

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO-BICOCCA

Dipartimento di Scienze Economico-Aziendali e Diritto per l'Economia

Scienze Economico-Aziendali



**Il programma Dual Career dell'Università di Milano-Bicocca:
contributo allo sviluppo dell'employability degli studenti-atleti**

Relatore: Prof. Mattia Martini

Tesi di Laurea di:

David Salutt

Matr. N. 899024

Anno Accademico 2024/2025

Indice

Introduzione	1
1 Capitolo 1 – Employability	3
1.1 Il concetto di employability.....	3
1.1.1 Origini dell’employability – Human Capital Theory.....	3
1.1.2 L’evoluzione operativa dell’employability – Hillage & Pollard.....	4
1.1.3 L’employability nell’istruzione superiore – Yorke.....	6
1.1.4 Una prospettiva psicosociale – Fugate, Kinicki & Ashforth.....	7
1.2 I modelli teorici	8
1.2.1 Modello USEM	8
1.2.2 Modello CareerEDGE	9
1.2.3 Modello di Tomlinson.....	14
1.2.4 Modello di Clarke.....	17
1.2.5 Modello di Donald, Baruch & Ashleigh	23
1.2.6 Employability Capital Growth Model (ECGM).....	26
1.2.7 Conclusione modelli teorici	27
2 Capitolo 2 - Dual Career	28
2.1 La Dual Career nel contesto europeo: politiche e linee guida.....	30
2.1.1 Le EU Guidelines on Dual Careers Athletes.....	30
2.1.2 Aree di intervento e ruolo degli stakeholder	31
2.1.3 Differenze tra stati membri e regimi di welfare	32
2.2 Il quadro teorico: teorie e modelli sulla carriera atletica.....	34
2.2.1 La carriera sportiva come processo di sviluppo nel tempo	34
2.2.2 Le transizioni sportive: l’Athletic Career Transition Model.....	34
2.2.3 Le transizioni non sportive.....	35
2.2.4 Il modello olistico della carriera atletica	37
2.3 Gli studenti-atleti	38
2.3.1 Sovrapposizione di ruoli e carico di richieste	38
2.3.2 Dimensione personale, sociale e reti di supporto.....	39
2.3.3 Identità atletica e vulnerabilità psicologica.....	40
2.3.4 L’istruzione superiore per gli studenti-atleti	41
2.3.5 La Dual Career come fattore protettivo.....	42
2.4 Il ruolo dell’università	43
2.4.1 L’università come attore chiave nell’ecosistema di Dual Career.....	43
2.4.2 Misure di supporto alla Dual Career nelle università.....	44

2.5	Dual Career e employability.....	46
2.5.1	Centralità dell’employability per gli studenti-atleti	47
2.5.2	Il valore e il limite delle competenze sportive e della Dual Career per l’employability.....	48
2.5.3	Dual Career come preparazione alla transizione post-sportiva e all’ingresso nel mercato del lavoro.....	51
2.5.4	Criticità e limiti della Dual Career	53
3	Capitolo 3 - Il caso studio: il programma Dual Career dell’Università Bicocca	55
3.1	Dual Career nel contesto universitario italiano	55
3.2	Il programma Dual Career Bicocca	56
3.2.1	Origine e contesto.....	56
3.2.2	Filosofia del programma	56
3.2.3	Requisiti di accesso	57
3.2.4	Aree di intervento e benefici	58
3.2.5	Ruolo del tutor.....	59
3.2.6	Logica compensativa ed equità	59
3.2.7	Complessità organizzativa del programma	59
3.3	Ricerca e metodologia del caso studio	60
3.3.1	Il campione.....	61
3.3.2	La raccolta dei dati	62
3.3.3	Metodo di analisi dei dati.....	63
3.4	Risultati.....	65
3.4.1	Capitale umano.....	66
3.4.2	Capitale sociale	69
3.4.3	Attributi individuali.....	72
3.4.4	Comportamenti individuali	75
3.4.5	Self-perceived employability e labour market factors	77
3.4.6	Temi fuori modello.....	79
3.5	Discussione.....	81
3.5.1	Risposta alle domande di ricerca.....	81
3.5.2	Discussione dei risultati – attributi individuali	81
3.5.3	Discussione dei risultati – capitale umano	82
3.5.4	Discussione dei risultati – capitale sociale.....	84
3.5.5	Discussione dei risultati – comportamenti individuali.....	86
3.5.6	Sintesi comparativa delle dimensioni del modello di Clarke.....	87

3.5.7	Discussione dei risultati – self-perceived employability e labour market factors	88
3.6	Limiti e criticità	89
4	Conclusioni	90
5	Bibliografia	92
6	Allegati	96
6.1	Codebook.....	96
6.2	Interviste.....	98

Introduzione

Il presente lavoro approfondisce due concetti chiave: l'employability e la Dual Career. Il primo, l'employability (occupabilità), rappresenta un tema centrale nel contesto del mercato del lavoro attuale, caratterizzato da crescente dinamicità e instabilità. Nel corso del tempo, il concetto di employability si è trasformato da una prospettiva focalizzata prevalentemente sulle competenze formali a una concettualizzazione multidimensionale, che integra elementi provenienti da vari ambiti disciplinari. In questa prospettiva, l'occupabilità viene definita come la capacità dell'individuo di acquisire e mantenere un'occupazione, di progredire nella carriera professionale e di muoversi nel mercato del lavoro.

Tale concetto assume particolare rilevanza per gli studenti universitari che durante il loro percorso di studi sviluppano una serie di competenze, conoscenze e risorse utili per l'inserimento nel contesto lavorativo. L'università rappresenta quindi non solo un ambiente di formazione, ma anche un contesto che favorisce l'occupabilità degli studenti e, nel presente lavoro, rappresenta inoltre il nodo di connessione che intercorre tra employability e il secondo concetto chiave, ossia la Dual Career.

La Dual Career riguarda la possibilità di intraprendere contemporaneamente un percorso sportivo e uno accademico o professionale. Per gli atleti di alto livello, la conciliazione tra sport e studio rappresenta una sfida particolarmente complessa, a causa dell'elevato impegno richiesto dall'attività sportiva. Allo stesso tempo, la breve durata e le incertezze economiche di una carriera sportiva rendono fondamentale la preparazione al contesto professionale al termine dell'attività agonistica. Per questo motivo, negli ultimi anni l'Unione Europea e le istituzioni educative, come le università, hanno sostenuto politiche e programmi specifici per supportare gli studenti-atleti nella gestione della doppia carriera.

L'obiettivo del presente lavoro è analizzare se e in che modo il programma Dual Career dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca contribuisca allo sviluppo dell'employability degli studenti-atleti, nonché comprendere le percezioni e le prospettive degli attori coinvolti nel progetto.

Per indagare tali aspetti, è stata realizzata un'analisi qualitativa tramite interviste a diversi studenti-atleti, ex studenti-atleti, tutor e referenti istituzionali coinvolti nel programma. I risultati sono stati codificati e analizzati attraverso il modello teorico di Clarke (2018), composto da: capitale umano, capitale sociale, attributi individuali, comportamenti individuali, *self-perceived employability* (occupabilità percepita) e *labour market factors* (fattori del mercato del lavoro).

Tale riferimento teorico ha consentito di interpretare in modo sistematico i risultati emersi dalle interviste e di associare i dati alle dimensioni di employability del modello.

La tesi è strutturata in tre capitoli. Il primo capitolo presenta il quadro teorico dell'employability, dalle sue origini fino ai modelli multidimensionali contemporanei, con particolare focus sul modello di Clarke. Il secondo capitolo approfondisce il tema della Dual Career, analizzando le politiche europee e nazionali, i modelli teorici sulla carriera sportiva, la figura degli studenti-atleti, il ruolo dell'università e la sua relazione con l'employability. Infine, il terzo capitolo è dedicato al caso studio del programma Dual Career dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca, all'interno del quale vengono presentati metodologia, risultati e discussione dei dati raccolti.

Capitolo 1 – Employability

1.1 Il concetto di employability

Il termine employability è stato tradotto in italiano come occupabilità, impiegabilità, spendibilità o idoneità a ricoprire un ruolo professionale e indica la capacità di un individuo di ottenere, mantenere e progredire in un'occupazione.

Nel corso del tempo il concetto di employability si è evoluto continuamente, e grazie anche ai contributi provenienti da diversi ambiti come quello economico, educativo, psicologico e sociologico, è diventato multidisciplinare.

Questo sviluppo, essenziale per definire la base teorica di questa tesi, viene spiegato nella sezione successiva.

1.1.1 Origini dell'employability – Human Capital Theory

Le origini dell'employability risalgono alla *Human Capital Theory* (teoria del capitale umano) che si è sviluppata negli anni Sessanta. Questa teoria, fondamentale per comprendere l'evoluzione del termine employability, sostiene che gli individui e la società ottengano benefici dagli investimenti nelle persone.

L'articolo di Sweetland (1996) fornisce una revisione completa della teoria del capitale umano, tra gli studiosi più importanti e citati risultano Theodore W. Schultz e Gary Becker. La teoria del capitale umano sostiene che conoscenze, competenze ed esperienze acquisite attraverso l'istruzione e la formazione aumentino la produttività individuale e il suo valore economico nel mercato del lavoro. Sweetland evidenzia l'importanza di questa teoria per aver collegato l'investimento in formazione ai rendimenti occupazionali e per aver influenzato le politiche educative orientate allo sviluppo delle competenze.

Tuttavia, la teoria del capitale umano presenta dei limiti, in particolare riduce l'occupabilità a una dimensione eccessivamente economica, concentrata troppo sulle competenze formali trascurando così aspetti sociali, personali e contestuali. Queste critiche evidenziano la necessità di approcci più complessi e multidimensionali.

1.1.2 L'evoluzione operativa dell'employability – Hillage & Pollard

Alla fine degli anni Novanta, l'interesse per l'employability si sposta dal piano teorico a quello operativo. Nel rapporto di Hillage & Pollard (1998) per il Department for Education and Employment del Regno Unito gli autori trasformano l'employability in un concetto dinamico, capace di integrare dimensioni individuali e ambientali concentrandosi sul modo in cui le persone sviluppano, utilizzano e presentano le proprie competenze nel mercato del lavoro.

Gli autori definiscono l'employability come la capacità di ottenere un primo impiego, mantenere l'occupazione e trovare un nuovo lavoro in caso di necessità.

Per quanto riguarda l'abilità di ottenere un primo impiego, è da qui che nasce l'interesse di garantire che competenze chiave, consulenza sulla carriera professionale e conoscenza del mondo del lavoro siano incorporati nel sistema di istruzione.

L'abilità di mantenere l'occupazione significa effettuare transizioni tra lavoro e ruolo all'interno della stessa organizzazione e soddisfare le nuove esigenze lavorative.

Infine l'abilità di trovare un nuovo impiego, se necessario. Ovvero di essere indipendente nel mercato del lavoro essendo disposto e capace di gestire le proprie transizioni.

Inoltre bisogna dare la giusta importanza alla qualità dell'occupazione. Le persone potrebbero essere capaci di ottenere un lavoro ma potrebbe essere sotto il loro livello di competenze, o sottopagato, indesiderabile o non sostenibile.

Secondo il rapporto, la capacità di occupabilità dell'individuo dipende da:

Assets (risorse):

Conoscenze, competenze (skills) e attitudini dell'individuo, divise in

- Baseline assets: abilità di base e attributi personali essenziali (come affidabilità o integrità).
- Intermediate assets: competenze generiche o competenze chiave (comunicazione e problem solving) e attributi chiave personali (come motivazione e iniziativa).
- High level assets: contribuiscono alla prestazione organizzativa (come teamwork, self-management, ovvero gestione autonoma della propria carriera).

È altrettanto importante la trasferibilità di queste skills da una occupazione o da un contesto di business all'altro e il fatto che i datori di lavoro, nella selezione del personale, danno sempre più importanza, oltre ai hard skills¹, anche ai soft skills².

¹ Competenze tecniche o professionali, acquisite nella formazione

² Competenze interpersonali, sociali e attitudini, acquisite nella esperienza di vita

Deployment, il modo in cui gli individui usano queste risorse attraverso:

- Career management skills (capacità di gestione della carriera) o anche self awareness (autoconsapevolezza): identificare interessi e abilità professionali.
- Opportunity awareness: conoscere le opportunità di lavoro e i loro requisiti per entrarci.
- Decision making skills: sviluppare strategie per arrivare dove si vuole essere.
- Transition skills: capacità di ricerca di lavoro (trovare lavoro adatto, accesso a network formali e informali) e approccio strategico (essere adattabile agli sviluppi del mercato del lavoro e realistico sulle opportunità del mercato del lavoro).

Presentation:

Abilità di dimostrare le risorse di occupabilità e presentarle al mercato, include: presentazione del curriculum vitae (CV), le qualifiche possedute sia accademiche che professionali, referenze e testimonianze, tecniche per colloqui ed esperienze di lavoro.

Context:

Circostanze personali (stato di famiglia) e fattori esterni (domanda macroeconomica, opportunità di lavoro nel mercato del lavoro, regolamentazione, comportamento di selezione).

Hillage & Pollard evidenziano che le politiche sull'occupabilità si concentravano troppo su competenze, abilità formali e offerta di lavoro, non considerando soft skills, atteggiamenti individuali e fattori contestuali. Offrono una visione operativa dell'employability che integra competenze, comportamenti e fattori contestuali. Non basta possedere le risorse, ma è fondamentale il modo in cui vengono usate e presentate, e altrettanto il contesto in cui si opera. Viene anche richiamata la crescente instabilità dei mercati del lavoro (fine della career for life, maggiore mobilità, transizioni), un aspetto importante dell'employability.

1.1.3 L'employability nell'istruzione superiore – Yorke

Negli anni successivi, l'interesse verso l'employability si è spostato verso l'ambito dell'istruzione superiore. Yorke (2004; 2006) vede l'employability non solo come esito occupazionale, ma come processo di apprendimento, riflessione e crescita personale che si realizza durante l'esperienza universitaria e che aumenta la probabilità di ottenere e svolgere con successo un lavoro.

