



RISORSE PSICOSOCIALI E RE-IMPIEGABILITÀ DOPO LUNGI PERIODI DI INOCCUPAZIONE: IL CASO DEGLI OPERAI EX-FIAT DI TERMINI IMERESE

Francesco Pace, Elena Foddai, Alba Civilleri, Dario Ruvolo





L'INTERVENTO

.....

- nel corso del 2015 una società di consulenza ha avuto il compito di dare avvio al progetto di riconversione e riqualifica degli ex dipendenti FIAT e MAGNETI-MARELLI dell'area industriale di Termini Imerese
- La società di consulenza ha reclutato sul luogo 20 psicologi con esperienza di psicologia del lavoro e/o di orientamento
- I colleghi hanno chiesto la collaborazione dell'Ateneo di Palermo

OBIETTIVI DELL'INTERVENTO

- Procedere alla mappatura delle competenze dei lavoratori
 - Raccolta dei dati personali, recapiti di contatto, autorizzazione trattamento dati.
 - Ricostruzione e analisi percorsi di istruzione e formazione.
 - Contestualizzazione e analisi ruoli professionali ricoperti: compiti, tecnologie, strumenti e macchine utilizzate, competenze sviluppate.
 - Valutazione delle competenze e dei saperi tecnico specifici.
 - Analisi del profilo di personalità.
 - Valutazione oggettiva delle capacità di ragionamento meccanico, analisi spazio dimensionale, velocità e precisione, manualità.

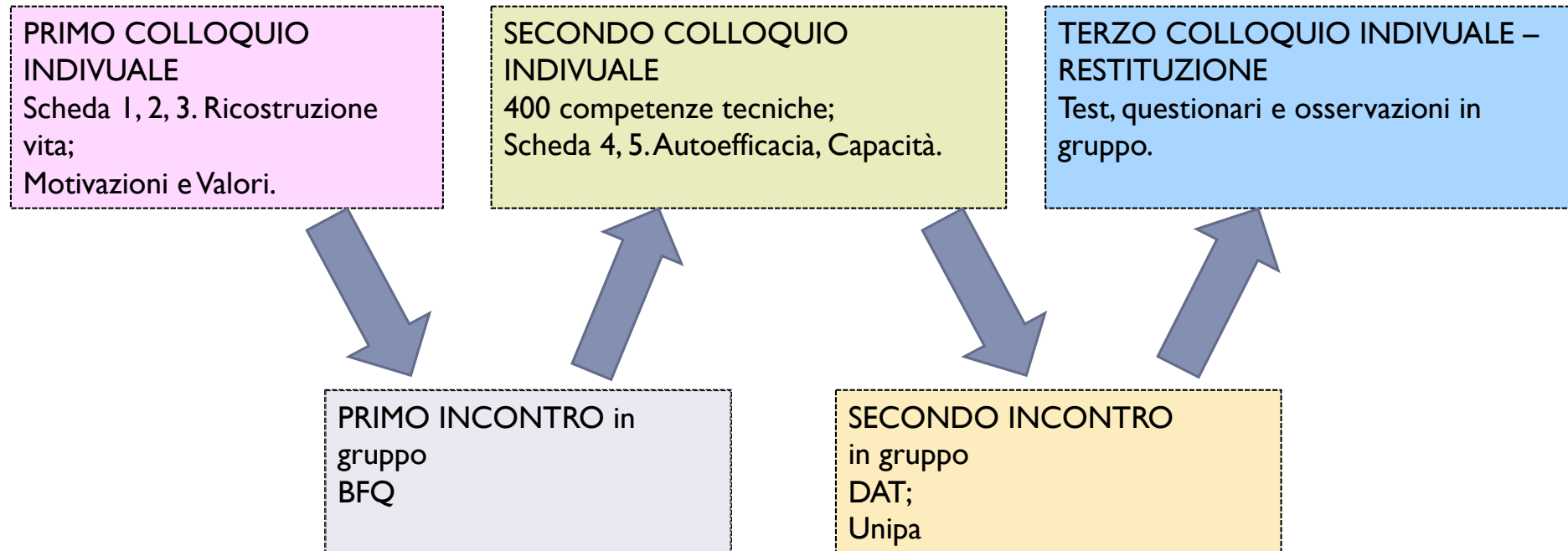
OBIETTIVI DELL'INTERVENTO

- Costruzione di un profilo completo e sintetico per ogni lavoratore
 - Scheda anagrafica
 - Ricostruzione della storia personale, formativa e professionale (precedente a Fiat)
 - Competenze professionali e tecniche in Fiat (uso di macchine, etc.)
 - Elementi motivanti e valori professionali
 - Attitudini
 - Autoefficacia
 - Personalità

