antropologia (1)  
Impresa e gestione di impresa (11)  
Lingua italiana (16)  
Lingua straniera (5)  
Lavoro d’ufficio (13)  
Legislazione e istituzioni (10)  
Comunicazione e media (1)  
Economia e contabilità (11)  
Commercializzazione e vendita (4)  
Servizi ai clienti e alle persone (9)  
Gestione del personale e delle risorse umane (2)  
Produzione e processo (1)  
Informatica ed elettronica (1)

### 2) COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali	Comprendere testi scritti (16) Orientamento al servizio (14) Gestire risorse finanziarie (12) Gestire risorse umane (8) Istruire (11) Comprendere gli altri (11) Strategie di apprendimento (4) Gestire risorse materiali (1) Selezionare strumenti (1)
Competenze trasversali	Scrivere (16) Ascoltare attentamente (16) Parlare (16) Risolvere problemi complessi (16) Senso critico (16)

	Gestire il tempo (16) Apprendimento attivo (16) Adattabilità (15) Negoziare (11) Valutare e prendere decisioni (12) Monitorare (13) Capacità di analisi (12) Persuadere (4)
--	--

### 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ:

- Numerosi contatti con altre persone (16)
- Importanza interazioni con clienti esterni o pubblico (14)
- Frequenti scadenze non rinviabili (16)
- Importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (15)
- Frequente comunicazione a faccia a faccia (16)
- Frequente uso della posta elettronica (16)
- Importanza essere accurati e precisi nel lavoro (16)
- Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (14)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (16)
- Decisioni hanno impatto su altre persone o su immagine datore di lavoro (15)
- Gravità delle conseguenze degli errori commessi sul lavoro (12)
- Frequente redazione di lettere o appunti (16)
- Importanza del coordinamento di altre persone (14)
- Responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (12)
- Responsabilità della salute e della sicurezza di altri lavoratori (3)
- Frequenti conversazioni telefoniche (16)
- Possibili contatti con persone arrabbiate o aggressive (2)
- Possibile presenza di situazioni di conflitto (5)
- Lavoro che richiede di stare seduto (16)
- Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (15)
- Libertà di prendere decisioni senza supervisione (15)
- Livello di competizione nell'ambiente lavorativo (10)
- Frequente lavoro all'aperto, con esposizione a tutte le condizioni climatiche (1)

### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:

#### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (16)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici

#### INTELLIGENZA LINGUISTICA (4)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

#### INTERPERSONALE: (7)

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti.

## ASSISTENZA CLIENTI – SEGRETERIA

Centralinisti

Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione

Addetti all'informazione e all'assistenza clienti

Addetti a funzioni di segreteria

Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)

Tecnici della produzione di servizi

Addetti all'immissione dati

Uscieri e professioni assimilate

Archivisti

Addetti ad archivi, schedari e professioni assimilate

Addetti agli sportelli dei servizi postali

Corrispondenti li lingue estere e professioni assimilate

Addetti all'accoglienze e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici

Addetti agli sportelli delle agenzie di viaggio

Interpreti e traduttori di livello elevato

### 1) CONOSCENZE:

Geografia (1)

Istruzione e formazione (1)

Lingua italiana (14)

Lingua straniera (4)

Storia e archeologia (1)

Lavoro d'ufficio (9)

Legislazione e istituzioni (1)

Economia e contabilità (1)

Commercializzazione e vendita (4)

Servizi ai clienti e alle persone (13)

Gestione del personale e delle risorse umane (1)

Informatica ed elettronica (1)

### 2) COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali	Orientamento al servizio (15) Comprendere gli altri (10) Comprendere testi scritti (14) Istruire (4) Strategie di apprendimento (3) Gestire risorse umane (1) Gestire risorse materiali (1) Gestire risorse finanziarie (1)
Competenze trasversali	Parlare (15) Ascoltare attentamente (15) Adattabilità (15) Senso critico (11) Gestire il tempo (10) Scrivere (11) Monitorare (4) Risolvere problemi complessi (8) Negoziare (7) Apprendimento attivo (9) Persuadere (4) Capacità di analisi (2) Valutare e prendere decisioni (4)

### 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ:

- Numerosi contatti con altre persone (15)
- Importanza interazioni con clienti esterni o pubblico (13)
- Frequenti scadenze non rinviabili (14)
- Importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (14)
- Frequente comunicazione a faccia a faccia (14)
- Frequente uso della posta elettronica (14)
- Importanza essere accurati e precisi nel lavoro (15)
- Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (9)
- Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (10)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (15)
- Decisioni hanno impatto su altre persone o su immagine datore di lavoro (9)
- Gravità delle conseguenze degli errori commessi sul lavoro (5)
- Frequente redazione di lettere o appunti (15)
- Importanza del coordinamento di altre persone (8)
- Responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (2)
- Frequenti conversazioni telefoniche (15)
- Possibili contatti con persone arrabbiate o aggressive (8)
- Possibile presenza di situazioni di conflitto (5)
- Lavoro che richiede di stare seduto (13)
- Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (11)
- Libertà di prendere decisioni senza supervisione (10)
- Livello di competizione nell'ambiente lavorativo (3)
- Lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (3)
- Lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (6)
- Lavoro richiede di restare in piedi per molto tempo (2)
- Livello di automazione nel lavoro (2)
- Frequente esposizione a livelli di suono o rumori fastidiosi (3)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo non controllato dal punto di vista ambientale (2)
- Importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (1)

### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:



### INTELLIGENZA LINGUISTICA (8)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

#### INTRAPERSONALE: (1)

E' evidente nelle persone che si guardano dentro e che hanno consapevolezza in ogni momento del proprio stato emotivo. Caratterizza per lo più le persone introverso ed è rappresentata da persone che sanno stare bene da sole.

### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (6)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

## BANCARIO –CREDITIZIO – ASSICURATIVO

Tecnici del lavoro bancario  
Addetti agli sportelli assicurativi, bancari e di altri intermediari finanziari  
Specialisti in attività finanziarie  
Periti, valutatori di rischio e liquidatori  
Addetti ai servizi statistici  
Tecnici dell'acquisizione delle informazioni  
Addetti alle operazioni finanziarie per conto dell'impresa o dell'organizzazione  
Tecnici della locazione finanziaria  
Tecnici dei contratti di scambio, a premi e del recupero crediti  
Addetti agli sportelli per l'esazione di imposte e contributi e al recupero crediti  
Agenti assicurativi

### 1) CONOSCENZE:

Progettazione tecnica (1)  
Matematica (5)  
Impresa e gestione di impresa (5)  
Lingua italiana (11)  
Lingua straniera (2)  
Lavoro d'ufficio (11)  
Legislazione e istituzioni (6)  
Economia e contabilità (8)  
Commercializzazione e vendita (5)  
Servizi ai clienti e alle persone (8)  
Gestione del personale e delle risorse umane (1)  
Informatica ed elettronica (1)

### 2) COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali	Comprendere testi scritti (11) Orientamento al servizio (10) Istruire (6) Comprendere gli altri (10) Gestire risorse finanziarie (5) Gestire risorse umane (3) Strategie di apprendimento (6) Controllare la qualità (1) Programmare (1) Gestire risorse materiali (1) Selezionare strumenti (1)
Competenze trasversali	Parlare (11) Ascoltare attentamente (11) Adattabilità (10) Gestire il tempo (11) Apprendimento attivo (10) Negoziare (11) Senso critico (10) Scrivere (11) Risolvere problemi complessi (10) Monitorare (8) Valutare e prendere decisioni (6) Persuadere (6) Capacità di analisi (6) Risolvere problemi imprevisti (1)

### 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ:

- Numerosi contatti con altre persone (11)
- Importanza interazioni con clienti esterni o pubblico (11)
- Frequenti scadenze non rinviabili (11)
- Importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (10)
- Frequente comunicazione a faccia a faccia (11)
- Frequente uso della posta elettronica (11)
- Importanza essere accurati e precisi nel lavoro (11)
- Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (4)
- Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (8)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (11)
- Decisioni hanno impatto su altre persone o su immagine datore di lavoro (10)
- Gravità delle conseguenze degli errori commessi sul lavoro (6)
- Frequente redazione di lettere o appunti (11)
- Importanza del coordinamento di altre persone (6)
- Responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (4)
- Frequenti conversazioni telefoniche (11)
- Possibili contatti con persone arrabbiate o aggressive (6)
- Possibile presenza di situazioni di conflitto (6)
- Lavoro che richiede di stare seduto (11)
- Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (11)
- Libertà di prendere decisioni senza supervisione (9)
- Livello di competizione nell'ambiente lavorativo (7)
- Lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (1)
- Livello di automazione nel lavoro (2)
- Importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (2)
- Frequente lavoro all'aperto, con esposizione a tutte le condizioni climatiche (1)
- Responsabilità salute e sicurezza di altri lavoratori (1)

### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:

#### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (11)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

#### INTELLIGENZA LINGUISTICA (5)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

#### INTERPERSONALE: (4)

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti

## COMMERCIALE – VENDITE – FIERE

Tecnici della vendita e della distribuzione  
Agenti di commercio  
Agenti concessionari  
Esercenti delle vendite al minuto in negozi  
Esercenti delle vendite al minuto nei mercati e in posti assegnati  
Commessi delle vendite al minuto  
Venditori a distanza  
Addetti ad attività organizzative delle vendite  
Venditori a domicilio  
Organizzatore di fiere, esposizioni ed eventi culturali  
Assistenti congressuali e fieristici  
Chimici informatori e divulgatori  
Imprenditori e responsabili di piccole aziende nel commercio

### 1) CONOSCENZE:

Chimica (1)  
Biologia (1)  
Psicologia (1)  
Impresa e gestione di impresa (8)  
Medicina e odontoiatria (1)  
Lingua italiana (9)  
Lingua straniera (4)  
Lavoro d'ufficio (2)  
Comunicazione e media (2)  
Commercializzazione e vendita (12)  
Servizi ai clienti e alle persone (12)  
Gestione del personale e delle risorse umane (3)  
Produzione e processo (1)

### 2) COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali	Comprendere testi scritti (8) Comprendere gli altri (11) Gestire risorse umane (3) Gestire risorse finanziarie (7) Orientamento al servizio (12) Istruire (3) Controllare la qualità (2) Gestire risorse materiali (2) Strategie di apprendimento (2)
Competenze trasversali	Parlare (13) Scrivere (8) Gestire il tempo (11) Senso critico (7) Negoziare (11) Ascoltare attentamente (13) Adattabilità (7) Apprendimento attivo (6) Persuadere (8) Risolvere problemi complessi (4)

	Capacità di analisi (2) Monitorare (6) Valutare e prendere decisioni (7)
--	--

### 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ:

- Numerosi contatti con altre persone (13)
- Importanza interazioni con clienti esterni o pubblico (12)
- Frequenti scadenze non rinviabili (11)
- Importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (10)
- Frequente comunicazione a faccia a faccia (12)
- Frequente uso della posta elettronica (8)
- Importanza essere accurati e precisi nel lavoro (13)
- Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (8)
- Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (10)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (9)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo non controllato dal punto di vista ambientale (4)
- Decisioni hanno impatto su altre persone o su immagine datore di lavoro (9)
- Frequente redazione di lettere o appunti (11)
- Importanza del coordinamento di altre persone (5)
- Responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (4)
- Frequenti conversazioni telefoniche (13)
- Possibili contatti con persone arrabbiate o aggressive (8)
- Possibile presenza di situazioni di conflitto (3)
- Lavoro che richiede di stare seduto (6)
- Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (10)
- Libertà di prendere decisioni senza supervisione (10)
- Livello di competizione nell'ambiente lavorativo (11)
- Lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (1)
- Livello di automazione nel lavoro (1)
- Frequente lavoro all'aperto, con esposizione a tutte le condizioni climatiche (1)
- Responsabilità salute e sicurezza di altri lavoratori (2)
- Frequente lavoro in un'attrezzatura o in un veicolo chiuso (2)

- Lavoro richiede di stare in piedi per molto tempo (7)
- Lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (5)
- Lavoro richiede di camminare o correre (4)
- Frequente esposizione a livelli di suoni o rumori fastidiosi (1)
- Regolarità organizzazione del lavoro (1)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:

##### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (7)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

#### INTERPERSONALE: (12)

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti.

##### INTELLIGENZA LINGUISTICA (8)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

## CREATIVO – DESIGNER – ARTIGIANI – MODA

Creatori artistici a fini commerciali (esclusa la moda)  
Disegnatori artistici e illustratori  
Pittori e decoratori su vetro e ceramica  
Incisori e intarsiatori su legno  
Artigiani di prodotti tessili artistici lavorati a mano  
Artigiani di prodotti artistici in pelle e cuoio lavorati a mano  
Tessitori  
Disegnatori di moda  
Fotografi e professioni assimilate  
Maestri di arti e mestieri  
Pittori e scultori  
Istruttori di tecniche in campo artistico  
Tagliatori e levigatori di pietre, scalpellini e marmisti  
Insegnanti di arti figurative  
Tecnici degli apparati audio-video e della ripresa video-cinematografica  
Operatori delle attività poligrafiche di pre-stampa  
Tecnici del montaggio audio-video-cinematografico  
Tecnici del suono  
Orafi  
Modellisti di capi di abbigliamento  
Confezionatori di capi di abbigliamento  
Sarti  
Modellisti di pellicceria e di capi in pelle  
Confezionatori e rifinitori di biancheria intima  
Modellisti di pelletteria  
Confezionatori di tende e drappaggi  
Tappeziere di poltrone, divani e assimilati  
Conduttori di macchinari per tipografia e stampa su carta e cartone  
Operatori delle attività poligrafiche di pre-stampa

### 1) CONOSCENZE:

Progettazione tecnica (1)  
Psicologia (2)  
Sociologia e antropologia (1)  
Impresa e gestione di impresa (1)  
Istruzione e formazione (2)  
Lingua italiana (16)  
Lingua straniera (7)  
Arte (9)  
Storia e archeologia (1)  
Comunicazione e media (4)  
Commercializzazione e vendita (5)  
Servizi ai clienti e alle persone (12)  
Produzione e processo (15)  
Informatica ed elettronica (4)

### 2) COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali	Comprendere testi scritti (21) Selezionare strumenti (21) Orientamento al servizio (21)
----------------------------------	---



	Comprendere gli altri (10) Strategie di apprendimento (7) Controllare la qualità (8) Gestire risorse materiali (18) Gestire risorse finanziarie (12) Manutene (5) Istruire (9) Sorvegliare macchine (5) Controllo delle attrezzature (3) Gestire risorse umane (1) Installare (4) Progettazione tecnologica (1) Controllo delle attrezzature (2)
Competenze trasversali	Ascoltare attentamente (29) Scrivere (12) Parlare (29) Adattabilità (22) Senso critico (19) Gestire il tempo (29) Apprendimento attivo (15) Monitorare (17) Risolvere problemi complessi (18) Capacità di analisi (18) Negoziare (7) Risolvere problemi imprevisti (7) Persuadere (5) Valutare e prendere decisioni (13)

### 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ:

- Numerosi contatti con altre persone (28)
- Importanza interazioni con clienti esterni o pubblico (23)
- Frequenti scadenze non rinviabili (25)
- Importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (21)
- Frequente comunicazione a faccia a faccia (28)
- Frequente uso della posta elettronica (22)
- Importanza essere accurati e precisi nel lavoro (29)
- Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (14)
- Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (18)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (27)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo non controllato dal punto di vista ambientale (3)
- Decisioni hanno impatto su altre persone o su immagine datore di lavoro (21)
- Frequente redazione di lettere o appunti (29)
- Importanza del coordinamento di altre persone (12)
- Responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (12)

- Frequenti conversazioni telefoniche (29)
- -Possibile presenza di situazioni di conflitto (2)
- Lavoro che richiede di stare seduto (14)
- Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (29)
- Libertà di prendere decisioni senza supervisione (29)
- Livello di competizione nell'ambiente lavorativo (20)
- Lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (10)
- Livello di automazione nel lavoro (2)
- Frequente lavoro all'aperto, con esposizione a tutte le condizioni climatiche (1)
- Responsabilità salute e sicurezza di altri lavoratori (2)
- Lavoro richiede di stare in piedi per molto tempo (20)
- Lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (26)
- Frequente esposizione a livelli di suoni o rumori fastidiosi (4)
- Frequente esposizione a piccole bruciature, piccoli tagli, morsi, punture (3)
- Frequente lavoro con attrezzature pericolose (2)
- Importanza controllo sequenze di macchinari o attrezzature (6)
- Importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (5)
- Gravità conseguenze errori commessi sul lavoro (7)
- Frequenti comunicazioni in pubblico (3)
- Lavoro richiede di indossare apparati di protezione o di sicurezza per molto tempo (2)
- Frequente esposizione a temperature molto calde o molto fredde (1)
- Frequente lavoro all'aperto, ma al riparo (1)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:

##### INTELLIGENZA SPAZIALE (23)

Chi ne è dotato si orienta facilmente, percepisce la realtà con precisione, ma sa visualizzare forme e volumi nello spazio anche se non li ha di fronte e riesce a muoverli con l'immaginazione in tutte le direzioni. Queste persone realizzano con facilità mappe e cartine. L'intelligenza spaziale è ben sviluppata nell'architetto o nel geografo.

##### INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA (24)

Caratterizza le persone che hanno la capacità di usare il proprio corpo in modi diversi, sia per fini espressivi che pratici. La manifestazione più evidente di questa intelligenza si ha nell'atleta e in forma artistica nel ballerino. E' tipica però anche di chi ha attitudini per lavori di manualità fine, quali la ricamatrice, ma anche il chirurgo e l'orologiaio.

### INTELLIGENZA LINGUISTICA (3)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (6)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

## **EDILIZIA – IMMOBILIARE E PROFESSIONI SPECIALISTICHE**

Carpentieri e falegnami edili  
Conduttori di macchinari per la produzione di manufatti in cemento e assimilati  
Conduttori di macchinari mobili per la perforazione in edilizia  
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate  
Agenti e periti immobiliari  
Amministratori di stabili e condomini  
Architetti  
Pianificatori, paesaggisti e specialisti del recupero e della conservazione del territorio  
Tecnici delle costruzioni civili e professioni assimilate  
Disegnatori tecnici  
Tracciatori  
Carpentieri e montatori di carpenteria metallica  
Attrezzisti di falegnameria  
Falegnami  
Conduttori di impianti per la fabbricazione in serie di pannelli in legno  
Geologi  
Tecnici geologici  
Tecnici delle costruzioni civili e professioni assimilate  
Muratori in pietra e mattoni  
Muratori e formatori in calcestruzzo  
Intonacatori  
Tecnici della gestione di cantieri edili  
Tecnici della sicurezza sul lavoro

### 1) CONOSCENZE:

Progettazione tecnica (6)  
Edilizia e costruzioni (13)  
Meccanica (2)  
Matematica (5)  
Fisica (3)  
Chimica (2)  
Impresa e gestione di impresa (2)  
Geografia (2)  
Istruzione e formazione (1)  
Lingua italiana (13)  
Lingua straniera (4)  
Protezione civile e sicurezza pubblica (2)  
Lavoro d'ufficio (4)  
Legislazione e istituzioni (6)  
Economia e contabilità (1)  
Commercializzazione e vendita (1)  
Servizi ai clienti e alle persone (6)  
Produzione e processo (9)  
Informatica ed elettronica (1)  
Ingegneria e tecnologia (4)

### 2) COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali	Selezionare strumenti (19) Comprendere testi scritti (16)
----------------------------------	--

	Gestire risorse materiali (9) Controllo delle attrezzature (4) Manutenere (3) Sorvegliare macchine (5) Orientamento al servizio (13) Comprendere gli altri (6) Gestire risorse finanziarie (10) Progettazione tecnologica (3) Istruire (6) Gestire risorse umane (4) Strategie di apprendimento (4) Controllare la qualità (4) Valutare sistemi (2) Analizzare sistemi (2)
Competenze trasversali	Adattabilità (23) Ascoltare attivamente (22) Parlare (21) Gestire il tempo (21) Monitorare (10) Negoziare (8) Scrivere (12) Risolvere problemi complessi (12) Senso critico (11) Valutare e prendere decisioni (11) Apprendimento attivo (12) Persuadere (5) Capacità di analisi (11) Risolvere problemi imprevisti (6)

### 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ:

- Numerosi contatti con altre persone (22)
- Importanza interazioni con clienti esterni o pubblico (12)
- Frequenti scadenze non rinviabili (21)
- Importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (21)
- Frequente comunicazione a faccia a faccia (22)
- Frequente uso della posta elettronica (13)
- Importanza essere accurati e precisi nel lavoro (23)
- Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (7)
- Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (12)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (14)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo non controllato dal punto di vista ambientale (13)
- Decisioni hanno impatto su altre persone o su immagine datore di lavoro (16)
- Frequente redazione di lettere o appunti (14)
- Importanza del coordinamento di altre persone (11)
- Responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (8)

- Frequenti conversazioni telefoniche (20)
- -Possibile presenza di situazioni di conflitto (5)
- Lavoro che richiede di stare seduto (10)
- Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (16)
- Libertà di prendere decisioni senza supervisione (16)
- Livello di competizione nell'ambiente lavorativo (15)
- Lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (6)
- Livello di automazione nel lavoro (2)
- Frequente lavoro all'aperto, con esposizione a tutte le condizioni climatiche (15)
- Responsabilità salute e sicurezza di altri lavoratori (7)
- Lavoro richiede di stare in piedi per molto tempo (13)
- Lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (13)
- Frequente esposizione a livelli di suoni o rumori fastidiosi (12)
- Frequente esposizione a piccole bruciature, piccoli tagli, morsi, punture (8)
- Frequente lavoro con attrezzature pericolose (8)
- Importanza controllo sequenze di macchinari o attrezzature (4)
- Importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (1)
- Gravità conseguenze errori commessi sul lavoro (16)
- Lavoro richiede di indossare apparati di protezione o di sicurezza per molto tempo (13)
- Frequente esposizione a temperature molto calde o molto fredde (7)
- Frequente lavoro all'aperto, ma al riparo (7)
- Frequente lavoro in posti o luoghi elevati dal suolo (7)
- Lavoro richiede di piegarsi o storcere il corpo (5)
- Lavoro richiede di inginocchiarsi, muoversi carponi o piegarsi (5)
- Lavoro richiedi di camminare o correre per molto tempo (5)
- Frequente esposizione a vibrazioni in tutto il corpo (2)
- Frequente lavoro in un'attrezzatura o in un veicolo chiuso (1)
- Lavoro richiede di arrampicarsi su scale, pali, impalcature (4)
- Frequente contatto con persone arrabbiate o aggressive (4)
- Lavoro richiede di mantenere o recuperare l'equilibrio per molto tempo (2)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:

### INTELLIGENZA SPAZIALE (17)

Chi ne è dotato si orienta facilmente, percepisce la realtà con precisione, ma sa visualizzare forme e volumi nello spazio anche se non li ha di fronte e riesce a muoverli con l'immaginazione in tutte le direzioni. Queste persone realizzano con facilità mappe e cartine. L'intelligenza spaziale è ben sviluppata nell'architetto o nel geografo.

### INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA (17)

Caratterizza le persone che hanno la capacità di usare il proprio corpo in modi diversi, sia per fini espressivi che pratici. La manifestazione più evidente di questa intelligenza si ha nell'atleta e in forma artistica nel ballerino. E' tipica però anche di chi ha attitudini per lavori di manualità fine, quali la ricamatrice, ma anche il chirurgo e l'orologiaio.

### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (12)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

### INTELLIGENZA LINGUISTICA (2)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

## GDO-ALIMENTARE

Macellai e abbattitori di animali  
Conduttori di macchinari per la produzione di pasticceria e prodotti da forno  
Tecnici della preparazione alimentare  
Tecnici della produzione alimentare  
Tecnici dei prodotti alimentari  
Degustatori e classificatori di prodotti alimentari e bevande  
Conduttori di macchinari industriali per la lavorazione di prodotti a base di cereali  
Addetti a macchinari industriali per la produzione di liquori, di distillati e di bevande alcoliche  
Cassieri di esercizi commerciali

### 1) CONOSCENZE:

Chimica (3)  
Biologia (1)  
Lingua italiana (4)  
Lingua straniera (1)  
Commercializzazione e vendita (1)  
Servizi ai clienti e alle persone (5)  
Produzione e processo (7)  
Produzione alimentare (7)

### 2) COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali	Selezionare strumenti (5) Controllo delle attrezzature (4) Sorvegliare macchine (4) Gestire risorse materiali (5) Istruire (6) Controllare la qualità (6) Gestire risorse umane (3) Orientamento al servizio (4) Comprendere testi scritti (5) Comprendere gli altri (1) Gestire risorse finanziarie (1) Strategie di apprendimento (1) Manutenere (1)
Competenze trasversali	Parlare (9) Adattabilità (8) Ascoltare attivamente (9) Gestire il tempo (6) Risolvere problemi imprevisti (4) Monitorare (6) Scrivere (4) Senso critico (3) Valutare e prendere decisioni (2) Apprendimento attivo (3) Risolvere problemi complessi (3) Capacità di analisi (3) Negoziare (1)

### 3) CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ:



Frequente lavoro al chiuso in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (8)

Frequenti scadenze non rinviabili (9)

Lavoro richiede di stare in piedi per molto tempo (8)

Importanza essere accurati e precisi sul lavoro (9)

Frequenti comunicazioni faccia a faccia (9)

Lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (9)

Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (8)

Lavoro richiede di indossare apparati di protezione o sicurezza (6)

Libertà di prendere decisioni senza supervisione (6)

Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (6)

Frequente lavoro al chiuso, in un luogo non controllato dal punto di vista ambientale (3)

Importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (9)

Numerosi contatti con altre persone (9)

Decisioni hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (8)

Frequenti conversazioni telefoniche (8)

Livello di competizione dell'ambiente lavorativo (3)

Frequente esposizione a temperature molto calde o molto fredde (3)

Responsabilità della produzione e risultati di altri lavoratori (7)

Lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (5)

Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (6)

Frequente esposizione a piccole bruciature, tagli, morsi o punture (3)

Responsabilità salute e sicurezza di altri lavoratori (5)

Importanza coordinamento altre persone (7)

Importanza interazione con clienti esterni o con il pubblico (5)

Gravità conseguenze errori commessi nel lavoro (6)

Importanza controllo sequenze di macchinari o attrezzature(6)

Livello di automazione nel lavoro (3)

Importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (3)

Lavoro richiede di camminare o correre (5)

Frequente redazione di lettere o appunti (7)

Frequenti situazioni di conflitto (2)

Frequente uso della posta elettronica (3)

Lavoro richiede di restare seduto per molto tempo (2)

Frequente lavoro all'aperto con esposizione a tutte le condizioni climatiche (1)

Frequente esposizione a livelli di suono o rumore fastidiosi (1)

Frequente contatto con persone arrabbiate o aggressive (1)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:

##### INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA (5)

Caratterizza le persone che hanno la capacità di usare il proprio corpo in modi diversi, sia per fini espressivi che pratici. La manifestazione più evidente di questa intelligenza si ha nell'atleta e in forma artistica nel ballerino. E' tipica però anche di chi ha attitudini per lavori di manualità fine, quali la ricamatrice, ma anche il chirurgo e l'orologiaio.

##### INTELLIGENZA SPAZIALE (2)

Chi ne è dotato si orienta facilmente, percepisce la realtà con precisione, ma sa visualizzare forme e volumi nello spazio anche se non li ha di fronte e riesce a muoverli con l'immaginazione in tutte le direzioni. Queste persone realizzano con facilità mappe e cartine. L'intelligenza spaziale è ben sviluppata nell'architetto o nel geografo.

##### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (2)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

##### INTELLIGENZA NATURALISTICA (4)

E' sviluppata in tutte le persone che provano amore per le piante e per gli animali, che amano classificare le varietà di flora e fauna e che nelle loro azioni non dimenticano mai le possibili conseguenze sull'ambiente. Chi la possiede conosce molto bene il mondo naturale grazie all'esperienza diretta che ne fa, non perché l'ha studiato sui libri. Si manifesta nei biologi, nei veterinari, nei giardinieri, negli agronomi.

## **INGEGNERIA – PROJECT MANAGEMENT**

Docenti universitari in scienze ingegneristiche civili e dell'architettura  
Docenti universitari in scienze ingegneristiche industriali e dell'informazione  
Ricercatori e tecnici laureati nelle scienze ingegneristiche industriali e dell'informazione  
Ingegneri elettrotecnici e dell'automazione industriale  
Ingegneri progettisti di calcolatori e loro periferiche  
Ingegneri in telecomunicazioni  
Ingegneri edili e ambientali  
Tecnici delle costruzioni civili e professioni assimilate  
Tecnici del controllo ambientale  
Rilevatori e disegnatori di prospezioni  
Ingegneri meccanici  
Ingegneri navali  
Ingegneri aerospaziali e astronautici  
Ingegneri energetici e nucleari  
Ingegneri metallurgici  
Ingegneri minerari  
Ingegneri elettronici  
Ingegneri chimici e petroliferi  
Ingegneri dei materiali  
Ingegneri idraulici  
Ingegneri industriali e gestionali  
Ingegneri biomedici e bioingegneri

### **1) CONOSCENZE:**

Progettazione tecnica (16)  
Edilizia e costruzioni (5)  
Meccanica (5)  
Matematica (18)  
Fisica (15)  
Chimica (6)  
Biologia (1)  
Impresa e gestione di impresa (2)  
Geografia (1)  
Medicina e odontoiatria (1)  
Istruzione e formazione (4)  
Lingua italiana (22)  
Lingua straniera (16)  
Protezione civile e sicurezza pubblica (1)  
Lavoro d'ufficio (9)  
Legislazione e istituzioni (7)  
Telecomunicazioni (3)  
Comunicazione e media (1)  
Economia e contabilità x (1)  
Commercializzazione e vendita (1)  
Servizi ai clienti e alle persone (7)  
Gestione del personale e delle risorse umane (2)  
Produzione e processo (14)  
Informatica ed elettronica (10)  
Ingegneria e tecnologia (19)

## 2) COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali	Comprendere testi scritti (22) Istruire (18) Strategie di apprendimento(13) Orientamento al servizio (20) Comprendere gli altri (10) Selezionare strumenti (21) Gestire risorse umane (13) Gestire risorse materiali (11) Progettazione tecnologica (16) Gestire risorse finanziarie (12) Programmare (6) Valutare sistemi (12) Analizzare sistemi (12) Installare (4) Controllare la qualità (9) Controllo delle attrezzature (3) Sorvegliare macchine (1)
Competenze trasversali	Parlare (22) Persuadere (8) Valutare e prendere decisioni (21) Capacità di analisi (22) Gestire il tempo (22) Monitorare (21) Adattabilità (22) Scrivere (22) Risolvere problemi complessi (22) Ascoltare attentamente (22) Senso critico (22) Apprendimento attivo (22) Negoziazione (15) Risolvere problemi imprevisti (11)

## 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ:

Frequente uso della posta elettronica (22)

Frequenza conversazioni telefoniche (22)

Frequente redazione di lettere e appunti (22)

Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (22)

Numerosi contatti con altre persone (22)

Importanza essere accurati e precisi sul lavoro (22)

Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (22)

Libertà di prendere decisioni senza supervisione (22)

Importanza interazione con colleghi e con gruppi di lavoro (22)

Frequenza comunicazioni faccia a faccia (22)

Importanza coordinamento altre persone (21)

Frequenti comunicazioni in pubblico (3)

Lavoro richiede di stare seduto per molto tempo (22)

Importanza interazione con clienti esterni e con il pubblico (21)

Livello di competizione dell'ambiente lavorativo (17)

Decisioni hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (22)

Frequenti scadenze non rinviabili (21)

Responsabilità della produzione e risultati di altri lavoratori (17)

Spesso decisioni condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (21)

Lavoro richiede di stare in piedi per molto tempo (1)

Frequente contatto con persone arrabbiate o aggressive (3)

Gravità conseguenze errori commessi sul lavoro (18)

Frequente esposizione a livelli di suono o rumore fastidiosi (2)

Responsabilità salute e sicurezza altri lavoratori (7)

Frequenti situazioni di conflitto (6)

Frequente lavoro all'aperto con esposizione a tutte le condizioni climatiche (5)

Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (6)

Frequente lavoro al chiuso, in un luogo non controllato dal punto di vista ambientale (2)

Importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (1)

Lavoro richiede di indossare apparati di protezione e di sicurezza (1)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:

##### INTELLIGENZA SPAZIALE (6)

Chi ne è dotato si orienta facilmente, percepisce la realtà con precisione, ma sa visualizzare forme e volumi nello spazio anche se non li ha di fronte e riesce a muoverli con l'immaginazione in tutte le direzioni. Queste persone realizzano con facilità mappe e cartine. L'intelligenza spaziale è ben sviluppata nell'architetto o nel geografo.

##### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (21)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

## INTERPERSONALE: (2)

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti.

## INTELLIGENZA LINGUISTICA (3)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

## INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA (7)

Caratterizza le persone che hanno la capacità di usare il proprio corpo in modi diversi, sia per fini espressivi che pratici. La manifestazione più evidente di questa intelligenza si ha nell'atleta e in forma artistica nel ballerino. E' tipica però anche di chi ha attitudini per lavori di manualità fine, quali la ricamatrice, ma anche il chirurgo e l'orologiaio.

## INTELLIGENZA NATURALISTICA x(1)

E' sviluppata in tutte le persone che provano amore per le piante e per gli animali, che amano classificare le varietà di flora e fauna e che nelle loro azioni non dimenticano mai le possibili conseguenze sull'ambiente. Chi la possiede conosce molto bene il mondo naturale grazie all'esperienza diretta che ne fa, non perché l'ha studiato sui libri. Si manifesta nei biologi, nei veterinari, nei giardinieri, negli agronomi.

