



# IMPIEGABILI

## UNA PROPOSTA DI INTERVENTO PER PROMUOVERE L'INSERIMENTO LAVORATIVO

### RIASSUNTO

L'obiettivo del progetto Impiegabili è stato supportare, in un gruppo di 9 partecipanti con disabilità e con disturbi dell'apprendimento (range d'età compreso tra i 25 e 42 anni) tutti laureati presso l'Università del Salento, lo sviluppo della consapevolezza di sé, del proprio funzionamento neuropsicologico, delle proprie competenze emotive e comunicative al fine di orientare la ricerca di un impiego professionale in grado di promuovere autoefficacia e autodeterminazione. Lo svolgimento del progetto ha previsto l'implementazione di diverse fasi le quali hanno permesso una iniziale valutazione oggettiva delle proprie competenze (emotive, neuropsicologiche e professionali) ed un conseguente rafforzamento delle stesse. Al termine delle attività i risultati hanno evidenziato l'esistenza di un rapporto di correlazione tra le competenze neuropsicologiche e le competenze emotive dei partecipanti. Inoltre, è emerso

quanto la partecipazione al progetto abbia rivestito un ruolo protettivo per i partecipanti durante il periodo di emergenza sanitaria vissuto. I risultati emersi permettono di evidenziare l'utilità del progetto in una prospettiva non solo individuale, ma anche sociale e culturale. Una maggiore consapevolezza personale è il punto di partenza per permettere agli individui di sviluppare maggiore *empowerment*, ossia assumere comportamenti volti a tutelare e promuovere il proprio benessere professionale, al fine di una migliore qualità di vita.

### PAROLE CHIAVE

lavoro, disabilità, DSA, Università, empowerment, Covid-19.

### INTRODUZIONE

#### INSERIMENTO LAVORATIVO E DISABILITÀ

La Costituzione ci ricorda che l'Italia sia una Repubblica fondata sul lavoro e pertanto riconosce

#### Pierluigi Congedo

Psicologo, Psicoterapeuta cognitivo-comportamentale, esperto in Neuropsicologia, Presidente dell'APS "Spazio EVOLutivaMente"

#### Giuseppe Antonioli

Psicologo, specializzando in Psicoterapia psicodinamica socio-costruttivista, Tutor DSA & BES

#### Tamara Pentassuglia

Psicologa

#### Serena Grasso

Politologa

#### Giovanni Mattia Gioia

Dottore in Metodologia dell'Intervento Psicologico, addetto dell'ufficio "Orientamento al lavoro e revisione c.v." afferente al Career Service dell'Università del Salento

#### Giulia Piraino

Psicologa, Psicoterapeuta cognitivo-comportamentale, esperta in Neuropsicologia, Ph.D. S. in Human and Social Sciences Università del Salento, APS "Spazio EVOLutivaMente"

---

a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto; inoltre evidenzia che "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali". Infine, oltre ad affermare l'esistenza del diritto al lavoro la Costituzione ha previsto in modo specifico il diritto all'educazione e all'avviamento professionale delle persone con disabilità. Tuttavia, nel contesto socioculturale attuale l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità non risulta tutelato e supportato; molto spesso a fronte di una condizione di disabilità si incontrano ostacoli ambientali, culturali e sociali che incrementano le difficoltà sperimentate e ostacolano il raggiungimento del maggior livello di autonomia possibile.

Pregiudizi e stereotipi sociali talvolta si configurano come fattori invisibili ma capaci di ostacolare un pieno inserimento sociale e conseguentemente una qualità di vita migliore.

Quando parliamo di disabilità è bene evidenziare come la disabilità non sia una condizione soggettiva, poiché la sola menomazione non compromette necessariamente la partecipazione sociale delle persone. La tutela legale dei diritti delle persone con disabilità, sancita dalla convenzione ONU, pur evidenziando la necessità di porsi in una prospettiva di accettazione delle differenze e riconoscendo la mancanza di pari opportunità per le persone con disabilità non descrive sufficientemente il rapporto che intercorre tra condizione di salute e condizione sociale/ambientale. Secondo tale prospettiva risulta chiaro che anche nel caso dei Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) si possa evidenziare una condizione di svantaggio nei termini di partecipazione sociale pertanto anche l'ingresso nel mondo del lavoro potrebbe essere ostacolato. Diversi fattori, quali le modalità di selezione del personale o l'impiego di procedure standard potrebbero non tener conto delle caratteristiche specifiche.

