

**MANUALE
'ANTIFRAGILITÀ
PER L'ORIENTAMENTO
PROFESSIONALE
E DI CARRIERA'**

Luglio 2024



Co-funded by
the European Union



INDICE

CREDITI	4
PREFAZIONE.....	5
1. INTRODUZIONE AL CONCETTO DI ANTIFRAGILITÀ NELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E DI CARRIERA	6
2. IL CONCETTO DI ANTIFRAGILITÀ. LO SPETTRO DELLA TRIADE DI TALEB	10
3. LE IDEE FONDAMENTALI DI TALEB	12
4. IL FONDAMENTO DELL'ANTIFRAGILITÀ.....	13
5. ANTIFRAGILITÀ VS. RESILIENZA.....	16
6. DOMANDE SUGGERITE DA TALEB	16
7. ALCUNI ESEMPI DI ANTIFRAGILITÀ ILLUSTRATI DA TALEB	17
8. CHIAVI PER SVILUPPARE L'ANTIFRAGILITÀ NELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E DI CARRIERA.....	18
9. CONCLUSIONE.....	27
10. RIFERIMENTI:.....	28
Questionario personale sull'Antifragilità: IL MODULO	29
Questionario personale sull'Antifragilità: SCALE DI VALUTAZIONE.....	34
Questionario personale sull'Antifragilità: TABELLA DEI RISULTATI	39
Questionario personale sull'Antifragilità: INTERPRETAZIONE DEI RISULTATI	44

CREDITI

MANUALE 'ANTIFRAGILITA' PER L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E DI CARRIERA' - rev. 2

Nome del Progetto: **INNOVATIVE EUROPEAN CAREER GUIDANCE**
Progetto n.: **2021-1-IT01-KA220-VET-000035649**
Finanziamenti: **Partenariato di cooperazione Erasmus+ nell'istruzione professionale**
Sviluppo dei contenuti **Introduzione al concetto di antifragilità nell'orientamento professionale**
Questionario personale sull'antifragilità
Antonio Pastor Aguirrizabal

Coordinamento e supervisione, Co-ideazione del questionario
Javier Sanchez Garcia

Agenzia per l'impiego di Madrid



AE AGENCIA
PARA EL EMPLEO

Prefazione e armonizzazione dei contenuti
Traduzione in lingua italiana
Peppino Franco

Associazione Nazionale Orientatori - ASNOR

Asnor

Associazione Nazionale Orientatori

Contattateci:

www.ieucg.eu



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.



" MANUALE 'ANTIFRAGILITA' PER L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E DI CARRIERA' " è stato sviluppato nell'ambito del progetto Erasmus+ KA220-VET "Innovative European Career Guidance" (Progetto n. 2021-1-IT01-KA220-vet-000035649) ed è concesso in licenza Creative Commons. Licenza internazionale Attribuzione-Non commerciale-Condividi allo stesso modo 4.0.

PREFAZIONE

Questo documento è stato sviluppato nell'ambito del progetto Erasmus+ intitolato "Innovative European Career Guidance".

Si tratta di un risultato non previsto, emerso durante la lavorazione di un altro risultato del progetto specificamente assegnato al partner spagnolo, l'Agenzia per l'impiego Madrid: un modulo di formazione incentrato sul concetto di antifragilità nell'orientamento professionale.

Il concetto di antifragilità nasce dalle idee pionieristiche di Nassim Nicholas Taleb. A differenza delle nozioni tradizionali di resilienza - che sottolineano la semplice capacità di resistere alle sfide - l'antifragilità prevede di sfruttare le avversità per promuovere la crescita e l'innovazione. In un panorama caratterizzato da interruzioni tecnologiche, fluttuazioni economiche e cambiamenti delle norme sociali, la mentalità antifragile fornisce alle persone gli strumenti necessari per adattarsi e prosperare. Questo approccio incoraggia i professionisti a considerare le sfide come opportunità di apprendimento e sviluppo, piuttosto che come ostacoli da evitare. Coltivando una strategia di carriera antifragile, gli individui possono migliorare la loro capacità di adattamento, la creatività e l'efficacia complessiva sul posto di lavoro.

Data la complessità dello sviluppo di contenuti formativi per un argomento così impegnativo, lo staff spagnolo si è impegnato in un'intensa attività di ricerca e studio, grazie soprattutto al prezioso contributo di Antonio Pastor. Il risultato è un manuale che fornisce una panoramica del concetto di antifragilità nell'orientamento professionale, insieme a un questionario progettato per valutare l'antifragilità personale. Il questionario sarà introdotto e utilizzato in attività pilota dall'Agenzia del lavoro di Madrid. È inoltre supportato da materiali pratici come una scala di punteggio, una tabella per la raccolta dei risultati e una guida dettagliata all'interpretazione dei risultati del questionario.

Il consorzio del progetto è lieto di presentare questo manuale a un pubblico più ampio ed è desideroso di raccogliere feedback e opinioni per migliorarlo e aggiornarlo nelle versioni future.

Il coordinatore del progetto

dr. Peppino Franco

ASNOR - Associazione Nazionale Orientatori

1. INTRODUZIONE AL CONCETTO DI ANTIFRAGILITÀ NELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

L'antifragilità è un concetto introdotto da Nassim Nicholas Taleb che si riferisce a sistemi, entità o individui che traggono vantaggio da disordine, incertezza o stress. L'antifragilità esiste in tutti gli aspetti del mondo sociale e naturale che subiscono cambiamenti significativi nel tempo.

Questo quadro concettuale acquista particolare rilevanza nel contesto della profonda trasformazione guidata dalla globalizzazione, dall'innovazione tecnologica e dalla digitalizzazione dell'economia. L'interazione di questi fattori ha creato un mondo sempre più interdipendente che ha introdotto cambiamenti dirimpenti di natura imprevedibile in tutti gli ambiti della nostra vita, sia personale che collettiva.

Negli ultimi anni, il termine **VUCA** è stato diffuso per definire questa nuova realtà. Questo termine è, in realtà, un acronimo delle iniziali in inglese di quattro proprietà:

- **Volatilità:** Si riferisce a un ambiente in continuo cambiamento, instabile e imprevedibile, in cui gli eventi si susseguono a una velocità enorme.
- **Incerteza** (*in inglese Uncertainty*): Incapacità di prevedere il futuro e le nostre azioni e decisioni in risposta al corso degli eventi, nonostante il possesso di alti livelli di conoscenza.
- **Complessità:** I sistemi complessi sono costituiti da un gran numero di parti altamente interconnesse e interagenti, il che rende estremamente difficile la comprensione e la gestione del contesto e l'identificazione di chiare relazioni di causa-effetto.
- **Ambiguità:** si manifesta come l'assenza di chiarezza nel comprendere le relazioni e le influenze tra gli elementi presenti nell'ambiente, che ci porta a interpretare una determinata situazione in modo vago, incompleto, diffuso o addirittura contraddittorio.

Affrontare la dinamica VUCA richiede di percepire, valutare, riflettere, dare un senso e monitorare costantemente l'ambiente esterno e interno.

Alcuni esperti ritengono che il termine VUCA stia cominciando a diventare obsoleto, soprattutto dopo la grande crisi sanitaria provocata dalla pandemia e dalle sue innumerevoli ramificazioni. Come possibile successore dell'ambiente VUCA, emerge un nuovo termine, **BANI**, anch'esso acronimo delle iniziali in inglese:

- Fragile (*in inglese Brittle*)
- Ansioso/Ansiogeno
- Non-lineare
- Incomprensibile.

Come indica il suo creatore, Jamais Casio, nel suo articolo 'Facing the Ages of Chaos', "siamo in un'epoca di caos intenso, che rifiuta quasi violentemente la struttura", quindi VUCA non è più sufficiente. "Abbiamo bisogno di un quadro di riferimento che dia senso non solo al

mondo di oggi, ma anche alle sue conseguenze. Un tale inquadramento ci consentirebbe di illustrare la portata delle perturbazioni e del caos in atto e di valutare quali risposte sarebbero utili. Idealmente, servirebbe come piattaforma per esplorare nuove strategie di adattamento".

BANI è sostanzialmente diverso da VUCA perché definisce una realtà di caos e confusione che va oltre l'instabilità e l'incertezza a cui si riferiva VUCA. Più che descrivere l'ambiente, ciò che BANI definisce è quello di dare un senso a un mondo in continuo cambiamento; cioè, non ciò che accade all'esterno, ma come mi influenza e mi fa affrontare un contesto più complesso di quello descritto da VUCA.

VUCA e BANI propongono rappresentazioni semplificate della realtà sviluppate con l'obiettivo di comprendere meglio il contesto in cui viviamo, ma non si escludono a vicenda. In effetti, potremmo vivere in uno scenario BANI all'interno di un ambiente VUCA più ampio.

VUCA sarebbe più adatto a descrivere situazioni in cui il cambiamento è rapido, imprevedibile e difficile da comprendere. La pandemia COVID-19 è un chiaro esempio di scenario VUCA. BANI sarebbe più appropriato per descrivere situazioni in cui il cambiamento è più profondo, sistemico e ha un impatto emotivo significativo. La crisi climatica è un esempio di scenario BANI.

VUCA si concentra sulle caratteristiche dell'ambiente esterno. BANI si concentra su come l'ambiente influisce sulle persone e sulle organizzazioni. VUCA è un quadro utile per comprendere i cambiamenti rapidi e imprevedibili. BANI è un quadro utile per comprendere i cambiamenti profondi e sistemici.

Entrambi i termini descrivono un ambiente altamente imprevedibile in cui la ricerca della stabilità assoluta può paralizzare il processo decisionale e compromettere lo sviluppo di progetti a lungo termine. Il successo in un mondo VUCA o BANI implica adattabilità, flessibilità, formazione costante, miglioramento delle capacità di gestione, pensiero creativo e capacità di agire anche quando non si è pienamente informati e non si può contare sull'esperienza precedente.

Questi stessi elementi sono diventati anche catalizzatori di una profonda trasformazione dell'attuale mercato del lavoro. Le carriere non seguono traiettorie prevedibili, poiché sono influenzate da fattori complessi e imprevedibili. Negli ultimi anni, la rivoluzione digitale, l'automazione, la crescita delle piattaforme o dei lavori temporanei e occasionali (Gig Economy), la disintermediazione e la disintegrazione verticale di molte aziende hanno portato alla scomparsa di posti di lavoro, oltre che a un cambiamento nella tipologia di lavori offerti dalle aziende e nelle competenze professionali necessarie per svolgerli. Questo contesto richiede una nuova mentalità e una nuova leadership basata su un approccio esplorativo, sull'apertura ad opportunità inaspettate e sulla capacità di adattare le opzioni professionali in risposta ai cambiamenti e alle sfide del mercato del lavoro.

In questo panorama professionale in continua evoluzione, adottare i principi dell'antifragilità può essere un approccio trasformativo. Scegliendo strategie che privilegiano l'adattabilità, il miglioramento continuo e le relazioni autentiche, i professionisti possono navigare meglio nell'imprevedibile, costruire la resilienza e prosperare in un ambiente che premia la crescita,

l'innovazione e la capacità di evolversi di fronte alle sfide.

Il processo di digitalizzazione in tutti i settori dell'economia richiede professionisti con una formazione in diverse discipline, profili ibridi ispirati a una visione dinamica e non lineare dello sviluppo professionale, in grado di combinare professioni tradizionali e tecnologiche.

Il presente lavoro si propone di identificare e introdurre idee e concetti chiave relativi all'antifragilità per inserirli in un programma di formazione per una nuova generazione di orientatori professionali e di carriera europei, in grado di aiutare le persone ad adattarsi alle sfide del mercato del lavoro in continua evoluzione e a migliorare il loro percorso di carriera attraverso l'apprendimento continuo, l'acquisizione di competenze, l'aggiornamento, la riqualificazione e il supporto dei processi di transizione.

Questo manuale affronta le dimensioni chiave nel campo dell'orientamento professionale: complessità e incertezza, adattabilità e flessibilità, capacità di riflessione e analisi, autonomia nel processo decisionale, nonché strategie di adattamento e gestione della carriera professionale come processo dinamico in un ambiente di lavoro in continua evoluzione.

Attualmente, la capacità di apprendere e di adattarsi a questa nuova realtà è l'abilità lavorativa più essenziale. Secondo il "Future of Jobs Report 2023" del World Economic Forum, oltre l'85% dei lavori del futuro non sono ancora stati inventati e più della metà di quelli che conosciamo oggi spariranno nei prossimi trent'anni.

Il mercato del lavoro post-pandemia è diventato più flessibile e dinamico e presenta opportunità di transizione individuale o collettiva verso nuovi campi professionali. L'elemento decisivo in un mondo che è diventato "VUCA" è quello di rimanere costantemente informati sull'evoluzione del mercato del lavoro e continuare a sviluppare nuove competenze. Inoltre, l'occupabilità è sempre più legata a competenze non acquisite nell'ambito dell'istruzione formale.

La carenza di manodopera in molti settori incoraggia anche la mobilità dei lavoratori, la necessità di una formazione continua e di cambi di carriera più frequenti.

La riconversione delle carriere riguarda già quasi un lavoratore su due (48%) nell'UE. Molte di queste persone hanno già preso in considerazione, iniziato o intrapreso una nuova carriera. Le transizioni di carriera sono state anche accelerate a causa della pandemia, che ha costretto le aziende ad adattarsi rapidamente ad ambienti di lavoro remoti e a cambiamenti economici significativi e imprevedibili.

I [Moduli Formativi](#) sviluppati dal progetto 'Innovative European Career Guidance' affrontano la preparazione dei futuri consulenti di carriera in materia di antifragilità, costruzione della mentalità, ikigai (la "raison d'être" di una persona, ciò che gli dà senso e lo rende degno di esistere), consigli e strategie per la pianificazione della carriera e approcci pedagogici all'orientamento professionale basati sull'intelligenza delle competenze, sull'apprendimento continuo delle competenze tecniche e personali e sul riciclo e miglioramento delle competenze, soprattutto per quanto riguarda le competenze digitali.

Il concetto di Skills Intelligence (intelligenza delle competenze) è emerso nel primo decennio

del ventunesimo secolo e si riferisce alla capacità di identificare, acquisire e applicare le competenze che sono richieste oggi e che saranno decisive nel futuro mercato del lavoro, tra cui:

- Le qualifiche attualmente richieste dal mercato del lavoro.
- Tendenze, richieste e sfide future del mercato del lavoro
- L'aspettativa sulle competenze più richieste.
- Come affrontare le carenze e gli squilibri di competenze.
- L'adattamento dell'istruzione e della formazione verso la fornitura di un orientamento e una consulenza pertinenti in materia di istruzione e carriera.
- La necessità di essere perseveranti e ripetitivi.
- L'importanza di identificare le lacune da colmare e le competenze da sviluppare nel contesto dell'orientamento professionale che supporta le persone in cerca di lavoro a cogliere nuove opportunità.

Le aree in cui la Skills Intelligence ha un impatto sulle competenze comprendono:

- Adattamento ad una domanda in continua evoluzione
- Promozione di innovazione e creatività
- Preparazione al futuro

Le competenze interpersonali (soft skills) come l'empatia, la comunicazione, il lavoro di squadra e la conoscenza di sé saranno trasversali alla stragrande maggioranza delle professioni e avranno una rilevanza crescente nell'ambiente di lavoro e nella ricerca di occupazione, ma anche nella costruzione del capitale sociale basato sulle reti di contatti.

Le competenze tecniche più richieste (hard skills) saranno quelle legate alla digitalizzazione dei processi e ai progressi tecnologici, in particolare:

- Competenze tecnologiche e uso di strumenti e competenze digitali (software, applicazioni informatiche, ecc.)
- Progettazione, programmazione e monitoraggio delle tecnologie applicate.

La necessità di un apprendimento continuo incoraggia anche la riqualificazione e l'aggiornamento professionale come strumenti fondamentali per rafforzare la responsabilità personale e la partecipazione attiva alla pianificazione e allo sviluppo della carriera.

Una pianificazione efficace, una mentalità orientata agli obiettivi, la curiosità, la ricerca di nuove opportunità formative, la tenacia, l'adattabilità, la positività e la volontà di assumersi dei rischi sono attributi essenziali per le persone che intraprendono un processo di orientamento. Anche la connettività, la pianificazione finanziaria e un sano equilibrio tra lavoro e vita privata avranno un ruolo nel successo della carriera.

Il mondo post-pandemia ha portato con sé profondi cambiamenti che pongono nuove sfide ai consulenti di carriera. Sia il mercato del lavoro che la società sono stati influenzati da questi cambiamenti. Il mercato del lavoro di oggi richiede conoscenze uniche e favorisce le persone

flessibili, autodirette, disposte a lavorare in gruppo, che imparano rapidamente e che condividono una visione comune.

La nuova generazione di lavoratori si distinguerà per:

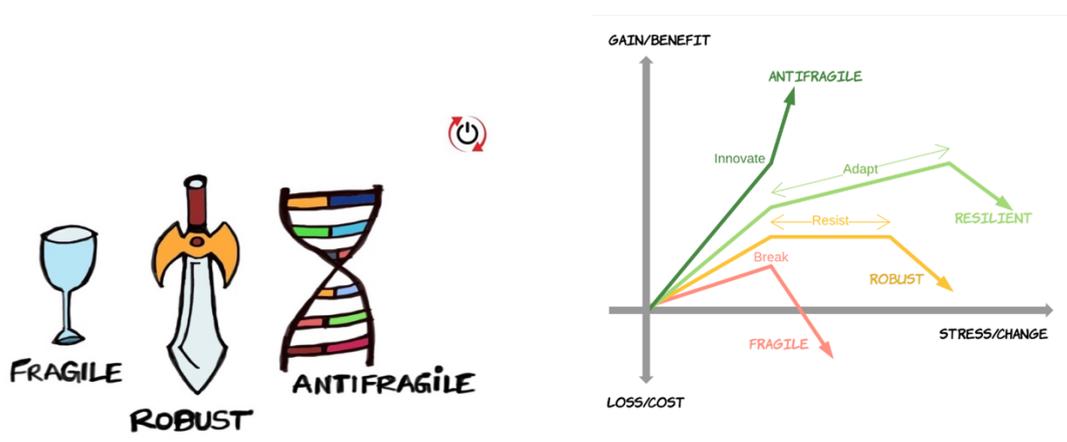
- Esperienza multidisciplinare
- Trasformazione digitale delle professioni
- Maggiore autonomia nello svolgimento del proprio lavoro
- Specializzazione in un'area di competenza
- Sviluppo del lavoro a progetto e in collaborazione
- Globalizzazione con lavoro in territori e ambienti culturali diversi.

2. IL CONCETTO DI ANTIFRAGILITÀ. LO SPETTRO DELLA TRIADE DI TALEB

Come abbiamo detto, l'antifragilità è la capacità di trarre vantaggio dal caos, dall'incertezza, dalla casualità e dal caso. Più tecnicamente, Taleb definisce l'antifragilità come una risposta non lineare alla complessità di un mondo che diventa imprevedibile per la crescente difficoltà di stabilire chiare relazioni di causa-effetto.