ATTIVITÀ PREVISTE

- Somministrazione di test psico-attitudinali e di personalità
 - BFQ – Big Five Questionnaire (Caprara et al, 1993)
 - DAT – Differential Aptitude Tests (Bennet, 1998) – Ragionamento meccanico, Rapporti spaziali, Velocità e precisione
- Osservazioni attività di interazione in gruppo
- Colloqui individuali, anche per la ricostruzione ragionata delle esperienze

PROCESSO PREVISTO



FINALITÀ DELL'INTERVENTO

- Procedere al progressivo reinserimento degli ex-operai, in cassa integrazione da diversi anni
- Il reinserimento sarebbe avvenuto all'interno di una azienda il cui core-business sarebbe stato solo in parte sovrapponibile con quello FIAT
- Gli inserimenti sarebbero avvenuti a blocchi, via via che la nuova azienda avrebbe iniziato le proprie attività produttive
- La maggior parte degli operai era in possesso di livelli di specializzazione simili, ed erano con bassi livelli di scolarizzazione



COLLABORAZIONE CON UNIPA

- Nell'ambito della collaborazione, UNIPA ha fornito la propria supervisione nella realizzazione della *job analysis*, dei profili individuali, e nella supervisione relativa ai casi più complessi
- La collaborazione prevedeva la possibilità di effettuare attività di ricerca
- Una di queste è l'oggetto di questa presentazione



OGGETTO DELLA RICERCA

.....

- Valutare se alcune competenze trasversali di tipo psicosociale avessero un ruolo nel migliorare la occupabilità dei soggetti
- In particolare, volevamo valutare se il costrutto della *Career Adaptability* fosse in grado per predire le potenzialità di reinserimento dei lavoratori
- Inoltre, se i comportamenti di ricerca attiva del lavoro avessero una relazione con la occupabili dei soggetti



CAREER ADAPTABILITY

.....

- definita da Savickas e Porfeli (2012) come la propensione ad affrontare in modo adeguato i compiti evolutivi per prepararsi e partecipare al ruolo lavorativo, ad adattarsi alle richieste impreviste dovute ai cambiamenti del mondo del lavoro e delle condizioni lavorative.
- Alti livelli di *adaptability* sarebbero in grado di prevedere un comportamento di ricerca di impiego proattivo ed efficace, permettendo di prendere decisioni maggiormente vantaggiose che influenzano a loro volta il senso di controllo sulla propria vita ed il benessere psicofisico.

STRUMENTO UTILIZZATO

- Career Adapt-Abilities Scale (CAAS - Italian form, Soresi, Nota & Ferrari, 2012), composta da 24 item, quattro scale da 6 item, scala Likert a 5 intervalli (da 1 = posseggo molto poco questa capacità a 5 = posseggo moltissimo questa capacità)
 - preoccupazione per il proprio futuro professionale (concern)
 - controllo (control) inteso come propensione ad assumersi la responsabilità delle proprie azioni
 - curiosità (curiosity), intesa come apertura alle possibilità professionali
 - fiducia (confidence), intesa come fiducia nelle proprie capacità professionali



RICERCA ATTIVA DEL LAVORO

- Valutata mediante la scala *Job Search Behavior* (JSB) sviluppata da Blau (1993, 1994), nella versione modificata da Wanberg, Hough e Song (2002) e da Pace e colleghi (2007)
- valuta tre dimensioni: Attività preparatorie, Azioni attive ed Azioni indifferenziate e non mirate