Un ulteriore ostacolo all'inserimento nel mondo

del lavoro potrebbe risultare nella scarsa consapevolezza delle proprie risorse e abilità determinando un carente senso di autoefficacia e configurando un quadro di rischio per la sindrome di impotenza appresa (Seligman, 1972). L'avvicinamento al mondo del lavoro o occupazionale potrebbe essere sostenuto valorizzando non solo il titolo di studio, ma anche e soprattutto le attitudini e le capacità di ogni persona con disabilità o con DSA. L'impiego lavorativo così come un'occupazione volontaria, capace di valorizzare i punti di forza della persona e sostenere la sua autoefficacia, può influire positivamente sull'autostima e sul benessere psicofisico delle stesse persone.

In questa prospettiva appare rilevante il ruolo dell'Università, in quanto ente che persegue obiettivi di formazione e ricerca ma anche applicazione, valorizzazione e impiego della conoscenza prodotta al fine contribuire allo sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio in cui opera. Tali obiettivi sono perseguiti in una prospettiva di pari dignità sociale, nella piena indipendenza da qualsiasi orientamento ideologico, politico, religioso, economico. A tal scopo, all'interno dell'Università è presente l'Ufficio Integrazione Disabili e DSA il quale si occupa di agevolare il percorso universitario degli studenti con disabilità e con disturbi dell'apprendimento, offrendo accoglienza, orientamento e informazioni utili al loro pieno inserimento sociale, professionale e accademico avvalendosi di collaborazioni gratuite e volontarie con enti di promozione sociale presenti sul territorio. Garantendo così lo sviluppo di una rete che possa rinforzare il benessere della persona da un punto di vista biopsicosociale.

### **OBIETTIVI E DESTINATARI DEL PROGETTO**

L'obiettivo del presente progetto è stato quindi supportare lo sviluppo di una maggiore consapevolezza di sé, delle proprie caratteristiche e competenze (emotive e comunicative) e del proprio funzionamento neuropsicologico al fine di orientare la ricerca di un impiego professionale



capace di promuovere autoefficacia e autodefinizione, attraverso il perseguimento dei seguenti obiettivi specifici:

1. Avvicinamento al mondo del lavoro o occupazionale dei laureati (o prossimi alla laurea) con disabilità\DSA iscritti all'Ufficio Integrazione Disabili e DSA dell'Università del Salento, tenendo conto del titolo di studio e individuando le attitudini e capacità funzionali degli stessi finalizzate a trovare l'occupazione migliore;
2. Individuare punti di forza e punti di debolezza emotivi, cognitivi e neuropsicologici di ogni persona con disabilità e/o con disturbi specifici dell'apprendimento;
3. Valorizzare le risorse individuali dei partecipanti con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento;
4. Addestrare i partecipanti con disabilità o DSA a fronteggiare le difficoltà del colloquio di lavoro;
5. Creare una rete tra le aziende\P.A. del territorio provinciale di Lecce scoperte delle unità previste dal d.l. 68\99, art. 1 e gli studenti laureati o prossimi alla laurea dell'Università del Salento.

Il progetto si è rivolto a tutti gli iscritti all'Ufficio Integrazione Disabili e DSA dell'Università del Salento; nello specifico i laureati o laureandi con disabilità iscritti negli elenchi del collocamento mirato (d.l. 68/99) e i laureati o laureandi con DSA.

Destinatari indiretti del progetto sono stati invece le Aziende\Pubbliche Amministrazioni scoperte delle unità previste dal dl.68\99 e le Associazioni di volontariato presenti sul territorio predisposte ad avere nel proprio organico persone con disabilità.

### GRUPPO DI LAVORO

Il gruppo di lavoro è stato così composto: un gruppo di tre volontari del servizio civile impiegati presso l'Ufficio Integrazione Disabili e DSA, composto da due psicologi (Tamara

Pentassuglia e Giuseppe Antonioli) ed una laureata in scienze politiche (Serena Grasso); un dottore in "Metodologia dell'Intervento Psicologico" (Giovanni Mattia Gioia) addetto dell'ufficio "Orientamento al lavoro e revisione c.v." afferente al Career Service dell'Università del Salento; due psicologi e psicoterapeuti cognitivo - comportamentali ad indirizzo neuropsicologico (Pierluigi Congedo e Giulia Piraino) dell'Associazione di Promozione Sociale "Spazio EVOLutivaMente".

### METODOLOGIA E STRUMENTI

Il modello teorico di riferimento è il modello biopsicosociale.

Secondo tale modello l'essere umano è un sistema aperto e complesso che interagisce con l'esterno in un processo di continuo adattamento e scambio di informazioni; proprio su tale modello infatti si fonda la concettualizzazione della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF), un sistema sviluppato dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), che rimodula il concetto di salute passando da salute come assenza di malattia a salute come condizione derivante dal prodotto tra l'individuo e l'ambiente. Lo strumento permette inoltre di sviluppare un linguaggio comune volto a supportare il lavoro di rete per promuovere la piena partecipazione di ogni individuo.