Le due componenti chiave dell'antifragilità sono l'informazione e l'esperienza diretta, che interagiscono reciprocamente in un ciclo di feedback in cui la capacità di apprendimento è costruita dall'esperienza diretta e l'informazione acquisita consente risposte più coerenti e adattive.

Secondo la Triade di Taleb, a un estremo si trova il fragile (ciò che si rompe quando viene colpito), al centro il robusto (ciò che resiste al colpo) e all'estremo opposto l'antifragile (ciò che migliora quando viene colpito). L'antifragilità si riferisce al potenziale di un sistema, di un'organizzazione o di un individuo non solo di resistere e sopravvivere ai cambiamenti e alle perturbazioni dell'ambiente, ma anche di migliorare e crescere grazie ad essi. La mentalità antifragile può essere applicata a molti aspetti della vita, dalla salute e dal benessere personale al successo professionale o aziendale.



Fonte: <https://restarthr.com/uncategorized/ricominciareinunmondofragile/>

Fonte: https://www.researchgate.net/figure/Antifragility-with-Resilient-Robust-and-Fragile_fig1_372198951

La mentalità fragile è altamente vulnerabile allo stress, alle difficoltà e all'incertezza. Queste persone fragili tendono a evitare il più possibile le novità e le sfide che potrebbero portarle fuori dalla loro zona di comfort. La paura di fallire spesso li paralizza perché la preoccupazione per le conseguenze delle loro azioni ha un effetto invalidante. Hanno difficoltà a riprendersi dalle battute d'arresto e tendono a viverle come fallimenti personali, il che impedisce loro di vedere in questi eventi delle opportunità per imparare e crescere. Di solito sono caratterizzati anche da uno scarso senso dell'umorismo.

Taleb, con la sua visione non predittiva del mondo, descrive il fragile come un "razionalista ingenuo" che pensa che ciò che non vede non esiste (o che ciò che non capisce non esiste) e che si aspetta che le cose accadano come sono sempre accadute, una persona che basa i suoi piani su statistiche precedenti, che confonde l'assenza di prove con la prova dell'assenza e che pensa: "Se non è mai successo, non succederà mai". Da questo punto di vista, qualsiasi azione intrapresa provoca di solito conseguenze inaspettate e generalmente negative.

Un'altra caratteristica comune del fragilista, che lo rende ancora più pericoloso, è che non ha nulla in gioco. Cioè, non subisce direttamente le conseguenze delle sue decisioni (ad esempio, i politici o i banchieri). Taleb è molto sensibile a questa asimmetria - in questo caso, al rapporto tra chi decide e chi ne subisce le conseguenze - e al ruolo degli aspetti etici. Dal suo punto di vista, a causa del suo impatto sulla società, una vita etica significa assumersi la responsabilità dei rischi e delle azioni che si compiono.

Anche l'iperprotezione e l'ipercontrollo aumentano la fragilità. Ciò è evidente nel caso di genitori o insegnanti che proteggono eccessivamente gli studenti dalla vita reale e finiscono per danneggiare il futuro del nostro mondo. Li rendono più vulnerabili se e quando si sottraggono alla responsabilità delle loro azioni e dell'apprendimento derivato dalla loro esperienza diretta.

Il **Mindset Robusto** definisce le persone che rimangono stabili e incrollabili di fronte a situazioni stressanti, volatili o incerte e sono anche in grado di mantenere la concentrazione, la compostezza e la produttività costante, indipendentemente dall'ambiente o dalle circostanze.

Queste persone non diventano necessariamente più forti o migliori di fronte alle avversità, ma possono sopportarle senza risentirne più di tanto. Possono persino sembrare uscire indenni da situazioni complicate, ma quando la tensione cresce, anche se gli eventi passano inosservati, possono rompersi inaspettatamente.

La **Mentalità Antifragile** si rafforza e diventa più resiliente di fronte allo stress e alle battute d'arresto che le si presentano. Gli individui resilienti sopravvivono. Gli individui antifragili non solo non si distruggono e rimangono integri, ma sono rafforzati dalle avversità, il che, per Taleb, rappresenta un cambiamento qualitativo dalla mera sopravvivenza alla prosperità ("ciò che non ti uccide ti rende più forte").

L'antifragilità è insita in tutti i sistemi naturali e complessi che sono sopravvissuti nel tempo. Pertanto, privare questi sistemi di volatilità, casualità e fattori di stress non è necessariamente una buona cosa e può essere addirittura dannoso. Senza fattori di stress, i sistemi complessi

si indeboliscono e addirittura muoiono. Qualcosa che è sopravvissuto per lungo tempo probabilmente ha uno scopo che i nostri occhi e la nostra logica non vedono.

Le persone con questo tipo di mentalità considerano ogni "fallimento" o "errore" come un'opportunità di apprendimento e di crescita. L'"antifragile" accetta l'incertezza e il caso e non ha necessariamente bisogno di capire cosa sta succedendo per agire, perché può agire e agire bene.

È molto più pratico prestare attenzione alla fragilità di un'organizzazione (o di qualsiasi sistema) piuttosto che concentrarsi sul calcolo della probabilità di accadimento di eventi, in particolare quelli difficili o impossibili da prevedere. Individuare e ridurre la fragilità è un buon punto di partenza.

L'antifragile persevera nella ricerca di nuove esperienze, assume rischi calcolati, è aperto a incorporare nuove conoscenze e adatta i propri comportamenti e le proprie convinzioni in base all'esperienza acquisita. Le avversità diventano un motore di crescita. L'antifragile può scegliere l'opzione migliore, mentre il fragile non ha alcuna scelta.

In breve, affrontare situazioni incerte e impegnative ci permette di imparare, crescere e svilupparci in modo significativo, sia a livello vitale che professionale.

"Le avversità rivelano il genio". - Orazio.

3. LE IDEE FONDAMENTALI DI TALEB

- L'antifragilità è quella caratteristica dei sistemi e degli individui che permette loro di trarre vantaggio dalla volatilità, dal disordine e dall'incertezza.
- I sistemi antifragili vengono rafforzati e beneficiati da:
 - Stress e impatti che generano stress
 - Errori e dalla loro gestione positiva
 - Reazione eccessiva in risposta a un danno percepito. Ma solo quando si reagisce ad informazioni reali e non al "rumore".
- L'antifragilità di un sistema nel suo complesso si basa sulla fragilità delle sue parti.
- La concorrenza, in quanto fattore di stress, migliora la qualità di un sistema e ne aumenta l'antifragilità.
- L'evoluzione richiede che alcuni individui muoiano per far sopravvivere i più adatti. Quando i sistemi sono costruiti organicamente, ciò che Taleb chiama "ordine spontaneo", acquisiscono antifragilità a spese della fragilità di alcuni dei suoi membri.
- L'antifragilità a un livello di sistema può richiedere il sacrificio di un livello inferiore. Per questo motivo è necessario creare sistemi in cui la caduta di uno non trascini con sé anche gli altri.
- La casualità e l'incertezza non sono un male, perché contribuiscono a creare antifragilità. (Ad esempio, i lavoratori autonomi sono più antifragili dei lavoratori dipendenti perché hanno imparato a gestire l'incertezza in modo più efficiente).

- Non dobbiamo avere paura della variabilità..., dobbiamo promuoverla.
- È meglio concentrarsi sulla riduzione degli elementi sfavorevoli piuttosto che sull'aumento di quelli favorevoli.
- È opportuno generare un aumento delle opzioni possibili senza interessarsi alla media, ma al numero di risultati favorevoli all'interno di tali opzioni possibili.

4. IL FONDAMENTO DELL'ANTIFRAGILITÀ

Una rassegna delle caratteristiche essenziali su cui si basa l'antifragilità, rilevanti per l'orientamento professionale.

Approccio proattivo: La proattività è fondamentale per costruire l'antifragilità. Taleb sottolinea il primato dell'azione e il valore della propria esperienza rispetto al pensiero. C'è una grande differenza tra fare e pensare. I pensatori odiano l'incertezza, rimangono intrappolati nella storia e cercano sempre di capire la logica delle cose. Abbiamo una tendenza innata ad avere un debole per le teorie, ma le teorie vanno e vengono. Ciò che rimane è l'esperienza. Chi agisce in modo antifragile abbraccia l'incertezza, usa la narrazione per motivarsi, ma non si fa prendere dalla storia, e sa che la cosa razionale da fare è confrontare due risultati e scegliere l'opzione migliore.

"Non mettiamo in pratica le teorie. Creiamo teorie dalla pratica. La teoria nasce dal rimedio, non viceversa. Non siamo arrivati dove siamo oggi per colpa dei politici, ma per la fame di rischi e di errori di certi tipi di persone che dobbiamo incoraggiare, proteggere e rispettare".

L'antifragilità comporta un processo di evoluzione permanente. L'incostanza è qualcosa di naturale nella vita e negli affari. I sistemi antifragili non sono statici, ma in continua evoluzione.

Se eliminiamo tutti i rischi e le sfide nella nostra vita personale o professionale, non avremo l'opportunità di crescere e migliorare. Eliminare la volatilità riduce anche la nostra capacità di adattarci e rispondere efficacemente ai cambiamenti dell'ambiente.

" È la vostra reazione di fronte alle difficoltà, non le difficoltà in sé che determina il modo in cui si evolverà la storia della vostra vita". - Dieter F. Uchtdorf.

"L'apparente tranquillità che il comfort porta con sé spesso nasconde rischi invisibili". La comodità compromette la nostra capacità di adattamento. L'antifragilità consiste nell'uscire dalla nostra zona di comfort, diversificando gli interessi ed esplorando attivamente nuove opportunità.

L'eccesso di controllo genera debolezza. L'ironia del processo di controllo del pensiero è che più energia si concentra nel tentativo di controllare le proprie idee, più esse controllano noi. Taleb usa il termine "fragilista" per descrivere un individuo dedito alla pianificazione.

"Si controlla solo il proprio sforzo, non i risultati". - Epitteto

"Più diamo valore alle cose che sono fuori dal nostro controllo, meno controllo abbiamo". - Epitteto

Il mito della pianificazione. È un mito che la pianificazione "di per sé" aiuti principalmente gli individui o le aziende, perché il mondo è diventato troppo complesso e imprevedibile (...) Ciò che sopravvive deriva dall'interazione tra l'adattabilità e alcune condizioni ambientali. Il tasso di successo nella previsione di eventi importanti e rari in politica e in economia non è che sia vicino allo zero, è pari a zero. "Più dati si hanno su un fenomeno, meno si capisce cosa sta accadendo. "

"L'integrità mentale non ha alcun rapporto con la statistica" - George Orwell

La tensione che nasce dal senso di pericolo, che acuisce i nostri sensi, porta a risultati positivi. Gli studi dimostrano che il numero di pedoni che muoiono per aver attraversato la strada dove non dovrebbero è inferiore a quello sulle strisce pedonali o che la rimozione dei segnali stradali aumenta la sicurezza.

La difficoltà è ciò che risveglia il genio. L'energia in eccesso che si sprigiona reagendo in modo eccessivo a una battuta d'arresto, come la compensazione eccessiva, è proprio ciò che scatena l'innovazione. Le innovazioni nascono sempre da una necessità. "La necessità è la madre dell'invenzione".

"Una gemma non può essere lucidata senza attrito né un uomo perfezionato senza prove". - Seneca.

La mentalità antifragile privilegia l'apprendimento e la collaborazione rispetto alla competizione. Ciò significa concentrarsi non solo sul successo individuale, ma anche sul benessere collettivo per costruire sistemi sociali resilienti in grado di adattarsi rapidamente a cambiamenti inaspettati. Quando ci concentriamo solo sul nostro successo individuale e ci allontaniamo dal bene comune, creiamo una società fragile e vulnerabile.

La capacità di imparare dagli errori. Chi commette errori e impara da essi ha maggiori probabilità di prendere decisioni migliori rispetto a chi non ha mai commesso errori o si limita a dare la propria opinione sugli errori degli altri. L'errore è una fonte di esperienza. Evitare i piccoli errori - quelli che ci permettono di migliorare e ci rendono più antifragili - rende più gravi quelli grandi.

"Non c'è incidente, per quanto sfortunato, da cui gli uomini abili non traggano profitto". - François La Rochefoucauld.

Etica e responsabilità personale. La capacità di "rischiare la pelle", la volontà di commettere e imparare dagli errori, significa esporsi alle conseguenze delle proprie parole o azioni. Una vita etica consiste nell'assumersi la responsabilità dei rischi che si assumono. Nessuna vita è etica se è priva di rischi personali. L'"opzionalità" etica incoraggia le persone ad adattare le loro convinzioni alle loro azioni piuttosto che le loro azioni alle loro convinzioni.

"Tutta la propaganda di guerra, tutte le urla, le bugie e l'odio, provengono invariabilmente da persone che non stanno combattendo". - George Orwell.

La riduzione degli svantaggi e la conservazione dei vantaggi sono l'essenza dell'antifragilità. L'antifragile sceglie sempre l'opzione migliore. I fragili non hanno scelta. La natura sa come selezionare.

"Se non è giusto non farlo, se non è vero non dirlo". - Marco Aurelio.

La "**via negativa**" in relazione all'antifragilità si riferisce a un approccio basato sull'eliminazione di ciò che ci indebolisce o ci rende fragili. Significa identificare ed evitare azioni, situazioni o sistemi che possono causare danni o vulnerabilità, permettendoci così di rafforzarci e di essere più resilienti di fronte alle sfide. È un approccio di semplificazione e protezione che cerca di ridurre l'esposizione a rischi inutili e di eliminare le debolezze che potrebbero potenzialmente colpirci. A volte, non fare nulla è la cosa giusta da fare. Lasciare che la schiena guarisca da sola o interrompere il lavoro per un po' è il modo migliore per trovare le soluzioni giuste.

Secondo Taleb, la nostra più grande forza è quella di non essere influenzati da altre persone, eventi o circostanze. La fragilità è qualcosa che va evitato, perché ogni piccolo disturbo può causare danni irreparabili.

A volte è più facile descrivere qualcosa dicendo ciò che NON è piuttosto che ciò che è. Allo stesso modo, a volte è meglio tralasciare qualcosa. Come ha detto Steve Jobs, "La gente pensa che concentrarsi significhi dire sì alla cosa su cui ci si deve concentrare. Ma non è affatto così. Significa dire no alle centinaia di altre buone idee che ci sono... "In realtà sono orgoglioso delle cose che non abbiamo fatto come di quelle che ho fatto. L'innovazione è dire no a 1.000 cose".

" Possiamo essere orgogliosi di quello che abbiamo fatto, ma dovremmo esserlo molto più di quello che non abbiamo fatto. Questa forma di orgoglio spinge a inventare". - Emil Cioran.

In pratica, i grandi professionisti agiscono in modo negativo. "I grandi maestri di scacchi di solito vincono perché si sforzano di non perdere. Le religioni comportano principalmente una serie di divieti. L'apprendimento della vita consiste nel sapere cosa evitare. Molte volte, le persone trarrebbero più beneficio dall'eliminazione di alcune cose dalla loro vita che dall'aggiunta di altri prodotti e procedure" (ad esempio, l'eliminazione di droghe o cibo spazzatura, il digiuno).

La necessità di disimparare. La conoscenza cresce per sottrazione molto più che per addizione, poiché ciò che sappiamo oggi può essere dimostrato sbagliato in futuro, ma ciò che sappiamo essere sbagliato non può essere dimostrato corretto in seguito.

"Solo perché non ci sono prove di qualcosa o non ce ne si rende conto, non significa che non esista o che non stia accadendo".

Sviluppare l'anti-educazione. Concentratevi sulle cose che sono importanti per voi. "È bene avere un'istruzione minima, ma non concentrarsi sulla scuola". L'unico modo per imparare qualcosa è essere autodidatti. L'istruzione ad alte dosi seleziona chi non sa gestire l'incertezza, uccide la vostra creatività, riduce le vostre conoscenze, vi fa concentrare su ciò che conta per gli altri ed è inutile perché non vi dà un vantaggio sugli altri. "Quello che imparo da solo, lo ricordo ancora".

"Non ho mai permesso che l'istruzione interferisse con la mia educazione". - Mark Twain

" La conoscenza specifica si trova perseguendo la tua genuina curiosità e passione". - Naval Ravikant

La speranza, pietra angolare della resilienza, si fonda sulla fiducia e svolge un ruolo cruciale nello sviluppo dell'antifragilità a livello personale e aziendale. Facendo affidamento sulle nostre capacità e abilità di adattamento, ci sentiamo più sicuri nell'assumere rischi, nell'imparare dai fallimenti e nell'esplorare nuove opportunità. Inoltre, la fiducia nei colleghi e nei team di lavoro favorisce la collaborazione, lo scambio di idee e il processo decisionale decentralizzato; elementi essenziali per costruire un'organizzazione antifragile.

Informazione e autoregolazione. In generale, la crescita e la velocità sono vettori di fragilità e il tempo è volatilità, tuttavia l'**informazione è antifragile per eccellenza**. I sistemi complessi traggono vantaggio da un certo livello di stress: è così che le informazioni vengono comunicate ai componenti del sistema. Grazie alle informazioni sotto forma di feedback, gli individui e le organizzazioni possono autoregolarsi meglio e sviluppare strategie di adattamento più efficienti.

L'antifragilità non è solo una teoria astratta, ma un percorso, un processo che richiede una disciplina quotidiana e una mentalità aperta al cambiamento.

5. ANTIFRAGILITÀ VS. RESILIENZA

L'antifragilità è qualitativamente diversa dalla resilienza. La resilienza ha a che fare con il rimanere forti ma fondamentalmente immutati di fronte allo stress o con il recuperare uno stato precedente dopo uno shock negativo. Al contrario, per l'antifragile, lo stress diventa un mezzo, un mezzo attraverso il quale avviene la trasformazione, invece di rappresentare qualcosa da sopportare. Sebbene la resilienza e l'antifragilità abbiano caratteristiche distinte, non sono necessariamente concetti opposti. Esistono e sono compatibili in un continuum con la fragilità.

6. DOMANDE SUGGERITE DA TALEB

- Siete disposti a uscire dalla vostra zona di comfort e a correre rischi calcolati per perseguire la crescita personale?
- Come reagite ai cambiamenti e alle situazioni di disturbo?
- Vi sentite sopraffatti e timorosi, cercate di evitarli o li vedete come opportunità per imparare e crescere?
- Come vi rapportate al fallimento, alle battute d'arresto e agli errori?
- Le vedete come opportunità per imparare e migliorare, oppure le evitate e vi scoraggiate? Siete aperti all'apprendimento continuo e cercate di acquisire costantemente nuove competenze e conoscenze?

- Costruite e mantenete relazioni forti basate sulla fiducia e sulla collaborazione? Vi appoggiate agli altri e condividete le conoscenze per crescere insieme?

Indizi per esplorare la fragilità:

- **Impatto:** Questa decisione/azione implica risultati a breve termine (senza valutare a fondo gli impatti a lungo termine)?
- **Responsabilità:** La persona responsabile del processo decisionale eviterà (totalmente o in gran parte) le conseguenze future?
- **Opportunità:** Esiste una pressione (esterna o interna) per prendere una decisione?