## **INSTALLAZIONE – MANUTENZIONE – RIPARAZIONE – PULIZIE**

Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici e di esercizi commerciali

Addetti al lavaggio veicoli

Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia

Personale non qualificato addetto alla pulizia nei servizi di alloggio e nelle navi

Tecnici elettronici

Copritetti e impermeabilizzatori di solai

Installatori di impianti di isolamento e insonorizzazione

Installatori di impianti termici nelle costruzioni civili

Elettricisti e installatori di impianti elettrici nelle costruzioni civili

Installatori di infissi e serramenti

Installatori e montatori di macchinari e impianti industriali

Installatori e montatori di apparecchi e impianti termoidraulici industriali

Installatori e riparatori di impianti elettrici industriali

Elettromeccanici

Installatori e riparatori di apparati di produzione e conservazione dell'energia elettrica

Installatori e riparatori di apparati di telecomunicazione

Installatori, manutentori e riparatori di linee elettriche, cavisti

Installatori, manutentori e riparatori di apparecchiature informatiche

Addetti alla costruzione e riparazione di strumenti musicali

Addetti alla costruzione e riparazione di orologi

Operai addetti alla manutenzione degli impianti fognari

Attrezzisti navali

Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde

Riparatori di apparecchi radio televisivi

Fabbri

Fucinatori e forgiatori

Idraulici nelle costruzioni civili

Riparatori e manutentori di apparecchi e impianti termoidraulici industriali

Tecnici meccanici

Aggiustatori meccanici

Meccanici motoristi e riparatori di veicoli a motore

Meccanici, riparatori e manutentori di aerei

Riparatori e manutentori di macchinari e impianti industriali

Frigoristi industriali

Meccanici collaudatori

Meccanici e motoristi navali

Riparatori di apparecchi elettrici e di elettrodomestici

Meccanici di precisione

Meccanici e riparatori di protesi, ortesi, di tutori ortopedici e assimilati

Carrozzeri

### **1) CONOSCENZE:**

Progettazione tecnica (4)

Edilizia e costruzioni (1)

Meccanica (14)

Matematica (4)

Fisica (2)

Chimica (1)

Lingua italiana (19)

Lingua straniera (4)

Arte (1)

Telecomunicazioni (2)

Trasporti (1)

Commercializzazione e vendita (1)

Servizi ai clienti e alle persone (20)

Produzione e processo (10)

Informatica ed elettronica (7)

Ingegneria e tecnologia (2)

## 2) COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali	Orientamento al servizio (23) Comprendere testi scritti (34) Selezionare strumenti (35) Controllare la qualità(15) Progettazione tecnologica (9) Programmare (1) Gestire risorse finanziarie (12) Installare (20) Istruire (14) Gestire risorse materiali (28) Manutenere (26) Gestire risorse umane 3) Controllo delle attrezzature (16) Riparare (19) Sorvegliare macchine (11) Analizzare sistemi (5) Strategie di apprendimento (1) Comprendere gli altri (3) Valutare sistemi (3)
Competenze trasversali	Gestire il tempo (39) Parlare (40) Ascoltare attentamente (38) Risolvere problemi imprevisti (34) Scrivere (20) Risolvere problemi complessi (34) Adattabilità (32) Capacità di analisi (27) Valutare e prendere decisioni (24) Apprendimento attivo (20) Senso critico (20) Negoziazione (4) Monitorare (17)

## 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ:

Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (26)

Importanza essere accurati e precisi sul lavoro (40)

Lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo x (39)

Lavoro richiede di restare in piedi per molto tempo (34)

Lavoro richiede di indossare apparati di protezione o di sicurezza (32)

Lavoro richiede di camminare o correre (13)

Frequenti scadenze non rinviabili (39)



Lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (7)

Frequenti conversazioni telefoniche (37)

Numerosi contatti con altre persone (38)

Importanza interazione con colleghi e con gruppi di lavoro (38)

Frequente lavoro all'aperto, con esposizione a tutte le condizioni climatiche (19)

Importanza interazione con clienti esterni o con il pubblico (30)

Libertà di prendere decisioni senza supervisione (34)

Decisioni hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (35)

Frequente lavoro al chiuso, in un luogo non controllato dal punto di vista ambientale (24)

Livello di automazione del lavoro (3)

Frequente redazione di lettere e appunti (35)

Frequenti comunicazioni faccia a faccia (35)

Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (33)

Libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (35)

Responsabilità salute e sicurezza altri lavoratori (22)

Importanza coordinamento altre persone (21)

Responsabilità della produzione e risultati di altri lavoratori (20)

Gravità conseguenze errori commessi sul lavoro (27)

Frequente uso della posta elettronica (30)

Lavoro richiede di piegarsi o storcere il corpo (7)

Lavoro richiede di stare seduto per molto tempo (7)

Livello di competizione dell'ambiente lavorativo (26)

Frequente lavoro in posti o luoghi elevati dal suolo (9)

Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (23)

Lavoro richiede di arrampicarsi su scale, pali, impalcature (4)

Frequente esposizione a temperature molto calde o molto fredde (12)

Frequente lavoro con attrezzature pericolose (8)

Frequente esposizione a piccole bruciature, tagli, morsi, punture (13)

Frequente esposizione a livelli di suono o rumore fastidiosi (19)

Importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (3)

Lavoro richiede di inginocchiarsi, muoversi carponi, piegarsi (7)

Lavoro richiede di mantenere o recuperare l'equilibrio (1)  
Frequente contatto con persone arrabbiate o aggressive (4)  
Frequenza situazioni di rischio nel lavoro (7)  
Importanza controllo sequenze di macchinari o attrezzature (10)  
Frequente lavoro all'aperto , ma al riparo (2)  
Frequente esposizione a agenti contaminanti (gas, polveri ecc..) (3)  
Frequenti situazioni di conflitto (2)  
Frequente lavoro in un'attrezzatura o in un veicolo chiuso (4)  
Frequente lavoro in un'attrezzatura o in un veicolo aperto (2)  
Frequente lavoro in spazi ristretti che costringono in posizioni non usuali (2)  
Frequente esposizione a vibrazioni in tutto il corpo (2)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:

##### INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA (18)

Caratterizza le persone che hanno la capacità di usare il proprio corpo in modi diversi, sia per fini espressivi che pratici. La manifestazione più evidente di questa intelligenza si ha nell'atleta e in forma artistica nel ballerino. E' tipica però anche di chi ha attitudini per lavori di manualità fine, quali la ricamatrice, ma anche il chirurgo e l'orologiaio.

##### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (16)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

##### INTELLIGENZA SPAZIALE (3)

Chi ne è dotato si orienta facilmente, percepisce la realtà con precisione, ma sa visualizzare forme e volumi nello spazio anche se non li ha di fronte e riesce a muoverli con l'immaginazione in tutte le direzioni. Queste persone realizzano con facilità mappe e cartine. L'intelligenza spaziale è ben sviluppata nell'architetto o nel geografo.

## MARKETING – PR – COMUNICAZIONE - GIORNALISMO

TECNICI DELLA PUBBLICITA'  
TECNICI DELLE PUBBLICHE RELAZIONI  
SPECIALISTI DELLE RELAZIONI PUBBLICHE, DELL'IMMAGINE E PROFESSIONI ASSIMILATE  
TECNICI DEL MARKETING  
GIORNALISTI  
REDATTORI DI TESTI PER LA PUBBLICITA'  
TECNICI DELL'ORGANIZZAZIONE DELLA PRODUZIONE RADIOTELEVISIVA, CINEMATOGRAFICA E TEATRALE  
REVISORE DI TESTI  
SCRITTORI E POETI  
DIALOGHISTI E PAROLIERI  
GRAFICI  
ORGANIZZATORI DI FIERE, ESPOSIZIONI ED EVENTI CULTURALI  
ORGANIZZATORI DI EVENTI E DI STRUTTURE SPORTIVE

### 1) CONOSCENZE:

Psicologia (3)  
Sociologia e antropologia (2)  
Impresa e gestione di impresa (3)  
Lingua italiana (13)  
Lingua straniera (11)  
Arte (4)  
Storia e archeologia (2)  
Filosofia e teologia (1)  
Lavoro d'ufficio (1)  
Legislazione e istituzioni (1)  
Telecomunicazioni (2)  
Comunicazione e media (10)  
Commercializzazione e vendita (6)  
Servizi ai clienti e alle persone (7)  
Gestione del personale e delle risorse umane (1)  
Informatica ed elettronica (1)

### 2) COMPETENZE

Competenze tecnico professionali	Comprendere testi scritti (14) Comprendere gli altri (13) Orientamento al servizio (11) Selezionare strumenti (4) Gestire risorse finanziarie (6) Strategie di apprendimento (6) Gestire risorse umane (6) Istruire (5) Gestire risorse materiali (3)
Competenze trasversali	Ascoltare attentamente (13) Monitorare (12) Persuadere (6) Risolvere problemi complessi (12) Adattabilità (11) Apprendimento attivo (13)

	Gestire il tempo (13) Capacità di analisi (11) Valutare e prendere decisioni (9) Parlare (13) Scrivere (13) Senso critico (13) Negoziare (11)
--	---

### 3) CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ

- Frequente redazione di lettere e appunti (13)
- Frequente uso della posta elettronica (13)
- Frequenti conversazioni telefoniche (13)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (13)
- Importanza interazione con clienti esterni o con il pubblico (11)
- Numerosi contatti con altre persone (11)
- Libertà di definire compiti, obiettivi e priorità del lavoro (13)
- Frequenti comunicazioni faccia a faccia (12)
- Importanza interazione con colleghi e con gruppi di lavoro (11)
- .Importanza essere accurati e precisi sul lavoro (13)
- Decisioni hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (12)
- Libertà di prendere decisioni senza supervisione (13)
- Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o immagine del datore di lavoro (11)
- Frequenti scadenze non rinviabili (12)
- Lavoro richiede di stare seduto per molto tempo (13)
- Livello di competizione dell'ambiente lavorativo (11)
- Importanza coordinamento altre persone (10)
- Frequenti situazioni di conflitto (4)
- Frequente contatto con persone arrabbiate o aggressive (3)
- Gravità conseguenze errori commessi sul lavoro (4)
- Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (6)
- responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (7)
- Lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (3)

### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE:

## INTERPERSONALE: (10)

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti.

## INTELLIGENZA LINGUISTICA (8)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

## INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (3)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

## INTELLIGENZA ESISTENZIALE (2)

E' caratteristica delle persone attente ai grandi temi dell'umanità - la vita, la morte, il destino del mondo - e che si dedicano alla teorizzazione dei problemi esistenziali. E' evidente nei filosofi,. nei pedagogisti, nei giuristi e nei teologi.

## INTELLIGENZA SPAZIALE (1)

Chi ne è dotato si orienta facilmente, percepisce la realtà con precisione, ma sa visualizzare forme e volumi nello spazio anche se non li ha di fronte e riesce a muoverli con l'immaginazione in tutte le direzioni. Queste persone realizzano con facilità mappe e cartine. L'intelligenza spaziale è ben sviluppata nell'architetto o nel geografo.

## **OPERAI – PRODUZIONE - AGRARIA – PROFESSIONI TECNICHE**

TECNICI DEI SERVIZI PUBBLICI PER IL RILASCIO DI CERTIFICAZIONI E DOCUMENTAZIONI PERSONALI  
TECNICI AGRONOMI  
AGRONOMI E FORESTALI  
ZOOTECNICI  
AGRICOLTORI E OPERAI AGRICOLI SPECIALIZZATI DI COLTURE IN PIENO CAMPO  
AGRICOLTORI E OPERAI AGRICOLI SPECIALIZZATI DI COLTIVAZIONI LEGNOSE AGRARIE  
AGRICOLTORI E OPERAI AGRICOLI SPECIALIZZATI DI GIARDINI E VIVAI, DI COLTIVAZIONI DI FIORI E PIANTE ORNAMENTALI  
AGRICOLTORI E OPERAI AGRICOLI SPECIALIZZATI DI COLTIVAZIONI ORTIVE IN SERRA, DI ORTIVE PROTETTE O DI ORTI STABILI  
AGRICOLTORI E OPERAI AGRICOLI SPECIALIZZATI DI COLTURE MISTE  
ALLEVATORI E OPERAI SPECIALIZZATI DEGLI ALLEVAMENTI DI BOVINI ED EQUINI  
ALLEVATORI E OPERAI SPECIALIZZATI DEGLI ALLEVAMENTI DI OVINI E CAPRINI  
ALLEVATORI E OPERAI SPECIALIZZATI DEGLI ALLEVAMENTI DI SUINI  
ALLEVATORI E OPERAI SPECIALIZZATI DEGLI ALLEVAMENTI AVICOLI  
ALLEVATORI E OPERAI SPECIALIZZATI DEGLI ALLEVAMENTI DI INSETTI  
ALTRI ALLEVATORI E OPERAI SPECIALIZZATI DELLA ZOOTECNIA  
CONSERVIERI  
ARTIGIANI E OPERAI SPECIALIZZATI DELLE LAVORAZIONI ARTIGIANALI CASEARIE  
OPERAI SPECIALIZZATI DELLA PREPARAZIONE E DELLA LAVORAZIONE DELLE FOGLIE DI TABACCO  
STAGIONATORIE E OPERAI SPECIALIZZATI DEL PRIMO TRATTAMENTO DEL LEGNO  
CURVATORI, SAGOMATORI E OPERAI SPECIALIZZATI DELLA PRIMA LAVORAZIONE DEL LEGNO  
TINTORI E ADDETTI AL TRATTAMENTO CHIMICO DEI TESSUTI  
MACCHINISTI E ATTREZZISTI DI SCENA  
OPERAI ADDETTI A MACCHINARI INDUSTRIALI PER CONFEZIONI DI ABBIGLIAMENTO IN STOFFA E ASSIMILATI  
ALTRI OPERAI ADDETTI A MACCHINARI DELL'INDUSTRIA TESSILE E DELLE CONFEZIONI E ASSIMILATI  
PERSONALE FORESTALE NON QUALIFICATO  
TECNICI DEI PRODOTTI CERAMICI  
TECNICI DELLA CONDUZIONE E DEL CONTROLLO DI IMPIANTI DI PRODUZIONE DEI METALLI  
TECNICI DELLA CONDUZIONE E DEL CONTROLLO DI IMPIANTI DI PRODUZIONE DELLA CARTA  
TECNICI DELLA PRODUZIONE DI ENERGIA TERMICA ED ELETTRICA  
TECNICI DI PRODUZIONE IN MINIERE E CAVE  
TECNICI DELLA PRODUZIONE MANIFATTURIERA  
TECNICI DELLA PRODUZIONE ALIMENTARE  
ADDETTI ALLA PRODUZIONE DI LENTI E OCCHIALI  
ADDETTI ALLA PRODUZIONE DI APPARECCHI OTTICI  
VASAI E TERRACOTTAI  
OPERATORI DI IMPIANTI TERMICI PER LA PRODUZIONE DI METALLI NON FERROSI  
OPERATORI DI IMPIANTI ELETTROCHIMICI PER LA PRODUZIONE DI METALLI NON FERROSI  
CONDUTTORI DI IMPIANTI PER DOSARE, MISCELARE E IMPASTARE MATERIALI PER LA PRODUZIONE DEL VETRO, DELLA CERAMICA E DEI LATERIZI  
CONDUTTORI DI FORNI PER LA PRODUZIONE DEL VETRO  
CONDUTTORI DI IMPIANTI PER LA FORMATURA DI ARTICOLI IN CERAMICA E TERRACOTTA  
CONDUTTORI DI FORNI PER LA PRODUZIONE DI ARTICOLI IN CERAMICA E TERRACOTTA  
CONDUTTORI DI IMPIANTI PER LA FORMATURA DI LATERIZI  
CONDUTTORI DI FORNI PER LA PRODUZIONE DI LATERIZI  
OPERATORI DI MACCHINARI E DI IMPIANTI PER LA CHIMICA DI BASE E LA CHIMICA FINE  
OPERATORI DI MACCHINARI PER LA PRODUZIONE DI FARMACI  
OPERATORI DI MACCHINARI PER LA PRODUZIONE DI PRODOTTI DERIVATI DALLA CHIMICA (FARMACI ESCLUSI)  
CONDUTTORI DI MACCHINARI PER LA PRODUZIONE DI ABRASIVI E MANUFATTI ABRASIVI MINERALI  
CONDUTTORI DI MACCHINARI PER LA FABBRICAZIONE DI ALTRI ARTICOLI IN GOMMA  
ADDETTI A MACCHINARI PER LA PRODUZIONE IN SERIE DI MOBILI E DI ARTICOLI IN LEGNO  
ADDETTI A MACCHINARI PER LA PRODUZIONE IN SERIE DI ARTICOLI IN PELLE E PELLICCIA  
ADDETTI A MACCHINARI PER LA PRODUZIONE IN SERIE DI CALZATURE