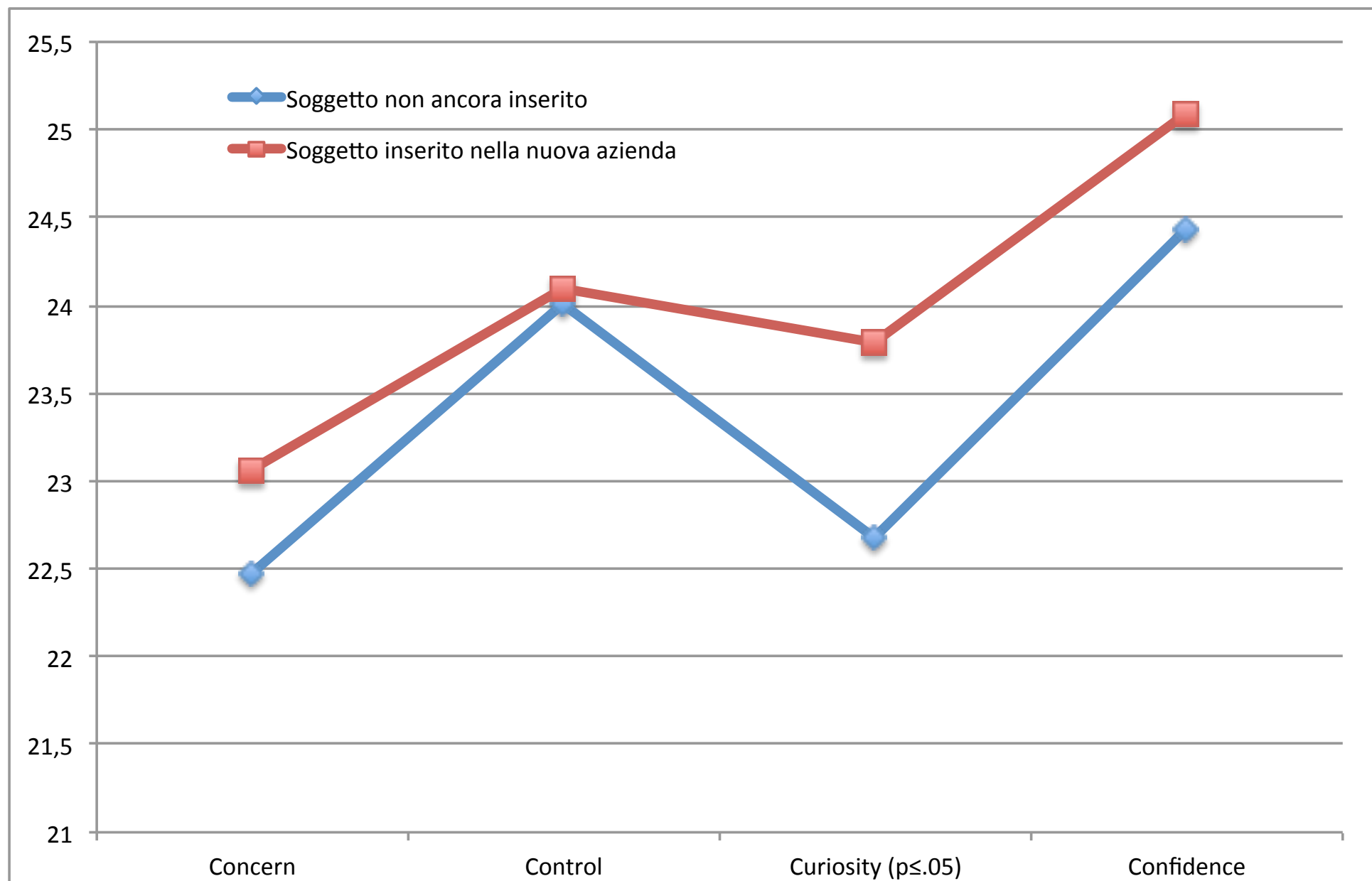
PARTECIPANTI

	maschi	femmine	Totale
licenza elementare	18	0	18
licenza media	256	3	259
diploma	134	8	142
laurea	6	1	7
			426