Anche il concetto di disabilità viene rivisto in questa prospettiva, dando spazio al ruolo dell'ambiente in cui una persona è inserita, alle sue preferenze e caratteristiche, ma anche risorse e limiti.

Al fine di favorire il rilevamento di caratteristiche e risorse personali è stata quindi posta in luce la relazione tra i propri stati emotivi e le modalità in cui percepiamo e rispondiamo alle situazioni sociali, con particolare riferimento all'ambito lavorativo.

Sono stati pertanto somministrati test volti a indagare gli stati emotivi, dell'umore e le caratteristiche personali dei partecipanti,

oltre che il grado di autonomia e competenza nella abilità strumentali in ambito lavorativo (Tab.1).

È stato inoltre delineato un profilo neuropsicologico dei partecipanti in quanto gli stati affettivi e la capacità di regolazione emotiva, oltre che

i sistemi motivazionali, sono in relazione con il funzionamento cognitivo e neuropsicologico (e.g., Eysenck & Calvo, 1992; Vytal et al., 2013). (Tab.2)

Conoscere il proprio funzionamento neuropsicologico ed emotivo consente una valorizzazione delle aree di maggiore funzionamento, promuovendo

| AMBITO PSICOLOGICO                   |  |
|--------------------------------------|--|
| STRUMENTO DI ASSEMENT                | DESCRIZIONE SINTETICA  |
| CBA (Cognitive Behavioral Assesment) | Batteria di valutazione psicologica composta da 10 schede, comprendenti diverse aree. Non sono state somministrate le schede anamnestiche (1 e 4). |
| Scale ADL e IADL                     | Strumenti utilizzati per valutare il grado di autonomia nelle attività strumentali della vita quotidiana.  |
| Questionario ad hoc                  | Valutare il grado di autonomia e competenza nelle abilità strumentali in ambito lavorativo   |

Tab. 1 - Strumenti di assessment - Ambito psicologico

| AMBITO NEUROPSICOLOGICO |                                    |  |
|-------------------------|------------------------------------|--|
| AREA                    | STRUMENTO DI ASSEMENT              | DESCRIZIONE SINTETICA                                      |
| Funzioni esecutive      | CPM (Coloured Progressive Matrice) | Funzionamento cognitivo generale                           |
|                         | Figura di Rey                      | Pianificazione visuo-cognitiva<br>Memoria visiva differita |
|                         | FAB (Frontal Assessment Battery)   | Funzioni esecutive frontali                                |
|                         | Fluenza Verbale                    | Fluenza fonetica e semantica                               |
|                         | Cifrario                           | Velocità di elaborazione                                   |
| Attenzione              | Matrici Attentive                  | Attenzione visiva selettiva                                |
|                         | TMT                                | Attenzione visiva sostenuta e alternata                    |
| Memoria                 | Corsi span                         | Memoria a breve termine visuo-spaziale                     |
|                         | Span di cifre                      | Memoria a breve termine verbale di cifre                   |
|                         | 15 parole di Rey                   | Memoria di parole, immediata e differita                   |
|                         | Raccontino                         | Memoria di prosa immediata e differita                     |

Tab. 2 - Strumenti di assessment - Ambito neuropsicologico



una compensazione delle eventuali aree di difficoltà o criticità emerse. Sono stati inoltre somministrati questionari utili ad eseguire un bilancio delle proprie competenze professionali (Tab.3).

al centro i partecipanti, promuovendo una nuova consapevolezza nei termini di proprio funzionamento e delle proprie possibilità, attraverso la didattica laboratoriale, il role playing e training specifici.

| ORIENTAMENTO LAVORATIVO                                       |                                |   |  |
|---|--------------------------------|---|--|
| AREA  | STRUMENTO DI ASSESSMENT        | SCALE   | DESCRIZIONE SINTETICA  |
| Competenze, Prestazione e Ricerca del lavoro                  | Questionario costruito ad hoc  | Capitale Psicologico, Capitale Sociale, Employability, Job Crafting, Comportamento di ricerca del lavoro, Italian MHC-SF Competenze | Somministrazione di un questionario di "Valutazione e Bilancio Competenze". Tale questionario è stato costruito ad hoc al fine di poter valutare e, successivamente potenziare, la consapevolezza di sé, l'educazione alla scelta, la capacità di orientarsi e di inserirsi proattivamente all'interno del mondo del lavoro e il potenziamento delle skills trasversali. |
| Bilancio Competenze, Skills trasversali e interessi personali | Piattaforma Online "Sorprendo" |   | Somministrazione di n. 3 questionari atti a valutare le attitudini, le abilità, gli interessi, le competenze e i potenziali percorsi di carriera correlati.  |
| Orientamento alla scelta e professionale                      |                                |   | Restituzione, tramite la piattaforma, di tutte quelle informazioni utili all'orientamento e il placement.  |

Tab. 3 - Strumenti di assessment - Orientamento lavorativo

I risultati emersi sono stati utilizzati al fine di strutturare le attività laboratoriali condotte e restituiti ai partecipanti.