ASSEMBLATORI E CABLATORI DI APPARECCHIATURE ELETTRICHE  
 ASSEMBLATORI IN SERIE DI ARTICOLI IN METALLO, IN GOMMA E IN MATERIE PLASTICHE  
 ASSEMBLATORI IN SERIE DI ARTICOLI IN LEGNO E IN MATERIALI ASSIMILATI  
 CONDUTTORI DI MACCHINARI PER LA PRODUZIONE DI OLI DI SEMI  
 CONDUTTORI DI MACCHINARI PER LA PRODUZIONE E LA RAFFINAZIONE DELLO ZUCCHERO  
 CONDUTTORI DI MACCHINARI PER LA PREPARAZIONE E LA PRODUZIONE DEL THE, DEL CAFFE' E DEL CACAO  
 CONDUTTORI DI MACCHINARI PER LA PREPARAZIONE E LA PRODUZIONE DELLA CIOCCOLATA  
 ADDETTI A MACCHINARI INDUSTRIALI PER LA VINIFICAZIONE  
 ADDETTI A MACCHINARI INDUSTRIALI PER LA PRODUZIONE DI BIRRA  
 ADDETTI A MACCHINARI INDUSTRIALI PER LA PRODUZIONE DI BEVANDE ALCOLICHE E GASSATE  
 PERSONALE NON QUALIFICATO DELLE ATTIVITA' INDUSTRIALI E PROFESSIONI ASSIMILATE  
 ATTREZZISTI DI MACCHINE UTENSILI  
 CONDUTTORI DI MACCHINE UTENSILI AUTOMATICHE E SEMIAUTOMATICHE INDUSTRIALI  
 CONDUTTORI DI MACCHINARI PER LA FABBRICAZIONE DI ARTICOLI IN PLASTICA E ASSIMILATI  
 CONDUTTORI DI TRATTORI AGRICOLI  
 CONDUTTORI DI MACCHINE PER LA RACCOLTA DI PRODOTTI AGRICOLI (BARBABIETOLE, PATATE, FRUTTA, UVA E ORTIVE)  
 BRACCIANTI AGRICOLI  
 OPERATORI DI CATENE DI MONTAGGIO AUTOMATIZZATE  
 COSTRUTTORI DI UTENSILI, MODELLATORI E TRACCIATORI MECCANICI  
 CONDUTTORI DI IMPIANTI PER LA LAVORAZIONE DEL VETRO  
 TAGLIATORI, MOLATORI E LEVIGATORI DEL VETRO  
 BOTTONAI  
 TAGLIATORI DI CALZATURE  
 MONTATORI DI MANUFATTI PREFABBRICATI E DI PREFORMATI  
 PIASTRELLISTI E RIVESTIMENTISTI IN PIETRA E MATERIALI ASSIMILATI  
 ATTREZZISTI E MONTATORI DI CAVI METALLICI PER USO INDUSTRIALE E DI TRASPORTO  
 MONTATORI DI MOBILI  
 CONFEZIONATORI DI PELLICCERIA E DI CAPI IN PELLE  
 CONFEZIONATORI DI POLTRONE E DIVANI  
 CONFEZIONATORI DI CALZATURE  
 CONFEZIONATORI DI PELLETTERIA  
 ADDETTI A TELAI MECCANICI E A MACCHINARI PER LA TESSITURA E LA MAGLIERIA  
 ASSEMBLATORI IN SERIE DI PARTI DI MACCHINE  
 SALDATORI E TAGLIATORI A FIAMMA  
 SALDATORI ELETTRICI E A NORME ASME  
 ACQUACOLTORI  
 PESCATORI DELLA PESCA COSTIERA E IN ACQUE INTERNE  
 PESCATORI D'ALTO MARE  
 VENDITORI AMBULANTI DI BENI

#### 1) CONOSCENZE

Progettazione tecnica (1)  
 Edilizia e costruzioni (2)  
 Meccanica (11)  
 Matematica (4)  
 Fisica (2)  
 Chimica (8)  
 Biologia (4)  
 Impresa e gestione di impresa (5)  
 Lingua italiana (27)  
 Lingua straniera (4)  
 Arte (2)  
 Lavoro d'ufficio (4)  
 Legislazione e istituzioni (3)

Economia e contabilità (1)  
 Commercializzazione e vendita (8)  
 Servizi ai clienti e alle persone (10)  
 Gestione del personale e delle risorse umane (2)  
 Produzione e processo (56)  
 Produzione alimentare (20)  
 Informatica ed elettronica (3)  
 Ingegneria e tecnologia (2)

## 2) COMPETENZE

Competenze tecnico professionali	Comprendere testi scritti (51) Comprendere gli altri (5) Orientamento al servizio (25) Gestire risorse finanziarie (22) Selezionare strumenti (56) Istruire (28) Strategie di apprendimento (8) Gestire risorse umane (12) Gestire risorse materiali (50) Manutenere (41) Controllo delle attrezzature (51) Controllare la qualità (39) Sorvegliare macchine (49) Analizzare sistemi (3) Installare (5) Riparare (6) Progettazione tecnologica (4) Analizzare sistemi(4) Valutare sistemi (4)
Competenze trasversali	Parlare (80) Ascoltare attivamente (77) Scrivere (21) Adattabilità (69) Senso critico (36) Gestire il tempo (67) Risolvere problemi complessi (31) Apprendimento attivo (33) Capacità di analisi (35) Monitorare (41) Valutare e prendere decisioni (31) Persuadere (3) Negoziare (9) Risolvere problemi imprevisti (46)

## 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ

- Numerosi contatti con altre persone (68)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (44)
- Frequenti conversazioni telefoniche (66)
- Frequenti comunicazioni faccia a faccia (82)
- Lavoro richiede di stare seduto per molto tempo (12)



- Importanza interazione con clienti esterni o con il pubblico (22)
- Frequente uso della posta elettronica (29)
- Frequente contatto con persone arrabbiate o aggressive (7)
- Importanza essere accurati e precisi sul lavoro (89)
- Frequente redazione di lettere o appunti (52)
- Frequenti situazioni di conflitto (10)
- Frequenti scadenze non rinviabili (86)
- Importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (75)
- Vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (45)
- Lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (44)
- Livello di automazione nel lavoro (32)
- Libertà di prendere decisioni senza supervisione (64)
- Libertà di definire compiti, priorità, obiettivi del lavoro (59)
- Decisioni hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (55)
- Frequente lavoro all'aperto con esposizione a tutte le condizioni climatiche (31)
- Spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o immagine del datore di lavoro (54)
- Livello di competizione dell'ambiente lavorativo (21)
- Importanza coordinamento altre persone (35)
- Frequente lavoro in un'attrezzatura o in un veicolo chiuso (4)
- responsabilità della produzione e risultati di altri lavoratori (42)
- Frequente lavoro all'aperto ma al riparo (12)
- Gravità conseguenze errori commessi sul lavoro (53)
- Frequente esposizione a temperature molto calde o molto fredde (34)
- Lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (79)
- Lavoro richiede di stare in piedi per molto tempo (80)
- Regolarità nell'organizzazione del lavoro (9)
- Frequente lavoro in un'attrezzature o in un veicolo aperto (13)
- Lavoro richiede di camminare o correre (35)
- Frequente esposizione a piccole bruciature, piccoli tagli, morsi o punture (27)
- Frequente lavoro al chiuso, in un luogo non controllato dal punto di vista ambientale (53)
- Responsabilità della salute e sicurezza di altri lavoratori (34)

- Lavoro richiede di piegarsi o storcere il corpo (9)
- Lavoro richiede di indossare apparati di protezione o di sicurezza (64)
- Frequente esposizione a livelli di suono o rumore fastidiosi (42)
- Importanza controllo sequenze di macchinari o attrezzature (60)
- Importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (17)
- Frequente lavoro con attrezzature pericolose (12)
- Frequenti situazioni di rischio nel lavoro (10)
- \_Lavoro richiede di arrampicarsi su scale, pali, impalcature (1)
- Frequente lavoro in posti o luoghi elevati dal suolo (4)
- frequente esposizione a fonti di luce o a condizioni di luminosità inadeguate (4)
- Frequente esposizione a agenti contaminanti (6)
- Lavoro richiede di inginocchiarsi, muoversi carponi o piegarsi (2)
- Frequente lavoro in spazi ristretti che costringono a posizioni non usuali (1)
- Lavoro richiede di mantenere o recuperare l'equilibrio (2)
- Frequenti esposizioni a vibrazioni in tutto il corpo (2)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE

##### INTELLIGENZA NATURALISTICA (20)

E' sviluppata in tutte le persone che provano amore per le piante e per gli animali, che amano classificare le varietà di flora e fauna e che nelle loro azioni non dimenticano mai le possibili conseguenze sull'ambiente. Chi la possiede conosce molto bene il mondo naturale grazie all'esperienza diretta che ne fa, non perché l'ha studiato sui libri. Si manifesta nei biologi, nei veterinari, nei giardinieri, negli agronomi

##### INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA (11)

Caratterizza le persone che hanno la capacità di usare il proprio corpo in modi diversi, sia per fini espressivi che pratici. La manifestazione più evidente di questa intelligenza si ha nell'atleta e in forma artistica nel ballerino. E' tipica però anche di chi ha attitudini per lavori di manualità fine, quali la ricamatrice, ma anche il chirurgo e l'orologiaio.

##### INTELLIGENZA SPAZIALE (1)

Chi ne è dotato si orienta facilmente, percepisce la realtà con precisione, ma sa visualizzare forme e volumi nello spazio anche se non li ha di fronte e riesce a muoverli con l'immaginazione in tutte le direzioni. Queste persone realizzano con facilità mappe e cartine. L'intelligenza spaziale è ben sviluppata nell'architetto o nel geografo.

## **PERSONALE MEDICO E INFERMIERISTICO – SALUTE**

PROFESSIONI QUALIFICATE NEI SERVIZI SANITARI E SOCIALI

DENTISTI E ODONTOSTOMATOLOGI

ODONTOTECNICI

IGIENISTI DENTALI

DIETISTI

FARMACOLOGI

FARMACISTI

FISIOTERAPISTI

SPECIALISTI IN TERAPIE MEDICHE

TECNICI DELLA RIABILITAZIONE PSICHIATRICA

SPECIALISTI IN MEDICINA SOCIALE E DEL LAVORO

MASSAGGIATORI E OPERATORI TERMALI

SPECIALISTI IN TERAPIE CHIRURGICHE

PROFESSIONI SANITARIE OSTETRICHE

LOGOPEDISTI

MEDICI GENERICI

VETERINARI

LABORATORISTI E PATOLOGI CLINICI

SPECIALISTI IN DIAGNOSTICA PER IMMAGINI E RADIOTERAPIA

DIETOLOGI E IGIENISTI

OTTICI E OTTICI OPTOMETRISTI

ORTOTTISTI – ASSISTENTI DI OFTALMOLOGIA

PROFESSIONI SANITARIE INFERMIERISTICHE

PODOLOGI

PSICOLOGI CLINICI E PSICOTERAPEUTI

PSICOLOGI DELLO SVILUPPO E DELL'EDUCAZIONE

TECNICI AUDIOMETRISTI

TECNICI AUDIOPROTESISTI

TECNICI DELLA FISIOPATOLOGIA CARDIOCIRCOLATORIA E DELLA PERFUSIONE

CARDIOVASCOLARE

TECNICI DI NEUROFISIOPATOLOGIA

TECNICI SANITARI DI RADIOLOGIA MEDICA

TECNICI ORTOPEDICI

TECNICI SANITARI DI LABORATORIO BIOMEDICO

TERAPISTI DELLA NEURO E PSICOMOTRICITA' DELL'ETA' EVOLUTIVA

TERAPISTI OCCUPAZIONALI

TECNICI DI LABORATORIO VETERINARIO

### **1) CONOSCENZE**

Progettazione tecnica (1)

Matematica (1)

Fisica (2)

Chimica (8)

Biologia (13)

Psicologia (21)

Sociologia e antropologia (5)

Impresa e gestione di impresa (2)

Medicina e odontoiatria (26)

Terapia e consulenza psicologica (6)

Istruzione e formazione (2)

Lingua italiana (34)

Lingua straniera (11)

Filosofia e teologia (1)

Protezione civile e sicurezza pubblica (1)  
 Legislazione e istituzioni (3)  
 Commercializzazione e vendita (3)  
 Servizi ai clienti e alle persone (24)  
 Gestione del personale e delle risorse umane (1)  
 Produzione e processo (1)  
 Informatica ed elettronica (1)

## 2) COMPETENZE

Competenze tecnico professionali	Comprendere testi scritti (35) Comprendere gli altri (31) Orientamento al servizio (34) Selezionare strumenti (24) Gestire risorse finanziarie (10) Gestire risorse umane (9) Gestire risorse materiali (16) Istruire (24) Strategie di apprendimento (19) Controllare la qualità (6) Manutenere (2) Sorvegliare macchine (4) Controllo delle attrezzature (6) Progettazione tecnologica (1)
Competenze trasversali	Parlare (36) Ascoltare attentamente (36) Adattabilità (33) Scrivere (31) Gestire il tempo (36) Senso critico (34) Risolvere problemi complessi (32) Apprendimento attivo (31) Capacità di analisi (21) Monitorare (28) Valutare e prendere decisioni (19) Persuadere (10) Risolvere problemi imprevisti (4) Negoziare (16)

## 3) CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ

- frequente lavoro al chiuso in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (36)
- importanza interazione con colleghi e gruppo di lavoro (35)
- importanza essere accurati e precisi sul lavoro (36)
- frequente esposizione a malattie o infezioni (24)
- frequenti comunicazioni faccia a faccia (36)
- lavoro richiede di stare in piedi per molto tempo (18)
- numerosi contatti con altre persone (36)

- frequenti scadenze non rinviabili (35)
- vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (29)
- lavoro richiede di camminare o correre (7)
- gravità conseguenze errori commessi nel lavoro (30)
- lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (25)
- frequenti redazioni di lettere o appunti (35)
- frequenti conversazioni telefoniche (35)
- importanza interazione con clienti esterni o con il pubblico (34)
- lavoro richiede di indossare apparati di protezione o di sicurezza (11)
- libertà di prendere decisioni senza supervisione (30)
- libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (32)
- responsabilità della salute e sicurezza di altri lavoratori (10)
- livello di competizione dell'ambiente lavorativo (14)
- frequente uso della posta elettronica (33)
- importanza coordinamento altre persone (22)
- responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (11)
- lavoro richiede di stare seduto per molto tempo (20)
- spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (32)
- decisioni hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (34)
- importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (8)
- lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (5)
- frequenti situazioni di conflitto (14)
- frequenti esposizioni a piccole bruciature, tagli, morsi, punture (6)
- importanza controllo sequenze di macchinari o attrezzature (8)
- lavoro richiede di piegarsi o storcere il corpo (1)
- frequente esposizione a livello di suoni o rumori fastidiosi (2)
- frequenti comunicazioni in pubblico (1)
- frequente contatto con persone arrabbiate o aggressive (15)
- frequente contatto con persone violente o fisicamente aggressive (2)
- frequente esposizione a radiazioni (4)
- livello di automazione nel lavoro (2)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE

##### INTERPERSONALE: (27)

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti.

##### INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA (18)

Caratterizza le persone che hanno la capacità di usare il proprio corpo in modi diversi, sia per fini espressivi che pratici. La manifestazione più evidente di questa intelligenza si ha nell'atleta e in forma artistica nel ballerino. E' tipica però anche di chi ha attitudini per lavori di manualità fine, quali la ricamatrice, ma anche il chirurgo e l'orologiaio.

##### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (2)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

##### INTRAPERSONALE: (6)

E' evidente nelle persone che si guardano dentro e che hanno consapevolezza in ogni momento del proprio stato emotivo. Caratterizza per lo più le persone introversive ed è rappresentata da persone che sanno stare bene da sole.

##### INTELLIGENZA LINGUISTICA (3)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderele. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

##### INTELLIGENZA NATURALISTICA (2)

E' sviluppata in tutte le persone che provano amore per le piante e per gli animali, che amano classificare le varietà di flora e fauna e che nelle loro azioni non dimenticano mai le possibili conseguenze sull'ambiente. Chi la possiede conosce molto bene il mondo naturale grazie all'esperienza diretta che ne fa, non perché l'ha studiato sui libri. Si manifesta nei biologi, nei veterinari, nei giardinieri, negli agronomi

##### INTELLIGENZA ESISTENZIALE (3)

E' caratteristica delle persone attente ai grandi temi dell'umanità - la vita, la morte, il destino del mondo - e che si dedicano alla teorizzazione dei problemi esistenziali. E' evidente nei filosofi,. nei pedagogisti, nei giuristi e nei teologi.