Yorke chiarisce fin da subito che employability non è sinonimo, e pertanto da non confondere con *employment* (occupazione). Employability è la capacità di laureati di funzionare in un lavoro, mentre employment rappresenta l'esito concreto dell'ottenimento di un lavoro, influenzato anche da fattori esterni come la situazione economica e le condizioni del mercato del lavoro.

I tre costrutti proposti da Yorke, che insieme definiscono una visione multidimensionale di employability:

- Employability come risultato: capacità dimostrata dal laureato attraverso l'effettivo ottenimento di un lavoro.
- Employability come processo: sviluppo dello studente durante l'esperienza universitaria, includendo percorsi curriculari ed extra-curriculari.
- Employability come possesso di competenze e risultati rilevanti: conoscenze, abilità e traguardi raggiunti che rendono l'individuo idoneo e competitivo sul mercato del lavoro.

Yorke (2004) evidenzia che l'employability è un insieme di ottenimenti che costituiscono una condizione necessaria ma non sufficiente per ottenere un impiego. Anche avere esperienze pratiche non garantisce l'occupazione, ciò che conta è come lo studente apprende dalle proprie esperienze. Inoltre evidenzia la dipendenza contestuale dell'employability, un profilo può risultare adeguato in un settore e insufficiente in un altro.

Nel 2006 Yorke propone una definizione di employability molto diffusa:

“A set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that makes graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy” (Yorke, 2006).

L'employability è quindi multidimensionale, un insieme integrato di abilità, conoscenze, attributi personali che aumentano la probabilità di ottenere un impiego e di avere successo professionale, ma non lo garantisce. L'occupazione dipende anche da fattori esterni (condizioni economiche, mercato del lavoro, discriminazioni, settori professionali). Pertanto, Yorke distingue chiaramente employability (potenziale) e employment (esito).

Infine introduce la riflessività, il *lifelong learning* (apprendimento permanente per tutta la vita) e l'importanza delle esperienze curriculari ed extracurriculari nel rafforzare le competenze trasversali e la maturità professionale degli studenti. Questa prospettiva produce benefici non solo per l'individuo, ma anche per la forza lavoro, la comunità e l'economia, in generale.

1.1.4 Una prospettiva psicosociale – Fugate, Kinicki & Ashforth

Un ulteriore ampliamento del concetto di employability è offerto da Fugate, Kinicki e Ashforth (2004) che interpretano l'employability come un costrutto basato sulla psicologia organizzativa e sul comportamento proattivo dell'individuo. Secondo gli autori, l'employability non coincide semplicemente con il possesso di competenze o con l'esito occupazionale, ma rappresenta un processo dinamico attraverso il quale l'individuo sviluppa e utilizza risorse personali e sociali per accedere, creare e mantenere opportunità professionali attraverso la capacità di gestire attivamente la propria carriera.

L'approccio di Fugate et al. (2004) identifica tre dimensioni fondamentali:

- 1) Career identity: ossia la capacità dell'individuo di definire una narrativa professionale coerente e obiettivi chiari.
- 2) Personal adaptability: predisposizione ad affrontare cambiamenti, transizioni e incertezze.
- 3) Social e human capital: risorse relazionali, conoscenze e competenze che facilitano la mobilità e l'accesso alle opportunità lavorative.

Questo approccio segna un passaggio verso una visione multidimensionale e proattiva dell'employability, in cui assumono rilevanza il ruolo dell'identità, dell'adattabilità e del capitale sociale. Diventa così una base teorica dei modelli contemporanei che verranno discussi a breve.

L'evoluzione del concetto di employability mostra il passaggio dalla teoria del capitale umano che si concentra su competenze formali e ritorni economici dell'istruzione verso una prospettiva più ampia e multidimensionale. Ogni approccio successivo integra nuove dimensioni ed elementi contribuendo alla comprensione dell'employability. Questo percorso teorico ha fornito le basi per i modelli contemporanei che saranno presentati nella sezione successiva, tra questi anche il modello di Clarke, utilizzato come riferimento teorico per il caso studio.

1.2 I modelli teorici

Negli ultimi decenni il concetto di employability è diventato centrale nell'istruzione superiore, per cui nasce l'esigenza di rendere l'employability misurabile e applicabile nei contesti educativi e lavorativi. La prospettiva della teoria del capitale umano risulta troppo limitante, per ciò a partire dagli anni 2000 si ha la necessità di modelli che vanno oltre le sole competenze, introducendo nuovi elementi e aspetti.

I primi modelli importanti sono il modello USEM (Knight & Yorke, 2004) e il CareerEDGE (Pool & Sewell, 2007), per poi arrivare ai modelli contemporanei di Tomlinson (2017), Clarke (2018), il modello teorico di riferimento della presente tesi e infine Donald, Baruch & Ashleigh (2019; 2023). Molti modelli di employability risultano o troppo complessi da potere essere applicati in modo operativo o troppo semplici e riduttivi.

1.2.1 Modello USEM

Il modello USEM nasce all'interno del progetto Skills Plus di Knight e Yorke (2004) nel Regno Unito ed è una delle teorie più influenti sull'employability in ambito universitario. Secondo gli autori l'employability non deriva da una singola dimensione (come le sole competenze tecniche o i risultati accademici) ma è il risultato di un processo di apprendimento dello studente, un insieme di quattro componenti interdipendenti:

1. Understanding (comprensione disciplinare):

La conoscenza approfondita e comprensione critica di principi e concetti disciplinari, in modo da saperli trasferire e applicare in contesti diversi e complessi.

2. Skills (competenze):

Interpretato come skillful practice, cioè abilità tecniche, comunicative, sociali e riflessive utilizzate in modo flessibile e consapevole del contesto.

3. Efficacy beliefs, students self-theories, personal qualities (credenze di autoefficacia, convinzioni personali e qualità personali):

La fiducia dello studente nelle proprie capacità, le sue convinzioni personali e il senso di autoefficacia (Bandura, 1997), che influenza direttamente il modo di apprendere, la motivazione, la resilienza, l'impegno verso l'apprendimento e il lavoro.

4. Metacognition (metacognizione):

Consapevolezza e controllo del proprio modo di apprendere, questo consente di riflettere, effettuare l'autovalutazione, imparare ad "imparare" in modo autonomo e continuo favorendo il lifelong learning.

Il modello USEM ha una solida base teorica, ma come sottolineano gli autori stessi risulta troppo generale per essere tradotto in uno strumento operativo. La struttura del modello è molto complessa, questo lo rende difficile da applicare in modo pratico e da comunicare a studenti e genitori. Il focus del modello è quasi esclusivamente sullo studente, trascurando aspetti che verranno invece introdotti nei modelli successivi, tra questi, la sua evoluzione diretta: il modello CareerEDGE.

1.2.2 Modello CareerEDGE

Prima dello sviluppo di modelli più recenti, alcuni contributi iniziali avevano individuato cinque elementi fondamentali della formazione universitaria: conoscenze dei contenuti disciplinari, competenze disciplinari, consapevolezza del contesto lavorativo, esperienza lavorativa e competenze generiche. Si tratta di un contributo importante, ma ancora privo di elementi essenziali legati allo sviluppo personale e alle competenze psicosociali.

Per superare questi limiti e in risposta anche alle criticità del modello USEM, il Centre for Employability (CfE) dell'Università di Central Lancashire (UCLan), nel Regno Unito, ha sviluppato il modello CareerEDGE per rendere l'employability più chiara, applicabile e misurabile. Il modello CareerEDGE riprende il modello DOTS, utilizzato nei servizi di orientamento professionale, che include quattro dimensioni: decision learning (abilità decisionali), opportunity awareness (conoscenza delle opportunità di lavoro esistenti e dei loro requisiti), transition learning (apprendimento legato alla transizione, inclusa la ricerca del lavoro e le capacità di presentazione personale) e self awareness (consapevolezza di sé, in termini di interessi, abilità, valori).

Partendo da queste considerazioni Pool & Sewell (2007) propongono una definizione di employability, introducendo un ulteriore elemento importante: la soddisfazione.

“Employability is having a set of skills, knowledge, understanding and personal attributes that make a person more likely to choose and secure occupations in which they can be satisfied and successful” (Pool & Sewell, 2007).

Questa definizione sottolinea quindi non solo l'accesso al lavoro, ma anche la possibilità di raggiungere soddisfazione e realizzazione professionale, inoltre ha portato allo sviluppo del modello CareerEDGE con cinque componenti, ciascuna indispensabile in quanto la mancanza di una di esse riduce significativamente l'employability.

Offrire agli studenti opportunità per accedere e riflettere su questi elementi attraverso processi strutturati di valutazione e autovalutazione favorisce la crescita di livelli più elevati

delle cosiddette 3S: self-efficacy, self-confidence, self-esteem (auto-efficacia, fiducia in sé stessi, autostima) che rappresentano i collegamenti sostanziali verso un'elevata employability.

La Figura 1.1 introduce la metafora di rappresentare il concetto di employability come “chiave” che consente al laureato di scegliere e ottenere occupazioni in cui abbia la possibilità di raggiungere soddisfazione e successo.

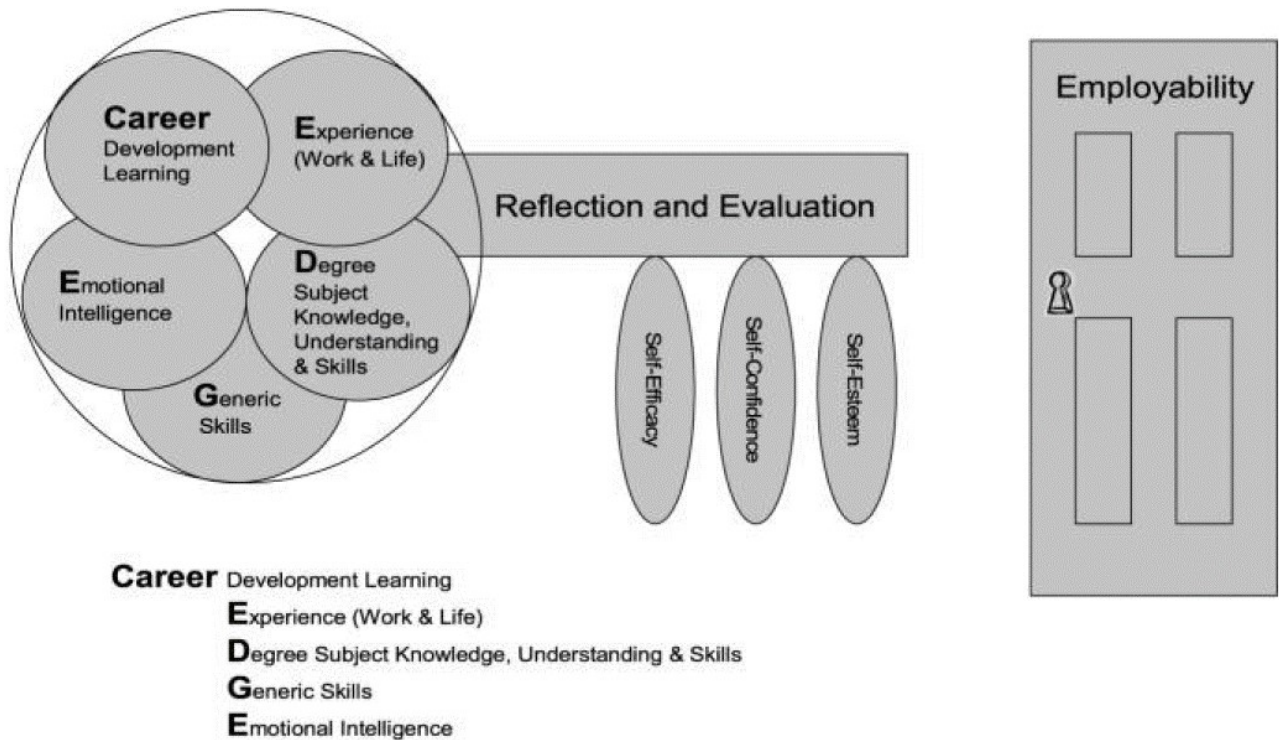


Figura 1.1 – Modello CareerEDGE dell'employability: componenti e ruolo della riflessione nello sviluppo dell'occupabilità. Fonte: Pool & Sewell (2007)

Le componenti del modello nel dettaglio:

Degree subject knowledge, understanding & skills (competenze disciplinari, comprensione e conoscenze):

Approfondire una disciplina, ottenere una laurea o una qualifica superiore è generalmente associato a maggiori opportunità occupazionali. Anche i datori di lavoro attribuiscono ancora grande importanza alle competenze e alla comprensione specifica della disciplina, ma non sono sufficienti da sole per garantire employability soddisfacente e di successo.

Generic skills (competenze generiche):

Indicate anche come core skills, key skills o transferable skills, nel presente modello generic skills viene utilizzato da Bennett et al. (1999, p. 76) per:

“rappresentare quelle competenze che possono supportare lo studio in qualsiasi disciplina e che possono potenzialmente essere trasferite in una varietà di contesti, sia nell’istruzione superiore che nel mondo del lavoro.”

Knight e Yorke evidenziano il punto di vista dei datori di lavoro, secondo cui le competenze specifiche possono essere sviluppate all’interno dell’organizzazione di lavoro, a partire da laureati motivati e con buone basi.

I datori di lavoro richiedono competenze e conoscenze disciplinari, ma al contempo abilità trasversali come comunicazione, problem solving, lavoro di squadra, capacità organizzative, flessibilità e adattabilità.

Emotional intelligence (intelligenza emotiva):

Nel modello USEM rientrava nelle personal qualities, nel CareerEDGE assume un ruolo autonomo.