Orientarsi verso una scelta, come può essere l'individuazione di un percorso formativo oppure il proprio inserimento lavorativo, è un processo complesso, che può coinvolgere diverse sfere nell'ambito personale e ambientale dell'individuo. Tale processo può essere favorito da una maggiore consapevolezza di limiti e risorse proprie e del proprio contesto di vita, oltre che delle proprie preferenze.

Pertanto, la metodologia impiegata ha previsto la psicoeducazione come metodo d'elezione per la strutturazione delle attività. Le attività hanno messo

### FASI DEL PROGETTO

In una **prima fase** le attività condotte sono state volte allo sviluppo di un database interno al fine di identificare gli studenti laureati o prossimi alla laurea dell'Università del Salento iscritti al Centro Integrazione Disabili e DSA dell'Università. Nel database, creato su Excel, venivano riportate le informazioni anagrafiche, il corso di studi e il tipo di disabilità. Gli studenti sono stati contattati preventivamente mezzo mail e poi telefonicamente.

Una volta raccolte le adesioni si è dato avvio alla **seconda fase** del progetto, volta alla valutazione delle caratteristiche di ogni partecipante; la valutazione neuropsicologica e funzionale è stata

volta individualmente, mentre la valutazione delle caratteristiche emotive è stata svolta con una modalità collettiva. Con il coinvolgimento della Prof.ssa Inguscì e dei suoi collaboratori (Dott. Signore e Dott. Gioia) è stato possibile implementare la valutazione attraverso un bilancio delle competenze di ciascun partecipante al fine di poter potenziare e supportare un piano di sviluppo atto alla promozione di scelte professionali consapevoli e funzionali per il futuro dei partecipanti.

Lo svolgimento della valutazione multifattoriale ha permesso la costruzione di obiettivi realistici e perseguibili attraverso le attività laboratoriali.

La **terza fase** ha previsto l'avvio e lo svolgimento delle attività laboratoriali; le attività volte ad apprendere modalità comunicative efficaci

(assertività) sono state svolte in presenza permettendo ai partecipanti di sperimentare ed apprendere abilità utili per rendere efficaci e funzionali le proprie modalità interpersonali anche all'interno del contesto lavorativo.

I partecipanti hanno sviluppato una maggiore consapevolezza del proprio stile relazionale così come nuove strategie comunicative utili per affrontare situazioni critiche (es., gestione di una critica o di una richiesta insistente).

A causa dell'emergenza sanitaria ed alla conseguente sospensione delle attività in presenza, lo svolgimento dei laboratori è stato trasferito in modalità online; le attività volte ad apprendere abilità informatiche e allo sviluppo di abilità utili per il mondo del lavoro sono state svolte in modalità asincrona fornendo ai partecipanti tutorial videoregistrati, sottotitolati o



**Fig. 1** - Attività laboratoriali in presenza presso l'Ufficio Integrazione Disabili e DSA dell'Università del Salento



trascritti, richiedendo la realizzazione di alcune consegne per la verifica dell'apprendimento della specifica abilità. Nello specifico è stata implementata la conoscenza del pacchetto Office così come l'utilizzo di software di lettura e scrittura digitale, dattilografia ma anche strumenti utili all'inserimento professionale. Nello specifico, è stato consentito a tutti i partecipanti di poter usufruire di n.3 video-tutorial utili alla stesura di un c.v. efficace. È stata predisposta in seguito una sub-fase di consulenza e revisione ad personam. Tale processo, formativo più che informativo, è stato implementato al fine di poter consentire una sempre maggior consapevolezza di sé, delle proprie potenzialità e dei propri limiti, nonché una migliore consapevolezza e riflessione sulla motivazione nella scelta del lavoro. Al termine dei laboratori, è stata avviata la **quarta fase** che ha visto i tutor impegnati nella restituzione dei profili individuali dei



Fig. 2 - Attività laboratoriali online – piattaforma e-learning dell'APS Spazio EVOLutivaMente

partecipanti relativi alle loro competenze emerse e potenziate (cognitive e intellettuali, organizzative e gestionali, comunicative e interpersonali, capacità e competenze personali).

Durante la **quinta fase** i tutor sono stati impegnati nella ricerca e selezione delle opportunità lavorative e formative compatibili presenti sul territorio in linea con i profili emersi.