7. ALCUNI ESEMPI DI ANTIFRAGILITÀ ILLUSTRATI DA TALEB

- L'antifragilità si trova più facilmente in natura e nei sistemi biologici. Le cose meccaniche semplicemente NON sono antifragili. Non migliorano con il passare del tempo o con l'azione di fattori di stress, né imparano dai propri errori, a differenza delle cose organiche.
- Molte persone sono resistenti e forti, ma un problema che questo tipo di persone mostra è che non crescono e non imparano.
- Una crisi non è altro che la riorganizzazione dell'allocazione delle scarse risorse esistenti, una ristrutturazione delle catene produttive, una selezione naturale dei suoi agenti e ovviamente una purificazione del sistema.
- Il mondo moderno introduce nella nostra vita molti dati rumorosi, che possono causare un intervento eccessivo in un classico caso di iatrogenesi. Per iatrogenesi si intende un danno indesiderato e non voluto alla salute del paziente, causato o provocato come effetto collaterale inevitabile e imprevedibile di un trattamento medico legittimo destinato a curare o migliorare le condizioni del paziente. Spesso è meglio ignorare il rumore e lasciare che il tempo si occupi del problema. La iatrogenesi si verifica quando questa mancanza di visione degli effetti collaterali in ogni decisione si aggiunge alla mancanza di incentivi o stimoli a non commetterli. Il fragilista non rischia la pelle quando prende una decisione. La iatrogenesi è causata da un eccesso di interventismo.
- Il sistema immunitario umano è antifragile, in quanto si rafforza quando viene esposto a diversi tipi di virus e batteri e ad altri fattori di stress.
- Le aziende che hanno una struttura decentralizzata e flessibile sono più antifragili di quelle che hanno una gerarchia rigida e centralizzata.
- Quando genitori e insegnanti iperprotettivi proteggono gli studenti dalla vita reale, causano danni a loro e al futuro del nostro mondo.

- Se i nostri muscoli non subiscono urti, si deteriorano e diventano flaccidi. Se una persona passa un mese a letto, i suoi muscoli si atrofizzano.
- Il fenomeno della resistenza agli antibiotici. L'uso improprio di antibiotici può causare cambiamenti in alcuni batteri o permettere la crescita di batteri resistenti. Questi cambiamenti rafforzano i batteri, facendo sì che la maggior parte o tutti gli antibiotici smettano di funzionare contro di loro e non li uccidano. Questo fenomeno si chiama resistenza agli antibiotici. I batteri resistenti continuano a crescere e a moltiplicarsi, rendendo le infezioni più difficili da trattare.
- Riducete al minimo la possibilità che un singolo investimento vi rovini completamente.
- Non chiedete mai al vostro medico cosa dovrete fare, ma chiedetegli cosa farebbe lui al vostro posto. Sarete sorpresi dalla differenza.

8. CHIAVI PER SVILUPPARE L'ANTIFRAGILITÀ NELL'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Raccomandazioni per lo sviluppo dell'antifragilità nell'orientamento professionale e di carriera:

Nel contesto dell'orientamento e della formazione professionale, le seguenti raccomandazioni possono sostenere lo sviluppo di un approccio e di una mentalità antifragile per aiutare gli individui a impegnarsi attivamente nella pianificazione della loro carriera:

- **Praticare l'autoriflessione:** La conoscenza di sé, o "so chi sono", implica l'auto-riflessione e la comprensione della propria personalità, degli interessi, dei punti di forza e di debolezza, nonché dei valori. Significa anche rimanere curiosi su sé stessi nel tempo.

Conoscere gli ambienti accademici e lavorativi che si adattano alla propria personalità e ai propri interessi (congruenza) consente di prendere decisioni professionali e formative migliori, che si traducono in prestazioni migliori, soddisfazione e stipendi più alti. Le scelte congruenti rafforzano il benessere professionale, l'elemento che più influenza il benessere generale, secondo Gallup.

L'autoconsapevolezza e la mindfulness possono svolgere un ruolo importante nei processi di consulenza per aiutare i clienti a esaminare criticamente il loro comportamento e il loro pensiero e a riflettere sulle loro decisioni e azioni, in modo che i consulenti possano sostenerli nell'affrontare le sfide, nell'adattarsi ai cambiamenti e nel trarre vantaggio dalle opportunità che sono appropriate alle loro capacità e interessi personali unici.

"È difficile trovare la felicità dentro di sé, ma è impossibile trovarla altrove". - Schopenhauer

"Conoscere le cose che ti rendono infelice è già una sorta di felicità". - François La

Rochefocault

La conoscenza di sé rafforza il senso di identità e permette di sviluppare un pensiero strategico impegnato in un piano d'azione coerente.

Secondo Taleb, "i pensatori strategici sono in grado di prendere in considerazione tutti i parametri che influenzano le loro azioni. Pianificano in anticipo per ridurre al minimo il rischio di fallimento e ottenere un grande risultato in tutto ciò che fanno. Accettano il caos e lo usano come scala".

- **Sviluppare il pensiero strategico.** Una strategia è un piano che guida le azioni e le decisioni verso il raggiungimento di obiettivi specifici. Nei processi di consulenza, questo comporta:
 - Determinare le azioni necessarie per raggiungere i propri obiettivi.
 - Valutare le capacità e le competenze personali da mettere in gioco.
 - Coordinare e gestire le risorse per l'esecuzione delle azioni.
 - Valutare i rischi e i benefici delle decisioni prese in base agli obiettivi.

I pensatori strategici sono caratterizzati dai seguenti tratti:

- Possiedono il pensiero critico: mettono in discussione tutto.
 - Interpretano raccogliendo molte informazioni prima di sviluppare un punto di vista.
 - Sviluppano processi, utilizzando l'automazione come strumento per ridurre le attività che richiedono tempo.
 - Si allineano impegnandosi con le persone appropriate.
 - Imparano dai loro errori.
- **Identificare le sfide e gli ostacoli che si presentano nella vita e nella carriera di una persona.** Comprendendo queste sfide e riuscendo a superarle e a imparare da esse, i clienti possono iniziare a sviluppare strategie più efficaci. Esempi di domande:
 - Quando sono immerso in un problema, posso identificare quali sono gli aspetti che mi bloccano?
 - Quando sono convinto di qualcosa, vado avanti per la mia strada, anche se senza l'approvazione degli altri?

"La maggior parte di ciò che facciamo e diciamo non è essenziale. Chiedetevi sempre: è necessario?". - Marco Aurelio

- **Evitare l'autocompiacimento:** Rimanere vigili ed evitare di cadere nell'autocompiacimento per i risultati raggiunti. Cercate attivamente opportunità di sviluppo e crescita professionale.
- **Stabilire obiettivi realistici e raggiungibili** che siano anche stimolanti e che quindi

comportino l'apprendimento, il che rafforza una mentalità antifragile.

La pianificazione e il pensiero strategico sono strettamente legati alla proattività. La maggior parte dei pensatori strategici sono persone che si avvicinano molto a ciò che chiamiamo antifragile.

- **Impegnarsi nella semplificazione strategica. Più semplice è, meglio è.**

Alcuni esempi dell'uso di questo principio nell'orientamento professionale possono essere i seguenti:

- Identificare ed eliminare ciò che non aiuta a raggiungere un obiettivo.
- Eliminare le attività che non sono produttive, che sono eccessive o che portano a uno stato d'animo negativo (ad esempio, l'uso eccessivo dei social media).
- Identificare potenziali scenari di rischio, possibili errori o errori di valutazione e sviluppare strategie di mitigazione adeguate.
- Valutate se i punti di forza sono utilizzati in modo eccessivo e regolatevi di conseguenza.
- Identificare i comportamenti disadattivi e sviluppare risposte più efficaci (ad esempio, il perfezionismo).

- **Identificare i vostri vantaggi competitivi:** Valutate i vostri punti di forza e trovate la vostra nicchia professionale. Concentratevi sulle aree in cui le vostre competenze corrispondono alle richieste del mercato per sfruttare le vostre qualità uniche.
- **AZIONE: provare cose nuove. Assumere dei rischi calcolati e uscire dalla propria zona di comfort.**
- **Eseguire con determinazione:** Sviluppare una forte etica del lavoro e un impegno per un'esecuzione efficace. Coltivare una mentalità "push": la volontà di andare oltre per ottenere risultati.

"Lunga è la via dell'insegnare per mezzo della teoria, breve ed efficace per mezzo dell'esempio". - Seneca

- **Incorporare l'improvvisazione.** All'inizio può sembrare controintuitivo, ma fare spazio all'improvvisazione vi permetterà di ricordare che a un certo punto potreste uscire di casa senza meta e fare cose non programmate. Andate in giro e vedete cosa vi offre la giornata.
- **Uscire dalla propria zona di comfort,** affrontare nuove sfide e imparare a gestire lo stress e l'ansia che possono sorgere in situazioni di incertezza.
- **Affrontare l'incertezza con coraggio:** Accettare che l'incertezza è inevitabile e cercare modi per adattarsi e crescere da essa. Abbracciare l'incertezza significa riconoscere i

limiti della nostra capacità di prevedere e controllare tutti gli eventi che possono influenzare la nostra vita. Invece di resistere e temere l'ignoto, possiamo adottare un atteggiamento di apertura e curiosità verso le sfide e i cambiamenti inaspettati che ci si presentano. In definitiva, si tratta di riconoscere che l'incertezza non è qualcosa da evitare, ma un terreno fertile per la creatività, l'innovazione e la scoperta.

"Si misura l'intelligenza di un individuo dalla qualità d'incertezze che è capace di sopportare". - Kant

- **Cercate l'esposizione al rischio.** Impegnatevi in attività difficili o impegnative. Le avversità vi fanno crescere. La mancanza di risorse stimola l'ingegno.

Assumete rischi calcolati, perché questo vi permette di imparare dagli errori e di migliorare in futuro. Sviluppare una sana tolleranza al rischio: Valutare i rischi in modo appropriato e bilanciare le potenziali ricompense con i potenziali rischi. Non abbiate paura di prendere decisioni rischiose, quando necessario, ma siate consapevoli dei limiti e dei potenziali impatti negativi e cercate le opportunità in cui i benefici superano i rischi percepiti. Sfidate costantemente voi stessi a uscire dalla vostra zona di comfort; ogni sfida è materia prima per ottenere risultati migliori.

"Non è perché le cose sono difficili che non osiamo, ma è perché non osiamo che sono difficili". - Seneca

- **Abbracciate la sperimentazione per consentire la scoperta.** Siate proattivi e cercate modi innovativi per risolvere le difficoltà che potete incontrare. Potete iniziare esponendovi a piccole sfide controllate che vi portino brevemente fuori dalla vostra zona di comfort, ad esempio:
 - Intraprendere un progetto che avete rimandato.
 - Avventurarsi in una nuova attività che vi attira, anche se non siete sicuri del successo.
 - Spingersi a superare qualche piccola paura che ci limita.

La necessità di esporsi al rischio è da tempo riconosciuta come un importante precursore dell'apprendimento e dello sviluppo ed è un approccio consolidato per promuovere la crescita personale nella psicologia applicata.

Ad esempio, il modo più efficace per aiutare le persone a superare l'ansia fobica è quello di esporle a un rischio percepito, prevenendo al contempo l'istinto di allontanarsi dall'entità ansiogena (Spiegler, 2015). L'antifragilità incoraggia l'eliminazione delle forme di iperprotezione che sembrano conferire sicurezza, comfort e progresso, ma che rappresentano un ostacolo a un'adeguata esposizione al rischio.

Esempi di utilizzo di questo principio nell'orientamento professionale:

- Identificare e affrontare i rischi che sono appropriati per la crescita e lo sviluppo.

- Eliminare le forme disadattive di iperprotezione, tra cui i comportamenti di "gioco sicuro", la ricerca di rassicurazioni e il mantenimento di ciò che è familiare.
 - Identificare le situazioni che di solito vengono evitate e sviluppare un approccio graduale per affrontarle.
 - Fare l'opposto di ciò che uno stato interno aversivo indica come risposta giusta (ad esempio, restare a casa piuttosto che fuggire da una situazione ansiogena).
 - Esplorare come un cliente possa scegliere di agire in modo coerente con i propri valori fondamentali, il che implica la necessità di affrontare una serie di problemi interni (pensieri, sentimenti e sensazioni) ed esterni (interpersonali, ambientali).
- **Diventare un autodidatta.** Partecipate attivamente alla vostra formazione, sia formale che informale. Concentratevi sulle vostre autentiche passioni.
 - **Sviluppare la capacità di imparare dagli errori attraverso prove ed errori:** Invece di vedere gli errori come fallimenti, una mentalità antifragile li vede come opportunità. Ciò significa assumere rischi calcolati ed essere disposti a commettere errori per crescere e migliorare.

Perseguire l'antifragilità significa riconoscere che gli errori sono inevitabili. "Massimizzare i tentativi e gli errori - padroneggiando la parte dell'errore".

- **L'antifragilità si ottiene attraverso l'esposizione alla variabilità che facilita il compimento di piccoli errori focali che consentono l'apprendimento e l'adattamento.**

Esempi di utilizzo di questo principio per l'orientamento professionale sono i seguenti:

- Lavorare con i clienti per identificare gli standard rigidi ed eccessivamente esigenti. Ciò è particolarmente importante per i clienti con tendenze perfezionistiche.
- Aiutare i clienti a distinguere tra piccoli errori (che comportano rischi a basso impatto, da accogliere con favore) e grandi errori (che comportano rischi ad alto impatto, da evitare).
- Esplorare come certi errori o esperienze negative ci abbiano aiutato a rafforzare certe virtù o abilità.
- Identificare i tipi di errore appropriati nell'ambiente del cliente che potrebbero consentire un apprendimento ottimale.
- Riformulare le prospettive dei clienti in modo che imparino ad aspettarsi e ad accettare le fluttuazioni delle prestazioni.

- Incoraggiare il movimento in aree che non rientrano immediatamente nelle competenze del cliente.
- **Essere preparati a situazioni estreme e inaspettate (cigni neri)**, come disastri naturali o crisi economiche. Ciò implica la disponibilità di riserve e risorse finanziarie per far fronte a queste situazioni.
- **Diversificare le risorse e avere sempre delle opzioni** per non essere sovraesposti se cambia una variabile che al momento sembra costante. È sempre meglio avere delle opzioni.

" Per quanto cupa o minacciosa possa apparire una situazione, essa non ci appartiene completamente. Non può toglierci la libertà di reagire, il potere di agire". - Ryder Carroll

Alcuni esempi dell'uso di questo principio nell'orientamento professionale sono i seguenti:

- Apprendere nuove competenze e ricercare conoscenze al di fuori dell'ambito tradizionale dell'esperienza del cliente.
 - La creazione di nuove reti che superano gli ambiti abituali e stabiliscono nuove connessioni.
 - Partecipazione a progetti che non sono immediatamente correlati all'interesse diretto, alla linea di lavoro o all'attività principale del cliente.
 - La ricerca di opportunità per sviluppare attività collaterali o trasformare gli hobby in una fonte di reddito.
 - Il perseguimento di interessi e relazioni diverse in più aree della vita, come la salute e la forma fisica, la gestione finanziaria, la vita sociale e gli hobby.
- **L'opzionalità, ovvero l'avere opzioni, si riferisce alla capacità di scegliere tra diverse linee di azione per prendere decisioni in base a circostanze mutevoli o a nuove informazioni.** Le opzioni vi rendono antifragili e vi permettono di prendere sempre la decisione migliore, beneficiando del lato positivo dell'incertezza e riducendo l'esposizione ai danni del lato negativo. Grazie alle opzioni saremo meglio preparati per il futuro, guadagneremo in libertà e dipenderemo meno dalla fortuna.

Nessuno può prevedere il futuro. Pertanto, quando si tratta di carriere professionali, non è consigliabile chiudersi in un unico percorso che ci costringa a tornare indietro rispetto alla nostra formazione o esperienza lavorativa. Per esempio, per quanto riguarda le opzioni di carriera, pensate se un computer o un robot possono fare quel lavoro. Se è così, probabilmente accadrà e, se siete bloccati in quel percorso, dovrete cambiare.

L'uso corretto delle opzioni non richiede grande intelletto o educazione, ma solo razionalità.

- **Vivere la vita come un "flaneur"**, qualcuno che, a differenza del turista che segue un piano rigido, prende decisioni opportunistiche al volo e può cambiare l'itinerario o la destinazione per cogliere nuove cose in base alle informazioni ottenute.
- **Essere flessibili:** Una mentalità antifragile è in grado di adattarsi rapidamente ai cambiamenti o alle situazioni imprevedibili e di correggere la rotta quando necessario. Ciò richiede una mente aperta e la volontà di abbandonare piani e strategie che non funzionano più. L'adattabilità può essere rafforzata attraverso l'esposizione regolare a nuove sfide e responsabilità. Abbracciate il cambiamento cercando in modo proattivo le opportunità che vi permettono di esplorare i vostri limiti e di acquisire nuove esperienze.

"Solo il cambiamento è eterno, perpetuo, immortale". Schopenhauer

"La perdita non altro che trasformazione, e la trasformazione è la gioia della natura".
Marco Aurelio

- **Sviluppare una mentalità di apprendimento continuo.** Concentratevi più sull'apprendimento e sullo sviluppo di soluzioni che sulle difficoltà apparenti. La cosa fondamentale è avere sempre delle opzioni. Mantenete costantemente la sete di conoscenza e cercate opportunità di apprendimento e crescita in tutti i settori rilevanti per la vostra vita professionale e personale. Leggete libri, frequentate conferenze, partecipate a corsi e siate aperti a nuove esperienze e prospettive. Questo ci permette di essere preparati alle sfide future e di cogliere le opportunità emergenti.

"È impossibile per un uomo imparare ciò che pensa di sapere già". - Epitteto

Gli orientatori di carriera possono aiutare a spostare l'attenzione dal raggiungimento di risultati a lungo termine all'acquisizione di esperienze e apprendimenti a breve termine. Ciò significa che i clienti si concentrano sull'apprendimento da ogni esperienza, piuttosto che sul semplice ottenimento di risultati positivi.

L'apprendimento è un processo. Cercate di non perdere di vista tutti gli apprendimenti e le opportunità che possono nascere da una battuta d'arresto. Godetevi il viaggio senza perdere di vista l'agognata visione del futuro. Considerate che non ci sono fallimenti, ma solo informazioni, saggi che vi aiuteranno a perfezionare il processo che vi porterà a raggiungere il vostro obiettivo.

" Le circostanze non fanno l'uomo, lo rivelano semplicemente a sé stesso ". - Epitteto

"La paura può trasformarsi in prudenza. La sofferenza può diventare informazione. Gli errori possono essere grandi inizi e il desiderio deve essere trasformato in un compromesso. " - Seneca

Quindi, d'ora in poi, giudicate con benevolenza i vostri sforzi per raggiungere i vostri obiettivi. Guardateli con curiosità e tirate fuori il meglio di voi. "Immaginate un bambino che sta imparando a camminare: vedreste come fallimenti i tentativi di alzarsi in piedi o di gattonare prima di adottare la posizione eretta?".