Diversi autori sottolineano la crescente importanza dell’intelligenza emotiva nel mondo del lavoro e la necessità di includerla nei modelli di employability. Termini come “carattere”, “personalità”, “soft skills” e “competenze” possono essere ricondotti all’intelligenza emotiva.

L’intelligenza emotiva è definita da Mayer et al. (2004, p. 197) come:

“La capacità di ragionare sulle emozioni e di usare le emozioni per migliorare il pensiero. Include l’abilità di percepire accuratamente le emozioni, di accedere e generare emozioni utili al pensiero, di comprendere le emozioni e le conoscenze emotive, e di regolare le emozioni in modo riflessivo per promuovere la crescita emotiva e intellettuale”.

Career development learning (apprendimento per lo sviluppo di carriera):

Attività che aiutano gli studenti a sviluppare una maggiore consapevolezza di sé, permettendo di riflettere sui propri interessi. Gli studenti devono inoltre imparare a ricercare in modo efficace il mercato del lavoro, individuando le opportunità disponibili, a presentarsi adeguatamente ai datori di lavoro e a compiere decisioni ponderate riguardo al proprio percorso professionale. Inoltre, dopo aver acquisito all’università una grande quantità di conoscenze, comprensioni e competenze, gli studenti necessitano di supporto mirato per comunicare ai potenziali datori di lavoro il proprio valore.

Experience – work and life (esperienze - di lavoro e di vita):

Le esperienze lavorative sono particolarmente apprezzate dai datori di lavoro, i laureati con esperienze lavorative hanno maggiori probabilità di ottenere un impiego. È inoltre importante considerare le esperienze di vita degli studenti universitari ed è necessario fornire agli studenti orientamento su come valorizzare le proprie esperienze di vita e di lavoro, che siano state integrate nel percorso di studi, svolte su base volontaria, o tramite lavoro part-time.

Reflection and evaluation (riflessione e valutazione):

Le competenze sono certamente fondamentali, ma altrettanto importante è offrire occasioni per riflettere e valutare le esperienze di apprendimento già svolte. Il Personal Development Planning, una pianificazione dello sviluppo personale, supporta la riflessione dell'employability aiutando gli studenti a:

- Pianificare e riflettere sulle proprie esperienze.
- Comprendere come trasferirle in nuovi contesti.
- Sviluppare piani di carriera realistici e adeguati.
- Dimostrare ai datori di lavoro il proprio potenziale occupazionale e la capacità di gestire il proprio sviluppo professionale futuro.

Le tre componenti (3S) sono Self-efficacy, self-confidence e self-esteem (autoefficacia, fiducia in sé stessi, autostima).

1) Self-efficacy:

Secondo Bandura (1997, p. 2):

“La self-efficacy percepita si riferisce alle convinzioni nelle proprie capacità di organizzare ed eseguire il corso di azioni necessario per gestire situazioni future. Le convinzioni di efficacia influenzano il modo in cui le persone pensano, sentono, si motivano e agiscono.”

Bandura (1997) identifica inoltre fonti di self-efficacy rilevanti per l'employability:

- Mastery experiences: esperienze lavorative, ambienti di lavoro simulati, progetti reali condotti per enti esterni, o attività di career development learning come la preparazione di candidature.
- Vicarious experiences: l'osservazione di pari o modelli che raggiungono il successo. Un esempio tipico è il ritorno in università di laureati recenti che raccontano il proprio percorso agli studenti.
- Social persuasion: convincere le persone di possedere le capacità necessarie per un determinato compito, favorendo così l'impegno e la motivazione verso l'obiettivo.

2) Self-confidence:

La modalità con cui l'autoefficacia si manifesta verso l'esterno è legata alla self-confidence. Le persone con un'elevata fiducia in sé stesse tendono a presentarsi con maggiore sicurezza e presenza. Un aumento della self-efficacy tende infatti a riflettersi in una maggiore self-confidence.

3) Self-esteem:

Chi possiede un'elevata self-esteem tende ad avere rispetto di sé e un senso di valore personale, mantenendo un atteggiamento realistico che è fondamentale per il lifelong learning. Diverse ricerche mostrano una correlazione positiva tra self-esteem, successo e maggiore impegno verso il miglioramento continuo. Ogni esperienza universitaria contribuisce allo sviluppo della self-esteem.

Le tre "S", sono fortemente interconnesse tra loro e rappresentano un collegamento cruciale tra conoscenze, competenze, esperienze e attributi personali. Sono gli esiti psicologici del modello e sono determinante per garantire un'elevata employability.

In conclusione, il valore principale del modello CareerEDGE risiede nella sua semplicità, integra concetti complessi in una struttura chiara. Al suo interno si trovano sia elementi tradizionali, come competenze generiche e conoscenze disciplinari, sia componenti più recenti come l'intelligenza emotiva, l'apprendimento per lo sviluppo di carriera, l'esperienza di vita e la riflessione critica. Le tre "S" finali (autoefficacia, fiducia in sé stessi, autostima) mostrano il modello non solo come insieme di competenze, ma come risultato di processi psicologici che contribuiscono a realizzare employability.

Presenta tuttavia alcune criticità. È stato sviluppato in un contesto britannico pensato a studenti del Regno Unito e questo può limitare la sua applicazione ad altri sistemi universitari, come quello italiano. Inoltre, privilegia il livello individuale dello studente, trascurando il ruolo delle organizzazioni, barriere strutturali e le dinamiche di reclutamento. Alcune sue componenti come intelligenza emotiva, autostima o riflessione sono difficili da misurare in modo oggettivo. Infine presta poca attenzione a fattori contestuali, come dimensioni sociali, economiche e culturali che influenzano l'accesso alle opportunità.

Questi limiti hanno portato allo sviluppo di modelli più recenti e completi, nella sezione successiva si prendono in considerazione tre modelli contemporanei, che superano le prospettive viste fino adesso.

1.2.3 Modello di Tomlinson

Tomlinson nell'articolo *Forms of Graduate Capital and their Relationship to Graduate Employability* (2017), propone un nuovo quadro concettuale multidimensionale per interpretare employability, basandosi sul concetto di *graduate capital* (capitale del laureato). Secondo Tomlinson l'employability è il risultato dell'interazione tra risorse individuali e contesto, non solo un insieme di competenze. Il suo modello offre una versione più ampia che permette di comprendere lo sviluppo dell'employability all'interno dell'istruzione superiore (Higher Education, HE) e la transizione dei laureati nel mercato del lavoro.

L'autore identifica cinque forme di capitale che i laureati acquisiscono attraverso le loro esperienze di vita e formazione, e sono capitale umano, sociale, culturale, identitario e psicologico.

Capitale umano

Il capitale umano riguarda le conoscenze e le competenze acquisite durante il percorso universitario ed è vicino alla teoria del capitale umano di Becker, vista in precedenza, secondo cui l'istruzione è un investimento che aumenta il valore produttivo.

La formazione di capitale umano specifico rimane fondamentale in alcuni ambiti professionali, ma la ricerca evidenzia che in molti casi, la relazione tra formazione universitaria e l'impiego futuro sia più debole. L'università fornisce un'educazione generale e le competenze contano solo quando vengono applicate e comunicate nei confronti dei datori di lavoro.

Viene inoltre introdotto il concetto di career-building skills, ovvero competenze che permettono di costruire attivamente la propria carriera attraverso la conoscenza del mercato del lavoro e delle opportunità professionali.

Capitale sociale

L'insieme di relazioni e reti che permettono ai laureati di valorizzare il proprio capitale umano, conoscere e sfruttare le occasioni del mercato del lavoro.

Il capitale sociale deriva dalle risorse a cui si può accedere grazie all'appartenenza a determinati gruppi e reti sociali.

In questo contesto è possibile distinguere legami più stretti che creano coesione e supporto, e legami più deboli e aperti verso l'esterno, che consentono di accedere a nuove informazioni e opportunità.

I legami forti, come quelli familiari o persone vicine, offrono supporto e informazioni utili. I legami deboli, invece derivano da reti più ampie e diversificate, che permettono di entrare

in contatto con nuove opportunità e conoscenze, ampliando le possibilità di inserimento nel mercato del lavoro.

Per i laureati è essenziale sviluppare relazioni esterne al contesto universitario, in particolare per studenti svantaggiati dal punto di vista socio-economico. Diventa fondamentale sviluppare collegamenti con i datori di lavoro, grazie a servizi di orientamento universitari, career fairs e profili professionali online come LinkedIn, nonché stage e tirocini.

Capitale culturale

Comprende conoscenze, comportamenti, disposizioni e codici culturali che si sviluppano nel proprio ambiente socio-culturale e nei percorsi di formazione. Queste risorse permettono ai laureati di allinearsi ai contesti professionali e di distinguersi come candidati.

Un altro elemento è il capitale incorporato, l'insieme di comportamenti, atteggiamenti e modi di porsi ritenuti adeguati in uno specifico contesto.

Capitale identitario

L'investimento personale del laureato nella costruzione della propria carriera e della propria employability in modo credibile, coerente e visibile ai selezionatori.

L'identità influenza fortemente l'ingresso nel mercato del lavoro, in particolare il modo in cui i laureati interpretano il proprio valore e si presentano ai selezionatori. In questo senso, emergono diverse dimensioni rilevanti, tra cui i valori, il coinvolgimento sociale, l'intelligenza e la performance, che devono essere comunicate e dimostrate.

L'identità non dipende solo dall'individuo, ma anche da come viene riconosciuta e validata dai selezionatori. Al riguardo, è rilevante la pre-professional identity, che gli studenti sviluppano durante il percorso universitario attraverso esperienze pratiche ed extracurricolari.

Capitale psicologico

Riguarda le risorse psicosociali che permettono ai laureati di affrontare in modo proattivo le sfide della carriera. Adattarsi e saper gestire le difficoltà e incertezze è cruciale in un mercato del lavoro sempre più instabile.

Il capitale psicologico comprende: *coping* (strategie per affrontare stress) orientato al problema, apprendimento dall'esperienza e flessibilità. Il concetto si sviluppa nell'ambito della psicologia positiva.

Componenti chiave sono autoefficacia (credenze nelle proprie capacità), resilienza (resistere a pressioni, rifiuti e imprevisti) e la capacità di mantenere motivazione e comportamenti efficaci anche in contesti difficili. Livelli più elevati di capitale psicologico sono correlati a una maggiore employability percepita, migliori strategie di ricerca del lavoro e una gestione più proattiva delle transizioni professionali.

Tomlinson offre una visione più ampia di employability rispetto ai modelli precedenti. Secondo il suo punto di vista l'employability non è composto esclusivamente da competenze, ma è un concetto multidimensionale, dinamico e fondato su forme di capitale tra loro interconnesse.

Il modello però non fornisce indicazioni operative su come i vari soggetti possano sviluppare concretamente tali capitali. Inoltre non considera adeguatamente i fattori esterni che invece possono avere un grande impatto sull'employability. I modelli successivi, in particolare quello di Clarke, nascono proprio per colmare queste criticità.

1.2.4 Modello di Clarke

Nell'articolo *Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context* (2018), Marilyn Clarke propone un modello teorico di employability composto da sei dimensioni: capitale umano, capitale sociale, attributi individuali, comportamenti individuali, self-perceived employability e labour market factors.

Il suo obiettivo è integrare due filoni diversi dell'employability che finora erano rimasti separati. Il primo è rappresentato dalle università, che puntano quasi esclusivamente sullo sviluppo del capitale umano con strategie che integrano hard e soft skills nei curricula e che promuovono esperienze lavorative tramite tirocini e apprendimento basato sull'esperienza lavorativa. Il secondo filone riguarda discipline come *career studies* (studi sulla carriera), management e psicologia, che si concentrano sulle caratteristiche psicologiche e comportamentali degli individui.

Clarke, come mostrato nella Figura 1.2, propone tre prospettive attraverso cui le università hanno concettualizzato l'occupabilità dei laureati (graduate employability):

Possession (capitale umano)

Employability dipende dal possesso di capitale umano del laureato (competenze disciplinari, skills, attributi personali, esperienze lavorative).

Position (capitale sociale)

Employability dipende dalla posizione sociale del laureato (classe sociale, background familiare, prestigio dell'università).

Process (career self-management)

Employability dipende dai comportamenti proattivi del laureato (esplorazione della carriera professionale, networking, ricerca di orientamento, identità professionale, esprimere la propria "graduateness", ossia qualità del laureato).

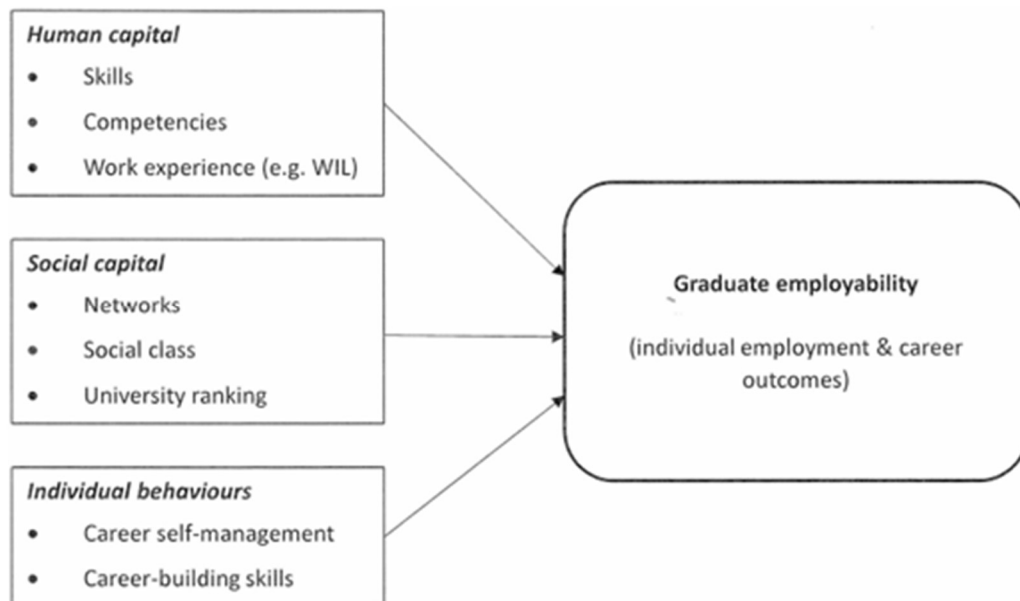


Figura 1.2 - L'occupabilità dei laureati basata su capitale umano, capitale sociale e comportamenti individuali.