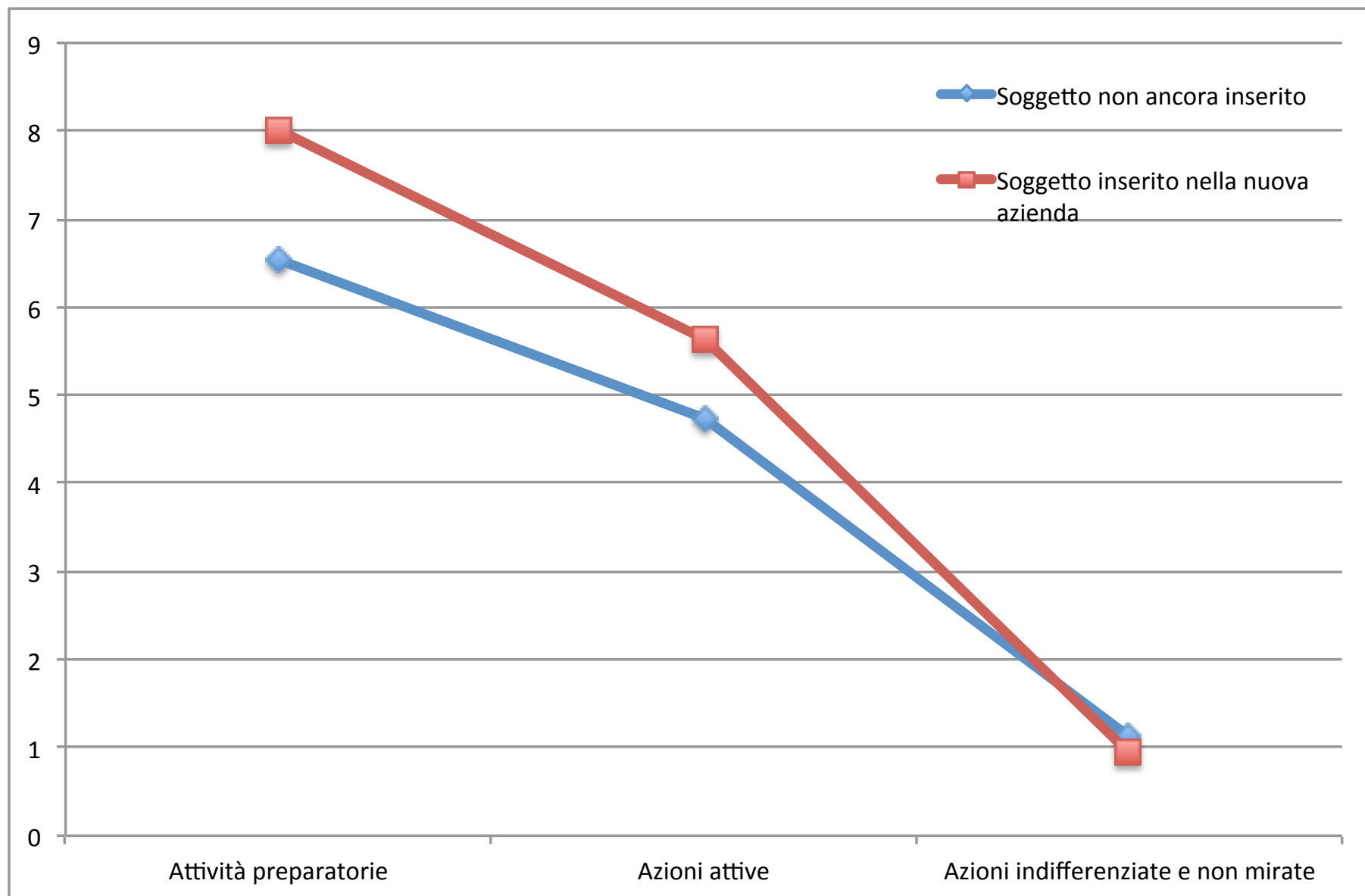
PROCEDURA

- La ricerca prevedeva che le risposte dei partecipanti al questionario CAAS e JSB non sono state fornite ai consulenti per la stesura dei profili individuali
- Pertanto, alti o bassi punteggi alle scale non potevano influire sulla decisione di inserirli nelle posizioni lavorative che via via si aprivano