- **Ridurre la negatività - Praticare la "via negativa".** Questo principio consiste nel conoscere i peggiori scenari possibili e prepararsi a ridurre il più possibile i rischi.

La pratica del "percorso negativo" in relazione all'antifragilità si riferisce a un approccio basato sull'eliminazione di ciò che ci indebolisce o ci rende fragili, piuttosto che sulla ricerca costante di nuove strategie o soluzioni. Significa identificare ed evitare azioni, situazioni o sistemi che possono causare danni o vulnerabilità. È un approccio di semplificazione e protezione che cerca di ridurre l'esposizione a rischi non necessari e di eliminare i punti deboli che potrebbero comprometterci. Come scrisse Ennio, "Il bene sta soprattutto nell'assenza di male".

Secondo Taleb, "il primo passo verso l'antifragilità è ridurre al minimo il numero dei primi". E il posto migliore per iniziare è il vostro ambiente sociale. "Smettete di frequentare persone che vogliono imporre la negatività sulla vostra vita. Tutti noi ci siamo trovati in situazioni in cui abbiamo incontrato persone che possono offrirci meno di quanto ci aspettiamo".

- **Costruire la resilienza:** La resilienza si traduce nella capacità di riprendersi rapidamente dalle battute d'arresto, di adattarsi ai cambiamenti e di andare avanti con determinazione. I consulenti possono aiutare i clienti a vedere le sfide come opportunità di crescita.
- **Consentire piccole quantità di stress nella propria vita come strategia per costruire la resilienza.** La capacità di lavorare bene sotto stress e di costruire repertori di risposta efficaci non si ottiene conducendo una vita priva di pressioni, ma impegnandosi attivamente in esperienze che ci mettono alla prova. Infine, esistono prove di antifragilità in stati psicologici come la crescita post-traumatica (Joseph, 2004), in cui si verifica una trasformazione positiva in risposta a un evento traumatico.

"Ciò che ostacola diventa la via". - Marco Aurelio

Cercate di introdurre pressione e stress nella vostra vita in modo intenzionale. Con questo non intendiamo lo stress a lungo termine che consuma la vostra vita e vi distrae dal vostro obiettivo principale, ma il tipo di stress che rilascia gli ormoni giusti in modo che il vostro corpo e la vostra mente possano attivare l'antifragilità al loro interno. Esempi tipici possono essere:

- Stabilite scadenze personali a breve termine per gli obiettivi che volete raggiungere.
 - Partecipare a giochi competitivi con gli amici.
 - Fate una doccia fredda di tanto in tanto.
 - Praticare sport agonistici, in squadra o individualmente.
 - Praticare le arti marziali.
- **Coltivare la fiducia in sé stessi come percorso verso l'autoefficacia.** L'autoefficacia, o "so di potermi adattare", si riferisce alla convinzione di una persona di poter agire e avere successo in situazioni diverse. È più della fiducia o del "fingi finché non ce la fai". Nel contesto dello sviluppo professionale, è la consapevolezza di essere in grado di

fare "buone scommesse", di prendere decisioni sicure sulla carriera con le migliori informazioni possibili.

Allo stesso modo, la fiducia nella nostra creatività ci spinge ad affrontare le sfide e l'incertezza con coraggio e ottimismo, cercando soluzioni innovative e utilizzando ogni esperienza come un'opportunità di apprendimento e crescita.

L'autoefficacia degli studenti può essere influenzata positivamente o negativamente da una serie di fattori, tra cui le esperienze in classe e sul lavoro, l'interazione con docenti e consulenti, la consulenza e il sostegno sociale. I programmi di sviluppo professionale possono favorire l'autoefficacia attraverso opportunità di sviluppo delle competenze, apprendimento esperienziale, tutoraggio e feedback.

- **Impegnarsi in rapporti di collaborazione:** Creare legami significativi con altri professionisti e cercare opportunità per collaborare e imparare da loro. Costruire reti professionali di qualità basate sull'empatia, la fiducia reciproca, il sostegno e lo scambio di idee. Sfruttare le competenze e le conoscenze degli altri per rafforzare la propria antifragilità e partecipare a comunità o progetti che favoriscono il lavoro di squadra e la sinergia.
- **Acquisire capitale sociale.** Partecipare a qualsiasi progetto che vada a beneficio di un gruppo, di una comunità o di un'organizzazione ed esplorare in che misura la capacità antifragile possa contribuire a migliorare le condizioni di lavoro del collettivo o influire positivamente sul gruppo professionale o familiare, per mettere questa esperienza al servizio del collettivo o di una causa che vada oltre le esigenze puramente personali.
- **Infine, coltivare una mentalità di crescita continua** poiché, in assenza di stimoli, anche i sistemi antifragili si indeboliscono e diventano più rigidi e meno efficienti. Questa mentalità può essere rafforzata con le seguenti raccomandazioni:
 - **Accettare le sfide come opportunità per superare i propri limiti.** Le avversità diventano un catalizzatore per lo sviluppo personale quando le percepiamo come un'opportunità per metterci alla prova e rafforzare la nostra resilienza.
 - **Evitare l'iperspecializzazione e il dogmatismo.** È bene essere fermi nelle proprie convinzioni e nel desiderio di coltivare la padronanza. Tuttavia, non perdetevi di vista il fatto che in tempi di elevata complessità abbiamo bisogno di diversi tipi di conoscenza per andare avanti e prosperare.
 - **Siate predisposti a guardare il mondo con spirito di apprendimento e a mettere in discussione i vostri presupposti.** Mettete in discussione tutto ciò che considerate una verità assoluta. Datevi l'opportunità di apprendere nuove abilità e di andare oltre ciò che pensavate di poter conoscere. L'obiettivo di questa pratica è farvi capire che avete la capacità di imparare cose nuove e che le vostre competenze non sono fisse. Potete sempre incorporare qualcosa di nuovo, acquisire nuove conoscenze e trasformarvi.

- **Identificate e date priorità alle vostre competenze principali rispetto alle posizioni lavorative.** Investite in competenze versatili che trascendono le funzioni specifiche, garantendo l'adattabilità in un mercato del lavoro in continua evoluzione.
- **Aggiornamento continuo.** Concentratevi sull'affinamento delle competenze fondamentali del vostro settore professionale e adottate una mentalità di apprendimento continuo per rimanere al passo con le tendenze del settore.
- **Lasciare andare i risultati esterni e concentrarsi sulle virtù interne.** Il riconoscimento di sé ci insegna a dare priorità a virtù come la saggezza, il coraggio, la pazienza e la compassione, permettendoci di sviluppare forza interiore e resilienza di fronte a situazioni o eventi avversi.
- **Praticare la gratitudine e l'accettazione.** Coltivando la gratitudine per ciò che abbiamo e accettando le incertezze della vita, sviluppiamo la resilienza contro l'insoddisfazione e l'ansia.
- **Imparate a regolare le vostre emozioni.** Non esistono emozioni assolutamente "buone" o "cattive". Identificate le emozioni negative che hanno un effetto limitante e quelle che vi permettono di affrontare le sfide con fiducia.
- **Impegnatevi in pratiche o attività che vi ispirano** e cercate opportunità per esprimere la vostra capacità creativa.

9. CONCLUSIONE

Queste raccomandazioni possono guidare la strutturazione di strategie di formazione e orientamento per sostenere lo sviluppo della carriera e l'inserimento nel mondo del lavoro, ma ad oggi questo programma è ancora in fase sperimentale e sono necessarie ulteriori ricerche per validarlo pienamente e valutarne l'efficacia nel contesto dei servizi pubblici per l'impiego europei e del mercato del lavoro nel suo complesso.

10. RIFERIMENTI:

- Antifragile: le cose che traggono vantaggio dal disordine - Nassim Nicholas Taleb
Pubblicato da Random House, 2012. ISBN: 9781400067824
- La pelle del gioco: Le asimmetrie nascoste nella vita quotidiana - Nassim Nicholas Taleb
Pubblicato da Allen Lane, 2018. ISBN: 9780241300657
- L'arte dell'antifragilità. Trasformarsi attraverso le prove (One Man Can Human Capital Development) <https://onemancan.ca/wp-content/blogs.dir/2/files/2023/06/The-Art-of-Anti-Fragility-Transforming-Through-Trials.pdf>
- Applicare le idee di Antifragile e Nassim Taleb alla formazione, all'apprendimento e alla carriera - Joe Wehbe. 2 gennaio 2022
<https://withjoewehbe.com/2022/01/02/applying-antifragile-and-nassim-talebs-ideas-to-education-learning-and-career/>
- Costruire una carriera (e una vita!) anti-fragile - Soumitra Sharma
<https://operator.blog/2022/11/09/building-an-anti-fragile-career-life/>

QUESTIONARIO SULL'ANTIFRAGILITA'

PEDAGOGIA E PSICOLOGIA PER L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Questionario personale sull'Antifragilità: IL MODULO

QUESTIONARIO PERSONALE SULL'ANTIFRAGILITÀ

Si tratta di un questionario di valutazione personale che ha lo scopo di valutare diverse abilità preziose per la pianificazione della vita e della carriera.

Non si tratta di avere ragione o torto. Potete essere onesti nelle vostre risposte, poiché l'obiettivo principale di questo questionario è quello di fornirvi una guida e una formazione adeguate a sostenere il vostro sviluppo professionale.

Per le seguenti affermazioni, attribuisce un punteggio da 1 a 5 a seconda del tuo livello di consenso/accordo/adesione con quanto affermato. Per favore, metti una X nella casella corrispondente.

**1 - _Nessun consenso / 2 - _Basso consenso / 3 - _Moderato consenso /
4 - _Alto Consenso / 5 - _Completo/assoluto consenso**

SCORE:.....		N	B	M	A	C
1	Sono sicuro di poter imparare a fare quasi tutto ciò che voglio se mi ci metto d'impegno					
2	Cerco attivamente di continuare a crescere personalmente e professionalmente					
3	Sono disposto a esplorare diversi lavori e settori nella mia carriera professionale					
4	Sono in grado di trovare soluzioni creative a sfide inaspettate					
5	Dedico regolarmente del tempo a riflettere sui miei obiettivi personali e professionali					
6	Sono aperto a esaminare criticamente i miei comportamenti e le mie convinzioni					
7	Coltivo e mantengo relazioni reciprocamente vantaggiose nel lavoro e nella vita					
8	Mi impegno a raggiungere un obiettivo anche se richiede qualche sacrificio nella mia vita					
9	Mi sento sicuro della mia vita e del mio futuro					
10	Mi sento in grado di gestire le situazioni di stress senza perdere la calma					
11	Sono aperto alle critiche costruttive come opportunità di miglioramento					
12	Sono disposto a correre rischi ragionevoli quando riconosco una nuova opportunità					
13	Quando si verifica un cambiamento inaspettato, lo vedo come un'opportunità per sperimentare qualcosa di nuovo					
14	Sono motivato a esplorare nuove idee e approcci anche se non li conosco bene					
15	Il mio lavoro è compatibile con i miei valori					
16	Analizzo con attenzione diverse prospettive e fonti di informazione quando affronto un problema					
17	Non prendo in considerazione il modo in cui le mie azioni e le mie parole si ripercuotono sugli altri					
18	Le mie azioni corrispondono alle mie parole					
19	Credo di avere una fonte di forza interiore a cui attingere quando tutto sembra andare storto					
20	Ho la capacità di ridere di me stesso					
21	Vedo gli eventi negativi come una battuta d'arresto temporanea che posso superare					
22	Agisco in previsione dei problemi piuttosto che aspettare che si presentino					
23	Accetto sfide che richiedono l'apprendimento di nuove competenze					

24	Sono disposto a esplorare modi non convenzionali di risolvere i problemi					
25	Cerco di concentrarmi su ciò che dipende da me piuttosto che su ciò che è fuori dal mio controllo					
26	So distinguere tra fatti e opinioni					
27	Chiedo consiglio o aiuto agli altri quando mi trovo di fronte a una situazione difficile					
28	Non mi piace lasciare le cose importanti all'ultimo minuto					
29	Credo di poter affrontare quasi tutte le situazioni che la vita mi propone					
30	Prendo decisioni tenendo conto dei miei bisogni emotivi					
31	Quando ho una battuta d'arresto o un fallimento, prendo in considerazione la lezione appresa e vado avanti					
32	Non persevero nei miei sforzi se i risultati non sono immediati					
33	Sono aperto a cambiare idea quando vengono presentate argomentazioni più convincenti					
34	Trovo stimolante affrontare situazioni inaspettate e fidarmi del mio intuito					
35	Tutto ciò che faccio è una scelta, anche il non scegliere					
36	Di solito cerco di trovare la radice di un problema prima di cercare una soluzione					
37	Mi sforzo di comprendere i sentimenti e le idee degli altri					
38	Non mi considero il principale responsabile del mio successo					
39	Non sono sicuro di trovare opportunità di lavoro in linea con le mie competenze e i miei obiettivi					
40	Riesco a trovare motivi di gratitudine anche di fronte alle avversità					
41	Sono disposto a uscire dalla mia routine per imparare qualcosa di nuovo					
42	Ho la capacità di trovare soluzioni in movimento					
43	Ho fiducia nella mia capacità di trovare modi alternativi per raggiungere i miei obiettivi					
44	Sono in grado di pensare fuori dagli schemi e di sfidare la saggezza convenzionale					
45	Mi accetto così come sono, anche se so che posso migliorare in molti modi					
46	Non ho bisogno del riconoscimento degli altri per prendere le mie decisioni					
47	Cerco opportunità per contribuire al successo del team, anche se non è direttamente di mia competenza					
48	Mi assumo le conseguenze delle mie decisioni e azioni					
49	Ho fiducia nella mia capacità di andare avanti indipendentemente dalle circostanze esterne					
50	Sento di poter esprimere le mie emozioni con autenticità					
51	Di solito cerco opportunità per migliorare le mie capacità e le mie conoscenze					
52	Sono in grado di mantenere un rendimento efficace anche sotto pressione					
53	I cambiamenti drastici o imprevedibili compromettono la crescita personale e lo sviluppo professionale					
54	La sperimentazione è una parte essenziale del processo di apprendimento					
55	Preferisco essere me stesso in ogni situazione, senza fingere di essere qualcuno che non sono					
56	Un controllo eccessivo può generare debolezza					
57	Delego quando qualcun altro è in grado di gestire un compito					
58	Mi assumo la responsabilità dei miei errori					
59	Sono in grado di pianificare in modo efficiente i miei compiti e le mie responsabilità					

60	Sono in grado di mantenere la calma sotto pressione					
61	Credo che ogni esperienza, positiva o negativa, sia un'opportunità di apprendimento					
62	Sono disposto ad affrontare le sfide anche quando non sono sicuro del risultato					
63	Non riesco a gestire facilmente i cambiamenti imprevisti nei miei piani					
64	Le soluzioni innovative non possono derivare dall'improvvisazione					
65	Mi sento più a mio agio nell'essere fedele ai miei valori e alle mie convinzioni, anche se differiscono da quelli degli altri					
66	Non sono disposto a mettere in discussione le mie ipotesi e i miei giudizi					
67	Mi sento apprezzato e supportato dal mio ambiente personale e professionale					
68	Apprezzo la mia capacità di gestire efficacemente le situazioni difficili					
69	Posso esprimere le mie opinioni indipendentemente dal fatto che siano controverse					
70	Sono in grado di regolare le mie emozioni e di rimanere concentrato					
71	Mi concentro sull'apprendimento da ogni esperienza, piuttosto che sul semplice ottenimento di risultati positivi					
72	Quando mi trovo di fronte a un nuovo modo di fare le cose, persisto finché non ci riesco					
73	Sono flessibile e posso adattarmi senza problemi a circostanze mutevoli					
74	La curiosità e la sete di conoscenza sono fondamentali per il proprio sviluppo					
75	Non ho difficoltà a trovare soluzioni ai problemi					
76	Un'eccessiva pianificazione non porta necessariamente al risultato desiderato					
77	Sono in grado di mettermi nei panni degli altri prima di formarmi un'opinione					
78	Sono padrone delle mie decisioni					
79	Credo di avere uno scopo nella vita					
80	Sono consapevole di come le mie emozioni influenzano le mie reazioni					
81	Non sono in grado di imparare da me stesso come dagli altri					
82	Do il meglio di me stesso anche quando un determinato lavoro non mi piace					
83	Posso cambiare idea e modificare i miei piani quando è necessario					
84	È meglio organizzare le proprie attività lavorative in modo metodico per evitare l'improvvisazione					
85	Non trovo un significato nelle attività quotidiane che svolgo					
86	Valuto attentamente le informazioni prima di formarmi un'opinione o di prendere decisioni importanti					
87	Non apprezzo il contributo dei miei compagni di squadra quanto il mio					
88	Agisco in modo coerente con i miei valori fondamentali					
89	Quando mi pongo un obiettivo, sono sicuro che lo raggiungerò					
90	Non sono in grado di gestire più compiti e responsabilità senza sentirmi sopraffatto					
91	Cerco di imparare il più possibile attraverso l'esperienza diretta					
92	Sono attivamente coinvolto in un'organizzazione civica/professionale o in un progetto di volontariato					
93	Accetto le situazioni per quello che sono e cerco di dare il meglio di me					
94	La mancanza di risorse stimola la mia ingegnosità					
95	Ho un'idea chiara di ciò che aspiro a raggiungere nella mia vita e nel mio lavoro					

96	Cerco di identificare possibili scenari di rischio, potenziali fallimenti o errori di giudizio rilevanti per il compito da svolgere					
97	Apprezzo la diversità e rispetto le differenze culturali e le opinioni					
98	Chi commette errori e impara da essi ha maggiori probabilità di prendere decisioni migliori rispetto a chi non ha mai commesso errori					
99	Penso di avere il talento di persuadere e influenzare le persone					
100	Sono in grado di riprendermi rapidamente dai contraccolpi emotivi sul lavoro					

QUESTIONARIO SULL'ANTIFRAGILITA'

PEDAGOGIA E PSICOLOGIA PER L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Questionario personale sull'Antifragilità: SCALE DI VALUTAZIONE

SCALE DI PUNTEGGIO

SCALE DI PUNTEGGIO DEL QUESTIONARIO PERSONALE SULL'ANTIFRAGILITÀ

Di seguito sono riportate le scale di punteggio per determinare i risultati in relazione a ciascuna delle categorie di competenze e attributi correlati valutati dal Questionario personale sull'antifragilità. **Tenete presente che le affermazioni evidenziate in rosso hanno una scala di punteggio invertita.**

Segmentando gli intervistati in base ai loro punteggi, è possibile personalizzare i programmi di orientamento e sviluppo professionale per soddisfare le loro esigenze specifiche. Gli intervistati con un punteggio basso possono aver bisogno di un supporto fondamentale per costruire alcune competenze specifiche, quelli con un punteggio medio possono beneficiare di un supporto aggiuntivo e di opportunità per impegnarsi in attività che sviluppano le loro competenze, mentre quelli con un punteggio alto dovrebbero avere opportunità avanzate per migliorare ulteriormente le loro capacità uniche ed eventualmente assumere ruoli di leadership orientati a condividere la loro preziosa esperienza per aiutare gli altri.