**La sesta fase** infine ha previsto la comunicazione di quanto emerso in un incontro pubblico che ha visto coinvolti i partecipanti al progetto, attraverso lo sviluppo di un video in cui condividevano quanto appreso durante il progetto, e le aziende presenti sul territorio interessate all'inserimento dei partecipanti.

Al termine del progetto, tutti gli obiettivi prefissati nella proposta progettuale sono stati raggiunti ed inoltre è stata prodotta e consegnata una relazione sintetica da inserire nel Curriculum Vitae per ogni partecipante all'interno della sezione "Capacità e Competenze Personali".

## RISULTATI

Al progetto hanno aderito 9 partecipanti ( $m = 6$ ;  $f = 3$ ) con un range d'età compreso tra 25 e 42 anni ( $M = 35.56$ ;  $s.d.: 5,93$ ). Il campione è stato reclutato contattando studenti e studentesse laureati e laureandi presso l'Università del Salento e iscritti all'Ufficio Integrazione Disabili dell'Università. 5 partecipanti hanno una disabilità motoria, 1 ha una disabilità sensoriale, 1 ha un disturbo specifico dell'apprendimento e 2 hanno disabilità di altro tipo. Dall'indagine svolta sulle motivazioni iniziali è emerso che la maggior parte dei soggetti (62,5%) ha scelto di partecipare al progetto ritenendolo utile; relativamente alle aspettative, il 37,5% si aspettava di trovare un'occupazione lavorativa, il 26% di maturare la consapevolezza delle proprie abilità

e dei propri interessi e il 37,5% di acquisire nuova capacità da poter spendere nel contesto lavorativo. Sono state analizzate le variabili relative alle competenze personali percepite valutando l'andamento dei partecipanti prima e dopo lo svolgimento del progetto, conducendo il test U di Mann-Whitney. Dalle analisi nessun cambiamento è risultato statisticamente significativo, tuttavia confrontando le medie (**Tab.4**) si può osservare una minima riduzione nella percezione di alcune delle competenze alla fine delle attività.

In letteratura è risaputo come la sottostima delle proprie competenze incida sull'apprendimento delle persone (*effetto Dunning – Kruger*). Numerosi studi hanno inoltre rilevato come gli studenti presentino delle difficoltà nel riconoscere e stimare le proprie conoscenze ed abilità. Tali difficoltà, relative alla stima delle proprie conoscenze, hanno effetti rilevanti sulle nostre possibilità di apprendimento e di portare a termine gli obiettivi stabiliti: riducono drasticamente le probabilità di successo.

Pertanto, aumentando la consapevolezza delle nostre effettive capacità e dei nostri tempi di apprendimento, sarà più probabile portare a termine i compiti in tempo, con ricadute positive sulla nostra capacità organizzativa, senza dover rinunciare alle nostre attività preferite, ed alimentando così il senso di efficacia personale. In questa prospettiva i risultati ottenuti possono essere letti in prospettiva di una maggiore consapevolezza delle proprie competenze da parte dei partecipanti, il decremento quindi non

| Variabili         | PRE M (sd)  | POST M (sd) | U di Mann-Whitney |
|-------------------|-------------|-------------|-------------------|
| Curriculum        | 4.00 (.76)  | 3.89 (.60)  | n.s.              |
| E-mail            | 4.75 (.46)  | 4.44 (1.01) | n.s.              |
| Videoscrittura    | 3.88 (.64)  | 4.00 (1.00) | n.s.              |
| Motori di ricerca | 4.50 (.53)  | 4.22 (.97)  | n.s.              |
| Filtri di ricerca | 4.14 (.69)  | 3.67 (1.41) | n.s.              |
| Fogli di lavoro   | 3.25 (.89)  | 3.44 (1.33) | n.s.              |
| Dattilografia     | 3.88 (.83)  | 3.78 (1.20) | n.s.              |
| Aspetti normativi | 3.88 (1.00) | 3.71 (.95)  | n.s.              |

**Tab. 4 -** Medie e correlazioni percezione competenze





equivale ad una reale perdita ma quanto ad una percezione più realistica delle proprie competenze, determinando quindi ricadute positive sull'apprendimento.