Fonte: Clarke (2018).

Clarke ritiene queste tre prospettive utili, ma singolarmente non sufficienti per spiegare il concetto di employability. Le università si concentrano quasi esclusivamente sul possesso del capitale umano, questo però non garantisce lavoro ai laureati, le skills non sempre sono trasferibili dall'università al lavoro e datori di lavoro richiedono competenze non insegnabili. Anche le esperienze lavorative non garantiscono occupazione, sono efficaci solo quando sono significativi e di qualità.

Il capitale sociale è importante ma considerato da solo è troppo riduttivo. Il career self-management si concentra sull'individuo ma non considera fattori esterni del contesto. Per superare questi limiti Clarke integra il suo modello con concetti che derivano da altri ambiti.

In contrasto con la graduate employability, le discipline di career studies, del management e della psicologia hanno una visione differente sull'employability, ben sintetizzata dalla definizione di Hillage & Pollard (1998, p.12):

“La capacità di muoversi autonomamente all'interno del mercato del lavoro per realizzare il proprio potenziale attraverso un'occupazione sostenibile. Per l'individuo, l'employability dipende dalle conoscenze, competenze e atteggiamenti che possiede, dal modo in cui utilizza tali risorse e le presenta ai datori di lavoro, e dal contesto (circostanze personali e condizioni del mercato del lavoro) in cui cerca lavoro”.

La definizione riconosce sia fattori di offerta come caratteristiche individuali sia fattori di domanda quindi contestuali e la loro interrelazione, illustrati in Figura 1.3.

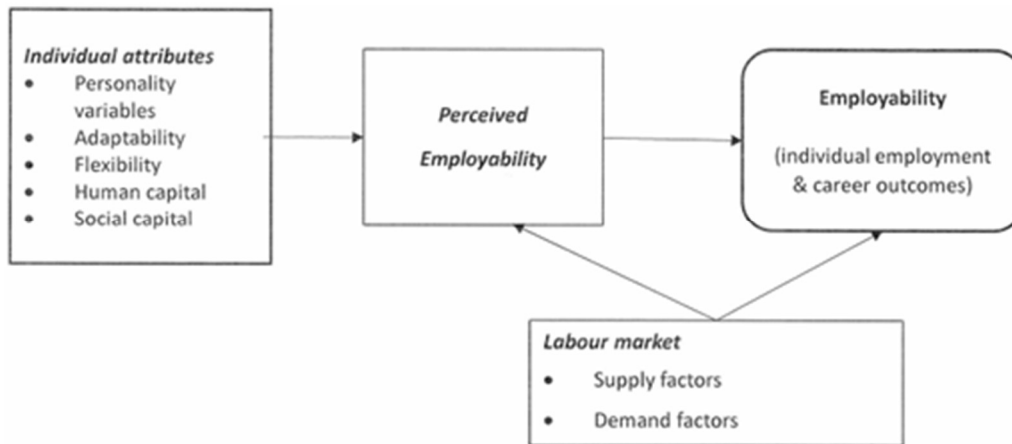


Figura 1.3 - Integrazione tra fattori individuali e fattori del mercato del lavoro. Fonte: Clarke (2018).

Negli ultimi anni, il focus si è spostato verso una visione dell'employability che attribuisce gran parte della responsabilità all'individuo, quindi l'occupabilità è responsabilità propria dell'individuo. Fugate, Kinichi e Ashforth (2004) descrivono, come già visto in precedenza, l'employability come un costrutto psico-sociale con tre dimensioni chiave: adattabilità personale, identità professionale, capitale sociale e capitale umano. Ulteriori ricerche evidenziano il ruolo della percezione di sé nel successo lavorativo e di carriera, la cosiddetta self-perceived employability, che è collegata alla percezione delle proprie competenze (abilità, capacità, conoscenze) e all'approccio personale verso il lavoro e la carriera (atteggiamento proattivo, iniziativa, motivazione).

La graduate employability è stata spesso ridotta a un semplice indicatore legato alla capacità di trovare un lavoro sulla base delle conoscenze, competenze e attributi acquisiti durante gli studi, trascurando indicatori più ampi come la prontezza al lavoro e i fattori contestuali che influenzano la possibilità di ottenere e mantenere un'occupazione nel mercato del lavoro.

Il secondo filone si concentra troppo sulla responsabilità personale, ma l'employability non dipende solo dall'individuo. Bisogna considerare anche fattori di domanda del mercato del lavoro come numero e tipo di posizioni disponibili, competizione per i posti di lavoro, localizzazione geografica e fattori macroeconomici. Tutti questi aspetti possono rendere più difficile la ricerca di un lavoro, anche per individui altamente qualificati e occupabili. Clarke riconosce questo limite e per questo motivo inserisce nel suo modello i labour market factors.

Il modello di graduate employability di Clarke integra la letteratura del contesto universitario (Figura 1.2) e la letteratura di career studies, management e psicologia (Figura 1.3). Tale risultato viene dimostrato in Figura 1.4 in cui il capitale umano, capitale sociale, attributi individuali e comportamenti individuali formano la self-perceived employability dell'individuo che viene influenzata anche dai labour market factors. La percezione di employability insieme alle variabili del mercato del lavoro incidono sull'employability e determinano i risultati occupazionali (employment outcomes).

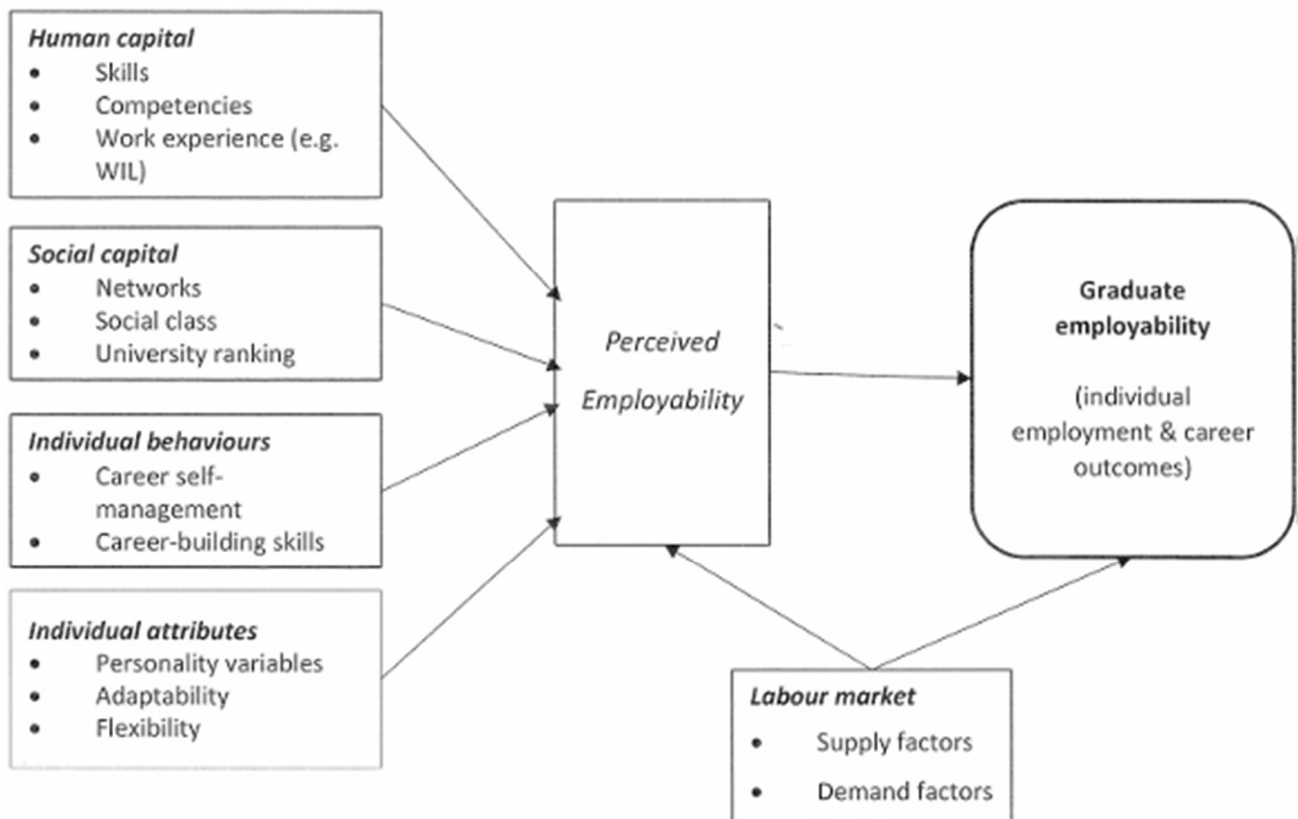


Figura 1.4 - Modello di graduate employability di Clarke (2018): ruolo di capitale umano, capitale sociale e comportamenti individuali negli esiti occupazionali. Fonte: Clarke (2018).

Capitale umano

Si tratta della dimensione più tradizionalmente associata all'employability. Il capitale umano viene definito come condizione necessaria, soprattutto in professioni altamente specialistiche come medicina, ma da solo non sufficiente per garantire occupazione. Include competenze tecniche ma anche competenze trasferibili e capacità di applicazione nel contesto lavorativo come problem solving, pensiero critico o capacità di lavorare in team.

Capitale sociale

Ci sono evidenze che fattori come classe sociale, il tipo di università e il tipo di laurea abbiano un impatto sugli esiti occupazionali. Il capitale sociale include reti formali e informali, potenzialmente utili per la carriera professionale dell'individuo. Il networking per esempio consente di ottenere informazioni su opportunità lavorative e quindi aumentare probabilità di ottenere un impiego. Clarke sottolinea che deve essere attivata dal singolo per produrre effetti occupazionali.

Attributi individuali

In una carriera di successo gli attributi individuali sono fondamentali. La loro funzione è trasversale, in quanto influenzano la capacità dell'individuo di sviluppare e utilizzare le altre dimensioni del modello. Adattabilità e flessibilità consentono di affrontare continui cambiamenti; adattamento e ottimizzazione invece preparano alle sfide lavorative.

Comportamenti individuali

Si tratta di comportamenti rilevanti per la carriera, che possono essere distinti tra competenze di self-management legata alla consapevolezza personale (valori, atteggiamenti, abilità, attitudini, interessi), e career-building, che consentono di orientarsi e avanzare nel mondo del lavoro. Questa dimensione introduce la dinamicità dell'employability, intesa come un processo continuo di gestione della carriera.

Self-perceived employability

La self-perceived employability può essere definita come la percezione che gli individui hanno delle proprie possibilità di ottenere e mantenere un'occupazione.

Si ha un'interazione tra fattori personali e fattori strutturali, inoltre è stata associata a comportamenti proattivi, flessibilità e adattabilità, caratteristiche fondamentali per avere successo nei mercati di lavoro. Si tratta del risultato che deriva dalle quattro dimensioni strutturali precedenti, quindi dal possesso di risorse personali e le azioni concrete intraprese.

Labour market factors

Le variabili del mercato del lavoro contano, aspetti come condizioni strutturali, fattori macroeconomici e contesto geografico influenzano l'ingresso al mercato del lavoro e possono rendere difficoltosa la ricerca di lavoro o portare a under-employment (sottoccupazione).

Il modello di Clarke costituisce una delle concettualizzazioni più complete dell'employability, capace di unire due filoni finora rimasti separati e integrare dimensioni individuali, relazionali e contestuali in un'unica cornice teorica coerente. A differenza degli approcci che si basano solamente sul capitale umano o sulle caratteristiche psicologiche individuali, questa visione introduce una prospettiva multidimensionale e dinamica.

Le quattro dimensioni strutturali del modello sono: capitale umano, capitale sociale, attributi individuali e comportamenti individuali, che interagiscono tra loro e contribuiscono alla formazione della self-perceived employability, la quale è a sua volta influenzata dai labour market factors. Ciò evidenzia che l'occupabilità non è determinata esclusivamente dalle competenze o dalla responsabilità individuale, ma dall'interazione tra risorse personali, relazionali e condizioni strutturali.

Il modello è stato scelto come principale riferimento teorico della presente tesi in quanto particolarmente adatto per analizzare studi qualitativi e contesti complessi, come quello della Dual Career. Nel presente caso studio, un modello con un numero più contenuto di dimensioni risulta metodologicamente più coerente, poiché consente un'analisi approfondita senza troppa frammentazione interpretativa. L'impianto teorico di Clarke è capace di distinguere tra dimensioni strutturali e soggettive e di includere fattori interni ed esterni, rivelandosi pertanto perfettamente idoneo per questa analisi.

L'approccio integrato proposto dall'autrice permette di esaminare in modo sistematico e articolato le diverse dimensioni che contribuiscono allo sviluppo dell'employability degli studenti-atleti, offrendo una guida teorica solida per il caso studio sviluppato nel terzo capitolo.

Le implicazioni del modello sottolineano inoltre che l'employability non sia esclusivamente responsabilità dell'individuo, ma richieda un'interazione reciproca tra università, organizzazione e contesto di mercato. La Dual Career può essere interpretata come un contesto che incide simultaneamente su capitale umano, capitale sociale, comportamenti individuali e self-perceived employability, offrendo una chiave di lettura particolarmente adatta per l'analisi del caso studio sviluppato nel terzo capitolo.