Alle affermazioni è stato assegnato un punteggio da 1 a 5, a seconda del livello di consenso/accordo degli intervistati con ciascuna di esse.

**1 - _Nessun consenso / 2 - _Basso consenso / 3 - _Moderato consenso /
4 - _Alto Consenso / 5 - _Completo/assoluto consenso**

QUESTIONARIO ANTIFRAGILITÀ							
TABELLA DEI RISULTATI							
No	A	MENTALITÀ DI APPRENDIMENTO CONTINUO / CAPACITÀ DI IMPARARE DAGLI ERRORI E DALLA PROPRIA ESPERIENZA	N	B	M	A	C
1	A1	Sono sicuro di poter imparare a fare quasi tutto ciò che voglio se mi ci metto d'impegno.	1	2	3	4	5
11	A2	Sono aperto alle critiche costruttive come opportunità di miglioramento.	1	2	3	4	5
21	A3	Vedo gli eventi negativi come una battuta d'arresto temporanea che posso superare.	1	2	3	4	5
31	A4	Quando ho una battuta d'arresto o un fallimento, prendo in considerazione la lezione appresa e vado avanti.	1	2	3	4	5
41	A5	Sono disposto a uscire dalla mia routine per imparare qualcosa di nuovo.	1	2	3	4	5
51	A6	Di solito cerco opportunità per migliorare le mie capacità e le mie conoscenze.	1	3	3	4	5
61	A7	Credo che ogni esperienza, positiva o negativa, sia un'opportunità di apprendimento.	1	2	3	4	5
71	A8	Mi concentro sull'apprendimento da ogni esperienza, piuttosto che sul semplice ottenimento di risultati positivi.	1	2	3	4	5
81	A9	Non sono in grado di imparare da me stesso quanto dagli altri	5	4	3	2	1
91	A10	Cerco di imparare il più possibile attraverso l'esperienza diretta.	1	2	3	4	5
No	B	PROATTIVITÀ / INIZIATIVA PERSONALE / PERSEVERANZA / DISCIPLINA / DETERMINAZIONE / CAPACITÀ DI ASSUMERSI RISCHI E DI AFFRONTARE LE SFIDE / CORAGGIO / AUTO-ORGANIZZAZIONE / RESISTENZA AL VITTIMISMO	N	B	M	A	C
2	B1	Cerco attivamente di continuare a crescere personalmente e professionalmente.	1	2	3	4	5
12	B2	Sono disposto a correre rischi ragionevoli quando riconosco una nuova opportunità.	1	2	3	4	5
22	B3	Agisco in previsione dei problemi piuttosto che aspettare che si presentino.	1	2	3	4	5
32	B4	Non persevero nei miei sforzi se i risultati non sono immediati.	5	4	3	2	1
42	B5	Ho la capacità di trovare soluzioni in movimento	1	2	3	4	5
52	B6	Sono in grado di mantenere un rendimento efficace anche sotto pressione	1	2	3	4	5
62	B7	Sono disposto ad affrontare le sfide anche quando non sono sicuro del risultato.	1	2	3	4	5
72	B8	Quando mi trovo di fronte a un nuovo modo di fare le cose, persisto fino a quando non ho successo.	1	2	3	4	5
82	B9	Do il meglio di me stesso anche quando un determinato lavoro non mi piace.	1	2	3	4	5
92	B10	Sono attivamente coinvolto in un'organizzazione civica/professionale o in un progetto di volontariato.	1	2	3	4	5
No	C	ADATTABILITÀ E FLESSIBILITÀ / APERTURA AL CAMBIAMENTO / TOLLERANZA ALL'INCERTEZZA E ALLO STRESS / CAPACITÀ DI ACCETTAZIONE	N	B	M	A	C
3	C1	Sono disposto a esplorare diversi lavori e settori nella mia carriera professionale.	1	2	3	4	5
13	C2	Quando si verifica un cambiamento inaspettato, lo vedo come un'opportunità per sperimentare qualcosa di nuovo.	1	2	3	4	5
23	C3	Accetto sfide che richiedono l'apprendimento di nuove competenze	1	2	3	4	5
33	C4	Sono aperto a cambiare idea quando vengono presentate argomentazioni più convincenti.	1	2	3	4	5
43	C5	Ho fiducia nella mia capacità di trovare modi alternativi per raggiungere i miei obiettivi.	1	2	3	4	5
53	C6	I cambiamenti drastici o imprevedibili compromettono la crescita personale e lo sviluppo professionale.	5	4	3	2	1
63	C7	Non riesco a gestire facilmente i cambiamenti imprevisi nei miei piani	5	4	3	2	1
73	C8	Sono flessibile e posso adattarmi senza problemi a circostanze mutevoli.	1	2	3	4	5
83	C9	Posso cambiare idea e modificare i miei piani quando è necessario.	1	2	3	4	5
93	C10	Accetto le situazioni per quello che sono e cerco di dare il meglio di me.	1	2	3	4	5
No	D	CREATIVITÀ / CURIOSITÀ / INTUIZIONE / ORIGINALITÀ / CAPACITÀ DI SPERIMENTAZIONE E INNOVAZIONE / IMPROVVISAZIONE / RICERCA DI NUOVE ESPERIENZE	N	B	M	A	C
4	D1	Sono in grado di trovare soluzioni creative a sfide inaspettate.	1	2	3	4	5
14	D2	Sono motivato a esplorare nuove idee e approcci anche se non li conosco bene.	1	2	3	4	5
24	D3	Sono disposto a esplorare modi non convenzionali di risolvere i problemi.	1	2	3	4	5

34	D4	Trovo stimolante affrontare situazioni inaspettate e fidarmi del mio intuito.	1	2	3	4	5
44	D5	Sono in grado di pensare fuori dagli schemi e di sfidare la saggezza convenzionale.	1	2	3	4	5
54	D6	La sperimentazione è una parte essenziale del processo di apprendimento.	1	2	3	4	5
64	D7	Le soluzioni innovative non possono derivare dall'improvvisazione	5	4	3	2	1
74	D8	La curiosità e la sete di conoscenza sono fondamentali per il proprio sviluppo.	1	2	3	4	5
84	D9	È meglio organizzare le proprie attività lavorative in modo metodico per evitare l'improvvisazione.	5	4	3	2	1
94	D10	La mancanza di risorse stimola la vostra ingegnosità	1	2	3	4	5
AUTO-RIFLESSIONE E AUTO-CONSAPEVOLEZZA / AUTENTICITÀ / AUTO-ACCETTAZIONE							
No	E		N	B	M	A	C
5	E1	Dedico regolarmente del tempo a riflettere sui miei obiettivi personali e professionali.	1	2	3	4	5
15	E2	Il mio lavoro è compatibile con i miei valori	1	2	3	4	5
25	E3	Cerco di concentrarmi su ciò che dipende da me piuttosto che su ciò che è fuori dal mio controllo.	1	2	3	4	5
35	E4	Tutto ciò che faccio è una scelta, anche il non scegliere	1	2	3	4	5
45	E5	Mi accetto così come sono, anche se so che posso migliorare in molti modi.	1	2	3	4	5
55	E6	Preferisco essere me stesso in ogni situazione, senza fingere di essere qualcuno che non sono.	1	2	3	4	5
65	E7	Mi sento più a mio agio nell'essere fedele ai miei valori e alle mie convinzioni, anche se differiscono da quelli degli altri.	1	2	3	4	5
75	E8	Non ho difficoltà a trovare soluzioni ai problemi	1	2	3	4	5
85	E9	Non trovo un significato nelle attività quotidiane che svolgo	5	4	3	2	1
95	E10	Ho un'idea chiara di ciò che aspiro a raggiungere nella mia vita e nel mio lavoro.	1	2	3	4	5
PENSIERO CRITICO							
No	F		N	B	M	A	C
6	F1	Sono aperto a esaminare criticamente i miei comportamenti e le mie convinzioni.	1	2	3	4	5
16	F2	Analizzo con attenzione le diverse prospettive e fonti di informazione quando affronto un problema	1	2	3	4	5
26	F3	So distinguere tra fatti e opinioni	1	2	3	4	5
36	F4	Di solito cerco di trovare la radice di un problema prima di cercare una soluzione.	1	2	3	4	5
46	F5	Non ho bisogno del riconoscimento degli altri per prendere le mie decisioni.	1	2	3	4	5
56	F6	Un controllo eccessivo può generare debolezza	1	2	3	4	5
66	F7	Non sono disposto a mettere in discussione le mie ipotesi e i miei giudizi.	5	4	3	2	1
76	F8	Un'eccessiva pianificazione non porta necessariamente al risultato desiderato.	1	2	3	4	5
86	F9	Valuto attentamente le informazioni prima di formarmi un'opinione o di prendere decisioni importanti.	1	2	3	4	5
96	F10	Cerco di identificare possibili scenari di rischio, potenziali fallimenti o errori di giudizio rilevanti per il compito da svolgere.	1	2	3	4	5
EMPATIA E CAPACITÀ DI COLTIVARE RAPPORTI DI COLLABORAZIONE / CAPACITÀ DI LAVORARE IN TEAM E DI DELEGARE / RISPETTO PER LA DIVERSITÀ							
No	G		N	B	M	A	C
7	G1	Coltivo e mantengo relazioni reciprocamente vantaggiose nel lavoro e nella vita.	1	2	3	4	5
17	G2	Non prendo in considerazione il modo in cui le mie azioni e le mie parole si ripercuotono sugli altri.	5	4	3	2	1
27	G3	Chiedo consiglio o aiuto agli altri quando mi trovo di fronte a una situazione difficile.	1	2	3	4	5
37	G4	Mi sforzo di comprendere i sentimenti e le idee degli altri.	1	2	3	4	5
47	G5	Cerco opportunità per contribuire al successo del team, anche se non è direttamente di mia competenza.	1	2	3	4	5
57	G6	Delego quando qualcun altro è in grado di gestire un compito.	1	2	3	4	5
67	G7	Mi sento apprezzato e supportato dal mio ambiente personale e professionale.	1	2	3	4	5
77	G8	Sono in grado di mettermi nei panni degli altri prima di formarmi un'opinione.	1	2	3	4	5
87	G9	Non apprezzo il contributo dei miei compagni di squadra quanto il mio.	5	4	3	2	1
94	D10	La mancanza di risorse stimola l'ingegno	1	2	3	4	5

No	H	RESPONSABILITÀ E RENDICONTAZIONE / IMPEGNO NELLE PROPRIE DECISIONI / INTEGRITÀ	N	B	M	A	C
8	H1	Mi impegno a raggiungere un obiettivo anche se richiede qualche sacrificio nella mia vita.	1	2	3	4	5
18	H2	Le mie azioni corrispondono alle mie parole	1	2	3	4	5
28	H3	Non mi piace lasciare le cose importanti all'ultimo minuto.	1	2	3	4	5
38	H4	Non mi considero il principale responsabile del mio successo	5	4	3	2	1
48	H5	Mi assumo le conseguenze delle mie decisioni e azioni	1	2	3	4	5
58	H6	Mi assumo la responsabilità dei miei errori	1	2	3	4	5
68	H7	Apprezzo la mia capacità di gestire efficacemente le situazioni difficili	1	2	3	4	5
78	H8	Sono padrone delle mie decisioni	1	2	3	4	5
88	H9	Agisco in modo coerente con i miei valori fondamentali.	1	2	3	4	5
98	H10	Chi commette errori e impara da essi ha maggiori probabilità di prendere decisioni migliori rispetto a chi non ha mai commesso errori.	1	2	3	4	5
No	I	FIDUCIA / OTTIMISMO REALISTICO / SPERANZA	N	B	M	A	C
9	I1	Mi sento sicuro della mia vita e del mio futuro	1	2	3	4	5
19	I2	Credo di avere una fonte di forza interiore a cui attingere quando tutto sembra andare storto.	1	2	3	4	5
29	I3	Credo di poter affrontare quasi tutte le situazioni che la vita mi propone.	1	2	3	4	5
39	I4	Non sono sicuro di trovare opportunità di lavoro in linea con le mie competenze e i miei obiettivi.	5	4	3	2	1
49	I5	Ho fiducia nella mia capacità di andare avanti indipendentemente dalle circostanze esterne.	1	2	3	4	5
59	I6	Sono in grado di pianificare in modo efficiente i miei compiti e le mie responsabilità.	1	2	3	4	5
69	I7	Posso esprimere le mie opinioni indipendentemente dal fatto che siano controverse.	1	2	3	4	5
79	I8	Credo di avere uno scopo nella vita	1	2	3	4	5
89	I9	Quando stabilisco un obiettivo, sono sicuro che lo raggiungerò.	1	2	3	4	5
99	I10	Penso di avere il talento di persuadere e influenzare le persone.	1	2	3	4	5
No	J	REGOLAZIONE EMOTIVA	N	B	M	A	C
10	J1	Mi sento in grado di gestire le situazioni di stress senza perdere la calma.	1	2	3	4	5
20	J2	Ho la capacità di ridere di me stesso	1	2	3	4	5
30	J3	Prendo decisioni tenendo conto dei miei bisogni emotivi	1	2	3	4	5
40	J4	Riesco a trovare motivi di gratitudine anche di fronte alle avversità	1	2	3	4	5
50	J5	Sento di poter esprimere le mie emozioni con autenticità.	1	2	3	4	5
60	J6	Sono in grado di mantenere la calma sotto pressione	1	2	3	4	5
70	J7	Sono in grado di regolare le mie emozioni e di rimanere concentrato.	1	2	3	4	5
80	J8	Sono consapevole di come le mie emozioni influenzano le mie reazioni.	1	2	3	4	5
90	J9	Non sono in grado di gestire più compiti e responsabilità senza sentirmi sopraffatto.	5	4	3	2	1
100	J10	Sono in grado di riprendermi rapidamente dai contraccolpi emotivi sul lavoro	1	2	3	4	5

QUESTIONARIO SULL'ANTIFRAGILITA'

PEDAGOGIA E PSICOLOGIA PER L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Questionario personale sull'Antifragilità: TABELLA DEI RISULTATI

TABELLA DEI RISULTATI

TABELLA DEI RISULTATI QUESTIONARIO PERSONALE SULL'ANTIFRAGILITÀ

Di seguito troverete la tabella dei risultati che raccoglie i punteggi finali in relazione alle categorie di competenze e ai relativi attributi valutati dal Questionario.

Si tenga presente che le affermazioni evidenziate in rosso hanno una scala di punteggio invertita.

Segmentando gli intervistati in base ai loro punteggi, è possibile personalizzare i programmi di orientamento e sviluppo professionale per soddisfare le loro esigenze specifiche. Gli intervistati con un punteggio basso possono aver bisogno di un supporto fondamentale per costruire alcune competenze specifiche, quelli con un punteggio medio possono beneficiare di un supporto aggiuntivo e di opportunità per impegnarsi in attività che sviluppino le loro competenze, mentre quelli con un punteggio alto dovrebbero avere opportunità avanzate per migliorare ulteriormente le loro capacità uniche ed eventualmente assumere ruoli di leadership orientati a condividere la loro preziosa esperienza per aiutare gli altri.

Alle affermazioni è stato assegnato un punteggio da 1 a 5, a seconda del livello di consenso/accordo degli intervistati con ciascuna di esse.

**1 - _Nessun consenso / 2 - _Basso consenso / 3 - _Moderato consenso /
4 - _Alto Consenso / 5 - _Completo/assoluto consenso**

QUESTIONARIO ANTIFRAGILITÀ							
TABELLA DEI RISULTATI							
No	A	MENTALITÀ DI APPRENDIMENTO CONTINUO / CAPACITÀ DI IMPARARE DAGLI ERRORI E DALLA PROPRIA ESPERIENZA	N	B	M	A	C
1	A1	Sono sicuro di poter imparare a fare quasi tutto ciò che voglio se mi ci metto d'impegno.					
11	A2	Sono aperto alle critiche costruttive come opportunità di miglioramento.					
21	A3	Vedo gli eventi negativi come una battuta d'arresto temporanea che posso superare.					
31	A4	Quando ho una battuta d'arresto o un fallimento, prendo in considerazione la lezione appresa e vado avanti					
41	A5	Sono disposto a uscire dalla mia routine per imparare qualcosa di nuovo.					
51	A6	Di solito cerco opportunità per migliorare le mie capacità e le mie conoscenze.					
61	A7	Credo che ogni esperienza, positiva o negativa, sia un'opportunità di apprendimento.					
71	A8	Mi concentro sull'apprendimento da ogni esperienza, piuttosto che sul semplice ottenimento di risultati positivi.					
81	A9	Non sono in grado di imparare da me stesso come dagli altri					
91	A10	Cerco di imparare il più possibile attraverso l'esperienza diretta.					
SUBTOTALE							
No	B	PROATTIVITÀ / INIZIATIVA PERSONALE / PERSEVERANZA / DISCIPLINA / DETERMINAZIONE / CAPACITÀ DI ASSUMERSI RISCHI E DI AFFRONTARE LE SFIDE / CORAGGIO / AUTO-ORGANIZZAZIONE / RESISTENZA AL VITTIMISMO	N	B	M	A	C
2	B1	Cerco attivamente di continuare a crescere personalmente e professionalmente.					
12	B2	Sono disposto a correre rischi ragionevoli quando riconosco una nuova opportunità.					
22	B3	Agisco in previsione dei problemi piuttosto che aspettare che si presentino.					
32	B4	Non persevero nei miei sforzi se i risultati non sono immediati.					
42	B5	Ho la capacità di trovare soluzioni in movimento					
52	B6	Sono in grado di mantenere un rendimento efficace anche sotto pressione					
62	B7	Sono disposto ad affrontare le sfide anche quando non sono sicuro del risultato.					
72	B8	Quando mi trovo di fronte a un nuovo modo di fare le cose, persisto finché non ci riesco.					
82	B9	Do il meglio di me stesso anche quando un determinato lavoro non mi piace.					
92	B10	Sono attivamente coinvolto in un'organizzazione civica/professionale o in un progetto di volontariato.					
SUBTOTALE							
No	C	ADATTABILITÀ E FLESSIBILITÀ / APERTURA AL CAMBIAMENTO / TOLLERANZA ALL'INCERTEZZA E ALLO STRESS / CAPACITÀ DI ACCETTAZIONE	N	B	M	A	C
3	C1	Sono disposto a esplorare diversi lavori e settori nella mia carriera professionale.					
13	C2	Quando si verifica un cambiamento inaspettato, lo vedo come un'opportunità per sperimentare qualcosa di nuovo.					
23	C3	Accetto sfide che richiedono l'apprendimento di nuove competenze					
33	C4	Sono aperto a cambiare idea quando vengono presentate argomentazioni più convincenti.					
43	C5	Ho fiducia nella mia capacità di trovare modi alternativi per raggiungere i miei obiettivi.					
53	C6	I cambiamenti drastici o imprevedibili compromettono la crescita personale e lo sviluppo professionale.					
63	C7	Non riesco a gestire facilmente i cambiamenti imprevisi nei miei piani					
73	C8	Sono flessibile e posso adattarmi senza problemi a circostanze mutevoli.					
83	C9	Posso cambiare idea e modificare i miei piani quando è necessario.					
93	C10	Accetto le situazioni per quello che sono e cerco di dare il meglio di me.					
SUBTOTALE							