## **R&D/QUALITA'/SICUREZZA/AMBIENTE**

TECNICI DELLA SICUREZZA DEGLI IMPIANTI  
TECNICI DELLA PREVENZIONE NELL'AMBIENTE E NEI LUOGHI DI LAVORO  
BIOLOGI E PROFESSIONI ASSIMILATE  
ECOLOGHI  
CHIMICI E PROFESSIONI ASSIMILATE  
TECNICI CHIMICI  
TECNICI DELLA RACCOLTA E TRATTAMENTO DEI RIFIUTI E DELLA BONIFICA AMBIENTALE  
OPERATORI DI IMPIANTI DI RECUPERO E RICICLAGGIO DEI RIFIUTI  
OPERATORI ECOLOGICI E ALTRI RACCOGLITORI E SEPARATORI DI RIFIUTI  
RICERCATORI E TECNICI LAUREATI NELLE SCIENZE BIOLOGICHE  
RICERCATORI E TECNICI LAUREATI IN SCIENZE DELLA TERRA  
TECNICI DI LABORATORIO BIOCHIMICO

### 1) CONOSCENZE

Matematica (4)  
Fisica (3)  
Chimica (9)  
Biologia (4)  
Geografia (2)  
Istruzione e formazione (4)  
Lingua italiana (9)  
Lingua straniera (8)  
Protezione civile e sicurezza pubblica (1)  
Lavoro d'ufficio (2)  
Legislazione e istituzioni (4)  
Produzione e processo (2)  
Informatica ed elettronica (2)  
Ingegneria e tecnologia (1)

### 2) COMPETENZE

Competenze tecnico professionali	Comprendere testi scritti (11) Strategie di apprendimento (8) Istruire (8) Controllare la qualità (6) Comprendere gli altri (5) Valutare sistemi (2) Gestire risorse materiali (7) Selezionare strumenti (7) Gestire risorse umane (3) Orientamento al servizio (4) Gestire risorse finanziarie (3) Analizzare sistemi (1) Sorvegliare macchine (2) Controllo delle attrezzature (1) Manutenere x(1)
Competenze trasversali	Ascoltare attentamente (12) Parlare (12) Senso critico (10) Scrivere (10) Adattabilità (12)

	Risolvere problemi complessi (9) Negoziare (3) Apprendimento attivo (10) Gestire il tempo (11) Valutare e prendere decisioni (8) Capacità di analisi (10) Monitorare (11) Negoziare (3) Risolvere problemi imprevisti (5)
--	---

### 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ

- frequenti conversazioni telefoniche (12)
- frequente uso della posta elettronica (11)
- frequente lavoro al chiuso in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (11)
- frequente redazione di lettere o appunti (11)
- importanza essere accurati e precisi sul lavoro (12)
- frequenti comunicazioni faccia a faccia (12)
- importanza interazioni con colleghi e gruppi di lavoro (12)
- numerosi contatti con altre persone (12)
- importanza interazione con clienti esterni o con il pubblico (8)
- lavoro richiede di stare seduto per molto tempo (10)
- libertà di prendere decisioni senza supervisione (10)
- gravità conseguenze errori commessi nel lavoro (6)
- libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (11)
- decisioni hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (10)
- responsabilità della salute e della sicurezza di altri lavoratori (4)
- frequenti scadenze non rinviabili (12)
- spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o immagine del datore di lavoro (7)
- importanza coordinamento altre persone (9)
- frequenti situazioni di conflitto (1)
- frequente contatto con persone arrabbiate o aggressive (1)
- lavoro richiede di stare in piedi per molto tempo (5)
- frequente lavoro al chiuso, in un luogo non controllato dal punto di vista ambientale (2)
- livello di competizione dell'ambiente lavorativo (4)
- lavoro richiedi di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (6)



- responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (7)
- frequenti comunicazioni in pubblico (3)
- vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (4)
- lavoro richiede di indossare apparati di protezione o di sicurezza (5)
- frequenti situazioni di rischio nel lavoro (3)
- lavoro richiede di camminare o correre (1)
- frequente lavoro all'aperto con esposizione a tutte le condizioni climatiche (2)
- importanza controllo sequenze di macchinari o attrezzature (2)
- frequente lavoro in una attrezzatura o in un veicolo chiuso (1)
- lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (1)
- frequente esposizione a temperature molto calde o molto fredde (1)
- frequente esposizione ad agenti contaminanti (1)
- frequente esposizione a livelli di suono o rumore fastidiosi (1)
- frequente esposizione a piccole bruciature, piccoli tagli, morsi, punture (1)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE

##### INTELLIGENZA NATURALISTICA (4)

E' sviluppata in tutte le persone che provano amore per le piante e per gli animali, che amano classificare le varietà di flora e fauna e che nelle loro azioni non dimenticano mai le possibili conseguenze sull'ambiente. Chi la possiede conosce molto bene il mondo naturale grazie all'esperienza diretta che ne fa, non perché l'ha studiato sui libri. Si manifesta nei biologi, nei veterinari, nei giardinieri, negli agronomi.

##### INTELLIGENZA LINGUISTICA (2)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

## RISORSE UMANE – HR

ADDETTI ALLE BUSTE PAGA  
SPECIALISTI IN RISORSE UMANE  
ADDETTI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE  
SPECIALISTI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO  
TECNICI DEL REINSERIMENTO E DELL'INTEGRAZIONE SOCIALE  
DOCENTI DELLA FORMAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE  
ESPERTI DELLA PROGETTAZIONE FORMATIVA E CURRICOLARE  
DIRIGENTI DI SINDACATI E ALTRE ORGANIZZAZIONI A TUTELA DI INTERESSI ECONOMICI E SOCIALI  
CONSIGLIERI DELL'ORIENTAMENTO

### 1) CONOSCENZE

Psicologia (4)  
Sociologia e antropologia (2)  
Impresa e gestione di impresa (4)  
Terapia e consulenza psicologica (1)  
Istruzione e formazione (7)  
Lingua italiana (9)  
Lingua straniera (4)  
Lavoro d'ufficio (5)  
Legislazione e istituzioni (3)  
Comunicazione e media (1)  
Economia e contabilità (2)  
Servizi ai clienti e alle persone (6)  
Gestione del personale e delle risorse umane (5)  
Produzione e processo (1)

### 2) COMPETENZE

Competenze tecnico professionali	Comprendere testi scritti (9) Orientamento al servizio (9) Strategie di apprendimento (8) Gestire risorse umane (7) Comprendere gli altri (8) Gestire risorse finanziarie (3) Istruire (8) Selezionare strumenti (2) Valutare sistemi (1)
Competenze trasversali	Scrivere (9) Parlare (9) Apprendimento attivo (9) Ascoltare attivamente (9) Adattabilità (9) Senso critico (9) Risolvere problemi complessi (9) Negoziare (8) Gestire il tempo (8) Monitorare (8) Persuadere (5) Valutare e prendere decisioni (5) Capacità di analisi (7)

### 3) CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ

- frequente lavoro al chiuso in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (8)
- frequente uso della posta elettronica (8)
- frequenti conversazioni telefoniche (8)
- frequente redazione di lettere e appunti (8)
- importanza essere accurati e precisi sul lavoro (8)
- lavoro richiede di stare seduto per molto tempo (8)
- importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (8)
- frequenti comunicazioni faccia a faccia (8)
- frequenti scadenze non rinviabili (8)
- libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (8)
- numerosi contatti con altre persone (8)
- libertà di prendere decisioni senza supervisione (6)
- importanza coordinamento altre persone(7)
- frequenti situazioni di conflitto (3)
- spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore del lavoro (6)
- decisioni hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (7)
- importanza interazione con clienti esterni o con il pubblico (6)
- responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (4)
- responsabilità salute e sicurezza di altri lavoratori (2)
- frequenti comunicazioni in pubblico (4)
- livello di competizione dell'ambiente lavorativo (4)
- gravità conseguenze errori commessi sul lavoro (2)
- vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (3)
- frequente contatto con persone arrabbiate o aggressive (1)

### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE

- ✍ INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (3)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

#### INTRAPERSONALE: (4)

E' evidente nelle persone che si guardano dentro e che hanno consapevolezza in ogni momento del proprio stato emotivo. Caratterizza per lo più le persone introversive ed è rappresentata da persone che sanno stare bene da sole.

#### INTERPERSONALE: (8)

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti.

#### INTELLIGENZA LINGUISTICA (2)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderle. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

#### INTELLIGENZA ESISTENZIALE (1)

E' caratteristica delle persone attente ai grandi temi dell'umanità - la vita, la morte, il destino del mondo - e che si dedicano alla teorizzazione dei problemi esistenziali. E' evidente nei filosofi,. nei pedagogisti, nei giuristi e nei teologi.

## **RISTORAZIONE - OSPITALITA' ALBERGHIERA – TURISMO – INTRATTENIMENTO**

AGENTI DI VIAGGIO  
TECNICI DELLE ATTIVITA' RICETTIVE E PROFESSIONI ASSIMILATE  
GUIDE E ACCOMPAGNATORI NATURALISTICI E SPORTIVI  
IMPRENDITORI E RESPONSABILI DI PICCOLI ALBERGHI, ALLOGGI O AREE DI CAMPEGGIO E DI PICCOLI ESERCIZI DI RISTORAZIONE  
ADDETTI ALLA PREPARAZIONE E ALLA COTTURA DI CIBI IN IMPRESE PER LA RISTORAZIONE COLLETTIVA  
ADDETTI AL BANCO NEI SERVIZI DI RISTORAZIONE  
ESERCENTI DI ATTIVITA' DI RISTORAZIONE NEI MERCATI E IN POSTI ASSEGNATI  
PERSONALE NON QUALIFICATO NEI SERVIZI DI RISTORAZIONE  
CAMERIERI DI ALBERGO  
ESERCENTI NELLE ATTIVITA' RICETTIVE  
CUOCHI IN ALBERGHI E RISTORANTI  
CAMERIERI DI RISTORANTE  
GUIDA TURISTICA  
IMPRENDITORI E RESPONSABILI DI PICCOLE AZIENDE NEL SETTORE DELLE ATTIVITA' SPORTIVE, RICREATIVE, DI INTRATTENIMENTO E DIVERTIMENTO  
ANIMATORI TURISTICI E PROFESSIONI ASSIMILATE  
ATTORI  
CANTANTI  
ARTISTI DI VARIETA'  
BALLERINI  
INTRATTENITORI  
ADDETTI ALLA PREPARAZIONE, ALLA COTTURA E ALLA VENDITA DI CIBI IN FAST FOOD, TAVOLE CALDE, ROSTICCERIE ED ESERCIZI ASSIMILATI  
ALLESTITORI DI SCENA  
COMPOSITORI  
PRESENTATORI DI PERFORMANCE ARTISTICHE E RICREATIVE  
ESERCENTI DI RISTORANTI, FAST FOOD, PIZZERIE ED ESERCIZI ASSIMILATI  
PASTICCIERI E CIOCCOLATAI  
REGISTI  
SCENEGGIATORI  
SCENOGRAFI  
BARISTI E PROFESSIONI ASSIMILATE

### 1) CONOSCENZE

Progettazione tecnica (1)  
Biologia (1)  
Psicologia (5)  
Sociologia e antropologia (2)  
Impresa e gestione di impresa (4)  
Geografia (3)  
Lingua italiana (24)  
Lingua straniera (17)  
Arte (12)  
Storia e archeologia (4)  
Filosofia e teologia (2)  
Protezione civile e sicurezza pubblica (1)  
Lavoro d'ufficio (5)  
Comunicazione e media (6)  
Economia e contabilità (1)  
Commercializzazione e vendita (8)  
Servizi ai clienti e alle persone (22)

Gestione del personale e delle risorse umane (6)  
 Produzione e processo (5)  
 Produzione alimentare (2)

## 2) COMPETENZE

Competenze tecnico professionali	Orientamento al servizio (24) Comprendere testi scritti (18) Gestire risorse finanziarie (12) Comprendere gli altri (21) Istruire (13) Strategie di apprendimento (8) Gestire risorse umane (10) Gestire risorse materiali (13) Controllare la qualità (4) Selezionare strumenti (8) Installare (1) Controllo delle attrezzature (1) Progettazione tecnologica (1)
Competenze trasversali	Parlare (29) Gestire il tempo (27) Ascoltare attivamente (29) Scrivere (15) Risolvere problemi complessi (9) Valutare e prendere decisioni (13) Negoziare (9) Adattabilità (28) Monitorare (19) Apprendimento attivo (18) Senso critico (17) Capacità di analisi (8) Risolvere problemi imprevisti (2) Persuadere (6)

## 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ

- frequente uso posta elettronica (20)
- frequenti conversazioni telefoniche (26)
- frequente redazione di lettere o appunti (26)
- numerosi contatti con altre persone (30)
- frequenti comunicazioni faccia a faccia (28)
- frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (26)
- importanza interazione con clienti esterni o con il pubblico (27)
- importanza essere accurati e precisi sul lavoro (30)
- frequenti scadenze non rinviabili (28)
- lavoro richiede di stare seduto per molto tempo (6)

- libertà di prendere decisioni senza supervisione (25)
- libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (25)
- livello di competizione dell'ambiente lavorativo (23)
- importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (29)
- decisioni hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (26)
- importanza coordinamento altre persone (18)
- spesso c'è necessità di prendere decisioni che condizionano altre persone o l'immagine del datore di lavoro (23)
- vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (25)
- gravità delle conseguenze degli errori commessi nel lavoro (7)
- livello di automazione nel lavoro (1)
- frequente lavoro all'aperto con esposizione a tutte le condizioni climatiche (5)
- lavoro richiede di camminare o correre (12)
- frequenti comunicazioni in pubblico (6)
- lavoro richiede di restare in piedi per molto tempo ((26)
- regolarità organizzazione del lavoro (7)
- frequente esposizione a temperature molto calde o molto fredde (6)
- responsabilità della produzione e risultati di altri lavoratori (12)
- responsabilità salute e sicurezza di altri lavoratori (6)
- lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (16)
- frequente esposizione a piccole bruciate, piccoli tagli, morsi o punture (8)
- lavoro richiede di indossare apparati di protezione o di sicurezza (5)
- importanza controllo sequenze di macchinari o attrezzature (2)
- lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (9)
- frequente contatto con persone arrabbiate o aggressive (8)
- frequente lavoro all'aperto ma al riparo (1)
- importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (5)
- frequenti situazioni di conflitto (6)
- lavoro richiede di piegarsi o storcere il corpo (2)
- lavoro richiede di mantenere o recuperare l'equilibrio (1)
- lavoro richiede di inginocchiarsi, muoversi carponi o piegarsi (2)
- frequente esposizione a livelli di suono o rumore fastidiosi (2)

-frequente lavoro al chiuso, in un luogo non controllato dal punto di vista ambientale (3)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE

INTERPERSONALE: (19)

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti.

#### INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA (19)

Caratterizza le persone che hanno la capacità di usare il proprio corpo in modi diversi, sia per fini espressivi che pratici. La manifestazione più evidente di questa intelligenza si ha nell'atleta e in forma artistica nel ballerino. E' tipica però anche di chi ha attitudini per lavori di manualità fine, quali la ricamatrice, ma anche il chirurgo e l'orologiaio.

#### INTELLIGENZA NATURALISTICA (1)

E' sviluppata in tutte le persone che provano amore per le piante e per gli animali, che amano classificare le varietà di flora e fauna e che nelle loro azioni non dimenticano mai le possibili conseguenze sull'ambiente. Chi la possiede conosce molto bene il mondo naturale grazie all'esperienza diretta che ne fa, non perché l'ha studiato sui libri. Si manifesta nei biologi, nei veterinari, nei giardinieri, negli agronomi.

#### INTELLIGENZA LINGUISTICA (4)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderele. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

#### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (2)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

#### INTELLIGENZA MUSICALE (4)

Contraddistingue le persone che prestano attenzione al mondo dei suoni, che sanno cogliere rumori e sonorità insolite. Chi la possiede ha il senso del ritmo e sa riconoscere le diverse tonalità del suono e della voce. E' sviluppata nei musicisti, nei compositori, nei cantanti.



## SERVIZI DI PROTEZIONE E VIGILANZA – PORTIERATO

TECNICI DEI SERVIZI DI SICUREZZA PRIVATI E PROFESSIONI ASSIMILATE  
GUARDIE PRIVATE DI SICUREZZA  
PERSONALE NON QUALIFICATO ADDETTO AI SERVIZI DI CUSTODIA DI EDIFICI  
PERSONALE DI GUARDIANIA TERRITORIALE  
BIDELLI E PROFESSIONI ASSIMILATE  
PERSONALE NON QUALIFICATO ADDETTO AI SERVIZI DI CUSTODIA DI IMPIANTI  
PERSONALE NON QUALIFICATO ADDETTO AI SERVIZI DI CUSTODIA DI ATTREZZATURE E BENI  
CAPI E VICE CAPI DELLA POLIZIA DI STATO, QUESTORI E ALTI RESPONSABILI DELLA SICUREZZA  
PUBBLICA  
UFFICIALI DELLA POLIZIA DI STATO  
TECNICI DEI SERVIZI DI SICUREZZA DEI VIGILI URBANI  
AGENTI DELLA POLIZIA DI STATO  
SPECIALISTI IN PUBBLICA SICUREZZA  
UFFICIALI DELLA GUARDIA DI FINANZA  
VIGILI URBANI  
AGENTI DELLA GUARDIA DI FINANZA  
AGENTI DI ISTITUTI DI PENA E RIEDUCAZIONE  
PERSONALE DELLE SQUADRE ANTINCENDIO  
BAGNINI E PROFESSIONI ASSIMILATE

### 1) CONOSCENZE

Meccanica (1)  
Fisica (1)  
Chimica (1)  
Psicologia (8)  
Sociologia e antropologia (2)  
Impresa e gestione di impresa (3)  
Istruzione e formazione (1)  
Lingua italiana (14)  
Lingua straniera (10)  
Protezione civile e sicurezza pubblica (9)  
Lavoro d'ufficio (7)  
Legislazione e istituzioni (11)  
Comunicazione e media (1)  
Trasporti (1)  
Economia e contabilità (3)  
Servizi ai clienti e alle persone (8)  
Gestione del personale e delle risorse umane (3)  
Informatica ed elettronica (2)

### 2) COMPETENZE

Competenze tecnico professionali	Comprendere testi scritti (15) Gestire risorse umane (6) Comprendere gli altri (15) Istruire (10) Orientamento al servizio (15) Gestire risorse finanziarie (2)
----------------------------------	--

	Strategie di apprendimento (7) Gestire risorse materiali (4) Selezionare strumenti (3) Valutare sistemi (1) Analizzare sistemi (1) Controllare la qualità (1) Controllo delle attrezzature (1) Manutenere (1)
Competenze trasversali	Ascoltare attivamente (18) Parlare (17) Monitorare (10) Adattabilità (17) Gestire il tempo (12) Scrivere (15) Risolvere problemi complessi (12) Negoziare (10) Capacità di analisi (9) Apprendimento attivo(12) Senso critico (13) Persuadere (10) Valutare e prendere decisioni (3) Risolvere problemi imprevisti (3)