1.2.5 Modello di Donald, Baruch & Ashleigh

Donald, Baruch & Ashleigh (2019) hanno pubblicato uno studio sulla percezione di employability da parte degli studenti *undergraduate* (ancora non laureati) con l'obiettivo di esaminare l'impatto del capitale umano, il ruolo dei servizi di orientamento alla carriera e della autonomia professionale, considerando anche gli effetti moderatori di genere, corso di studio e anno di studio.

Gli autori adottano la definizione di Rothwell e Arnold (2007), secondo cui l'employability è:

“la capacità dell'individuo di mantenere il lavoro che possiede o ottenere il lavoro desiderato”,

e la definizione di perceived employability di Vanhercke et al. (2014) come:

“la percezione individuale delle proprie possibilità di ottenere e mantenere un'occupazione.”

La base teorica richiama la teoria del capitale umano di Becker e le teorie contemporanee sul career management. La self-perceived employability viene inserita nella transizione tra capitale umano sviluppato nell'università e mercato del lavoro, all'interno di un processo di life-long learning. L'articolo, verificato tramite due studi, ha lo scopo di comprendere meglio la percezione dell'employability da parte degli studenti, in quanto ancora poco conosciuto. In pratica questa ricerca si concentra solo su fattori individuali della self-perceived employability e non considera fattori strutturali.

La prima componente, human capital, è composta da:

- Social capital: rete di contatti, ovvero genitori, famiglia, amici, affiliazioni e LinkedIn.
- Cultural capital: reputazione dell'università, attività extracurricolari, esperienze culturali, conoscenze linguistiche, networking e volontariato, social media, palestra.
- Scholastic capital: valore attribuito ai voti e al titolo di studio.
- Inner-value capital/psychological capital: autoconsapevolezza, autostima, autoefficacia, fiducia in sé, ottimismo, speranza, resilienza, bisogno di *achievement* (risultato).
- Market-value capital: esperienze nel mercato del lavoro, work-integrated learning, esperienze professionali precedenti.
- Skills: lavoro di squadra, comunicazione orale, problem solving, gestione del tempo, competenze di alfabetizzazione, numeriche e informatiche.

Da queste dimensioni gli autori propongono due ipotesi:

H1: Le sei forme del capitale umano sono fattori del capitale umano complessivo.

H2: Lo sviluppo del capitale umano è positivamente correlato alla self-perceived employability.

La seconda componente è il *careers advice* (consulenza di carriera):

L'employability viene influenzata anche dai cosiddetti meso-level stakeholders, ovvero da *career guidance* universitari (orientamento professionale), *career advisor* delle facoltà (consulenza di carriera) e *graduate recruiters* (selezionatori per laureati). Questi attori informano, orientano sulla costruzione della carriera, aiutano a gestire le relazioni con il mondo del lavoro e facilitano l'accesso alle opportunità professionali. Esempi di queste attività sono i career fairs, incontri aziendali, workshop su CV, candidature e colloqui.

Tuttavia, i processi di selezione sono spesso soggettivi e mutevoli, un aspetto difficile da gestire sia per i candidati che per i servizi di consulenza.

Da qui deriva l'ipotesi H3: Ricevere career advice è positivamente correlato alla self-perceived employability.

La terza componente è *career ownership* (*protean career*):

Avere responsabilità della propria carriera è sempre più importante perché la transizione al lavoro risulta sempre più imprevedibile e individualizzata. Una protean career, una carriera autonoma e guidata dai propri valori, permette agli studenti di cambiare se stesso in base alle proprie esigenze professionali e di rimanere occupabili. Ciò richiede la capacità di riorganizzare continuamente le proprie competenze, adattabilità, proattività e capacità di affrontare l'incertezza.

H4: Avere un orientamento alla protean career è positivamente correlato alla self-perceived employability.

Le variabili moderatrici: Gender, degree subject, and year of study (genere, corso di studi, anno di studio)

Genere: La letteratura si divide sul ruolo del genere, questo studio sostiene che possa moderare la self-perceived employability facendo la seguente ipotesi:

H5: Il genere modera H2, H3, e H4, evidenziando effetti più forti sul genere degli uomini rispetto alle donne.

Corso di studi: alcune discipline hanno migliori prospettive occupazionali rispetto ad altre.

H6: Il corso di studi modera H2, H3 e H4, con effetti più forti per discipline come Business, Ingegneria, Giurisprudenza, Matematica, Lingue moderne rispetto ad altre come Archeologia, Filosofia, Arte, Scienze civiche, Storia, Scienze biologiche.

Anno di studio: Secondo degli studi la relazione tra self-perceived employability e tempo trascorso all'università è negativa.

H7: L'anno di studio è un moderatore del capitale umano e della self-perceived employability, con livelli più alti per gli studenti del penultimo anno rispetto ai laureandi (ultimo anno).

Sulla base di queste ipotesi, viene proposto il modello da Donald, Baruch & Ashleigh (2019) che vede la self-perceived employability influenzata da capitale umano (con le sue sei forme), careers advice e career ownership, insieme agli effetti moderatori (genere, corso di studi e anno di studio).

I risultati confermano in gran parte il modello teorico, il capitale umano risulta la componente più forte e significativa nella costruzione di self-perceived employability, anche il careers advice ha un effetto positivo sull'occupabilità ma meno marcato, la career ownership è significativamente collegata alla self-perceived employability. Per quanto riguarda gli effetti dei moderatori, i risultati sul genere confermano l'esistente dibattito sul suo impatto, il corso di studi invece è rilevante con differenze di effetti a seconda della disciplina, infine l'anno di studio conferma il rapporto negativo vigente tra l'anno di studio e percezione di occupabilità.

Il modello e i risultati trovati mostrano che la self-perceived employability è un costrutto complesso influenzato dall'interazione tra risorse individuali, supporti istituzionali e orientamenti. Il focus qui è sulla self-perceived employability degli studenti universitari che non hanno ancora conseguito la laurea, senza considerare fattori esterni.

I tre modelli contemporanei appena analizzati hanno contribuito in modo significativo alla comprensione di employability, introducendo nuove prospettive ed elementi. Per Tomlinson il graduate capital è un insieme di capitale umano, capitale sociale, capitale culturale, identity capital, e capitale psicologico. Clarke offre sei dimensioni di graduate employability: capitale umano, capitale sociale, attributi individuali, comportamenti individuali, self-perceived employability, e labour market factors. Donald, Baruch e Ashleigh (2019) studiano la self-perceived employability attraverso il capitale umano, career ownership e career advice.

Tuttavia, nessuno dei modelli da solo è sufficiente per offrire una visione unitaria e completa di employability, in grado di includere le diverse forme di capitale, considerando anche fattori esterni, esiti personali e i vari attori coinvolti.

Per queste ragioni, l'Employability Capital Growth Model rappresenta un modello particolarmente articolato e completo, che integra gli elementi dei modelli precedenti. Tuttavia, per il presente lavoro si è ritenuto più funzionale adottare come principale riferimento teorico nel caso studio il modello di Clarke (2018).

1.2.6 Employability Capital Growth Model (ECGM)

L'Employability Capital Growth Model (ECGM) sviluppato da Donald, Baruch e Ashleigh (2023), è presentato nell'articolo *Construction and operationalisation of an Employability Capital Growth Model (ECGM) via a systematic literature review (2016-2022)*.

L'ECGM si basa sui tre modelli contemporanei analizzati in precedenza (Tomlinson, 2017; Clarke, 2018; Donald, Baruch, & Ashleigh, 2019), ciascuno dei quali ha introdotto contributi significativi alla comprensione dell'employability, ma la concettualizzazione di employability capital rimane incompleta.

Il modello ECGM fa da ponte tra la graduate employability e il career development preparando individui alla transizione dall'università al mercato del lavoro. Il contributo pratico permette di rendere operativo l'ECGM all'interno della relazione education-employment (istruzione-occupazione). Lo sviluppo di diverse forme di capitale, la consapevolezza dei fattori esterni e i risultati personali possono contribuire a migliorare l'employability di studenti e laureati, generando benefici anche per gli attori coinvolti nell'ecosistema di carriera.

Gli autori identificano nove forme di employability capital: capitale sociale, culturale, psicologico, identitario, di salute, scolastico, di mercato, di career identity ed economico. Si tratta di risorse accumulate durante il percorso formativo e professionale, che contribuiscono alla self-perceived employability e agli esiti occupazionali.

Oltre a queste forme di capitale, il modello include anche fattori esterni (condizioni economiche e mercato del lavoro) e personal outcomes, benefici dei capitali, come risultato finale dello sviluppo di employability capital.

Gli autori mostrano come i seguenti attori possano contribuire allo sviluppo dell'employability capital:

- 1) Studenti e laureati: creare reti di contatti, esperienze lavorative, orientamento di carriera.
- 2) Docenti/educatori: integrare employability nel curriculum, promuovere l'apprendimento esperienziale e auto-riflessione, facilitare guest lectures di alunni e datori di lavoro.

- 3) Servizi di orientamento e carriera: favorire partnership con industria, docenti e alunni, offrire supporto agli studenti, promuovere attività extracurricolari.
- 4) Datori di lavoro: offrire tirocini/stage e inserimento lavorativo, dichiarare i bisogni del mercato del lavoro, commissioni e processi di selezione equi.

L'ECGM riconosce l'interconnessione tra le diverse forme di capitale e considera l'occupabilità come multidimensionale. La rilevanza di ogni forma di capitale varia in base al contesto e alle preferenze dei datori di lavoro. Inoltre, evidenzia come fattori socio-economici, background familiare e condizioni strutturali possano influenzare l'accumulazione di capitale e condizionare gli esiti occupazionali.

Gli autori scelgono di non utilizzare il termine capitale umano, perché le sue definizioni presenti in letteratura sono eterogenee e legate ancora alla concettualizzazione degli anni 60, ormai superato dalle più recenti teorie con visione multidimensionale. Per cui propongono e utilizzano il termine employability capital, definito come l'accumulazione integrata delle nove forme di capitale. Il modello include anche fattori esterni, personal outcomes e la dimensione temporale del capitale.

1.2.7 Conclusione modelli teorici

L'ECGM rappresenta uno dei modelli più recenti e articolati negli studi sull'employability, offrendo una visione ampia e integrata delle diverse forme di capitale che influenzano l'occupabilità.

Tuttavia, la sua ampiezza concettuale e l'elevato numero di forme di capitale rendono difficile l'applicazione in analisi empiriche focalizzate su contesti specifici. Inoltre, la possibile sovrapposizione tra alcune forme di capitale può complicare la codifica e l'interpretazione dei dati qualitativi.

Per tali ragioni, nel presente lavoro si è scelto di adottare come principale riferimento teorico il modello di Clarke (2018), ritenuto più funzionale per analizzare il programma Dual Career. Il quadro concettuale offerto da Clarke consente infatti di mantenere un equilibrio tra risorse individuali, dimensioni relazionali e fattori contestuali, offrendo una struttura analitica più chiara e coerente con il presente caso studio specifico.

Capitolo 2 - Dual Career

Gli atleti di alto livello incontrano frequentemente difficoltà nel conciliare la carriera sportiva con percorsi di istruzione o di lavoro. Lo sport di alto livello richiede infatti un impegno intenso e continuativo, che rende complessa la compatibilità con i sistemi di istruzione e con il mercato del lavoro, i quali raramente tengono conto delle esigenze specifiche degli sportivi d'élite.

Nel contesto sportivo, negli ultimi anni è cresciuta in modo significativo l'attenzione verso il concetto di Dual Career (DC), inteso come la possibilità per gli atleti di iniziare, sviluppare e concludere con successo la carriera sportiva parallelamente a un percorso formativo o lavorativo. La Dual Career può essere definita come un percorso caratterizzato da un doppio focus su sport e studio o lavoro. Non si tratta di un interesse meno importante e nemmeno di due percorsi indipendenti che procedono in parallelo, ciò la distingue da una carriera sportiva tradizionale centrata esclusivamente sullo sport. La doppia carriera rappresenta quindi una sfida complessa, che coinvolge oltre gli atleti, anche gli attori del loro ambiente di riferimento, tra cui famiglie, allenatori, istituzioni educative, organizzazioni sportive e datori di lavoro.

Il concetto di Dual Career si applica sia agli studenti-atleti sia agli atleti-lavoratori, i primi combinano sport e istruzione, i secondi sport e attività professionale. Entrambe le tipologie rientrano nel quadro di Dual Career. Tuttavia, la presente tesi si concentra in concreto sugli studenti-atleti universitari.

Nel presente lavoro, il termine *atleta* indica genericamente individui impegnati in attività sportiva competitiva. Con *atleta d'élite* o *atleta di alto livello* si intendono coloro che partecipano a competizioni nazionali o internazionali di particolare rilevanza, mentre il termine *studente-atleta* si riferisce agli atleti iscritti a un percorso di istruzione formale.

La Dual Career è uno strumento che intende favorire un equilibrio sostenibile tra sport e formazione, capace di accompagnare l'atleta lungo l'intero arco della carriera. Inoltre assume un ruolo centrale come fattore protettivo, soprattutto nelle fasi di transizione critiche della carriera sportiva. Integrare una dimensione educativa o professionale permette agli atleti di rafforzare la propria identità oltre al ruolo sportivo e aumentare la propria prontezza nell'affrontare la fase post-carriera. Questo aspetto risulta particolarmente rilevante considerando che la maggior parte degli sportivi non riesce a costruire una stabilità economica sostenibile nel lungo periodo, rendendo indispensabile trovare un'occupazione dopo il ritiro dall'attività agonistica.

I programmi di Dual Career rispondono quindi all'esigenza di vedere la carriera sportiva come parte integrante di una lifelong career, che include non solo lo sport di alto livello, ma anche l'istruzione, il lavoro e altri aspetti fondamentali della vita. Tra questi rientrano: l'assunzione di un ruolo attivo nella società, raggiungere una stabilità economica, sviluppare un'identità personale e costruire relazioni personali.