No	D	CREATIVITÀ / CURIOSITÀ / INTUIZIONE / ORIGINALITÀ / CAPACITÀ DI SPERIMENTAZIONE E INNOVAZIONE / IMPROVVISAZIONE / RICERCA DI NUOVE ESPERIENZE	N	B	M	A	C
4	D1	Sono in grado di trovare soluzioni creative a sfide inaspettate.					
14	D2	Sono motivato a esplorare nuove idee e approcci anche se non li conosco bene.					
24	D3	Sono disposto a esplorare modi non convenzionali di risolvere i problemi.					
34	D4	Trovo stimolante affrontare situazioni inaspettate e fidarmi del mio intuito.					
44	D5	Sono in grado di pensare fuori dagli schemi e di sfidare la saggezza convenzionale.					
54	D6	La sperimentazione è una parte essenziale del processo di apprendimento.					
64	D7	Le soluzioni innovative non possono derivare dall'improvvisazione					
74	D8	La curiosità e la sete di conoscenza sono fondamentali per il proprio sviluppo.					
84	D9	È meglio organizzare le proprie attività lavorative in modo metodico per evitare l'improvvisazione.					
94	D10	La mancanza di risorse stimola la vostra ingegnosità					
SUBTOTALE							
No	E	AUTO-RIFLESSIONE E AUTO-CONSAPEVOLEZZA / AUTENTICITÀ / AUTO-ACCETTAZIONE	N	B	M	A	C
5	E1	Dedico regolarmente del tempo a riflettere sui miei obiettivi personali e professionali.					
15	E2	Il mio lavoro è compatibile con i miei valori					
25	E3	Cerco di concentrarmi su ciò che dipende da me piuttosto che su ciò che è fuori dal mio controllo.					
35	E4	Tutto ciò che faccio è una scelta, anche il non scegliere					
45	E5	Mi accetto così come sono, anche se so che posso migliorare in molti modi.					
55	E6	Preferisco essere me stesso in ogni situazione, senza fingere di essere qualcuno che non sono.					
65	E7	Mi sento più a mio agio nell'essere fedele ai miei valori e alle mie convinzioni, anche se differiscono da quelli degli altri.					
75	E8	Non ho difficoltà a trovare soluzioni ai problemi					
85	E9	Non trovo un significato nelle attività quotidiane che svolgo					
95	E10	Ho un'idea chiara di ciò che aspiro a raggiungere nella mia vita e nel mio lavoro.					
SUBTOTALE							
No	F	PENSIERO CRITICO	N	B	M	A	C
6	F1	Sono aperto a esaminare criticamente i miei comportamenti e le mie convinzioni.					
16	F2	Analizzo con attenzione le diverse prospettive e fonti di informazione quando affronto un problema					
26	F3	So distinguere tra fatti e opinioni					
36	F4	Di solito cerco di trovare la radice di un problema prima di cercare una soluzione.					
46	F5	Non ho bisogno del riconoscimento degli altri per prendere le mie decisioni.					
56	F6	Un controllo eccessivo può generare debolezza					
66	F7	Non sono disposto a mettere in discussione le mie ipotesi e i miei giudizi.					
76	F8	Un'eccessiva pianificazione non porta necessariamente al risultato desiderato.					
86	F9	Valuto attentamente le informazioni prima di formarmi un'opinione o di prendere decisioni importanti.					
96	F10	Cerco di identificare possibili scenari di rischio, potenziali fallimenti o errori di giudizio rilevanti per il compito da svolgere.					
SUBTOTALE							
No	G	EMPATIA E CAPACITÀ DI COLTIVARE RAPPORTI DI COLLABORAZIONE / CAPACITÀ DI LAVORARE IN TEAM E DI DELEGARE / RISPETTO PER LA DIVERSITÀ	N	B	M	A	C
7	G1	Coltivo e mantengo relazioni reciprocamente vantaggiose nel lavoro e nella vita.					
17	G2	Non prendo in considerazione il modo in cui le mie azioni e le mie parole si ripercuotono sugli altri.					
27	G3	Chiedo consiglio o aiuto agli altri quando mi trovo di fronte a una					

		situazione difficile.						
37	G4	Mi sforzo di comprendere i sentimenti e le idee degli altri.						
47	G5	Cerco opportunità per contribuire al successo del team, anche se non è direttamente di mia competenza.						
57	G6	Delego quando qualcun altro è in grado di gestire un compito.						
67	G7	Mi sento apprezzato e supportato dal mio ambiente personale e professionale.						
77	G8	Sono in grado di mettermi nei panni degli altri prima di formarmi un'opinione.						
87	G9	Non apprezzo il contributo dei miei compagni di squadra quanto il mio.						
94	D10	La mancanza di risorse stimola la vostra ingegnosità						
SUBTOTALE								
No	H	RESPONSABILITÀ E RENDICONTAZIONE / IMPEGNO NELLE PROPRIE DECISIONI / INTEGRITÀ	N	B	M	A	C	
8	H1	Mi impegno a raggiungere un obiettivo anche se richiede qualche sacrificio nella mia vita.						
18	H2	Le mie azioni corrispondono alle mie parole						
28	H3	Non mi piace lasciare le cose importanti all'ultimo minuto.						
38	H4	Non mi considero il principale responsabile del mio successo						
48	H5	Mi assumo le conseguenze delle mie decisioni e azioni						
58	H6	Mi assumo la responsabilità dei miei errori						
68	H7	Apprezzo la mia capacità di gestire efficacemente le situazioni difficili						
78	H8	Sono padrone delle mie decisioni						
88	H9	Agisco in modo coerente con i miei valori fondamentali.						
98	H10	Chi commette errori e impara da essi ha maggiori probabilità di prendere decisioni migliori rispetto a chi non ha mai commesso errori.						
SUBTOTALE								
No	I	FIDUCIA / OTTIMISMO REALISTICO / SPERANZA	N	B	M	A	C	
9	I1	Mi sento sicuro della mia vita e del mio futuro						
19	I2	Credo di avere una fonte di forza interiore a cui attingere quando tutto sembra andare storto.						
29	I3	Credo di poter affrontare quasi tutte le situazioni che la vita mi propone.						
39	I4	Non sono sicuro di trovare opportunità di lavoro in linea con le mie competenze e i miei obiettivi.						
49	I5	Ho fiducia nella mia capacità di andare avanti indipendentemente dalle circostanze esterne.						
59	I6	Sono in grado di pianificare in modo efficiente i miei compiti e le mie responsabilità.						
69	I7	Posso esprimere le mie opinioni indipendentemente dal fatto che siano controverse.						
79	I8	Credo di avere uno scopo nella vita						
89	I9	Quando stabilisco un obiettivo, sono sicuro che lo raggiungerò.						
99	I10	Penso di avere il talento di persuadere e influenzare le persone.						
SUBTOTALE								
No	J	REGOLAZIONE EMOTIVA	N	B	M	A	C	
10	J1	Mi sento in grado di gestire le situazioni di stress senza perdere la calma.						
20	J2	Ho la capacità di ridere di me stesso						
30	J3	Prendo decisioni tenendo conto dei miei bisogni emotivi						
40	J4	Riesco a trovare motivi di gratitudine anche di fronte alle avversità						
50	J5	Sento di poter esprimere le mie emozioni con autenticità.						
60	J6	Sono in grado di mantenere la calma sotto pressione						
70	J7	Sono in grado di regolare le mie emozioni e di rimanere concentrato.						
80	J8	Sono consapevole di come le mie emozioni influenzano le mie reazioni.						
90	J9	Non sono in grado di gestire più compiti e responsabilità senza sentirmi sopraffatto.						
100	J10	Sono in grado di riprendermi rapidamente dai contraccolpi emotivi sul lavoro						
SUBTOTALE								

QUESTIONARIO ANTIFRAGILITÀ

PEDAGOGIA E PSICOLOGIA PER CONSULENZA DI CARRIERA

**Questionario personale sull'Antifragilità: INTERPRETAZIONE DEI
RISULTATI**

INTERPRETAZIONE DEI RISULTATI DEL QUESTIONARIO PERSONALE SULL'ANTIFRAGILITÀ

Questa interpretazione strutturata fornisce una chiara comprensione di come le competenze degli intervistati contribuiscano alla loro antifragilità, insieme a spunti di riflessione per lo sviluppo personale e professionale basati sui risultati.

Segmentando gli intervistati in base ai loro punteggi, è possibile personalizzare i programmi di orientamento e sviluppo professionale per soddisfare le loro esigenze specifiche. Gli intervistati con un punteggio basso possono aver bisogno di un supporto fondamentale per costruire alcune competenze specifiche, quelli con un punteggio medio possono beneficiare di un supporto aggiuntivo e di opportunità per impegnarsi in attività che sviluppano le loro competenze, mentre quelli con un punteggio alto dovrebbero avere opportunità avanzate per migliorare ulteriormente le loro capacità uniche ed eventualmente assumere ruoli di leadership orientati a condividere la loro preziosa esperienza per aiutare gli altri.

A - MENTALITÀ DI APPRENDIMENTO CONTINUO / CAPACITÀ DI IMPARARE DAGLI ERRORI E DALLA PROPRIA ESPERIENZA

Interpretazione dei risultati

Rispondenti con punteggio basso (punteggi 10-23)

Interpretazione: Bassa antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli individui di questo segmento possono presentare una mentalità fissa, mostrando una fiducia limitata nella propria capacità di apprendere nuove competenze o di adattarsi alle sfide. È probabile che prendano le critiche in modo personale e che considerino le battute d'arresto come ostacoli insormontabili piuttosto che come opportunità di apprendimento e crescita. Si attengono alla saggezza convenzionale e possono mancare di competenza o di motivazione per impegnarsi più a fondo nel proprio processo di apprendimento.
- **Implicazioni:** Questa mentalità può ostacolare in modo significativo lo sviluppo della carriera e l'adattabilità in un ambiente di lavoro in continua evoluzione. Queste persone faticano a riprendersi dagli insuccessi o dagli eventi negativi e sono riluttanti a uscire dalla loro routine per imparare qualcosa di nuovo o correre rischi che potrebbero portare a preziose esperienze di apprendimento.
- **Raccomandazioni:**
 - Fornire formazione sulla resilienza, sulla gestione dello stress e sul feedback costruttivo.
 - Introdurre opportunità di apprendimento incrementali e l'esposizione graduale a nuove sfide.
 - Favorire un ambiente di sostegno in cui gli errori e le battute d'arresto siano considerati come opportunità di apprendimento e incoraggiare lo sviluppo di una mentalità di crescita.

Intervistati con punteggio medio (punteggi 24-36)

Interpretazione: Antifragilità media

- **Caratteristiche:** Gli intervistati in questa fascia dimostrano capacità di crescita, ma possiedono anche tratti di mentalità fissa. Possono riconoscere l'importanza di imparare dalle esperienze, ma fanno ancora fatica ad accettare pienamente le sfide o le critiche. Sebbene abbiano una moderata fiducia nella loro capacità di apprendere nuove competenze e siano in qualche modo disposti a uscire dalla loro zona di

comfort, potrebbero non cercare costantemente nuove opportunità di apprendimento per mancanza di interesse o disciplina.

- **Implicazioni:** Queste persone hanno il potenziale per sviluppare una maggiore antifragilità, ma hanno bisogno di incoraggiamento e sostegno per abbracciare pienamente una mentalità di apprendimento continuo. Possono considerare le battute d'arresto come sfide, ma potrebbero non essere in grado di trarne insegnamenti efficaci o di applicare nella pratica le conoscenze acquisite con la propria esperienza.
- **Raccomandazioni:**
 - o Fornire l'accesso a programmi di sviluppo professionale che si concentrino sul miglioramento delle competenze e sull'apprendimento dalle proprie esperienze.
 - o Incoraggiare il dialogo aperto e il feedback costruttivo per aiutare le persone a vedere le critiche come uno strumento di crescita.
 - o Evidenziare le storie di successo di persone che hanno imparato con successo dai propri errori per ispirare e motivare questo gruppo.
 - o Promuovere una cultura del miglioramento continuo e dell'innovazione.

Rispondenti con punteggio elevato (punteggi 37-50)

Interpretazione: Elevata antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli individui di questo segmento mostrano una forte mentalità di apprendimento continuo e una solida capacità di imparare dall'esperienza diretta. Sono fiduciosi nella loro capacità di apprendere e crescere, considerano le critiche come costruttive e vivono le battute d'arresto come preziose opportunità di apprendimento. Sono guidati internamente, mettono in discussione la saggezza convenzionale e non mancano mai di cercare opportunità per migliorare le proprie competenze e conoscenze piuttosto che limitarsi a ottenere risultati positivi.
- **Implicazioni:** Queste persone sono ben attrezzate per adattarsi e prosperare in ambienti incerti e dinamici. Il loro approccio proattivo all'apprendimento è realmente antifragile e li mette in grado di adattarsi efficacemente alle sfide e di capitalizzare le nuove opportunità.
- **Raccomandazioni:**
 - o Incoraggiare queste persone ad assumere ruoli di leadership, attività di innovazione o posizioni di mentoring in cui possano condividere le loro conoscenze ed esperienze con altri.
 - o Offrire loro progetti stimolanti o formazione avanzata che migliorino ulteriormente le loro competenze e contribuiscano alla loro crescita professionale.
 - o Riconoscere e premiare i loro sforzi e successi nell'apprendimento e nell'adattamento sul posto di lavoro, per rafforzare la loro mentalità antifragile.

B - PROATTIVITÀ / INIZIATIVA PERSONALE / PERSEVERANZA / DISCIPLINA / DETERMINAZIONE / CAPACITÀ DI ASSUMERSI RISCHI E AFFRONTARE SFIDE / CORAGGIO / AUTO-ORGANIZZAZIONE / RESISTENZA AL VITTIMISMO

Interpretazione dei risultati

1. Rispondenti con punteggio basso (punteggi 10-23)

Interpretazione: Bassa antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli individui di questo segmento possono mostrare un approccio passivo allo sviluppo personale e professionale. Tendono a non correre rischi e preferiscono reagire ai problemi piuttosto che anticiparli. Questo gruppo può avere difficoltà a mantenere prestazioni efficaci sotto pressione, sentendosi spesso

sopraffatto dalle sfide. Tendono a procrastinare. Hanno anche difficoltà a decidere la linea d'azione corretta, raramente perseverano quando non ci sono risultati immediati e non riescono a dare il meglio di sé in compiti che non amano.

- **Implicazioni:** Questa mentalità può limitare in modo significativo la crescita della carriera e l'adattabilità in un ambiente di lavoro dinamico. Questi individui mostrano scarsa iniziativa personale e possono essere inclini al vittimismo, sentendosi impotenti di fronte alle sfide e alle circostanze esterne.
- **Raccomandazioni:**
 - Incoraggiare la definizione di obiettivi piccoli e raggiungibili per creare fiducia.
 - Implementare programmi di formazione incentrati sulla proattività, sulla valutazione dei rischi, sulla risoluzione dei problemi e sulle capacità decisionali.
 - Incoraggiare il coinvolgimento in attività comunitarie o professionali per creare impegno e collaborazione.
 - Riflettere su situazioni in cui l'improvvisazione o la perseveranza hanno portato a risultati positivi.

2. Rispondenti con punteggio medio (punteggi 24-36)

Interpretazione: Antifragilità media

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questa fascia mostrano un mix di tendenze proattive e reattive. Sono in grado di prendere iniziative e di perseverare a volte, ma possono scoraggiarsi per la mancanza di risultati a breve termine. Pur essendo disposti a correre rischi ragionevoli e ad affrontare le sfide, possono mancare di disciplina o di coraggio quando i risultati sono incerti. Possono non essere chiari su quali azioni debbano avere la priorità e possono mostrare una certa resistenza al cambiamento, ma possono superarla con il giusto supporto.
- **Implicazioni:** Questi individui hanno il potenziale per sviluppare una maggiore antifragilità, ma potrebbero aver bisogno di incoraggiamento e sostegno per intraprendere costantemente la giusta linea d'azione. Sono in grado di affrontare le sfide, ma non sempre lo fanno con sicurezza e determinazione.
- **Raccomandazioni:**
 - Fornire un tutoraggio per aiutare le persone a fissare obiettivi chiari e raggiungibili e a sviluppare piani d'azione per perseguirli.
 - Riconoscere e premiare la perseveranza e gli sforzi disciplinati.
 - Fornire una formazione per esercitarsi nell'assunzione di rischi in un ambiente controllato.
 - Promuovere un ulteriore coinvolgimento nelle attività comunitarie e professionali per rafforzare l'iniziativa e la collaborazione.

3. Rispondenti con punteggio elevato (punteggi 37-50)

Interpretazione: Elevata antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questo segmento hanno una forte mentalità proattiva e dimostrano alti livelli di iniziativa e perseveranza, indipendentemente dai risultati immediati. Cercano attivamente la crescita personale e professionale ed eccellono nell'auto-organizzazione e nella risoluzione dei problemi. Si percepiscono come agenti attivi del proprio futuro. Questo gruppo è anche più propenso a impegnarsi in organizzazioni civiche o reti professionali.
- **Implicazioni:** Queste persone sono ben attrezzate per prosperare in ambienti incerti e dinamici. Il loro approccio proattivo e la loro determinazione consentono loro di adattarsi efficacemente alle sfide, di assumere rischi calcolati e di mantenere prestazioni efficaci sotto pressione.
- **Raccomandazioni:**
 - Incoraggiare queste persone ad assumere ruoli di leadership o di tutoraggio per condividere le loro conoscenze ed esperienze con gli altri.

- Offrire loro progetti stimolanti o formazione avanzata che migliorino ulteriormente le loro competenze e contribuiscano alla loro crescita professionale.
- Riconoscere e premiare i loro contributi e successi nel promuovere una cultura proattiva e antifragile sul posto di lavoro.