Successivamente sono state condotte delle correlazioni per indagare il legame tra l'apprendimento percepito e gli aspetti relazionali e attinenti la valutazione finale del progetto da cui sono emerse alcune correlazioni positive (Tab.5).

| Variabili               | Correlazione                 | r        |
|-------------------------|------------------------------|----------|
| Apprendimento percepito | Interesse gruppo             | 0.889*** |
|                         | Collaborazione con il gruppo | 0.813**  |
|                         | Utilità                      | 0.791*   |
|                         | Consiglio                    | 0.791*   |

Tab. 5 - Correlazioni apprendimento percepito

In particolare, tanto più è stata reputata interessante la modalità grupale e utile la collaborazione con gli altri partecipanti, tanto maggiore è stato l'apprendimento percepito. Inoltre, tanto maggiore è stata la percezione di aver appreso qualcosa di nuovo da parte dei partecipanti, tanto più il progetto viene da loro considerato utile e consigliabile ad amici e parenti. Il livello di soddisfazione finale riportata dai partecipanti al termine del progetto ottiene punteggio medio di 3,44 (sd = 1,01) (Tab.6); è stato osservato, oltre a ciò, come la soddisfazione relativa all'organizzazione correli positivamente alla chiarezza percepita dei compiti ( $r = 0,891^{**}$ ).

| Variabili                    | M (sd)             |
|------------------------------|--------------------|
| Soddisfazione organizzazione | 4.00 (.87)         |
| Soddisfazione materiali      | 4.11 (.92)         |
| Soddisfazione durata         | 3.44 (1.13)        |
| Soddisfazione online         | 3.44 (1.01)        |
| <b>Soddisfazione finale</b>  | <b>3.44 (1.01)</b> |

Tab. 6 - Soddisfazione

In aggiunta, poiché l'ultima fase del progetto è stata svolta da remoto a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19, è stata indagata anche la piacevolezza della modalità online. Dalle analisi

è emerso un punteggio medio di soddisfazione della modalità online pari a 3,44 (Tab.6) e tale modalità è stata percepita più svantaggiosa rispetto allo svolgimento in presenza dal 44,4% dei partecipanti. Durante il periodo di quarantena è stato misurato il livello di stress percepito e il punteggio medio ottenuto dal gruppo è di 17,22 (stress moderato); tuttavia, i partecipanti hanno ritenuto il progetto Impiegabili come supportivo ( $M = 4,00$ ;  $sd = 1,12$ ), fonte di distrazione ( $M = 3,67$ ;  $sd = 1,12$ ) e utile nel contrastare l'isolamento ( $M = 3,56$ ;  $sd = 1,23$ ) (Tab. 7).

| Variabili      | M (sd)         |
|----------------|----------------|
| Supporto       | 4.00 (1.12)    |
| Distrazione    | 3.67 (1.12)    |
| Isolamento     | 3.56 (1.23)    |
| <b>Stress*</b> | <b>17.22**</b> |

\* Misurato attraverso la Perceived Stress Scale (PSS; Cohen et al., 1983)

Tab. 7 - Stress e variabili Covid-19

Infine, sono state condotte correlazioni per indagare il legame tra le variabili Covid-19 e gli aspetti relativi allo sviluppo dell'intero progetto: è emersa una correlazione positiva con le variabili Apprendimento percepito, Coinvolgimento nelle attività e Interesse a partecipare ad attività di gruppo (Tab.8).

| Variabili               | Correlazione | r      |
|-------------------------|--------------|--------|
| Apprendimento percepito | Isolamento   | 0.714* |
| Coinvolgimento attività | Isolamento   | 0.742* |
| Interesse gruppo        | Distrazione  | 0.718* |

Tab. 8 - Correlazioni impiegabili e Covid-19

Le analisi condotte hanno inoltre rilevato un rapporto di correlazione tra alcune delle caratteristiche psicologiche e neuropsicologiche indagate durante la fase di valutazione iniziale. In particolare, è stata osservata tra i partecipanti una correlazione inversa tra l'ansia di tratto e la capacità di richiamare nel breve termine le informazioni, sia di natura visiva che verbale

( $r = -.731^*$ ,  $p = 0.039$ ). Non sono state rilevate invece correlazioni tra sintomi depressivi e capacità di memoria. La capacità di richiamo differito dell'informazione non è risultata correlata ad alcuna delle variabili osservate. La presenza della sintomatologia depressiva è risultata invece correlata alla partecipazione alle attività nella modalità online svoltasi durante il periodo di lockdown dovuto al COVID-19 ( $r = -.877^*$ ,  $p = 0.004$ ). (**Tab.9**)

| Variabili                 | Correlazione   | r      |
|---------------------------|----------------|--------|
| Ansia di tratto           | MBT verbale    | -.731* |
| Ansia di tratto           | MBT visiva     | -.731* |
| Sintomatologia depressiva | Partecipazione | -.877* |