Per evitare che gli atleti siano costretti a scegliere tra sport e istruzione o lavoro, non bastano elevate capacità individuali come motivazione, impegno, resilienza e responsabilità. È quindi richiesto anche un supporto strutturato di accordi e misure specifiche per garantire la compatibilità tra la vita sportiva, l'istruzione, il lavoro e gli altri ambiti della vita. In questo senso, le politiche e i programmi di DC dovrebbero perseguire diversi obiettivi: sostenere le carriere sportive degli atleti, offrire supporto nei percorsi di istruzione o di lavoro, promuovere la costruzione di una nuova professionalità dopo la carriera sportiva e tutelarne la posizione lavorativa.

Storicamente, è solo dall'inizio degli anni Novanta che sono state sviluppate iniziative per favorire la combinazione tra attività sportiva di alto livello e attività accademiche, per rispondere alle pressioni che gli atleti devono gestire per bilanciare al meglio impegni sportivi e accademici o lavorativi. Nel tempo, la pratica sportiva di alto livello è diventata sempre più esigente, con conseguenze dirette sullo stile di vita degli atleti in termini di gestione del tempo, carico fisico e mentale, impegno e responsabilità, legate al doppio ruolo di studente e sportivo.

In questo contesto, la Dual Career rappresenta una risposta strategica allo sport contemporaneo e alle nuove esigenze di sostenibilità delle carriere atletiche. Per supportare effettivamente gli studenti-atleti, risulta quindi fondamentale la presenza di programmi, politiche e accordi di doppia carriera, che verranno introdotti nei paragrafi successivi.

2.1 La Dual Career nel contesto europeo: politiche e linee guida

Nel contesto dell'Unione Europea (UE), una delle principali sfide in ambito Dual Career è la necessità di promuovere l'integrazione tra sport, istruzione e lavoro. La separazione di questi ambiti rende per molti atleti difficile conciliare la vita sportiva di alto livello con le richieste del sistema formativo e del mercato del lavoro. I programmi di Dual Career sono abbastanza recenti nella comunità europea e, in molti casi, mancano quadri normativi chiari, politiche pubbliche strutturate e accordi solidi tra sistema sportivo e settore di istruzione e mercato del lavoro. Spesso l'attuazione di questi programmi dipendono dalla buona volontà di singoli attori in posizioni chiave, mentre in realtà è necessario un approccio basato su accordi generali e sostenibili a livello europeo.

Sono due le preoccupazioni principali dell'UE. La prima è la necessità di tutelare giovani atleti da pressioni commerciali e sportive che possono compromettere il loro sviluppo educativo e professionale. La seconda è il rischio di concorrenza sleale tra stati membri qualora alcuni consentano lo sfruttamento sportivo dei giovani senza garantire adeguate garanzie educative.

2.1.1 Le EU Guidelines on Dual Careers Athletes

Come conseguenza, l'Unione Europea ha pubblicato nel 2012 le *EU Guidelines on Dual Careers of Athletes*, il principale documento di policy a livello europeo in materia di Dual Career. Si tratta di linee guida che mirano a riconoscere atleti talentuosi ed élite come un gruppo con bisogni specifici e a sostenere lo sviluppo di progetti di Dual Career sostenibili, attraverso programmi su misura. Tali programmi si rivolgono sia agli studenti-atleti, il gruppo su cui si concentra questa tesi, sia agli lavoratori-atleti.

Le EU Guidelines non sono uno strumento vincolante, la loro funzione è quella di ispirare lo sviluppo di politiche e linee guida nazionali sulla Dual Career, inoltre intendono aumentare la consapevolezza e la cooperazione dei governi, organismi sportivi, istituzioni educative e datori di lavoro in modo tale da creare ambienti favorevoli alla doppia carriera.

Le principali sfide individuate dalle linee guida sono:

- La tutela dello sviluppo dei giovani atleti, in particolare in sport a specializzazione precoce, nei percorsi di istruzione e formazione professionale, e per gli atleti con disabilità.
- L'equilibrio tra allenamento sportivo e istruzione, e in una fase successiva della vita, equilibrio tra allenamento sportivo e lavoro.
- La gestione della fase di fine carriera sportiva, inclusi gli atleti che abbandonano lo sport prima del previsto.

2.1.2 Aree di intervento e ruolo degli stakeholder

Le linee guida dell'UE in materia di Dual Career coprono l'intera vita di un'atleta e individuano diverse aree di intervento come sport, istruzione, lavoro, salute e finanza. Questa tesi prende in considerazione l'ambito dello sport, dell'istruzione e dell'occupazione, con focus specifico sull'istruzione superiore e le implicazioni sull'employability degli studenti-atleti.

La configurazione concreta dei programmi di Dual Career varia tra gli stati membri e dipende dalle politiche dei governi nazionali, dal grado di coinvolgimento delle istituzioni educative e dal ruolo degli stakeholder sportivi e occupazionali. Oltre agli organi politici, sono coinvolti diversi attori pubblici e privati, tra cui organizzazioni non governative, datori di lavoro, gli atleti stessi e i loro rappresentanti.

Nel settore sportivo i governi nazionali dovrebbero sostenere la possibilità per gli atleti talentuosi a intraprendere percorsi che combinano sport e studio o sport e lavoro. In questo processo stakeholder sportivi come organizzazioni sportive, federazioni, club, centri sportivi, allenatori e servizi di supporto hanno un ruolo chiave nell'implementazione della doppia carriera, promuovendo criteri di selezione trasparenti, non discriminatori e rispettosi dell'equilibrio tra vita privata e sport. Rilevanti sono anche le scuole sportive e i centri di allenamento di alto livello, questi luoghi cercano di facilitare la conciliazione tra sport e istruzione. Tuttavia, si evidenziano una minore attenzione alla dimensione educativa una volta superata l'istruzione obbligatoria, per cui tali strutture non sono comparabili al contesto universitario, in particolare a quello italiano.

Per quanto riguarda l'istruzione e la formazione, le linee guida sottolineano l'importanza di misure flessibili per prevenire l'abbandono di percorsi scolastici e di formazione professionale. Da una parte possono portare benefici per gli atleti ma dall'altra parte ci sono anche possibili rischi, questo rimarca la necessità di un'ambiente sano e ben strutturato a supporto dei partecipanti.

L'istruzione universitaria, per la sua importanza all'interno di questa tesi viene approfondita separatamente nei paragrafi successivi.

Anche nell'ambito occupazionale è centrale la flessibilità per trovare il giusto equilibrio tra sport e lavoro, questo presuppone un'apertura da parte dei datori di lavoro e degli staff tecnici. Alcuni stati offrono posti di lavoro nel settore pubblico, per esempio nelle forze armate e corpi dello stato permettendo agli atleti di avere una fonte di guadagno e allenarsi a tempo pieno.

Il dialogo sociale tra le parti coinvolte nei programmi di Dual Career è ancora poco sviluppato ma è fondamentale che diventi una responsabilità condivisa per organizzazioni

sportive, datori di lavoro e rappresentanze degli atleti. La salute e gli incentivi finanziari completano le aree di intervento delle linee guida, garantire la salute mentale e fisica così come il supporto economico è cruciale, tuttavia non sono al centro di questa tesi.

In quest'ottica, le politiche di Dual Career dovrebbero cercare di garantire agli atleti una carriera sportiva sostenibile e bilanciata, offrendo un buon follow up, quindi supporto dopo la carriera attiva così da evitare dispersione di talento e investimento. La reintegrazione nell'istruzione e nel mercato del lavoro è di grande importanza, sia per il benessere individuale dell'atleta sia per massimizzare il suo contributo per la società grazie alle competenze sviluppate durante la carriera sportiva, diventando potenziali modelli di vita nella società.

I Programmi Dual Career dovrebbero tenere conto dei bisogni individuali degli atleti, considerando età, specializzazione sportiva, fase della carriera e condizioni socio-economiche, con gli stessi atleti che si prendono sempre più responsabilità nel corso della loro carriera.

2.1.3 Differenze tra stati membri e regimi di welfare

Nonostante la presenza delle EU Guidelines esiste una forte variabilità dal punto di vista pratico delle politiche e programmi di Dual Career nei diversi stati membri. Si tratta di differenze strutturali nei sistemi sportivi, educativi e di welfare, nonché nel ruolo dello stato nel garantire l'istruzione degli atleti.

In questo senso, la revisione di Aquilina e Henry (2010) fornisce un'analisi comparativa delle modalità con cui i paesi dell'Unione Europea hanno cercato di rispondere ai bisogni educativi di giovani atleti d'élite, con particolare focus sull'istruzione superiore. L'indagine evidenzia l'intensificazione dell'UE verso la tutela dei diritti degli atleti, e allo stesso tempo l'evoluzione dello sport nelle politiche europee, con la pubblicazione del *White Paper on Sport* nel 2007 e le disposizioni introdotte dal Trattato di Lisbona nel 2009, che riconosce allo sport una competenza di tipo "soft".

Aquilina e Henry (2010) individuano quattro principali modelli di intervento. Il primo è chiamato *state centric*: l'azione delle istituzioni educative è richiesta dalla legislazione che impone misure ad hoc per gli studenti-atleti come flessibilità nei requisiti di accesso, negli orari, date d'esami e modalità di erogazione dei corsi. Nel secondo modello di intervento, lo stato agisce come facilitatore promuovendo accordi formali tra organismi educativi e sportivi o tra soggetti individuali lasciando maggiore autonomia alle singole istituzioni nell'implementazione delle forme di supporto. Nel terzo modello risulta centrale il ruolo delle federazioni sportive nazionali o degli istituti sportivi nazionali poiché negoziano direttamente con gli organismi educativi per conto del singolo atleta, in questo caso le capacità relazionali

con le università e il personale universitario risulta vitale. Infine, il modello *laissez-faire* è caratterizzato dall'assenza di strutture formali e l'adattamento ai bisogni dello studente-atleta è o non riconosciuto oppure affidato ad accordi individuali o informali.

Nei singoli stati possono coesistere più di un modello di intervento statale, questa forte variabilità comporta una notevole disuguaglianza nei diritti educativi degli atleti a livello europeo. Questo evidenzia che la possibilità di conciliare efficacemente sport e istruzione dipende soprattutto dal contesto nazionale e istituzionale di riferimento, piuttosto che da un diritto universalmente garantito.

Una classificazione utile per comprendere le differenze tra paesi e contesti è quella dei regimi di welfare, che distingue tra regimi liberali, conservatori-corporativi e socialdemocratici. Nei regimi liberali, presente in paesi come Regno Unito, Stati Uniti, Canada, Australia, il mercato riveste un ruolo centrale e l'intervento statale è ridotto. In questi contesti, gli individui, e quindi anche gli studenti-atleti, sono chiamati ad essere più responsabili nella gestione del proprio percorso educativo e sportivo. Nei regimi conservatori-corporativi, diffusi in molti paesi europei come Belgio, Germania e Italia, il ruolo della famiglia rimane centrale e il sistema si basa su forme di assicurazione sociale legate all'occupazione. Invece nei regimi socialdemocratici, tipici dei paesi nordici, si registra un forte intervento statale nell'erogazione di servizi universali come l'istruzione e la sanità, finanziati da un'elevata pressione fiscale.

Nonostante sia una suddivisione risalente agli anni Ottanta, rimane comunque utile per interpretare le politiche educative rivolte agli atleti d'élite nei primi anni Duemila. Però, non tutti i casi risultano coerenti e in alcuni paesi esistono infatti approcci ibridi o contraddittori, evidenziando un conflitto tra il mondo accademico e sportivo.

In tale contesto, l'Unione Europea, che in materia di sport e istruzione ha competenze di supporto, svolge un ruolo fondamentale nel promuovere la cooperazione tra stati membri, favorire lo scambio di buone pratiche e mantenere il tema della Dual Career nell'agenda politica europea. Le iniziative europee mirano a ridurre le disuguaglianze, a tutelare i diritti degli atleti e a garantire lo sviluppo sportivo senza trascurare l'istruzione e le prospettive professionali future.

In particolare, l'azione dell'UE contribuisce a rafforzare il principio secondo cui la promozione dello sport d'élite deve essere accompagnata da un adeguato riconoscimento dei diritti educativi degli atleti. Nessun giovane dovrebbe essere costretto a scegliere tra carriera sportiva e formazione. Laddove tali diritti non siano garantiti, il rischio è non solo compromettere il diritto all'istruzione e il percorso formativo degli studenti-atleti, ma anche la loro capacità di affrontare con successo le transizioni di carriera e l'inserimento nel mercato del lavoro. In questo modo, la Dual Career si configura non solo come una questione sportiva o educativa, ma come tema centrale di equità, cittadinanza e inclusione sociale a livello europeo.

2.2 Il quadro teorico: teorie e modelli sulla carriera atletica

2.2.1 La carriera sportiva come processo di sviluppo nel tempo

La carriera sportiva d'élite può essere intesa come un processo di sviluppo di lungo periodo, generalmente compreso tra i 15 e i 20 anni, e comprende diverse fasi: introduzione alla pratica sportiva, sviluppo del talento, fase di mastery (massima prestazione), fase finale e ricerca di una nuova carriera al termine dell'attività sportiva.

La durata e le caratteristiche di ogni fase variano a seconda del tipo di sport, il genere e le caratteristiche personali dell'atleta. Non tutte le carriere sportive attraversano tutte le fasi previste, in quanto molti atleti abbandonano lo sport già nelle fasi iniziali.

Questa prospettiva vede la carriera atletica come un percorso complesso e multidimensionale, che fa parte di un più ampio processo di sviluppo personale, sociale, educativo e professionale. Tale visione costituisce il presupposto concettuale per l'analisi delle transizioni che caratterizzano la carriera sportiva.