C - ADATTABILITÀ E FLESSIBILITÀ / APERTURA AL CAMBIAMENTO / TOLLERANZA ALL'INCERTEZZA E ALLO STRESS / CAPACITÀ DI ACCETTAZIONE

Interpretazione dei risultati

1. Rispondenti con punteggio basso (punteggi 10-23)

Interpretazione: Bassa antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli individui di questo segmento possono mostrare una forte resistenza al cambiamento e sono meno propensi a vedere i cambiamenti inattesi come opportunità di crescita. Raramente esplorano lavori o settori diversi da quelli con cui hanno familiarità e sono riluttanti a cambiare idea, anche quando vengono presentati argomenti convincenti, quando le condizioni cambiano o qualcosa non funziona più come previsto. Questo gruppo tende inoltre a evitare le sfide che richiedono l'apprendimento di nuove competenze o l'adattamento a nuove situazioni.
- **Implicazioni:** Questa mentalità può ostacolare in modo significativo lo sviluppo personale e professionale. Questi individui si attengono alla routine, hanno difficoltà ad adattarsi ad ambienti dinamici e possono essere più inclini allo stress e all'ansia quando si confrontano con il cambiamento o l'incertezza.
- **Raccomandazioni:**
 - Affrontare le aree della vita professionale o personale in cui è auspicabile un cambiamento e stabilire piani per raggiungere gradualmente il risultato desiderato.
 - Introdurre cambiamenti incrementali e l'esposizione graduale a nuove esperienze per costruire fiducia e adattabilità nel tempo.
 - Fornire una formazione sulla gestione dello stress, se necessario.
 - Incoraggiare il coinvolgimento in attività creative in linea con gli interessi dell'intervistato.

2. Rispondenti con punteggio medio (punteggi 24-36)

Interpretazione: Antifragilità media

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questa fascia mostrano un misto di adattabilità e resistenza al cambiamento. Possono essere aperti a nuove esperienze e sfide, ma possono sentirsi incerti di fronte a cambiamenti significativi o drastici. Possono essere coinvolti in lavori o settori diversi da quelli di loro competenza e sono disposti a cambiare idea quando gli vengono presentati argomenti convincenti.
- **Implicazioni:** Queste persone hanno il potenziale per sviluppare una maggiore capacità di adattamento, ma potrebbero aver bisogno di incoraggiamento e sostegno per abbracciare pienamente il cambiamento e l'incertezza. Sono in grado di adattarsi alle sfide, ma possono ancora avere difficoltà a trovare modi alternativi di fare le cose e le loro risposte possono variare in base al contesto e al loro livello di comfort.
- **Raccomandazioni:**
 - Promuovere una cultura del miglioramento continuo e dell'innovazione.
 - Riconoscere e premiare gli sforzi che abbracciano il cambiamento e le nuove idee.
 - Creare reti di supporto in cui gli individui possano condividere esperienze e strategie per affrontare il cambiamento e gestire le transizioni di carriera.

3. Rispondenti con punteggio elevato (punteggi 37-50)

Interpretazione: Elevata antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli individui di questo segmento dimostrano costantemente adattabilità, flessibilità e apertura al cambiamento. Cercano attivamente opportunità di crescita personale e professionale e considerano i cambiamenti inattesi come occasioni per perfezionare le proprie capacità e fare nuove esperienze. Questo gruppo si caratterizza per la capacità di accettare le sfide e di gestire efficacemente lo stress e l'incertezza. Dimostrano grande versatilità e sono in grado di affrontare attività lavorative e settori diversi.
- **Implicazioni:** Queste persone sono ben attrezzate per prosperare in ambienti incerti e dinamici. Il loro approccio proattivo e la loro flessibilità consentono loro di adattarsi con successo alle sfide e di sfruttare le nuove opportunità.
- **Raccomandazioni:**
 - o Incoraggiare queste persone a ricoprire ruoli di leadership o di tutoraggio per condividere con gli altri le loro capacità di adattamento e le loro esperienze.
 - o Riconoscere e premiare gli sforzi per abbracciare il cambiamento e le nuove idee.
 - o Sostenere il coinvolgimento in progetti e iniziative ad alto impatto che richiedono capacità di adattamento uniche.

D - CREATIVITÀ / CURIOSITÀ / INTUIZIONE / ORIGINALITÀ / CAPACITÀ DI SPERIMENTAZIONE E INNOVAZIONE / IMPROVVISAZIONE / RICERCA DI NUOVE ESPERIENZE

Interpretazione dei risultati

1. Rispondenti con punteggio basso (punteggi 10-23)

Interpretazione: Bassa antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli individui di questo segmento tendono a mostrare una forte preferenza per la routine e la familiarità rispetto alla sperimentazione e all'innovazione, mostrando creatività e curiosità limitate. Questo gruppo può faticare a trovare soluzioni innovative a sfide inaspettate e si affida più ai metodi consolidati che alla propria intuizione. Si attengono alla saggezza convenzionale e raramente cercano opportunità di crescita personale e professionale al di fuori dei confini della loro zona di comfort.
- **Implicazioni:** Questa mentalità può ostacolare in modo significativo la crescita personale e professionale, rendendo difficile per queste persone adattarsi al cambiamento e prosperare in ambienti dinamici. La loro riluttanza a sperimentare o a fidarsi del proprio intuito può portare a perdere opportunità di apprendimento e sviluppo.
- **Raccomandazioni:**
 - o Incoraggiare la partecipazione a laboratori o attività che promuovano il pensiero creativo e l'esplorazione di nuove idee.
 - o Sostenere iniziative in cui le persone si sentano sicure di correre qualche rischio e di sperimentare senza paura di fallire.
 - o Identificare i comportamenti abituali che possono ostacolare l'espressione del potenziale creativo.
 - o Impegnarsi in attività di gruppo orientate alle pratiche creative.

2. Rispondenti con punteggio medio (punteggi 24-36)

Interpretazione: Antifragilità media

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questa fascia mostrano un mix di creatività e cautela. Sono aperti a cercare nuove esperienze, a trovare soluzioni creative e a fidarsi del proprio intuito, ma possono sentirsi a disagio di fronte a situazioni sconosciute. Pur

riconoscendo il valore della sperimentazione e dell'improvvisazione che portano a soluzioni innovative, non applicano costantemente queste abilità nel loro lavoro e potrebbero non perseguire opportunità di crescita personale e professionale al di fuori dell'ambito della loro precedente esperienza.

- **Implicazioni:** Questi individui hanno il potenziale per sviluppare una maggiore antifragilità, ma potrebbero aver bisogno di incoraggiamento e sostegno per abbracciare pienamente la creatività e l'innovazione. Sono in grado di adattarsi alle sfide, ma potrebbero richiedere una motivazione aggiuntiva per uscire dalla loro zona di comfort.
- **Raccomandazioni:**
 - Incoraggiare la collaborazione con i colleghi su progetti che richiedono brainstorming e contributi creativi, promuovendo una cultura dell'innovazione.
 - Riconoscere e premiare i casi in cui gli individui applicano con successo soluzioni innovative che incentivano la creatività e la sperimentazione, rafforzando il valore di queste competenze.
 - Affrontare situazioni della vita personale o professionale che possono beneficiare di soluzioni innovative.
 - Incoraggiare una partecipazione più frequente e proattiva alle attività creative.
 - Promuovere una mentalità di miglioramento continuo e di innovazione.

3. Rispondenti con punteggio elevato (punteggi 37-50)

Interpretazione: Elevata antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli individui di questo segmento mostrano una forte capacità di creatività e innovazione. Sono molto curiosi, amano imparare e hanno una forte sete di conoscenza. Cercano attivamente nuove esperienze e si sentono a proprio agio nell'esplorare idee e approcci sconosciuti. Questo gruppo si caratterizza per la capacità di fidarsi del proprio intuito, di trovare soluzioni creative a sfide inaspettate e per la disponibilità a sperimentare.
- **Implicazioni:** Queste persone sono ben attrezzate per prosperare in ambienti incerti e dinamici. Riescono a bilanciare buone capacità organizzative con la disponibilità a improvvisare quando necessario. Il loro approccio proattivo alla creatività e all'innovazione li rende capaci di adattarsi efficacemente alle sfide. Inoltre, dovrebbero avere opportunità avanzate e la possibilità di capitalizzarle per sviluppare ulteriormente la loro antifragilità e le loro capacità di leadership in imprese creative e innovative.
- **Raccomandazioni:**
 - Incoraggiare queste persone a ricoprire ruoli di leadership o di tutoraggio in cui possano condividere con gli altri le loro intuizioni ed esperienze creative.
 - Fornire loro progetti ad alto impatto che richiedono un pensiero innovativo e la risoluzione di problemi, migliorando ulteriormente le loro competenze e i loro contributi.
 - Riconoscere e premiare la loro creatività, curiosità e iniziativa.

E - AUTO-RIFLESSIONE E AUTO-CONSAPEVOLEZZA / AUTENTICITÀ / AUTO-ACCETTAZIONE

Interpretazione dei risultati

1. Rispondenti con punteggio basso (punteggi 10-23)

Interpretazione: Bassa antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questo segmento presentano una bassa antifragilità, in quanto possono avere problemi di autoconsapevolezza, autoaccettazione e interessi autentici. Non si impegnano regolarmente a riflettere sui loro obiettivi e sulle loro motivazioni personali e il loro lavoro può sembrare non allineato con i loro valori.

Questo gruppo può anche trovare difficile accettarsi così com'è e spesso sente la pressione di conformarsi alle aspettative esterne piuttosto che essere fedele a sé stesso. Sono più concentrati sui risultati a breve termine che sulle conseguenze a lungo termine delle loro decisioni. Questi individui possono anche avere difficoltà a trovare un significato nelle loro attività quotidiane e non hanno una visione chiara delle loro aspirazioni.

- **Implicazioni:** Questa mentalità può ostacolare in modo significativo la crescita personale e l'adattabilità in ambienti dinamici. Questi individui si concentrano su aspetti che sfuggono al loro controllo piuttosto che su ciò che possono influenzare da soli, si sentono sopraffatti dalle sfide e hanno una capacità limitata di trarre lezioni preziose dalla propria esperienza. Tendono inoltre a percepire molte delle loro azioni come forzate piuttosto che scelte.
- **Raccomandazioni:**
 - o Fornire consulenza per chiarire le aspirazioni personali e professionali.
 - o Abbinarli a dei mentori che li guidino nell'esplorazione dei loro valori e nell'allineamento del loro lavoro con i loro valori personali.
 - o Sostenere lo sviluppo della concentrazione sugli aspetti controllabili della vita.

2. Rispondenti con punteggio medio (punteggi 24-36)

Interpretazione: Antifragilità media

- **Caratteristiche:** Gli intervistati in questa fascia dimostrano un certo livello di autoconsapevolezza dei loro veri interessi e motivazioni, mentre cercano di mantenerli in equilibrio con le aspettative e le richieste esterne. Possono riflettere sui loro obiettivi personali e professionali, ma potrebbero non agire costantemente in linea con essi. Sebbene siano in grado di riconoscere le proprie scelte e il loro impatto, potrebbero non avere chiaro come migliorare o adattarsi in situazioni difficili. Questo gruppo mostra una certa consapevolezza delle conseguenze delle proprie decisioni e cerca di impegnarsi in attività significative per loro.
- **Implicazioni:** Questi individui hanno il potenziale per sviluppare una maggiore antifragilità, ma potrebbero aver bisogno di incoraggiamento e sostegno per approfondire la loro autoriflessione e il loro impegno verso l'autenticità. Sono in grado di superare le sfide, ma potrebbero aver bisogno di ulteriore motivazione per imparare dall'esperienza, acquisire fiducia in sé stessi e abbracciare pienamente i propri valori e aspirazioni.
- **Raccomandazioni:**
 - o Fornire un tutoraggio per l'auto-riflessione e la definizione degli obiettivi per aiutare le persone a chiarire le loro aspirazioni e ad allineare le loro azioni con i loro valori in modo più coerente.
 - o Aiutarli a sviluppare una maggiore consapevolezza delle conseguenze delle loro scelte e a definire un piano d'azione in base alle conoscenze acquisite.
 - o Promuovere il coinvolgimento in attività incentrate sulla creatività e sull'esplorazione di sé, come la scrittura creativa, la pratica della mindfulness, la recitazione, la pittura o la permanenza nella natura, tra le altre.

3. Rispondenti con punteggio elevato (punteggi 37-50)

Interpretazione: Elevata antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questo segmento mostrano una forte capacità di autoriflessione e autoconsapevolezza. Riflettono regolarmente sui propri obiettivi e motivazioni personali e professionali e le loro scelte si allineano strettamente alle loro aspirazioni. Questi individui si concentrano su ciò che possono controllare ma anche su ciò che dovrebbe essere evitato e non sentono l'urgenza di conformarsi alle aspettative o alle richieste esterne. Si sentono a proprio agio nell'essere se stessi, trovano un significato nelle loro attività quotidiane e hanno un chiaro senso dello scopo

- della loro vita.
- **Implicazioni:** Queste persone sono ben attrezzate per prosperare in ambienti incerti e dinamici. Si sentono a proprio agio nell'essere fedeli ai propri valori e alle proprie convinzioni, anche quando differiscono dagli altri, e hanno una profonda consapevolezza delle conseguenze delle loro scelte. Sono inoltre competenti nella risoluzione dei problemi e hanno la capacità di gestire lo stress e di affrontare le sfide in modo efficace.
 - **Raccomandazioni:**
 - o Incoraggiare queste persone a ricoprire ruoli di leadership o di tutoraggio in cui possano condividere le loro intuizioni ed esperienze con gli altri.
 - o Offrire loro opportunità di sviluppo personale e professionale avanzato, come il tutoraggio o la formazione specializzata in linea con i loro interessi.
 - o Riconoscere il loro contributo alla promozione di una cultura di autoconsapevolezza e autenticità all'interno di una particolare organizzazione o gruppo di lavoro.

F - PENSIERO CRITICO

Interpretazione dei risultati

1. Rispondenti con punteggio basso (punteggi 10-23)

Interpretazione: Bassa antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questo segmento mostrano uno scarso pensiero critico. Possono avere difficoltà a esaminare criticamente i propri comportamenti e le proprie convinzioni o a mettere in discussione le proprie ipotesi. Questi individui hanno una capacità limitata di ricercare e analizzare diverse prospettive o fonti di informazione e potrebbero non essere in grado di identificare scenari di rischio o potenziali errori da evitare nell'affrontare un problema. Tendono ad attenersi alla saggezza convenzionale e possono non distinguere tra opinioni e fatti. Possono ricorrere a un controllo e a una pianificazione eccessivi, ma sono comunque dei pessimi decisori, il che può compromettere il loro sviluppo professionale.
- **Implicazioni:** Questa mentalità può ostacolare in modo significativo la crescita personale e l'adattabilità in ambienti complessi e dinamici. Questi individui possono dipendere dal riconoscimento di altre persone per prendere le proprie decisioni. Mancano di capacità analitiche e sono inclini a prendere decisioni affrettate basate su informazioni incomplete o distorte.
- **Raccomandazioni:**
 - o Implementare una formazione incentrata sullo sviluppo del pensiero critico, tra cui l'analisi degli argomenti, la valutazione delle prove e l'identificazione dei pregiudizi cognitivi.
 - o Incoraggiare l'impegno con punti di vista diversi attraverso discussioni strutturate, compiti di lettura o progetti di gruppo interfunzionali.
 - o Introdurre quadri decisionali strutturati che spingano gli individui a considerare più prospettive e potenziali risultati prima di giungere a conclusioni.

2. Rispondenti con punteggio medio (punteggi 24-36)

Interpretazione: Antifragilità media

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questa fascia dimostrano una certa capacità di pensiero critico, ma potrebbero non esercitarla in modo costante. Questo gruppo è disposto a esaminare criticamente i propri comportamenti e le proprie convinzioni e a cercare prospettive e fonti di informazione diverse. Tuttavia, i loro sforzi possono mancare di coerenza o di profondità. Comprendono che una pianificazione e un

controllo eccessivi non sempre portano ai risultati desiderati. Pur riconoscendo l'importanza di valutare attentamente le informazioni e di andare alla radice dei problemi per prevenire potenziali rischi o fallimenti, nella pratica non sempre riescono a portare a termine il loro compito.

- **Implicazioni:** Questi individui sono in grado di gestire alcune situazioni complesse, ma potrebbero aver bisogno di incoraggiamento e supporto per affinare le loro capacità di pensiero critico. Hanno il potenziale per andare oltre la saggezza convenzionale, per sviluppare maggiormente le loro capacità analitiche e migliorare significativamente le loro capacità decisionali e di risoluzione dei problemi.
- **Raccomandazioni:**
 - Coinvolgere le persone nell'analisi di casi di studio reali che richiedono l'applicazione di capacità di pensiero critico a problemi complessi.
 - Facilitare sessioni di peer review in cui gli individui possono esercitarsi a dare e ricevere feedback costruttivi sul loro pensiero e sui loro processi.
 - Incoraggiare una riflessione regolare sui processi decisionali, compresa l'identificazione delle aree in cui il pensiero critico avrebbe potuto essere applicato in modo più efficace.
 - Promuovere una mentalità che si concentri sulla ricerca delle radici dei problemi prima di cercare le soluzioni.

3. Rispondenti con punteggio elevato (punteggi 37-50)

Interpretazione: Elevata antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli individui di questo segmento dimostrano costantemente una forte capacità di pensiero critico. Sono aperti a esaminare criticamente le proprie convinzioni e i propri comportamenti, cercano attivamente prospettive diverse e valutano attentamente diverse fonti di informazione prima di prendere decisioni. Questo gruppo si caratterizza per la capacità di mettere in discussione la saggezza convenzionale, di distinguere tra fatti e opinioni, di identificare le cause dei problemi e di sviluppare strategie di prevenzione efficaci per evitare rischi inutili e potenziali debolezze che potrebbero colpirli. Comprendono l'importanza della flessibilità e dell'adattabilità rispetto all'eccessivo controllo e alla pianificazione e non hanno bisogno del riconoscimento altrui per prendere le proprie decisioni.

Implicazioni: Queste persone sono ben attrezzate per prosperare in ambienti incerti e complessi. Il loro pensiero critico e le loro capacità analitiche consentono loro di adattarsi efficacemente alle sfide, di prendere decisioni ben informate e di identificare le opportunità di innovazione e miglioramento.

- **Raccomandazioni:**
 - Incoraggiare queste persone ad assumere ruoli di leadership o di tutoraggio in cui possano condividere con altri le loro capacità di pensiero critico e le loro esperienze.
 - Offrire a queste persone l'opportunità di affrontare problemi complessi e sfaccettati che richiedono un pensiero critico e un'analisi strategica di alto livello.
 - Coinvolgere queste persone in progetti o task force interfunzionali in cui le loro capacità di pensiero critico possono essere applicate alle sfide organizzative.