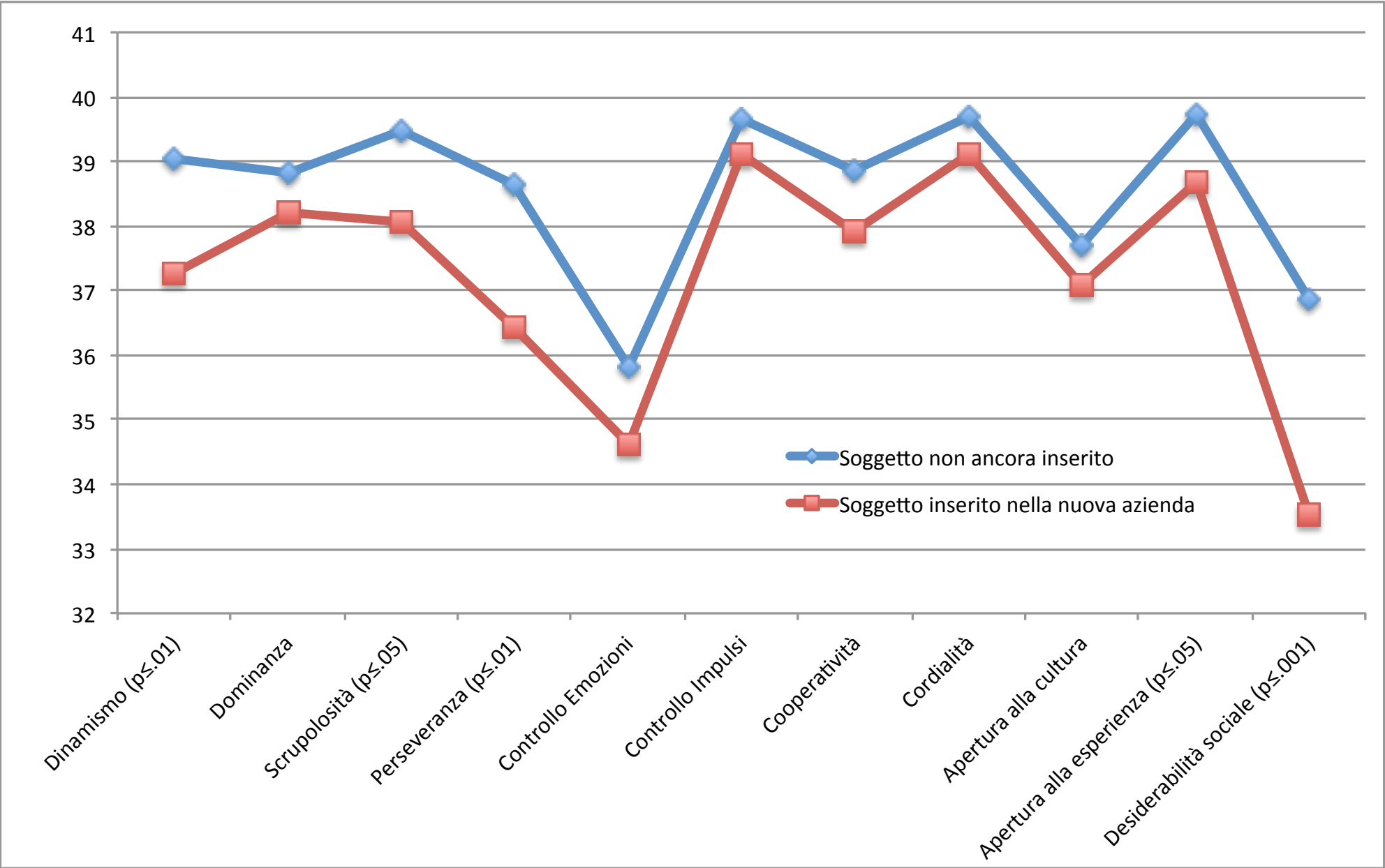
CAAS – DIFFERENZA TRA LE MEDIE



JOB SEARCH BEHAVIOR



BIG FIVE QUESTIONNAIRE



CONCLUSIONI

- La ricerca è ancora al suo inizio, è ancora troppo lo squilibrio tra i soggetti inseriti e quelli da inserire
- tuttavia, sembra che il costrutto della *Career Adaptability* sia in grado di intercettare una migliore predisposizione degli individui a riadattarsi al nuovo contesto professionale
- non trattandosi di un tratto di personalità, ma di una competenza sulla quale poter far leva attraverso specifiche forme di intervento, sembra opportuno sottolineare l'importanza di specifiche azioni di orientamento volte a rendere gli individui maggiormente in grado di affrontare le difficili sfide della ricollocazione professionale