2.2.2 Le transizioni sportive: l'Athletic Career Transition Model

In una carriera sportiva, generalmente più breve rispetto alle carriere di lavoro, si verificano momenti che possono essere considerati punti di svolta, definiti transizioni. Le transizioni rappresentano passaggi tra una fase e l'altra della carriera e possono avere un impatto considerevole non solo sulla dimensione sportiva, ma sull'intera vita dell'atleta. Una transizione può essere intesa come periodo di cambiamento che richiede all'atleta un adattamento a livello cognitivo, comportamentale e ambientale.

Il modello *Athletic Career Transition Model* distingue tra due principali tipologie di transizioni: normative e non normative.

Le transizioni normative sono prevedibili e anticipate, fanno parte dello sviluppo ordinario della carriera, come il passaggio da junior a senior, da competizioni di livello regionale a nazionale, l'ingresso nello sport professionistico, e il ritiro dallo sport agonistico.

Le transizioni non normative sono invece imprevedute, involontarie e non programmate. Esempi tipici sono infortuni, cambi di allenatore, esclusione da una squadra, mancata qualificazione o partecipazione a eventi importanti. Questo tipo di transizione può risultare particolarmente critico, perché l'atleta spesso non possiede strategie di coping adeguate per affrontarle. Secondo il modello, l'esito della transizione dipende dall'equilibrio tra le richieste che si presentano all'atleta e le risorse disponibili per affrontarle.

Più recentemente è stato introdotto anche il concetto di transizioni quasi-normative, prevedibili per specifici sottogruppi di atleti, come trasferimenti internazionali o cicli olimpici, ma non universali per tutti.

La letteratura evidenzia come le transizioni sportive non avvengano in modo isolato, ma siano intrecciate con transizioni che si verificano in altri ambiti della vita dell'atleta, in particolare a livello psicologico (come il passaggio da adolescente a adulto), psicosociale (ad esempio lo sviluppo di rapporti stabili con un partner), accademico o professionale (come la transizione all'istruzione superiore o l'ingresso nel mondo del lavoro).

Questo insieme di transizioni aumenta notevolmente la complessità e la difficoltà di adattamento richiesta agli atleti d'élite che sono più esposti a richieste simultanee e a transizioni critiche.

2.2.3 Le transizioni non sportive

Oltre alle transizioni sportive, gli atleti affrontano cambiamenti che riguardano lo sviluppo psicologico, sociale, accademico e professionale. Le fasi della carriera sportiva coincidono spesso con le principali tappe dello sviluppo dell'individuo, come l'infanzia, l'adolescenza e l'età adulta, influenzando la possibilità di conciliare sport e istruzione.

In particolare, durante l'adolescenza e l'ingresso nell'istruzione superiore, gli individui devono affrontare sfide che riguardano la costruzione dell'identità personale. Molti atleti sviluppano una forte identità atletica, questo favorisce l'impegno e la motivazione, ma può ridurre l'esplorazione di alternative accademiche, professionali e di stile di vita. Quando l'identità atletica diventa esclusiva (identity foreclosure), gli atleti potrebbero non avere strategie di coping efficaci e risultare più vulnerabili durante le transizioni di carriera, soprattutto in caso di eventi imprevisti come infortuni o insuccessi sportivi.

Anche la dimensione sociale ricopre un ruolo centrale nello sviluppo della carriera dell'atleta. Le relazioni, in particolare con genitori, allenatori e pari sono rilevanti in tutte le fasi del percorso sportivo. Il loro supporto può favorire la continuità della partecipazione sportiva e sostenere l'atleta durante le transizioni, mentre relazioni instabili o conflittuali aumentano il rischio di *dropout* (abbandono) e le difficoltà di adattamento.

Lo sviluppo accademico procede in parallelo allo sviluppo sportivo e comprende una serie di transizioni che vanno dalla scuola fino all'ingresso nel mondo del lavoro. La sovrapposizione tra sport e scuola richiede agli individui di investire il proprio tempo e energie in due ambiti diversi, motivo per cui la formazione accademica o professionale risulta una delle principali ragioni di abbandono dello sport. In particolare, la transizione alla scuola secondaria rappresenta una fase delicata per gli individui, poiché aumentano le richieste accademiche, vi sono cambiamenti importanti e nuove responsabilità da gestire. Per gli atleti che frequentano la scuola secondaria questa fase risulta ancora più critica, dato che coincide con un periodo cruciale anche nello sport, di conseguenza aumentano problemi di assenze, difficoltà di recupero e conflitti con la scuola. Studi confermano come la mancanza di un adeguato supporto alla Dual Career aumenti il rischio di abbandono sportivo e scolastico nella fase adolescenziale (Martiniello et al., 2025).

Nel complesso, le transizioni psicologiche, sociali, accademiche e professionali rendono gli atleti particolarmente esposti e vulnerabili a crisi e difficoltà di conciliazione tra sport e istruzione. Questo evidenzia l'importanza di programmi di Dual Career strutturati, capaci di offrire un supporto continuo e integrato durante le diverse fasi dello sviluppo, prevenendo fenomeni di abbandono e favorendo un percorso equilibrato sia nello sport sia nella formazione.

2.2.4 Il modello olistico della carriera atletica

Uno dei contributi teorici più rilevanti per comprendere la complessità delle carriere sportive è il *Holistic Athletic Career Model* di Wylleman e Lavallee (2004). Il modello offre una prospettiva olistica per tutta la carriera sportiva e ritiene che le fasi che gli atleti affrontano nei diversi periodi di sviluppo siano interconnesse. Secondo questo approccio, l'atleta vive transizioni a livello sportivo e, in modo parallelo e interdipendente, anche a livello psicologico, sociale, accademico e professionale.

Il modello propone quattro principali fasi della carriera atletica: iniziazione, sviluppo, mastery e ritiro. L'aspetto più rilevante in relazione alla Dual Career, riguarda il fatto che queste transizioni avvengono in simultanea, ad esempio: l'ingresso nella scuola superiore o nell'università coincide spesso con passaggi cruciali nella carriera sportiva, come l'aumento dell'intensità dell'allenamento o il passaggio a competizioni di livello più alto. Ciò aumenta il carico per gli atleti e quindi anche il rischio di difficoltà e abbandono, sia dello sport sia del percorso formativo.

La carriera accademica dell'atleta si sovrappone ad almeno due o tre fasi consecutive della carriera atletica: inizio, sviluppo e mastery. Molti atleti attraversano un lungo percorso educativo strutturato, all'interno di scuole e università. Da questa prospettiva, si può sostenere che il sistema educativo costituisca una sorta di "spina dorsale" per lo sviluppo del talento sportivo.

La progressione regolare nelle transizioni accademiche diventa così un elemento chiave nello sviluppo della carriera sportiva, mentre blocchi o difficoltà negli studi possono influire negativamente sulla partecipazione sportiva.

In una versione aggiornata, il modello è stato ampliato includendo anche transizioni di tipo finanziario e legale, riconoscendo il loro impatto soprattutto nelle fasi avanzate della carriera. Nel tempo, tale modello è diventato un riferimento centrale anche nelle politiche europee sulla Dual Career. I modelli teorici consentono quindi di strutturare il complesso percorso dello sviluppo dell'atleta in modo olistico, considerando l'interconnessione tra sport, studio e altre dimensioni della vita (Wylleman & Lavallee, 2004).

2.3 Gli studenti-atleti

Gli studenti-atleti, in senso ampio, sono sportivi che combinano la loro carriera sportiva con un percorso di formazione, affrontando in modo simultaneo le richieste dello sport e del sistema educativo. Questo tipo di percorso può avvenire in diverse fasi della vita, dall'istruzione scolastica fino all'istruzione superiore, e coinvolge non solo la dimensione sportiva e accademica, ma anche la sfera personale dell'individuo.

Come evidenziato dai modelli teorici presentati nel paragrafo precedente, la carriera sportiva non si sviluppa in modo isolato, ma si intreccia ad altri percorsi di crescita dell'individuo. Di conseguenza, gli studenti-atleti si trovano ad affrontare una serie di transizioni e richieste, che cambiano in base all'età, al contesto educativo e alla fase della carriera sportiva.

Portare avanti con successo entrambi i percorsi rappresenta quindi una sfida complessa e altamente impegnativa. Questa tesi si concentra nello specifico sugli studenti-atleti impegnati in un percorso accademico, che affrontano quindi simultaneamente le richieste dello sport di alto livello e quelle del sistema educativo universitario.

2.3.1 Sovrapposizione di ruoli e carico di richieste

Gli studenti-atleti devono gestire una complessa sovrapposizione di ruoli: sono allo stesso tempo atleti, studenti e giovani adulti nella vita privata. Ciascuno di questi ruoli comporta delle richieste specifiche che, sommate, creano un carico di richieste elevato e spesso difficile da sostenere.

L'impegno sportivo si traduce in un elevato numero di ore dedicate ad allenamenti, competizioni e spostamenti, spesso anche a livello internazionale. Gli atleti devono affrontare le pressioni legate alla performance, la stanchezza fisica e mentale e uno stile di vita rigido caratterizzato da tanti sacrifici, disciplina e rinunce.

A questo si aggiungono le richieste legate al percorso di istruzione e formazione, che diventano sempre più complesse con l'avanzare nel percorso educativo.

Questa concomitanza di impegni può generare conflitti di ruolo con conseguenze negative su entrambi i percorsi. L'affaticamento fisico e mentale, insieme alle difficoltà nella gestione del tempo, può causare elevati livelli di stress e aumentare il rischio di rallentamenti nel percorso di studi, cali della performance sportiva o, addirittura, l'abbandono di uno dei due ambiti. Inoltre, problemi di assenze, difficoltà di recupero fisico e la gestione complessa delle richieste divergenti possono incidere sul benessere psicofisico degli studenti-atleti, aumentando il rischio di burnout o crisi personali.

2.3.2 Dimensione personale, sociale e reti di supporto

Oltretutto, le richieste sportive e accademiche hanno luogo in fasi di vita caratterizzati da importanti cambiamenti della dimensione personale, in particolare il periodo dell'adolescenza e l'ingresso nell'età adulta prevedono nuove responsabilità, rendendo quindi gli studenti-atleti particolarmente vulnerabili. A livello personale, gli studenti-atleti hanno un tempo libero limitato e spesso devono affrontare ulteriori cambiamenti, come il trasferimento in una nuova città, la lontananza dalla famiglia e dagli amici, la necessità di costruire nuove reti sociali e l'adattamento a nuovi ambienti sportivi e accademici. Per gli atleti, questi fattori rappresentano ulteriori fonti di stress e complessità.

La dimensione sociale svolge un ruolo cruciale nel percorso degli studenti-atleti e le relazioni con genitori, allenatori, compagni di squadra e pari influenzano in modo significativo le qualità dell'esperienza sportiva ed educativa. Gli atleti riconoscono il supporto ricevuto da diversi contesti istituzionali e sportivi, da allenatori e genitori, ma percepiscono il ruolo dei pari e dei colleghi come cruciale per sostenere gli sforzi necessari a progredire sia nello sport sia negli studi.

Reti di supporto stabili e coordinate possono facilitare l'adattamento alle richieste della doppia carriera, mentre relazioni conflittuali o instabili possono aumentare stress, isolamento, e rischi di *dropout*.

In questa fase, anche il ruolo della famiglia rimane importante. I genitori sono una fonte di sostegno significativo, tuttavia possono esercitare una sorta di "gentile pressione" per far continuare gli studi ai figli, questo loro coinvolgimento però potrebbe influenzare lo stress percepito degli atleti.

Questi anni di vita risultano centrali non solo per lo sviluppo sportivo, ma anche per la costruzione del futuro professionale e personale.

2.3.3 Identità atletica e vulnerabilità psicologica

Durante l'adolescenza e la prima età adulta, gli individui affrontano compiti di sviluppo fondamentali legati alla costruzione dell'identità personale. Nel caso degli studenti-atleti, questo processo è spesso fortemente influenzato dall'esperienza sportiva, portando allo sviluppo di un'identità atletica particolarmente forte.

Da un lato una forte identificazione con il ruolo di atleta può essere una risorsa importante, poiché favorisce motivazione, impegno e disciplina, qualità utili per raggiungere successo nello sport. Dall'altro lato, quando l'identità atletica diventa eccessiva e esclusiva, può limitare l'esplorazione di ruoli alternativi e di percorsi educativi e professionali al di fuori dallo sport. In questi casi si verifica la cosiddetta *identity foreclosure*, una condizione in cui l'identità personale dell'individuo risulta quasi interamente centrata sullo sport.

Questo tipo di identità aumenta la vulnerabilità psicologica degli studenti-atleti, soprattutto nelle fasi di transizioni critiche o durante eventi imprevisti, come infortuni, insuccessi sportivi, ma anche in particolar modo la fine della carriera agonistica, ovvero il ritiro.

La realtà sportiva espone gli atleti ad esperienze potenzialmente negative, come la mancata selezione in una squadra, non riuscire ad accedere al livello successivo della carriera sportiva, fallimenti sportivi o infortuni. Situazioni del genere, se non gestite bene, possono incidere sull'identità sportiva e aumentare la vulnerabilità psicologica, soprattutto quando l'identità dell'individuo è molto centrata sul ruolo da atleta. La mancanza di un'identità equilibrata e multidimensionale può inoltre ostacolare il percorso di studi e aumentare il rischio di abbandono dello sport e della formazione.

Per questo motivo, è importante sviluppare un'identità diversificata, ovvero un sé alternativo che integri il ruolo di atleta con quello di studente. Questo favorisce l'adattamento ai cambiamenti e fa da protezione nei momenti critici, tra cui il ritiro dall'attività sportiva.

2.3.4 L'istruzione superiore per gli studenti-atleti

Il termine della scuola secondaria rappresenta uno spartiacque nei percorsi di carriera sportiva. In questa fase i rischi e gli svantaggi dello sport di alto livello diventano sempre più evidenti, per cui emerge la necessità di prendere importanti decisioni a livello sportivo, di formazione accademica o professionale.