### 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ

- frequente uso della posta elettronica (15)
- frequenti conversazioni telefoniche (17)
- numerosi contatti con altre persone (18)
- frequente redazione di lettere o appunti (15)
- frequente lavoro al chiuso, in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (15)
- importanza essere accurati e precisi sul lavoro (18)
- importanza interazione con clienti esterni o con il pubblico (17)
- importanza coordinamento altre persone (11)
- frequenti comunicazioni faccia a faccia (18)
- importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (16)
- libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (13)
- responsabilità salute e sicurezza altri lavoratori (9)
- responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (6)
- decisioni hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (15)
- spesso c'è necessità di prendere decisioni che hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (14)
- lavoro richiede di stare seduto per molto tempo (8)
- frequenti scadenze non rinviabili (14)
- libertà di prendere decisioni senza supervisioni (11)

- livello di competizione dell'ambiente lavorativo (7)
- gravità conseguenze errori commessi nel lavoro (15)
- frequenti situazioni di conflitto (11)
- frequente lavoro in un'attrezzatura o in un veicolo chiuso (8)
- frequente contatto con persone arrabbiate o aggressive (11)
- frequente lavoro all'aperto con esposizione a tutte le condizioni climatiche (10)
- lavoro richiede di indossare apparati di protezione e di sicurezza (2)
- lavoro richiede di stare in piedi per molto tempo (11)
- lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (1)
- vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (10)
- frequente esposizione a temperature molto calde o molto fredde (6)
- lavoro richiede di camminare o correre (7)
- frequente lavoro al chiuso, in un luogo non controllato dal punto di vista ambientale (5)
- lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (6)
- frequenti comunicazioni in pubblico (2)
- frequente esposizione a livelli di suono o rumori fastidiosi (4)
- importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (4)
- frequente contatto con persone violente o fisicamente aggressive (3)
- frequente esposizione a agenti contaminanti (2)
- frequente esposizione a malattie o infezioni (2)
- Frequente situazioni di rischio nel lavoro (1)
- frequente esposizione a piccole bruciature, tagli, morsi o punture (1)
- frequente lavoro con attrezzature pericolose (1)
- frequente lavoro in posti o luoghi elevati dal suolo (1)
- frequente lavoro in spazi ristretti che costringono in posizioni non usuali (1)
- frequente esposizione a fonti di luce o a condizioni di luminosità inadeguate (2)
- lavoro richiede di arrampicarsi su scale, pali, impalcature (1)
- regolarità nell'organizzazione del lavoro (1)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE

### INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA (11)

Caratterizza le persone che hanno la capacità di usare il proprio corpo in modi diversi, sia per fini espressivi che pratici. La manifestazione più evidente di questa intelligenza si ha nell'atleta e in forma artistica nel ballerino. E' tipica però anche di chi ha attitudini per lavori di manualità fine, quali la ricamatrice, ma anche il chirurgo e l'orologiaio.

### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (6)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

### INTRAPERSONALE: (2)

E' evidente nelle persone che si guardano dentro e che hanno consapevolezza in ogni momento del proprio stato emotivo. Caratterizza per lo più le persone introversive ed è rappresentata da persone che sanno stare bene da sole.

## SERVIZI E PROFESSIONI ALLA PERSONA

PERSONALE DI COMPAGNIA E PERSONALE QUALIFICATO DI SERVIZIO ALLE FAMIGLIE  
PERSONALE NON QUALIFICATO NEI SERVIZI RICREATIVI E CULTURALI  
ADDETTI ALL'ASSISTENZA PERSONALE  
ESPERTI NELLO STUDIO, NELLA GESTIONE E NEL CONTROLLO DEI FENOMENI SOCIALI  
ASSISTENTI SOCIALI  
ADDETTI ALLA SORVEGLIANZA DI BAMBINI E PROFESSIONI ASSIMILATE  
COLLABORATORI DOMESTICI E PROFESSIONI ASSIMILATE  
ESTETISTI E TRUCCATORI  
ACCONCIATORI

### 1) CONOSCENZE

Matematica (1)  
Psicologia (2)  
Sociologia e antropologia (3)  
Terapia e consulenza psicologica (1)  
Istruzione e formazione (2)  
Lingua italiana (6)  
Lingua straniera (1)  
Lavoro d'ufficio (1)  
Legislazione e istituzioni (2)  
Comunicazione e media x (1)  
Servizi ai clienti e alle persone (9)

### 2) COMPETENZE

Competenze tecnico professionali	Orientamento al servizio (9) Comprendere gli altri (8) Comprendere testi scritti (3) Gestire risorse finanziarie (3) Selezionare strumenti (1) Strategie di apprendimento (3) Istruire (3) Gestire risorse umane (1) Gestire risorse materiali (2)
Competenze trasversali	Ascoltare attivamente (9) Parlare (9) Adattabilità (5) Gestire il tempo (8) Monitorare (6) Senso critico (3) Scrivere (3) Apprendimento attivo (3) Risolvere problemi complessi (4) Negoziazione (3) Capacità di analisi (3) Valutare e prendere decisioni (2) Persuadere (5)

### 3) CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ

- frequente lavoro al chiuso in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (8)
- frequenti comunicazioni faccia a faccia (9)
- importanza essere accurati e precisi sul lavoro (9)
- lavoro richiede di stare in piedi per molto tempo (7)
- numerosi contatti con altre persone (8)
- frequenti scadenze non rinviabili (7)
- vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (7)
- lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (5)
- frequenti conversazioni telefoniche (9)
- importanza interazione con clienti esterni o con il pubblico (6)
- importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (5)
- regolarità nell'organizzazione del lavoro (1)
- frequente redazione di lettere e appunti (7)
- lavoro richiede di camminare o correre (3)
- frequente lavoro all'aperto con esposizione a tutte le condizioni climatiche (1)
- libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (6)
- frequente contatto con persone arrabbiate o aggressive (3)
- frequente uso della posta elettronica (5)
- libertà di prendere decisioni senza supervisione (6)
- importanza coordinamento altre persone (4)
- frequente lavoro all'aperto ma al riparo (1)
- frequente esposizione a livelli di suono o rumore fastidioso (2)
- Gravità delle conseguenze degli errori commessi sul lavoro (3)
- lavoro richiede di stare seduto per molto tempo (2)
- decisioni hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (4)
- spesso c'è necessità di prendere decisioni che hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (5)
- frequenti situazioni di conflitto (1)
- livello di competizione dell'ambiente lavorativo (3)
- lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (2)
- frequente esposizione a piccole bruciature, piccoli tagli, morsi o punture (2)
- importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (1)

-responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (1)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE

##### INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA (6)

Caratterizza le persone che hanno la capacità di usare il proprio corpo in modi diversi, sia per fini espressivi che pratici. La manifestazione più evidente di questa intelligenza si ha nell'atleta e in forma artistica nel ballerino. E' tipica però anche di chi ha attitudini per lavori di manualità fine, quali la ricamatrice, ma anche il chirurgo e l'orologiaio.

##### INTERPERSONALE: (8)

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti.

##### INTRAPERSONALE: (3)

E' evidente nelle persone che si guardano dentro e che hanno consapevolezza in ogni momento del proprio stato emotivo. Caratterizza per lo più le persone introversive ed è rappresentata da persone che sanno stare bene da sole.

## **FORMAZIONE E ISTRUZIONE**

IMPREDITORI E RESPONSABILI DI PICCOLE AZIENDE NEI SERVIZI DI ISTRUZIONE, FORMAZIONE E RICERCA  
SPECIALISTI NELL'EDUCAZIONE E NELLA FORMAZIONE DI SOGGETTI DIVERSAMENTE ABILI  
INSEGNANTI NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE  
DIRIGENTI SCOLASTICI ED EQUIPARATI  
PROFESSORI DI SCUOLA PRIMARIA  
PROFESSORI DI SCUOLA PRE-PRIMARIA  
EDUCATORI PROFESSIONALI  
ISTRUTTORI DI DISCIPLINE SPORTIVE NON AGONISTICHE  
BIBLIOTECARI  
ASSISTENTI DI ARCHIVIO E DI BIBLIOTECA  
TECNICI DELLE BIBLIOTECHE  
ADDETTI A BIBLIOTECHE E PROFESSIONI ASSIMILATE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE MATEMATICHE E DELL'INFORMAZIONE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE FISICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE CHIMICHE E FARMACEUTICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE DELLA TERRA  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE BIOLOGICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE AGRARIE, ZOOTECNICHE E DELLA PRODUZIONE ANIMALE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE MEDICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE INGEGNERISTICHE CIVILI E DELL'ARCHITETTURA  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE INGEGNERISTICHE INDUSTRIALI E DELL'INFORMAZIONE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE DELL'ANTICHITA', FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE STORICHE E FILOSOFICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE GIURIDICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE POLITICHE E SOCIALI  
PROFESSORI DI DISCIPLINE ARTISTICHE NELLE ACCADEMIE DI BELLE ARTI E NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ASSIMILATE  
PROFESSORI DI DISCIPLINE MUSICALI NEI CONSERVATORI E NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ASSIMILATE  
PROFESSORI DI ARTE DRAMMATICA E DANZA NELLE ACCADEMIE E NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ASSIMILATE  
PROFESSORI DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E CHIMICHE NELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE  
PROFESSORI DI SCIENZE DELLA VITA E DELLA SALUTE NELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE  
PROFESSORI DI DISCIPLINE TECNICO-INGEGNERISTICHE NELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE  
PROFESSORI DI SCIENZE DELL'INFORMAZIONE NELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE  
PROFESSORI DI SCIENZE LETTERARIE, ARTISTICHE, STORICHE, FILOSOFICHE PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE NELLE SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE  
PROFESSORI DI SCIENZE GIURIDICHE, ECONOMICHE E SOCIALI NELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE  
PROFESSORI DI DISCIPLINE UMANISTICHE NELLA SCUOLA SECONDARIA INFERIORE  
PROFESSORI DI DISCIPLINE TECNICHE E SCIENTIFICHE NELLA SCUOLA SECONDARIA INFERIORE  
INSEGNANTI DI DANZA  
INSEGNANTI DI CANTO  
INSEGNANTI DI STRUMENTI MUSICALI  
INSEGNANTI DI LINGUE



## 1)CONOSCENZE

Progettazione tecnica (3)  
Edilizia e costruzioni (1)  
Matematica (15)  
Fisica (11)  
Chimica (9)  
Biologia (6)  
Psicologia (17)  
Sociologia e antropologia (8)  
Impresa e gestione di impresa (2)  
Geografia (2)  
Medicina e odontoiatria (1)  
Terapia e consulenza psicologica (2)  
Istruzione e formazione (39)  
Lingua italiana (42)  
Lingua straniera (30)  
Arte (7)  
Storia e archeologia (9)  
Filosofia e teologia(6)  
Protezione civile e sicurezza pubblica (1)  
Lavoro d'ufficio (8)  
Legislazione e istituzioni (7)  
Comunicazione e media (3)  
Economia e contabilità (2)  
Commercializzazione e vendita (1)  
Servizi ai clienti e alle persone (12)  
Gestione del personale e delle risorse umane (4)  
Produzione alimentare (1)  
Informatica ed elettronica (10)  
Ingegneria e tecnologia (3)

## COMPETENZE:

Competenze tecnico professionali	Gestire risorse finanziarie (18) Comprendere testi scritti (41) Gestire risorse umane (22) Istruire (41) Orientamento al servizio (41) Comprendere gli altri (41) Strategie di apprendimento (40) Gestire risorse materiali (13) Selezionare strumenti (29) Controllare la qualità (1) Progettazione tecnologica (2) Programmare (1) Valutare sistemi (1) Analizzare sistemi (1)
Competenze trasversali	Gestire il tempo (42) Parlare (42) Monitorare (41) Ascoltare attivamente (42)

	Scrivere (39) Risolvere problemi complessi (35) Senso critico (41) Apprendimento attivo (41) Adattabilità (42) Negoziare (28) Valutare e prendere decisioni (17) Capacità di analisi (32) Persuadere (20) Risolvere problemi imprevisti (1)
--	--

### 3)CONDIZIONI DI LAVORO –DISABILITÀ

- frequenti conversazioni telefoniche (33)
- libertà di prendere decisioni senza supervisione (42)
- numerosi contatti con altre persone (42)
- frequente redazione di lettere o appunti (42)
- frequente lavoro al chiuso in un luogo controllato dal punto di vista ambientale (42)
- frequente uso della posta elettronica (37)
- libertà di definire compiti, priorità e obiettivi del lavoro (42)
- frequenti comunicazioni faccia a faccia (42)
- importanza interazione con colleghi e gruppi di lavoro (42)
- importanza coordinamento altre persone (39)
- importanza essere accurati e precisi sul lavoro (42)
- responsabilità della produzione e dei risultati di altri lavoratori (15)
- frequenti scadenze non rinviabili (35)
- decisioni hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (36)
- spesso c'è necessità di prendere decisioni che hanno impatto su altre persone o sull'immagine del datore di lavoro (30)
- importanza interazione con clienti esterni o con il pubblico (36)
- livello di competizione dell'ambiente lavorativo (23)
- lavoro richiede di stare seduto per molto tempo (33)
- Responsabilità della salute e sicurezza di altri lavoratori (7)
- importanza e centralità svolgimento compiti ripetitivi (3)
- vicinanza fisica ad altre persone nello svolgimento del lavoro (25)
- frequenti comunicazioni in pubblico (33)
- lavoro richiede di stare in piedi per molto tempo (16)
- gravità delle conseguenze degli errori commessi sul lavoro (8)

- frequenti situazioni di conflitto (5)
- lavoro richiede di camminare o correre (3)
- frequente esposizione a malattie o infezioni (2)
- lavoro richiede di inginocchiarsi, muoversi carponi, piegarsi (1)
- lavoro richiede di piegarsi o storcere il corpo (2)
- frequente contatto con persone arrabbiate o aggressive (2)
- frequente contatto con persone violente o fisicamente aggressive (1)
- lavoro richiede di usare le mani per manipolare oggetti, attrezzi o sistemi di controllo (3)
- lavoro richiede di eseguire movimenti ripetitivi (3)
- lavoro richiede di mantenere o recuperare equilibrio (1)

#### 4) INTELLIGENZE MULTIPLE

##### INTELLIGENZA LOGICO-MATEMATICA (16)

Contraddistingue chi sa fare i conti rapidamente, ma anche chi risolve con facilità problemi di logica, chi sa organizzare bene ragionamenti astratti. Chi la possiede tende a ordinare e riordinare gli oggetti e a valutare mentalmente le quantità. E' tipica dei matematici, degli ingegneri e degli informatici.

##### INTELLIGENZA LINGUISTICA (14)

E' tipica delle persona che sanno cogliere nel linguaggio giochi di parole, di quelle che sanno usare la lingua con abilità e ironia. Chi la possiede ha passione per la lettura e sa apprezzare le parole per il loro suono; imparano facilmente le lingue straniere o, comunque, sono curiosi di apprenderele. E' tipica dei poeti, degli scrittori.e dei giornalisti.

##### INTERPERSONALE: (9)

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti.

##### INTRAPERSONALE: (3)

E' evidente nelle persone che si guardano dentro e che hanno consapevolezza in ogni momento del proprio stato emotivo. Caratterizza per lo più le persone introversive ed è rappresentata da persone che sanno stare bene da sole.

##### INTELLIGENZA CORPOREO-CINESTETICA (5)

Caratterizza le persone che hanno la capacità di usare il proprio corpo in modi diversi, sia per fini espressivi che pratici. La manifestazione più evidente di questa intelligenza si ha nell'atleta e in forma artistica nel ballerino. E' tipica però anche di chi ha attitudini per lavori di manualità fine, quali la ricamatrice, ma anche il chirurgo e l'orologiaio.

### INTELLIGENZA NATURALISTICA (5)

E' sviluppata in tutte le persone che provano amore per le piante e per gli animali, che amano classificare le varietà di flora e fauna e che nelle loro azioni non dimenticano mai le possibili conseguenze sull'ambiente. Chi la possiede conosce molto bene il mondo naturale grazie all'esperienza diretta che ne fa, non perché l'ha studiato sui libri. Si manifesta nei biologi, nei veterinari, nei giardinieri, negli agronomi

### INTELLIGENZA SPAZIALE (3)

Chi ne è dotato si orienta facilmente, percepisce la realtà con precisione, ma sa visualizzare forme e volumi nello spazio anche se non li ha di fronte e riesce a muoverli con l'immaginazione in tutte le direzioni. Queste persone realizzano con facilità mappe e cartine. L'intelligenza spaziale è ben sviluppata nell'architetto o nel geografo.

### INTELLIGENZA ESISTENZIALE (7)

E' caratteristica delle persone attente ai grandi temi dell'umanità - la vita, la morte, il destino del mondo - e che si dedicano alla teorizzazione dei problemi esistenziali. E' evidente nei filosofi, nei pedagogisti, nei giuristi e nei teologi.

### INTELLIGENZA MUSICALE (5)

Contraddistingue le persone che prestano attenzione al mondo dei suoni, che sanno cogliere rumori e sonorità insolite. Chi la possiede ha il senso del ritmo e sa riconoscere le diverse tonalità del suono e della voce. E' sviluppata nei musicisti, nei compositori, nei cantanti.