**Tab. 9** - Correlazioni caratteristiche neuropsicologiche e personologiche

In generale tuttavia dalle analisi condotte è stato possibile rilevare come la partecipazione al progetto abbia rivestito un ruolo protettivo per i partecipanti durante il periodo di emergenza sanitaria vissuto. La capacità di regolazione emotiva è risultata essere in correlazione negativa con il grado di soddisfazione percepita all'interno del progetto ( $r = -.717^{**}$ ,  $p = 0.030$ ); i partecipanti con una maggiore difficoltà di regolazione emotiva iniziale hanno riscontrato maggiore beneficio dalla partecipazione al progetto. La soddisfazione percepita è inoltre correlata con alcuni tratti di personalità, in particolare con l'instabilità emotiva ( $r = .861^*$ ,  $p = 0.013$ ) e l'ostilità sociale ( $r = -.887^{**}$ ,  $p = 0.008$ ); pertanto i partecipanti con maggiore espressione del tratto nevrotico hanno percepito una maggiore soddisfazione, contrariamente a quanto percepito dai partecipanti con una maggiore ostilità sociale (**Tab.10**).

| Variabili           | Correlazione  | r       |
|---------------------|---------------|---------|
| Regolazione emotiva | Soddisfazione | -.717** |
| Instabilità emotiva | Soddisfazione | .861*   |
| Ostilità sociale    | Soddisfazione | -.887*  |

**Tab. 10** - Correlazioni caratteristiche personologiche e soddisfazione

## CONCLUSIONI

Gli aspetti emotivi ed il funzionamento cognitivo sono in stretta relazione. Il nostro modo di agire all'interno delle situazioni è guidato da ciò che proviamo in relazione ad un evento. Negli ultimi anni l'avanzare della conoscenza nell'ambito delle neuroscienze ha alimentato l'interesse verso la relazione tra il funzionamento del cervello ed il nostro modo di agire. Gli studi mettono in luce come le funzioni mentali siano in stretta correlazione con il vissuto emotivo. Durante questo progetto è stato ritenuto utile quindi acquisire informazioni il più possibile oggettive riguardo gli aspetti personologici, emotivi e neuropsicologici dei partecipanti con un doppio vantaggio: da una parte, la valutazione iniziale di questi aspetti ha consentito agli operatori una conoscenza delle caratteristiche del gruppo, favorendo una progettazione e conduzione delle attività maggiormente mirate e personalizzate; dall'altra ha consentito di cogliere l'interrelazione tra questi aspetti e di come essi possano intervenire nell'ambito lavorativo, configurandosi come punti di forza o possibili criticità.

Nelle restituzioni individuali è stato possibile rimandare personalmente tali contenuti.

Il rimando di tali contenuti risulta fondamentale per promuovere una maggiore consapevolezza del proprio funzionamento ed una corretta stima delle proprie competenze, al fine di promuovere un apprendimento strategico ed incrementare la possibilità di portare a termine con successo gli obiettivi stabiliti, in ambito professionale quanto personale.

Preme sottolineare che il programma realizzato fa parte di un progetto pilota. Dai risultati emersi possono basarsi le decisioni per miglioramenti nelle iterazioni successive.

Un limite intrinseco al presente progetto è legato alla limitata numerosità del campione, che non permette un'ampia generalizzazione dei risultati ottenuti. È dunque necessario implementare ricerche sull'argomento allargando la dimensione del campione, al fine di sviluppare una sempre maggiore conoscenza sul fenomeno.



Un'ulteriore criticità è da identificare nel cambiamento delle modalità operative in itinere poiché, in seguito all'insorgere dell'emergenza sanitaria Covid-19, le attività sono state riprogrammate in modalità online, con un'inevitabile rinuncia ad alcuni aspetti collaborativi. Sarebbe utile e stimolante ripetere l'esperienza con contenuti rinnovati, per adoperare al meglio la potenzialità e i vantaggi della modalità a distanza. Infine, la misurazione delle capacità e degli apprendimenti acquisiti dal gruppo di partecipanti è stata fatta sulla base della loro percezione di competenza; sarebbe interessante, quindi, programmare prove di valutazione all'inizio e alla fine delle attività con test o prove oggettive, così da rendere la valutazione delle competenze oggettivabile.

I risultati emersi permettono di evidenziare l'utilità del progetto in una prospettiva non solo individuale, ma anche sociale e culturale. Una maggiore consapevolezza personale è il punto

di partenza per permettere agli individui di sviluppare maggiore *empowerment* (Zimmerman & Rappaport, 1988; Zimmerman, 2000), ossia di assumere comportamenti volti a tutelare e promuovere il proprio benessere professionale, al fine di una migliore qualità di vita

#### BIBLIOGRAFIA

- Appollonio, I., Leone, M., Isella, V., Piamarta, F., Consoli, T., Villa, M.L. & Nichelli, P. (2005). The Frontal Assessment Battery (FAB): normative values in an Italian population sample. *Neurological Sciences*, 26, (2), 108-116.
- Basso, A., Capitani, E. & Laiacona, M. (1987). Raven's Coloured Progressive Matrices: normative values on 305 adult normal controls. *Functional Neurology*, 2, 189-194.
- Sanavio, E., Bertolotti, G., Michielin, P., Vidotto, G. & Zotti, A. M. (1986). *Batteria CBA 2.0 – Scale primarie: Manuale*. Firenze: Organizzazioni Speciali.