G - EMPATIA E CAPACITÀ DI COLTIVARE RAPPORTI DI COLLABORAZIONE / CAPACITÀ DI LAVORARE IN GRUPPO E DI DELEGARE / RISPETTO PER LA DIVERSITÀ

Interpretazione dei risultati

1. Rispondenti con punteggio basso (punteggi 10-23)

Interpretazione: Bassa antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questo segmento possono avere difficoltà con l'empatia e la creazione di rapporti di collaborazione. È più probabile che ignorino l'impatto delle loro azioni sugli altri ed evitino di chiedere aiuto o consigli quando necessario. Questi individui possono sentirsi non supportati e non riconosciuti nel loro ambiente personale e professionale. Questo gruppo tende ad avere difficoltà a comprendere i sentimenti e le idee degli altri, può non contribuire attivamente al successo del team e non riesce a delegare efficacemente i compiti.
- **Implicazioni:** Questa mentalità può limitare la crescita personale e professionale, nonché la capacità di affrontare le sfide in modo efficace. Queste persone raramente apprezzano il contributo dei compagni di squadra quanto il proprio. Possono anche sentirsi isolati e non supportati, rendendo più difficile l'adattamento a circostanze o richieste lavorative mutevoli.
- **Raccomandazioni:**
 - o Implementare sessioni di mentoring o di formazione incentrate sullo sviluppo di capacità empatiche e comunicative, sull'ascolto attivo e sull'intelligenza emotiva.
 - o Incoraggiare la partecipazione a esercizi di team building, eventi sociali o programmi che aiutino a costruire relazioni di supporto.
 - o Fornire un feedback regolare per aiutare queste persone a identificare le aree di miglioramento delle loro capacità collaborative. Riconoscere e premiare gli sforzi per comprendere e prendere in considerazione le prospettive degli altri. Promuovere un ambiente favorevole che valorizzi e rispetti la diversità.

2. Rispondenti con punteggio medio (punteggi 24-36)

Interpretazione: Antifragilità media

- **Caratteristiche:** Gli intervistati in questa fascia mostrano un discreto livello di empatia. Possono dimostrare alcune capacità collaborative e coltivare relazioni di sostegno, ma potrebbero non applicarle in modo costante. Sono in qualche misura consapevoli di come le loro azioni influenzano gli altri e chiedono aiuto quando necessario, ma i loro sforzi possono essere sporadici o di portata limitata. Sebbene siano in grado di riconoscere il valore del lavoro altrui, non sempre contribuiscono attivamente al gruppo o delegano efficacemente i compiti.
- **Implicazioni:** Questi individui hanno il potenziale per sviluppare una maggiore antifragilità, ma potrebbero aver bisogno di incoraggiamento e supporto per rafforzare le loro capacità collaborative. Sono in grado di affrontare le sfide, ma potrebbero aver bisogno di ulteriore motivazione per comprendere meglio i sentimenti e le idee degli altri, per valorizzare la diversità e per lavorare efficacemente come parte di un team.
- **Raccomandazioni:**
 - o Facilitare gruppi di sostegno tra pari in cui gli individui possano condividere esperienze, strategie e buone pratiche per costruire relazioni di collaborazione.
 - o Offrire una formazione sulla diversità, l'inclusione e la competenza culturale per aiutare i singoli ad apprezzare e sfruttare i punti di forza di team diversi.
 - o Affiancare a questi individui dei mentori che li guidino nello sviluppo delle loro capacità di lavoro di squadra e li aiutino a gestire situazioni interpersonali difficili.
 - o Riconoscere e premiare i contributi costanti al successo del team e alla comprensione delle prospettive degli altri.

3. Rispondenti con punteggio elevato (punteggi 37-50)

Interpretazione: Elevata antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli individui di questo segmento mostrano forti capacità di collaborazione e un profondo rispetto per la diversità. Coltivano e mantengono relazioni reciprocamente vantaggiose, considerano l'impatto delle loro azioni sugli altri e cercano attivamente aiuto o consigli quando necessario. Questo gruppo si caratterizza per la capacità di comprendere i sentimenti e le idee degli altri, di delegare efficacemente i compiti e di contribuire attivamente al successo del team. Apprezzano inoltre il contributo degli altri al team e si sentono sostenuti e rispettati nel loro ambiente personale e professionale.
- **Implicazioni:** Queste persone sono ben attrezzate per prosperare in ambienti incerti e dinamici. L'empatia e la capacità di costruire relazioni di sostegno consentono loro di adattarsi efficacemente alle sfide, di sfruttare i punti di forza di team diversi e di gestire situazioni difficili con empatia e rispetto per gli altri.
- **Raccomandazioni:**
 - Incoraggiare queste persone ad assumere ruoli di leadership o di tutoraggio per condividere con gli altri le loro competenze ed esperienze di collaborazione.
 - Offrire a queste persone l'opportunità di sviluppare progetti ad alto impatto che coinvolgano le capacità collaborative, di condurre workshop sul lavoro di squadra o di fare da tutor ad altri nello sviluppo delle loro capacità relazionali.
 - Riconoscere il loro contributo alla promozione di una cultura di empatia, collaborazione e rispetto della diversità all'interno dell'organizzazione o del gruppo.

H - RESPONSABILITÀ E RENDICONTAZIONE / IMPEGNO NELLE PROPRIE DECISIONI / INTEGRITÀ

Interpretazione dei risultati

1. Rispondenti con punteggio basso (punteggi 10-23)

Interpretazione: Bassa antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli individui di questo segmento possono avere difficoltà ad assumersi la responsabilità delle proprie decisioni e azioni. Raramente si impegnano in obiettivi che richiedono qualche sacrificio personale, non fanno coincidere le loro azioni con le loro parole e tendono a procrastinare i compiti importanti o a lasciarli all'ultimo minuto. Questo gruppo può non considerarsi il principale responsabile del proprio successo e può evitare di assumersi le conseguenze delle proprie scelte.
- **Implicazioni:** Questa mentalità può limitare la crescita personale e la responsabilità di fronte alle sfide. Queste persone hanno difficoltà a prendere decisioni importanti o a gestire efficacemente situazioni difficili. Tendono a incolpare i fattori esterni per i loro fallimenti e possono non imparare dai loro errori, rendendo più difficile l'adattamento e il miglioramento nel tempo.
- **Raccomandazioni:**
 - Fornire una formazione per migliorare la responsabilità personale, tra cui la definizione degli obiettivi, la gestione del tempo e l'assunzione di responsabilità delle proprie decisioni.
 - Affiancare a questi individui dei mentori che li guidino nell'imparare dai loro errori e nell'assumersi la responsabilità delle loro azioni. Riconoscere e premiare gli sforzi compiuti per rispettare gli impegni assunti.
 - Fornire un feedback regolare per aiutare queste persone a identificare le aree di miglioramento personale e professionale e a sviluppare strategie di crescita.

2. Rispondenti con punteggio medio (punteggi 24-36)

Interpretazione: Antifragilità media

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questa fascia dimostrano un discreto senso di responsabilità, cercano di allineare le loro azioni alle loro parole e agiscono in modo coerente con i loro valori, anche se ciò richiede qualche sacrificio da parte loro. Sono disposti a impegnarsi nelle loro decisioni e ad assumersi la responsabilità dei loro errori, ma i loro sforzi possono mancare di continuità nel tempo o essere di portata limitata. Pur riconoscendo l'importanza della responsabilità personale e di un processo decisionale efficace, questo gruppo può non essere all'altezza delle proprie aspettative o non trarre insegnamenti preziosi dalle proprie esperienze.
- **Implicazioni:** Queste persone hanno il potenziale per sviluppare un maggiore senso di responsabilità, ma potrebbero aver bisogno di incoraggiamento e sostegno per identificare meglio le loro priorità, gestire il tempo in modo più efficiente, evitare di procrastinare i compiti importanti e acquisire una comprensione più profonda delle conseguenze delle loro scelte, al fine di gestire le situazioni difficili in modo più efficace e diventare più responsabili del proprio successo.
- **Raccomandazioni:**
 - o Facilitare la formazione per aiutare le persone a chiarire le proprie priorità, a prendere decisioni informate e a monitorare i propri progressi.
 - o Fornire regolarmente tutoraggio e feedback per aiutare queste persone a determinare il tipo di responsabilità gestibile per loro e a sviluppare strategie per la loro attuazione.
 - o Riconoscere e premiare gli sforzi costanti per gestire le situazioni difficili e migliorare le capacità di gestione del tempo.

3. Rispondenti con punteggio elevato (punteggi 37-50)

Interpretazione: Elevata antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli individui di questo segmento dimostrano un forte senso di responsabilità e integrità personale. Si impegnano a raggiungere i propri obiettivi, anche quando questi richiedono qualche sacrificio da parte loro, allineano le loro azioni alle loro parole e si assumono la piena responsabilità delle loro decisioni e dei loro errori. Questo gruppo si caratterizza per la capacità di gestire efficacemente le situazioni difficili, di imparare dalle proprie esperienze e di mantenere un forte senso di responsabilità nelle proprie scelte. Dimostrano inoltre una buona capacità di gestione del tempo e sono responsabili nel prendere decisioni.
- **Implicazioni:** Queste persone sono ben attrezzate per prosperare in ambienti incerti e dinamici. Il loro senso di responsabilità e l'impegno all'integrità permettono loro di adattarsi efficacemente alle sfide, di imparare dai propri fallimenti e di mantenere un forte senso di agency nella loro vita personale e professionale.
- **Raccomandazioni:**
 - o Incoraggiare queste persone ad assumere ruoli di leadership o di tutoraggio in cui possano condividere con altri le loro capacità ed esperienze di accountability.
 - o Offrire a queste persone l'opportunità di essere coinvolte in progetti o iniziative stimolanti che richiedono una forte capacità di gestione del tempo e un alto livello di responsabilità.
 - o Riconoscere e premiare il loro contributo alla promozione di una cultura di responsabilità e integrità all'interno dell'organizzazione.

I - FIDUCIA / OTTIMISMO REALISTICO / SPERANZA

Interpretazione dei risultati

1. Rispondenti con punteggio basso (punteggi 10-23)

Interpretazione: Bassa antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questo segmento mostrano scarsa fiducia e ottimismo nei confronti del proprio futuro. Non sono guidati da un forte senso di scopo nella loro vita. Questo gruppo può non avere fiducia nelle proprie capacità o nella propria abilità di influenzare positivamente le altre persone e tende a fare molto affidamento sulla convalida esterna per prendere decisioni. Questi individui hanno difficoltà a esprimere opinioni controverse, a pianificare le proprie responsabilità o a trovare lavori in linea con i loro interessi e le loro competenze. Possono anche sentirsi insicuri della loro capacità di fissare e raggiungere obiettivi chiari e di gestire le situazioni difficili della vita, il che può portare a una sensazione di mancanza di potere personale.
- **Implicazioni:** Questa mentalità può ostacolare in modo significativo la crescita personale e la resilienza. Questi individui possono evitare di correre rischi o di perseguire interessi e opportunità significative, portando alla stagnazione e all'incapacità di adattarsi a contesti in continuo cambiamento.
- **Raccomandazioni:**
 - o Implementare laboratori incentrati sulla costruzione di fiducia in sé stessi, sulla resilienza e su una mentalità proattiva. Le attività potrebbero includere la definizione degli obiettivi, la pianificazione, la comunicazione e le capacità decisionali.
 - o Creare opportunità di piccole vittorie per creare fiducia e rafforzare la convinzione di poter superare i limiti percepiti.
 - o Incoraggiare esercizi di auto-riflessione per aiutare a riconoscere i punti di forza interiori e le motivazioni autentiche.

2. Rispondenti con punteggio medio (punteggi 24-36)

Interpretazione: Antifragilità media

- **Caratteristiche:** Gli intervistati in questa fascia dimostrano un certo livello di fiducia e ottimismo nei confronti della propria vita e del proprio futuro. Cercano di sfruttare i loro punti di forza personali per influenzare positivamente gli altri, si pongono obiettivi significativi per loro e bilanciano la convalida interna ed esterna per il processo decisionale. Aspirano a trovare opportunità di lavoro in linea con le loro competenze e possono sentirsi fiduciosi per il futuro, ma potrebbero essere ancora inclini a nutrire dubbi sulla loro capacità di seguire piani d'azione chiari e di affrontare le principali sfide della vita o i cambiamenti inattesi.
- **Implicazioni:** Questi individui hanno il potenziale per sviluppare una maggiore fiducia in sé stessi e una visione più ottimistica del proprio futuro, ma potrebbero aver bisogno di incoraggiamento e di sostegno per trovare un senso più profondo dello scopo e per intraprendere passi più proattivi verso il perseguimento dei propri obiettivi.
- **Raccomandazioni:**
 - o Facilitare sessioni regolari di auto-riflessione, pianificazione e definizione degli obiettivi, aiutando le persone ad acquisire fiducia, a riconoscere i propri punti di forza e a chiarire le proprie aspirazioni.
 - o Creare reti di sostegno in cui gli individui possano condividere esperienze, celebrare successi e incoraggiarsi a vicenda nel loro percorso personale e professionale.
 - o Sviluppare e perfezionare le capacità di comunicazione.

3. Rispondenti con punteggio elevato (punteggi 37-50)

Interpretazione: Elevata antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli individui di questo segmento dimostrano una forte fiducia, ottimismo e speranza. Si sentono sicuri del loro futuro e credono nella loro capacità di gestire qualsiasi situazione la vita gli proponga. Questo gruppo si caratterizza per l'approccio proattivo, la forza interiore e la fiducia nella propria capacità di trovare opportunità di lavoro in linea con le proprie competenze e obiettivi. Sono in grado di pianificare in modo efficiente compiti e responsabilità e confidano fortemente nella loro capacità di avere successo indipendentemente dalle circostanze esterne. Si affidano principalmente alla convalida interna per prendere decisioni e provano un forte senso di responsabilità. Sono fiduciosi nella loro capacità di esprimere le proprie opinioni, di influenzare positivamente gli altri e di raggiungere i propri obiettivi personali e professionali.
- **Implicazioni:** Queste persone sono ben attrezzate per prosperare in ambienti incerti e dinamici. La loro fiducia e la loro visione ottimistica li rendono capaci di adattarsi efficacemente alle sfide, poiché sono in grado di imparare dalle proprie esperienze, di perseguire nuove opportunità con determinazione e di raggiungere il loro pieno potenziale.
- **Raccomandazioni:**
 - o Incoraggiare queste persone a ricoprire ruoli di leadership o di tutoraggio in cui possano promuovere una comunità di sostegno, condividendo con gli altri le loro intuizioni ed esperienze.
 - o Fornire opportunità di formazione avanzata o progetti ad alto impatto che li mettano alla prova per sviluppare ulteriormente le loro capacità al massimo delle loro potenzialità,
 - o Riconoscere e incentivare il loro contributo alla promozione di una cultura di ottimismo e impegno realistico all'interno dell'organizzazione.

J - REGOLAZIONE EMOTIVA

Interpretazione dei risultati

1. Rispondenti con punteggio basso (punteggi 10-23)

Interpretazione: Bassa antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questo segmento mostrano una limitata capacità di regolare efficacemente le proprie emozioni. È probabile che questo gruppo non sia consapevole di come le emozioni influenzino le proprie reazioni e non tenga conto dei propri bisogni emotivi quando prende decisioni. Fanno fatica a mantenere una visione positiva, a rimanere calmi sotto pressione e a riprendersi dai contraccolpi emotivi sul posto di lavoro. Possono anche avere difficoltà a esprimere le proprie emozioni con autenticità e a gestire più compiti o responsabilità senza sentirsi sopraffatti. Queste persone tendono anche a mancare di senso dell'umorismo.
- **Implicazioni:** Questa mentalità può ostacolare la crescita personale e la resilienza, rendendo difficile per questi individui affrontare con fiducia le sfide e riprendersi dalle battute d'arresto. L'incapacità di gestire efficacemente le emozioni può portare a un aumento dello stress, a una mancanza di adattabilità e a conflitti sia in ambito personale che professionale.
- **Raccomandazioni:**
 - o Implementare una formazione incentrata sulle strategie di regolazione emotiva, comprese le tecniche di gestione dello stress, le pratiche di mindfulness e le abilità di risoluzione dei conflitti.
 - o Fornire l'accesso a servizi di coaching o di consulenza per aiutare le persone a sviluppare meccanismi di coping migliori e a migliorare la loro

consapevolezza emotiva.

- Incoraggiare pratiche regolari di auto-riflessione, come la scrittura di un diario, per aiutare le persone a identificare i propri fattori emotivi e le proprie risposte.

2. Rispondenti con punteggio medio (punteggi 24-36)

Interpretazione: Antifragilità media

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questa fascia dimostrano una certa capacità di regolare le proprie emozioni. Questo gruppo cerca di capire meglio come le proprie emozioni influenzano le loro reazioni. Sono in grado di assumersi diversi compiti e responsabilità e di gestire lo stress in una certa misura, ma potrebbero ancora avere difficoltà a esprimere le proprie emozioni con autenticità o a mantenere una visione positiva quando affrontano situazioni difficili. Sebbene siano in grado di trovare motivi di gratitudine e di mantenere la calma sotto pressione, non sempre riescono a dare priorità ai loro bisogni emotivi quando prendono decisioni o a riprendersi rapidamente da contrattempi emotivi.
- **Implicazioni:** Questi individui hanno il potenziale per sviluppare una maggiore consapevolezza emotiva, ma potrebbero aver bisogno di incoraggiamento e supporto per riconoscere pienamente i propri bisogni emotivi, imparare a regolare meglio le proprie reazioni e affrontare lo stress in modo più efficace.
- **Raccomandazioni:**
 - Facilitare la formazione incentrata sul potenziamento dell'intelligenza emotiva, comprese le capacità di esprimere in modo costruttivo le emozioni e di gestire lo stress.
 - Creare reti di sostegno tra pari in cui gli individui possano condividere esperienze e strategie per migliorare la regolazione emotiva e la resilienza.
 - Fornire regolarmente feedback e opportunità di auto-riflessione per aiutare le persone ad affrontare i loro bisogni emotivi, riconoscere i loro progressi e identificare le aree di miglioramento.

3. Rispondenti con punteggio elevato (punteggi 37-50)

Interpretazione: Elevata antifragilità

- **Caratteristiche:** Gli intervistati di questo segmento dimostrano una forte intelligenza emotiva. Questi individui possiedono un'elevata consapevolezza di come le proprie emozioni influenzino le loro reazioni. Si sentono in grado di gestire situazioni stressanti senza perdere la calma, di mantenere il senso dell'umorismo e di ridere di sé stessi in circostanze difficili. Questo gruppo si caratterizza per la capacità di esprimere le proprie emozioni con autenticità, di prendere decisioni che tengano conto dei propri bisogni emotivi e di mantenere un senso di gratitudine anche di fronte alle avversità. Sono in grado di gestire più compiti senza sentirsi sopraffatti, di riprendersi rapidamente dai contraccolpi emotivi e di mantenere la calma sotto pressione.
- **Implicazioni:** Queste persone sono ben attrezzate per prosperare in ambienti incerti e dinamici. La loro autoconsapevolezza emotiva permette loro di adattarsi efficacemente alle sfide e ai cambiamenti dell'ambiente, di rimanere concentrati e di mantenere relazioni positive con gli altri.
- **Raccomandazioni:**
 - Incoraggiare queste persone a ricoprire ruoli di leadership o di tutoraggio in cui possano condividere con altri le loro esperienze di regolazione emotiva e di gestione dello stress.
 - Fornire opportunità di formazione avanzata sull'intelligenza emotiva per le posizioni ad alto rendimento per perfezionare ulteriormente le loro competenze.
 - Riconoscere il loro contributo alla promozione di una cultura della consapevolezza emotiva e dell'antifragilità all'interno dell'organizzazione.

Antifragility