## APPENDICE 3: PERCORSO DI AUTO-ORIENTAMENTO

### **1) Conoscenze**

**Pensando alle tue esperienze formative (scuola, corsi ecc..) spunta le aree in cui rientrano maggiormente le tue conoscenze.**

Progettazione tecnica

*Conoscenza delle tecniche di progettazione, degli strumenti e dei principi utilizzati nella esecuzione di progetti tecnici di precisione, di progetti di dettaglio, di disegni e di modelli*

Edilizia e costruzioni

*Conoscenza dei materiali, dei metodi e degli strumenti usati nella costruzione e nella riparazione di case, edifici o altre strutture come autostrade e strade*

Meccanica

*Conoscenza delle macchine e delle attrezzature, compresa la loro progettazione, il loro uso, la loro riparazione e manutenzione*

Matematica

*Conoscenza dell'aritmetica, dell'algebra, della geometria, del calcolo, della statistica e delle loro applicazioni.*

Fisica

*Conoscenza dei principi e delle leggi della fisica, delle loro interrelazioni e delle loro applicazioni per capire la dinamica dei fluidi, dei materiali e dell'atmosfera e le strutture e i processi meccanici, elettrici, atomici e subatomici*

Chimica

*Conoscenza della composizione, della struttura e delle proprietà delle sostanze, dei processi e delle trasformazioni chimiche sottostanti; ciò comprende l'uso dei prodotti chimici, la conoscenza delle loro interazioni, dei segnali di pericolo, delle tecniche di produzione dei prodotti chimici e dei metodi di bonifica*

Biologia

*Conoscenza degli organismi animali e vegetali, dei loro tessuti, delle cellule, delle loro funzioni, interdipendenze e delle loro interazioni con l'ambiente*

Psicologia

*Conoscenza del comportamento e delle prestazioni umane, delle differenze individuali nelle attitudini, nella personalità e negli interessi, dei meccanismi di apprendimento e di motivazione, dei metodi della ricerca psicologica e della valutazione e del trattamento dei disordini comportamentali ed affettivi*

Sociologia e antropologia

*Conoscenza del comportamento e delle dinamiche di gruppo, delle influenze e tendenze sociali, delle migrazioni umane, dell'etnicità, delle culture e della loro storia e origine*

Impresa e gestione di impresa

*Conoscenza dei principi e dei metodi che regolano l'impresa e la sua gestione relativi alla pianificazione strategica, ai metodi di produzione e al coordinamento delle persone e delle risorse*

Geografia

*Conoscenza dei principi e dei metodi per descrivere e rappresentare la terra, il mare e le masse d'aria, comprese le loro caratteristiche fisiche, le collocazioni, le interrelazioni e la distribuzione di piante, animali e gli insediamenti umani*

Medicina

*Conoscenza delle informazioni e delle tecniche necessarie a diagnosticare e a curare ferite, malattie e dell'utilizzo dei farmaci*

Terapia e consulenza psicologica

*Conoscenza dei principi, dei metodi e delle procedure per la diagnosi, il trattamento e la riabilitazione delle problematiche psicologiche*

## Istruzione e formazione

*Conoscenza dei principi e dei metodi per l'insegnamento*

### Lingua italiana

*Conoscenza della struttura e dei contenuti della lingua italiana oppure del significato e della pronuncia delle parole, delle regole di composizione e della grammatica*

### Lingue straniere

*Conoscenza di una o più lingue straniere (grammatica, scrittura, ascolto e parlato)*

### Arte

*Conoscenza della storia dell'arte, dei diversi autori e delle regole del disegno*

### Storia e archeologia

*Conoscenza degli eventi storici, delle loro cause e dei loro effetti*

### Filosofia e teologia

*Conoscenza dei diversi sistemi filosofici e delle diverse religioni, dei principi di base.*

### Protezione civile e sicurezza pubblica

*Conoscenza delle più importanti procedure e delle strategie per promuovere effettive operazioni di sicurezza locale e nazionale per la protezione delle persone, delle informazioni, della proprietà e delle istituzioni (es in casi di terremoti, alluvioni ecc..)*

### Lavoro d'ufficio

*Conoscenza delle procedure amministrative e d'ufficio, dei programmi di elaborazione di testi, delle tecniche di gestione di archivi e di basi di dati oppure della stenografia e delle regole di trascrizione*

### Legislazione e istituzioni

*Conoscenza delle leggi, del ruolo delle istituzioni e delle procedure politiche*

### Telecomunicazioni

*Conoscenza delle trasmissioni a lunga distanza di segnali, parole o immagini mediante dispositivi elettronici*

### Comunicazione e media

*Conoscenza dei mezzi di comunicazione e delle tecniche e dei metodi per diffondere informazioni (giornali, radio, televisione, internet ecc..)*

### Trasporti

*Conoscenza dei principi e dei metodi per trasportare persone o beni con mezzi aerei, ferroviari, navali o stradali*

### Economia e contabilità

*Conoscenza dei principi e delle pratiche di economia e contabilità, dei mercati finanziari, bancari e delle tecniche di analisi e di presentazione di dati finanziari.*

### Commercializzazione e vendita

*Conoscenza dei principi e dei metodi per presentare e vendere prodotti e servizi.*

### Servizi ai clienti e alle persone

*Conoscenza dei principi e delle procedure per fornire servizi ai clienti e alle persone. Comprende la valutazione dei bisogni del cliente, il raggiungimento degli standard di qualità e la valutazione della soddisfazione della clientela*

### Gestione del personale e delle risorse umane

*Conoscenza dei principi e delle procedure per la selezione e la formazione di persone che dovranno essere inserite in un determinato contesto lavorativo.*

### Produzione e processo

*Conoscenza delle materie prime, dei processi di produzione e di quanto sia necessario per massimizzare la produzione e la distribuzione di beni e servizi*

Produzione alimentare

*Conoscenza delle tecniche e delle procedure per la produzione di alimenti e loro conservazione*

Informatica ed elettronica

*Conoscenza dei circuiti elettronici, dei processori, dei chips delle attrezzature elettroniche, dell'hardware e dei software dei computer, compresa la conoscenza dei diversi programmi, quali word, excel ecc. e dei linguaggi di programmazione*

Ingegneria e tecnologia

*Conoscenza delle applicazioni pratiche delle scienze ingegneristiche e della tecnologia. Comprende l'applicazione di principi, di tecniche, di procedure e l'uso di strumenti per progettare case, strade, ponti, macchine e altri apparecchi elettronici*

## **2) Competenze tecnico-professionali**

**Pensando alle tue esperienze sia formative che lavorative seleziona le competenze tecnico professionali che pensi di aver sviluppato nel tuo specifico percorso (max 5).**

Programmazione informatica

*Scrivere e realizzare programmi per computer*

Progettazione tecnologica

*Produrre o adattare attrezzature e tecnologie per far fronte ai bisogni delle persone*

Controllare la qualità

*Condurre test ed ispezioni su prodotti o processi per valutarne la qualità.*

Orientamento al servizio

*Cercare in modo attivo soluzioni per soddisfare le esigenze degli altri*

Installare

*(Installare attrezzature, macchine, cavi, programmi)*

Controllo delle attrezzature

*Controllare delle attrezzature, degli strumenti che verranno utilizzati*

Analizzare e valutare sistemi

*analizzare e valutare il funzionamento di macchine o fabbriche o organizzazioni o ambienti*

Manutenere

*Effettuare manutenzioni delle attrezzature o degli strumenti da lavoro, quando necessario*

Sorvegliare macchine

*Controllare il corretto funzionamento di macchine o altri oggetti di lavoro*

Istruire

*Insegnare ad altri come fare determinate cose*

Gestire risorse finanziarie

*Saper gestire il denaro che si ha a disposizione*

Gestire risorse materiali

*Occuparsi della gestione di attrezzature, strumenti e materiali necessari a svolgere un determinato lavoro*

Comprendere gli altri

*Comprendere le reazioni degli altri e il perché reagiscono in un determinato modo*

Gestire risorse umane

*Individuare la persona più adatta a svolgere un determinato lavoro, saper motivare e far crescere il personale*

Riparare

*Riparare macchine, strumenti o sistemi usando le giuste attrezzature*

### **3)Competenze trasversali**

**Pensando alle tue esperienze sia lavorative che extralavorative (es. volontariato, sport, ecc.) seleziona le competenze trasversali che pensi di aver sviluppato in queste diverse esperienze (max 5).**

Risolvere problemi complessi/improvvisi

*Identificare le cause dei problemi e raccogliere le informazioni utili a trovare veloci soluzioni*

Ascoltare attentamente

*Capacità di ascoltare con un elevato grado di attenzione, percependo non solo le parole di chi ascoltiamo ma anche il suo linguaggio non verbale, senza giudicare frettolosamente*

Capacità di analisi

*Analizzare le caratteristiche di un oggetto, di un prodotto o di un servizio ai fini della realizzazione di un progetto*

Utilizzare diverse strategie di apprendimento

*Saper utilizzare diverse strategie per apprendere e/o insegnare*

Senso critico

*Usare la logica e il ragionamento per individuare soluzioni o approcci alternativi a un problema*

Adattabilità

*Sapersi adattare con flessibilità a diversi ruoli o contesti e ai cambiamenti*

Valutare e prendere decisioni

*Saper valutare i pro e i contro di diverse decisioni per scegliere la più opportuna*

Gestire il tempo

*Saper gestire il proprio tempo e quello altrui per organizzare le diverse cose da fare*

Monitorare

*Monitorare il lavoro e il comportamento di altre persone, per migliorarle e/o correggerle*

Negoziare

*Discutere con gli altri per trovare un accordo o cercare di mettere insieme opinioni diverse*

Parlare

*Parlare ad altri in modo efficace*

Scrivere

*Comunicare in modo efficace scrivendo*

Persuadere

*Saper convincere gli altri a cambiare le loro opinioni o comportamenti*

Comprendere testi scritti

*Comprendere le cose scritte, documenti, relativi al lavoro*

Selezionare strumenti



*Individuare gli strumenti necessari adatti a svolgere un determinato compito o lavoro*

#### **4) Condizioni di lavoro**

##### **ORDINA LE SEGUENTI CONDIZIONI DI LAVORO: DA QUELLE CHE NON TI RICHIEDONO SFORZO A QUELLE CHE TI RICHIEDONO PIU' SFORZO:**

- Il lavoro richiede di usare il corpo/eseguire movimenti (esempi: camminare, correre, posizioni non usuali, piegarsi, inginocchiarsi, arrampicarsi, mantenere equilibrio ecc.)
- lavoro automatico/ripetitivo (esempi: movimenti o compiti ripetitivi, regolarità nell'organizzazione, controllo sequenze ecc.)
- il lavoro richiede di stare seduto per molto tempo
- il lavoro richiede di stare in piedi per molto tempo
- il lavoro richiede di usare frequentemente le mani (esempi: manipolare oggetti/attrezzi, posta elettronica, scrivere lettere e appunti ecc.)
- frequente lavoro al chiuso
- frequente lavoro all'aperto
- frequente lavoro in un veicolo o in un'attrezzatura
- possibile presenza di situazioni di rischio nel lavoro (esempi: lavoro con attrezzature pericolose, lavoro in posti elevati dal suolo, necessità di indossare apparati di protezione/sicurezza ecc.)
- il lavoro implica numerosi contatti con altre persone (esempi: interazione con colleghi/clienti, comunicazione faccia a faccia, vicinanza fisica ad altre persone, comunicazioni in pubblico, ecc.)
- il lavoro richiede frequenti conversazioni telefoniche
- il lavoro richiede gestione e coordinamento (esempi: gestione situazioni di conflitto, gestione persone violente o aggressive, competizione nell'ambiente di lavoro, ecc.)
- Il lavoro implica responsabilità (esempi: scadenze non rinviabili, responsabilità salute e sicurezza altri lavoratori, responsabilità della produzione di altri lavoratori, gravità delle conseguenze degli errori commessi, libertà di prendere decisioni senza supervisione, libertà di definire compiti e priorità lavoro ecc.)
- il lavoro può comportare frequente esposizione a condizioni non usuali (esempi: fonti di luce inadeguate, vibrazioni, radiazioni, temperature calde o fredde, agenti contaminanti, malattie o infezioni, piccole bruciature/tagli/punture ecc.)
- Importanza di essere accurati e precisi sul lavoro

#### **5) Intelligenze multiple**

##### **Metti una crocetta sulle affermazioni che più ti rappresentano.**

- riesco a muovere il mio corpo in maniera coordinata
- sono attento/a a osservare il mondo che mi circonda e spesso noto somiglianze e/o differenze tra elementi diversi
- assemblo pezzi (oggetti, puzzle, ecc.) velocemente e con grande divertimento
- di solito preferisco fare le cose con gli altri che da solo/a

- eseguo mentalmente calcoli anche complicati senza difficoltà
- guardando gli oggetti mi colpiscono per prima cosa le loro forme e i colori
- ho una particolare attenzione verso diritti e doveri, miei e degli altri
- identifico facilmente stili musicali, cantanti e musicisti
- leggo libri sulla natura e mi piace conoscere animali e piante, il loro ambiente, le loro abitudini
- mi diverte ascoltare o leggere storie
- spesso canto mentre ascolto una musica, seguendo ritmo e melodia
- mi muovo con destrezza anche in spazi stretti e di solito non inciampo o urto nelle cose
- mi piace agire in modo autonomo, anche contro le convenzioni
- mi piace fare piccoli esperimenti con le cose
- mi piace giocare con le parole componendo rime, utilizzando metafore e costruendo giochi di parole
- mi piace muovermi quando sento la musica, muovere tutto il corpo o parti di esso a ritmo
- mi piace osservare i cambiamenti dell'ambiente nelle diverse stagioni (ad esempio nuove foglie, insetti sugli alberi, posizione del sole al sorgere e al tramonto, ecc.)
- mi piace particolarmente prendermi cura degli amici, di cui conosco gusti, preferenze, inclinazioni
- mi pongo frequentemente domande sulle origini e sulla fine del mondo, sull'esistenza di Dio, sul bene e il male
- faccio molte riflessioni per capire e guidare il mio comportamento futuro, tenendo in considerazione anche le esperienze passate
- nel comunicare un'esperienza vissuta mi piace fornire dettagli e descrizioni accurate delle cose
- nel discutere problemi uso prevalentemente schemi logici
- nel disegno utilizzo proporzioni realistiche, mi piace mettere dettagli e scegliere con attenzione i colori
- nel raccontare o scrivere una storia utilizzo immaginazione e originalità
- nell'ascolto di un brano so distinguere suoni e strumenti differenti
- partecipando a giochi so tenere a mente diverse informazioni e prevedere le mosse dell'avversario, sviluppando strategie vincenti
- riesco a distinguere le variazioni di ritmo in un brano musicale
- rifletto volentieri sui miei sentimenti ed esperienze
- ritrovo facilmente la strada del ritorno in qualsiasi località nuova stia visitando
- mi piace osservare le stagioni e il tempo che fa ogni giorno
- so mimare stati d'animo e personaggi usando differenti gesti e posizioni del corpo in modo efficace
- so raccontare barzellette e fare battute, usando le parole anche per fare ironia
- mantengo la tonalità quando canto
- sono capace di smontare e rimontare a colpo d'occhio oggetti o semplici macchine (ad esempio un orologio da muro, un vecchio tritacarne, un gadget confezionato in piccoli pezzi)
- sono consapevole delle mie abilità, interessi e aree di difficoltà
- sono particolarmente sensibile ai valori della vita e mi piace insegnare ad altri a usarli
- sono riluttante nel causare torti inutili
- stimo le quantità a occhio (di più..., di meno...)
- una volta appresa una regola matematica la so usare facilmente nella risoluzione di problemi diversi
- riesco a capire velocemente come usare un attrezzo o uno strumento e senza farmi male
- mi piace conoscere persone nuove, confrontarsi su diversi modi di pensare, di vivere

- intuisco gli umori, gli stati d'animo e i bisogni delle persone con cui interagisco
- quando provo un'emozione la so riconoscere e di solito ricondurre alle cause da cui è stata generata
- so adattare il tipo di comunicazione a seconda della persona che ho davanti
- mi piace stare con gli altri ma non trovo spiacevole avere dei momenti di solitudine in cui riflettere tra me e me

6) Narrazione di sè

**DESCRIVI BREVEMENTE I TUOI PRINCIPALI PUNTI DI FORZA, I TUOI PUNTI DI DEBOLEZZA E LE TUE ASPIRAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO**

**Oppure**

**RACCONTA IN CHE COSA TI REPUTI BRAVO E IN COSA PENSI DI ESSERE MENO BRAVO E I TUOI SOGNI IN AMBITO LAVORATIVO.**

## APPENDICE 4: QUESTIONARIO TMA – AUTOSTIMA

### Relazioni interpersonali

1. Di solito con me ci si diverte molto.
2. La gente non sembra molto interessata a parlare con me.
3. Sono troppo timido.
4. Piaccio alla maggior parte della gente.
5. Gli altri mi evitano.
6. Molte persone si burlano di me.
7. Non sono accettato da coloro che mi conoscono.
8. La maggior parte della gente mi trova interessante.
9. Alla gente piace stare con me.
10. Il più delle volte mi sento ignorato.
11. Mi sento ammirato dalle persone dell'altro sesso.
12. Nessuno ride quando racconto barzellette.
13. La maggior parte della gente mi apprezza così come sono.
14. Spesso mi sento lasciato fuori.
15. La gente dice bugie sul mio conto.
16. Ho molti amici.
17. Passo molto tempo sentendomi solo.
18. Non sono mai sicuro di cosa fare quando mi trovo con persone che non conosco bene.
19. Gli altri mi dicono i loro segreti.
20. La gente se la prende con me.
21. Ho l'impressione che gli altri non si accorgano di me.
22. Ricevo molte telefonate dagli amici.
23. Molte persone hanno una scarsa opinione di me.
24. Permetto agli altri di approfittarsi di me in maniera eccessiva.
25. Bisogna che gli altri mi conoscano prima che io possa piacere loro.