**UNIVERSITÀ DEL SALENTO**  
UFFICIO INTEGRAZIONE: DEBILI

**Progetto**  
**IMPIEGABILI**

Supporto per laureati con disabilità e/o con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) dell'Università del Salento nella ricerca dell'occupazione migliore.

in collaborazione con:

Associazione **SALENTO** *Evolutivante*

Revisione Didattica **ANSA POLI LAURIA** UFFICIO CAREER SERVICE

- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 59(2), 288-312.
- Cafarra, P., Vezzadini, G., Dieci, F., Zonato, F. & Venneri, A. (2002). Rey-Osterrieth Complex Figure: Normative values in an Italian population sample. *Neurological Sciences*, 22, 443-447.
- Carlesimo, G.A., Buccione, I., Fadda, L., Graffea, A., Mauri, M., Lorusso, S., Bevilacqua, G., Caltagirone, C. (2002). Standardizzazione di due test di memoria per uso clinico. Breve racconto e figura di Rey. *Nuova Rivista di Neurologia*, 12, (1), 1-13.
- Carlesimo, G.A., Caltagirone, C., Gainotti, G., Fadda, L., Gallassi, R., Lorusso, S., Marfia, G., Marra, C., Nocentini, U., & Parnetti, L. (1996). The Mental Deterioration Battery: Normative Data, Diagnostic Reliability and Qualitative Analyses of Cognitive Impairment. *European Neurology*, 36, 378-384.
- Eysenck, M. W. & Calvo, M. G. (1992). Anxiety and performance: The processing efficiency theory. *Cognition and Emotion*, 6, (6), 409-434.
- Giovagnoli, A. R., Del Pesce, M., Mascheroni, S., Simoncelli, M., Laiacona, M. & Capitani, E. (1996). Trail Making test: Normative Values from 287 normal adult controls. *The Italian Journal of Neurological Sciences*, 17, (4), 305-309.
- Ingusci, E., Cortese, C. G., Zito, M., Colombo, L., Coletta, G., Tordera, N., Signore, F. & Ciavolino, E. (2019). An Italian validation of the job crafting scale: a short form. *Statistica & Applicazioni*, 16,(2).
- Katz S. (1983). Assessing self-maintenance: activities of daily living, mobility, and instrumental activities of daily living. *Journal of the American Geriatrics Society*, 31,(12), 721-727.
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, (6), 1121-1134.
- Lo Presti, A., Ingusci, E., Magrin, M. E., Manuti, A., & Scrima, F. (2019). Employability as a compass for career success: development and initial validation of a new multidimensional measure. *International Journal of Training and Development*, 23,(4), 253-275
- Novelli G., Papagno C., Capitani E., Laiacona N., Vallar G., Cappa S.F., (1986). Tre test clinici di ricerca e produzione lessicale. Taratura su soggetti normali. *Archivio di Psicologia, Neurologia e Psichiatria*, 47, (4), 477-506.
- Orsini, A., Grossi, D., Capitani, E., Laiacona, M., Papagno, C., & Vallar, G. (1987). Verbal and spatial immediate memory span: Normative data from 1355 adults and 112 children. *The Italian Journal of Neurological Sciences*, 8, 539-548.
- Orsini, A., Pezzuti, L. (2013). WAIS-IV. Contributo alla taratura italiana. Firenze: Giunti O.S.
- Petrillo, G., Capone, V., Caso, D., & Keyes, C. L. (2015). The Mental Health Continuum-Short Form (MHC-SF) as a measure of well-being in the Italian context. *Social Indicators Research*, 121(1), 291-312.
- Seligman, M. E. P. (1972). Learned helplessness. *Annual Review of Medicine*, 23, (1), 407-412.
- Spencer, L. M. & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work: models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- van de Riet, J. J., Le Blanc, P. M., & Oerlemans, W. G. (2015). Leadership and job crafting: Relationships with employability and creativity.
- Vytal, K., Cornwell, B., Letkiewicz, A., Arkin, N. & Grillon, C. (2013). The complex interaction between anxiety and cognition: Insight from spatial and verbal working memory. *Frontiers in Human Neuroscience*, 7, 93.
- Zimmerman, M. A. (2000). Empowerment Theory. Psychological, Organizational and Community Levels of Analysis. In J. Rappaport & E. Seidman (Eds.), *Handbook of Community Psychology*, pp. 43-63. New York: Plenum Publisher.
- Zimmerman, M. A. & Rappaport, J. (1988). Citizen Participation, Perceived Control and Psychological Empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 16, 725-750.