### Competenze controllo ambiente

26. Sono onesto.
27. Troppo spesso dico qualcosa di sbagliato.
28. Sono troppo pigro.
29. Ho un buon senso dell'umorismo.
30. Sono sostanzialmente un debole.
31. Sento che la maggior parte della gente mi rispetta.
32. Non sono molto bravo nel dire come la penso.
33. So far valere le mie ragioni quando è necessario.
34. Sono sfortunato.
35. Ho fiducia in me stesso.
36. Non mi sembra di avere alcun controllo sulla mia vita.
37. Spesso rimando cose importanti da fare finché è troppo tardi.
38. Do alla gente buoni motivi per fidarsi di me.
39. Non sono bravo come dovrei.
40. Non riesco a stare tranquillo quando dovrei.
41. Ho successo in quasi tutto quel che faccio.
42. Riesco a gestire le mie cose con senso di responsabilità.
43. Manco di buonsenso.
44. Sembra che io sia sempre nei guai.
45. Riesco a fare piuttosto bene la maggior parte delle cose.
46. Non sono molto intelligente.
47. Per molti aspetti sono un vigliacco.
48. Gli altri credono che diventerò qualcuno.
49. Troppo spesso faccio stupidaggini senza pensare.
50. Butto via i soldi in modo stupido.

#### Emotività

51. Mi piace la vita.
52. Ho paura di molte cose.
53. Ci sono molte cose che vorrei cambiare di me stesso.
54. Non riesco a prendermi in giro molto facilmente.
55. Non sono una persona felice.
56. Sono orgoglioso di me stesso.
57. Mi sento un fallimento.
58. La mia vita è scoraggiante.
59. Sono contento di me così come sono.
60. Sono troppo emotivo.
61. Ho un buon autocontrollo.
62. Spesso deludo me stesso.
63. La mia vita è instabile.
64. Guardo la vita da una prospettiva positiva.
65. Spesso sono confuso riguardo ai miei sentimenti.
66. Qualche volta mi sembra di non valere nulla.
67. Spesso mi vergogno delle cose che ho fatto.
68. Spesso mi sento indifeso.
69. Mi sento amato.
70. Vorrei essere qualcun altro.
71. Mi sento insicuro.
72. Sono una brava persona.
73. Non sono felice come sembri.
74. Di solito sono molto rilassato.
75. 75. A volte non mi piaccio.

#### Successo universitario/lavorativo

76. I colleghi/compagni universitari in genere apprezzano le mie idee.
77. Spesso mi sento/sentivo impreparato per gli esami.
78. Sono bravo/a nella logica.
79. Studiare è difficile per me.
80. In genere vado/andavo bene agli esami.
81. Sono fiero del mio percorso formativo.
82. Riesco a scrivere meglio della maggior parte delle persone della mia età.
83. Leggo bene quanto la maggior parte delle persone della mia età.
84. Non sono capace di pensare molto in fretta.
85. Mi impegno più della maggior parte dei miei colleghi/compagni universitari.
86. Non capisco molto quel che leggo.
87. Imparo con facilità.
88. Pare che io non abbia mai buone idee.
89. I datori di lavoro/professori apprezzano il mio comportamento.
90. Spesso mi sento tonto.
91. Piaccio alla maggior parte dei miei datori di lavoro/professori.
92. Non sono molto capace di organizzare il mio studio/lavoro.
93. Le materie scientifiche non sono facili per me.
94. A lavoro/all'università mi sento a disagio.
95. Di solito studio/lavoro sodo.
96. La maggior parte della gente preferisce lavorare con me piuttosto che con chiunque altro.
97. I miei datori di lavoro/professori hanno una scarsa opinione di me.
98. La maggior parte dei compiti a lavoro/delle materie sono piuttosto facili per me.
99. Non sono molto creativo.
100. In genere sono molto soddisfatto di ciò che faccio.

#### Vita familiare

101. I miei familiari si preoccupano della mia felicità.
102. La mia famiglia mi fa sentire amato.
103. La mia famiglia rovina tutto quello che faccio o che vorrei fare.
104. Nella mia famiglia ci prendiamo cura l'uno dell'altro.

105. Mi sento apprezzato dalla mia famiglia.
106. Mi diverto con la mia famiglia.
107. Vorrei cambiare la mia famiglia con quella di qualcun altro.
108. I miei familiari si interessano a me.
109. I miei familiari non hanno fiducia in me.
110. La mia casa è calda e accogliente.
111. Ai miei familiari non piace avermi intorno.
112. I miei familiari mi aiutano quando ne ho bisogno.
113. Sono un membro importante della mia famiglia.
114. I miei familiari sono orgogliosi di me.
115. La mia famiglia non ha niente di buono.
116. Nulla di ciò che faccio sembra far piacere ai miei familiari.
117. I miei familiari sono sempre presenti quando partecipo a gare (o altre occasioni) importanti per me.
118. I miei familiari credono in me.
119. Sono fiero della mia famiglia.
120. I miei familiari si prendono cura della mia educazione.
121. La mia famiglia è una delle cose più importanti della mia vita.
122. I miei familiari mi amano così come sono.
123. Non so perché la mia famiglia sta insieme.
124. I miei familiari pensano al mio futuro.
125. La mia casa non è un luogo felice.

#### Vissuto corporeo

126. Mi sento bene.
127. Sono attraente.
128. Non sono in forma.
129. Quando mi guardo allo specchio, mi piace quello che vedo.
130. Mi stanco in fretta.
131. Ho bei denti.
132. Mi sento a posto indipendentemente dal modo in cui mi vesto.
133. Sono brutto/a.
134. Sono più forte della maggior parte delle persone della mia età.
135. Ho una bella figura.
136. Sto bene di salute.
137. Mi piace il mio aspetto.
138. Riesco bene nella maggior parte degli sport.
139. Non mi piace il modo in cui mi stanno gli abiti.
140. Normalmente vengo scelto tra gli ultimi per i giochi di squadra.
141. Sono fisicamente prestante.
142. I miei capelli non hanno mai un bell'aspetto.
143. La mia pelle è attraente.
144. Non mi piace essere visto/a in costume da bagno.
145. Cerco di non far notare agli altri alcune parti del mio corpo.
146. I vestiti fanno bella figura su di me.
147. Pare che io non abbia l'energia per fare grandi cose.
148. Il mio peso è proprio quello giusto.
149. Cambierei il mio aspetto se potessi.
150. Ho un aspetto grazioso.

## APPENDICE 5: ESEMPIO DI UN REPORT

Gentilissima,

di seguito troverà il report sui principali risultati ottenuti dal percorso di auto-orientamento che ha gentilmente compilato.

-Le conoscenze si concentrano nell'area sociale, in particolare istruzione e formazione e servizi alle persone, accanto all'area del lavoro d'ufficio.

Le competenze tecniche sviluppate rientrano in misura maggiore nell'area relazionale (gestire risorse umane, comprendere gli altri, istruire) e nell'area gestionale (gestire risorse materiale e orientamento al servizio).

Le competenze trasversali rientrano nell'area del problem solving, nell'area gestionale (analisi e valutare e prendere decisioni) e nell'area dell'ascolto.

Per quanto riguarda le condizioni di lavoro, quelle che non le richiedono sforzo sono:

lavoro automatico/ripetitivo (esempi: movimenti o compiti ripetitivi, regolarità nell'organizzazione, controllo sequenze ecc.)

il lavoro richiede di stare seduto per molto tempo

il lavoro richiede di usare frequentemente le mani (esempi: manipolare oggetti/attrezzi, posta elettronica, scrivere lettere e appunti ecc.)

frequente lavoro al chiuso

il lavoro implica numerosi contatti con altre persone (esempi: interazione con colleghi/clienti, comunicazione faccia a faccia, vicinanza fisica ad altre persone, comunicazioni in pubblico, ecc.)

il lavoro richiede frequenti conversazioni telefoniche

il lavoro richiede gestione e coordinamento (esempi: gestione situazioni di conflitto, gestione persone violente o aggressive, competizione nell'ambiente di lavoro, ecc.)

il lavoro implica responsabilità (esempi: scadenze non rinviabili, responsabilità salute e sicurezza altri lavoratori, responsabilità della produzione di altri lavoratori, gravità delle conseguenze degli errori commessi, libertà di prendere decisioni senza supervisione, libertà di definire compiti e priorità lavoro ecc.)

importanza di essere accurati e precisi sul lavoro

Tra le sue intelligenze emergono (in relazione alla teoria di Gardner):

### INTELLIGENZA INTRAPERSONALE E INTERPERSONALE

#### INTRAPERSONALE:

E' evidente nelle persone che si guardano dentro e che hanno consapevolezza in ogni momento del proprio stato emotivo. Caratterizza per lo più le persone introversive ed è rappresentata da persone che sanno stare bene da sole.

#### INTERPERSONALE:

E' tipica delle persone che sanno interagire bene con gli altri, che capiscono facilmente i desideri e le intenzioni della persona che hanno di fronte. E' spiccata nei bravi venditori, negli addetti alle pubbliche relazioni, negli psicologi e negli insegnanti.

## ✍ INTELLIGENZA ESISTENZIALE

E' caratteristica delle persone attente ai grandi temi dell'umanità - la vita, la morte, il destino del mondo - e che si dedicano alla teorizzazione dei problemi esistenziali. E' evidente nei filosofi, nei pedagogisti, nei giuristi e nei teologi.

## ✍ INTELLIGENZA NATURALISTICA

E' sviluppata in tutte le persone che provano amore per le piante e per gli animali, che amano classificare le varietà di flora e fauna e che nelle loro azioni non dimenticano mai le possibili conseguenze sull'ambiente. Chi la possiede conosce molto bene il mondo naturale grazie all'esperienza diretta che ne fa, non perché l'ha studiato sui libri. Si manifesta nei biologi, nei veterinari, nei giardinieri, negli agronomi

Sembra quindi emergere un profilo professionale i cui punti di forza sembrano essere l'aspetto relazionale e le competenze gestionali, che si connette alla valutazione data di *nessun sforzo* alle condizioni di lavoro che implicano interazione sociali e gestione coordinamento.

Dall'incrocio di conoscenze, competenze, condizioni di lavoro e intelligenze, i profili professionali più vicini al suo profilo sono:

### RISORSE UMANE – HR

ADDETTI ALLE BUSTE PAGA  
SPECIALISTI IN RISORSE UMANE  
ADDETTI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE  
SPECIALISTI DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO  
TECNICI DEL REINSERIMENTO E DELL'INTEGRAZIONE SOCIALE  
DOCENTI DELLA FORMAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE  
ESPERTI DELLA PROGETTAZIONE FORMATIVA E CURRICOLARE  
DIRIGENTI DI SINDACATI E ALTRE ORGANIZZAZIONI A TUTELA DI INTERESSI ECONOMICI E SOCIALI  
CONSIGLIERI DELL'ORIENTAMENTO

### FORMAZIONE E ISTRUZIONE

IMPRENDITORI E RESPONSABILI DI PICCOLE AZIENDE NEI SERVIZI DI ISTRUZIONE, FORMAZIONE E RICERCA  
SPECIALISTI NELL'EDUCAZIONE E NELLA FORMAZIONE DI SOGGETTI DIVERSAMENTE ABILI  
INSEGNANTI NELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE  
DIRIGENTI SCOLASTICI ED EQUIPARATI  
PROFESSORI DI SCUOLA PRIMARIA  
PROFESSORI DI SCUOLA PRE-PRIMARIA  
EDUCATORI PROFESSIONALI  
ISTRUTTORI DI DISCIPLINE SPORTIVE NON AGONISTICHE  
BIBLIOTECARI  
ASSISTENTI DI ARCHIVIO E DI BIBLIOTECA  
TECNICI DELLE BIBLIOTECHE  
ADDETTI A BIBLIOTECHE E PROFESSIONI ASSIMILATE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE MATEMATICHE E DELL'INFORMAZIONE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE FISICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE CHIMICHE E FARMACEUTICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE DELLA TERRA  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE BIOLOGICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE AGRARIE, ZOOTECNICHE E DELLA PRODUZIONE ANIMALE



DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE MEDICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE INGEGNERISTICHE CIVILI E DELL'ARCHITETTURA  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE INGEGNERISTICHE INDUSTRIALI E DELL'INFORMAZIONE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE DELL'ANTICHITA', FILOLOGICO-LETTERARIE E STORICO-ARTISTICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE STORICHE E FILOSOFICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE ECONOMICHE E STATISTICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE GIURIDICHE  
DOCENTI UNIVERSITARI IN SCIENZE POLITICHE E SOCIALI  
PROFESSORI DI DISCIPLINE ARTISTICHE NELLE ACCADEMIE DI BELLE ARTI E NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ASSIMILATE  
PROFESSORI DI DISCIPLINE MUSICALI NEI CONSERVATORI E NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ASSIMILATE  
PROFESSORI DI ARTE DRAMMATICA E DANZA NELLE ACCADEMIE E NELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE ASSIMILATE  
PROFESSORI DI SCIENZE MATEMATICHE, FISICHE E CHIMICHE NELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE  
PROFESSORI DI SCIENZE DELLA VITA E DELLA SALUTE NELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE  
PROFESSORI DI DISCIPLINE TECNICO-INGEGNERISTICHE NELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORI  
PROFESSORI DI SCIENZE DELL'INFORMAZIONE NELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE  
PROFESSORI DI SCIENZE LETTERARIE, ARTISTICHE, STORICHE, FILOSOFICHE PEDAGOGICHE E PSICOLOGICHE NELLE SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE  
PROFESSORI DI SCIENZE GIURIDICHE, ECONOMICHE E SOCIALI NELLA SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE  
PROFESSORI DI DISCIPLINE UMANISTICHE NELLA SCUOLA SECONDARIA INFERIORE  
PROFESSORI DI DISCIPLINE TECNICHE E SCIENTIFICHE NELLA SCUOLA SECONDARIA INFERIORE  
INSEGNANTI DI DANZA  
INSEGNANTI DI CANTO  
INSEGNANTI DI STRUMENTI MUSICALI  
INSEGNANTI DI LINGUE

#### ASSISTENZA CLIENTI – SEGRETERIA

Centralinisti

Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione

Addetti all'informazione e all'assistenza clienti

Addetti a funzioni di segreteria

Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)

Tecnici della produzione di servizi

Addetti all'immissione dati

Uscieri e professioni assimilate

Archivisti

Addetti ad archivi, schedari e professioni assimilate

Addetti agli sportelli dei servizi postali

Corrispondenti li lingue estere e professioni assimilate

Addetti all'accoglienze e all'informazione nelle imprese e negli enti pubblici

Addetti agli sportelli delle agenzie di viaggio

Interpreti e traduttori di livello elevato

#### MARKETING – PR – COMUNICAZIONE - GIORNALISMO

TECNICI DELLA PUBBLICITA'

TECNICI DELLE PUBBLICHE RELAZIONI

SPECIALISTI DELLE RELAZIONI PUBBLICHE, DELL'IMMAGINE E PROFESSIONI ASSIMILATE

TECNICI DEL MARKETING  
GIORNALISTI  
REDATTORI DI TESTI PER LA PUBBLICITA'  
TECNICI DELL'ORGANIZZAZIONE DELLA PRODUZIONE RADIOTELEVISIVA, CINEMATOGRAFICA E  
TEATRALE  
REVISORE DI TESTI  
SCRITTORI E POETI  
DIALOGHISTI E PAROLIERI  
GRAFICI  
ORGANIZZATORI DI FIERE, ESPOSIZIONI ED EVENTI CULTURALI  
ORGANIZZATORI DI EVENTI E DI STRUTTURE SPORTIVE

#### SERVIZI E PROFESSIONI ALLA PERSONA

PERSONALE DI COMPAGNIA E PERSONALE QUALIFICATO DI SERVIZIO ALLE FAMIGLIE  
PERSONALE NON QUALIFICATO NEI SERVIZI RICREATIVI E CULTURALI  
ADDETTI ALL'ASSISTENZA PERSONALE  
ESPERTI NELLO STUDIO, NELLA GESTIONE E NEL CONTROLLO DEI FENOMENI SOCIALI  
ASSISTENTI SOCIALI  
ADDETTI ALLA SORVEGLIANZA DI BAMBINI E PROFESSIONI ASSIMILATE  
COLLABORATORI DOMESTICI E PROFESSIONI ASSIMILATE  
ESTETISTI E TRUCCATORI  
ACCONCIATORI

GRAZIE PER LA COLLABORAZIONE!