Alcuni atleti interrompono il proprio percorso accademico per intraprendere una carriera sportiva professionistica, nonostante le probabilità di realizzare successo siano molto basse. Molti atleti, in seguito, riferiscono rammarico per non aver proseguito gli studi, soprattutto considerando che la maggior parte degli atleti non riesce a costruire una carriera sportiva economicamente sostenibile nel lungo periodo. Altri invece terminano la carriera sportiva, per dedicarsi alla continuazione degli studi oppure al lavoro. Il terzo caso, e al centro di questa tesi, sono gli studenti-atleti, coloro che proseguono entrambi i percorsi in simultanea. A questo proposito, la fine della carriera sportiva, la conclusione degli studi universitari e l'ingresso nel mercato del lavoro non coincidono necessariamente, creando percorsi differenti per gli atleti.

Al contempo, l'equilibrio tra sport e studio non rimane costante nel tempo, in alcune fasi può prevalere l'impegno sportivo, in altre quello accademico. La Dual Career si configura quindi come un processo dinamico, in cui le priorità vengono continuamente riorganizzate in base alle richieste dei diversi contesti e al percorso di sviluppo individuale dell'atleta.

Per gli studenti-atleti la transizione all'istruzione superiore è particolarmente delicata. A differenza della scuola secondaria, l'università è un ambiente meno strutturato e richiede una maggiore autonomia nella gestione degli studi, per via dell'aumento del carico di studio, della necessità di pianificare in modo indipendente il proprio percorso e della riduzione del controllo esterno. È richiesto quindi un investimento personale più consistente, ovvero una maggiore dedizione alle attività accademiche, alla frequenza delle lezioni e allo studio individuale per la preparazione degli esami e ad attività come stage e tirocini.

Le difficoltà accademiche più comuni tra gli studenti-atleti sono la mancanza di tempo e la fatica fisica dovuta alla pratica sportiva, aspetti che rendono più complessa la conciliazione tra sport e studio, ciò inoltre aumenta il rischio di conflitti tra i due ambiti.

Queste difficoltà non dipendono soltanto dal singolo studente-atleta, ma anche dalle caratteristiche dell'ambiente universitario e sportivo in cui è inserito. Il periodo universitario rappresenta infatti una fase particolarmente rilevante anche dal punto di vista sportivo, in cui molti atleti raggiungono o si avvicinano al massimo livello di prestazione.

Essere uno studente-atleta può offrire diversi vantaggi in questa fase di vita. In primo luogo, consente di posticipare l'ingresso immediato nel mercato del lavoro, permettendo agli atleti di concentrarsi ancora sullo sviluppo sportivo. Inoltre, permette di continuare a beneficiare, laddove presenti, delle forme di supporto dedicate agli atleti, di tipo finanziario, logistico e tecnico, e di mantenere una maggiore flessibilità in vista di eventi sportivi di particolare rilevanza.

Il modo in cui gli atleti concludono la carriera universitaria dipende in gran parte dalle scelte fatte all'ingresso, come il corso di laurea, e dallo stato della loro carriera sportiva. Gli atleti che non riescono ad avviare una carriera professionistica o a raggiungere una stabilità economica tendono più frequentemente a investire nella propria formazione accademica, riconoscendo il valore in prospettiva occupazionale post-carriera.

Da questo punto di vista, gli studenti-atleti assumono progressivamente una maggiore responsabilità nella gestione del proprio percorso di carriera, sia sportivo sia accademico. La capacità di pianificare, prendere decisioni consapevoli e gestire le proprie risorse diventa quindi un elemento centrale per affrontare con successo la doppia carriera. Per queste ragioni emerge chiaramente la necessità di forme di supporto strutturate e coordinate, in grado di sostenere gli studenti-atleti nella gestione della doppia carriera.

2.3.5 La Dual Career come fattore protettivo

Gli atleti inseriti in un percorso di Dual Career gestiscono simultaneamente le richieste legate all'istruzione, all'allenamento sportivo e alla futura occupazione, accanto allo sviluppo della loro carriera atletica.

Alla luce delle sfide descritte, la Dual Career può essere interpretata come un importante fattore protettivo in grado di ridurre i rischi a cui sono esposti gli studenti-atleti. Secondo la letteratura internazionale, una parte significativa di giovani atleti abbandona la pratica sportiva precocemente perché ritenuta come incompatibile con altri obiettivi di vita, in particolare con il percorso di istruzione.

I programmi di DC rispondono a questa criticità, poiché mirano a coordinare e sostenere gli atleti nella conciliazione delle richieste sportive e formative, aiutando a trattenere giovani talenti sia nel sistema sportivo sia nel sistema educativo.

Eppure, la Dual Career non deve essere intesa esclusivamente come una strategia per conciliare sport e istruzione nel breve periodo, ma come un investimento di lungo termine sul benessere, sull'inclusione sociale e, come verrà approfondito più avanti, sull'occupabilità degli studenti-atleti. Programmi di doppia carriera ben strutturati favoriscono infatti lo sviluppo di competenze trasferibili, sostengono la costruzione di un'identità più equilibrata e preparano gli atleti ad affrontare in modo più efficace le transizioni di carriera, in particolare quella legata al ritiro dall'attività sportiva.

Questo ruolo della DC diventa centrale nel contesto universitario, che sarà approfondito nel paragrafo successivo, e costituisce il presupposto per il collegamento tra Dual Career ed employability, sviluppato nella parte finale del capitolo.

2.4 Il ruolo dell'università

2.4.1 L'università come attore chiave nell'ecosistema di Dual Career

Il successo nella conciliazione tra sport e formazione non dipende soltanto dalle risorse individuali dell'atleta, ma anche dall'ambiente in cui è inserito. Nel contesto europeo, solo recentemente si è assistito a una maggiore collaborazione tra organismi sportivi, istituzioni educative e ministeri dell'istruzione per sostenere lo sviluppo degli atleti di talento.

La Dual Career è un sistema di responsabilità condivisa tra i vari attori coinvolti: università, organizzazioni sportive, famiglie e istituzioni pubbliche, e implica un equilibrio tra diritti e obblighi degli stakeholder. Laddove i diritti siano adeguatamente riconosciuti, le istituzioni possono aspettarsi dagli atleti un impegno serio nello sviluppo del proprio potenziale sportivo, mentre gli atleti possono contare su un trattamento equo e adeguato nel loro percorso educativo.

All'interno dei Dual Career Development Environments (DCDE) l'istruzione superiore rappresenta uno snodo cruciale, in grado di sostenere la doppia carriera attraverso politiche di flessibilità accademica, servizi di supporto e una mediazione con il sistema sportivo. Nel DCDE la combinazione tra sport e studio è facilitata da una responsabilità condivisa, che riduce il carico individuale sull'atleta e riduce la necessità di negoziare accordi individualmente. La ricerca evidenzia come contesti strutturati e coordinati contribuiscano a diminuire i livelli di stress e a favorire migliori prestazioni sia nello sport sia nello studio.

Nella Dual Career universitaria, il principio di equità è inteso come equità di processo, e non come equità di risorse o di risultati. Questo implica il riconoscimento delle particolari esigenze sportive per garantire condizioni eque rispetto agli altri studenti. Esempi di equità di

processo includono l'accesso a un supporto didattico adeguato, tempi sufficienti per la preparazione degli esami e valutazioni non penalizzanti in caso di impegni sportivi internazionali. L'obiettivo della DC non è semplificare il percorso universitario, ma renderlo compatibile con una carriera sportiva d'élite senza compromettere la qualità della formazione.

La particolarità del periodo universitario e la complessità di combinare la vita sportiva con un percorso universitario richiede un investimento consistente e strutturato. Anche un atleta ben preparato può incontrare difficoltà in un ambiente rigido e poco flessibile. Per questo motivo, l'università dovrebbe offrire politiche ben organizzate, servizi dedicati e un riconoscimento istituzionale dello status di studente-atleta, così da compensare carenze individuali e favorire esiti positivi sportivi e accademici.

In molti contesti universitari, la possibilità di proseguire allo stesso tempo una formazione accademica e una carriera sportiva non è prevista. Di conseguenza gli atleti non scelgono il corso di studio in base ai loro interessi o prospettive future ma quello più conciliabile con i loro impegni sportivi, spesso le uniche facoltà adatte sono quelle ad indirizzo sportivo. Ciò evidenzia l'importanza di promuovere una maggiore consapevolezza sul valore della DC, non solo tra gli studenti-atleti, ma anche tra gli stakeholder coinvolti, al fine di favorire scelte formative più libere e coerenti con i propri obiettivi di lungo periodo.

2.4.2 Misure di supporto alla Dual Career nelle università

Nel contesto universitario, il supporto alla Dual Career assume caratteristiche specifiche. È possibile individuare tre principali categorie di intervento:

- 1) Servizi accademici dedicati agli studenti-atleti (tutoraggio, flessibilità negli orari e supporto allo studio).
- 2) Strutture sportive d'élite nell'ambiente universitario, per consentire standard di allenamento adeguati.
- 3) Preparazione alla carriera post-sportiva, con orientamento professionale, sviluppo di competenze trasferibili e assistenza nella transizione verso il mercato del lavoro.

Queste tre aree mostrano che l'impegno delle università non si limita alla fase di studio, ma include anche la preparazione di una carriera sostenibile nel lungo periodo.

I servizi di supporto sono un presupposto per una Dual Career efficace. Per prima cosa devono tenere conto delle esigenze legate allo sport, allo studio e al lavoro, offrendo sostegno continuativo nelle varie fasi della carriera dell'atleta. In gran parte degli stati membri gli atleti d'élite possono godere per diritto di benefici specifici. Tuttavia, per la messa in pratica le università dispongono di un elevato grado di autonomia, definendo in modo autonomo status,

obiettivi, criteri di accesso e misure operative dei programmi di DC. Tra i possibili benefici per i partecipanti alla Dual Career rientrano borse di studio, flessibilità per esami, didattica a distanza, assenze giustificate, supporto amministrativo e organizzativo, possibilità di accedere a impianti sportivi, collaborazioni con le facoltà sportive e facilitazioni per l'ammissione a corsi di studi in ambito sportivo.

I programmi più efficaci non si limitano a misure compensative sul piano accademico, ma integrano anche servizi di assistenza psicologica e supporto allo studio, nonché programmi di crescita personale che includono interventi di sviluppo delle life skills (competenze per la vita), quali gestione del tempo e dello stress, comunicazione, problem solving e definizione di obiettivi. Tali competenze risultano efficaci nella gestione della doppia carriera nel breve periodo, ma soprattutto rilevanti in prospettiva professionale. Alcuni programmi di Dual Career offrono attività di orientamento educativo e professionale, oltre a un accompagnamento nelle transizioni, aiutando gli atleti a riflettere sul proprio futuro al di là della carriera sportiva. Altri, invece, favoriscono lo sviluppo di reti informali e l'esposizione ai contesti professionali attraverso stage, tirocini e visite aziendali.

Tali servizi richiedono figure qualificate come psicologi, consulenti di carriera, manager, docenti e tutor accademici, in grado di operare in modo coordinato nell'ambiente sportivo e educativo. Esperienze di lavoro, come tirocini o collaborazioni con aziende possono ulteriormente facilitare la transizione post-sportiva o post-universitaria, riducendo l'incertezza legata all'ingresso nel mercato del lavoro. Alcune università hanno infine introdotto anche forme di mentoring e supporto tra pari, coinvolgendo studenti-atleti senior o alumni come figure di riferimento, con cui possono creare contatti e apprendere dalle loro esperienze.

In questa prospettiva, studi recenti sottolineano come l'università rappresenti un attore chiave nella prevenzione del *dropout* degli studenti-atleti, proprio attraverso le varie misure e benefici offerti (Martiniello et al., 2025). Le politiche di Dual Career sottolineano l'importanza di una collaborazione tra gli stakeholder per costruire strutture di sostegno stabili e coordinate, capaci non solo di rendere sostenibile la combinazione tra sport e istruzione, ma anche di contribuire allo sviluppo di competenze e alla preparazione per il futuro lavorativo, migliorando l'occupabilità. Questo richiede un forte impegno nella sensibilizzazione di tutti gli stakeholder coinvolti, tra cui docenti, federazioni, club sportivi, famiglie, aziende e datori di lavoro, sul valore e sulle potenzialità della DC.

Un programma di DC efficace richiede inoltre sistemi di monitoraggio e valutazione del rendimento accademico e sportivo, includendo anche indicatori per valutare il benessere e la soddisfazione degli studenti-atleti, il livello di utilizzo dei servizi offerti e gli esiti delle transizioni post-universitarie e post-sportive. Ciò consente un miglioramento continuo del programma e permette di valutare i suoi effetti sul futuro dei partecipanti.

L'università assume quindi un ruolo cruciale nel garantire l'apprendimento di queste capacità e nell'aiutare gli studenti-atleti a riconoscerle, valorizzarle e trasferirle in ambito lavorativo. In sostanza, l'università si presenta come punto centrale tra Dual Career e employability.

2.5 Dual Career e employability

Prima di analizzare il caso studio, approfondito nel capitolo successivo, è necessario chiarire il legame tra la Dual Career e l'employability. Per farlo bisogna adottare una prospettiva integrata che unisce contributi teorici sull'employability e sulla carriera atletica, orientamenti di policy europee e nazionali che definiscono priorità, obiettivi e responsabilità degli stakeholder e infine pratiche concrete e servizi di supporto, in questo caso specifico, dell'istruzione superiore.

Da qui emerge il ruolo della Dual Career come strumento capace non solo di sostenere la performance sportiva e il successo accademico, ma anche di favorire lo sviluppo dell'employability e la preparazione alla vita dopo la carriera sportiva. Questa premessa è in linea con quanto sostenuto da Griffiths et al., (2017) che analizzano l'impatto dell'impegno sportivo sull'employability dei laureati attraverso una triangolazione di prospettive, che include laureati, datori di lavoro e dirigenti universitari di alto livello, per evidenziare come lo sport sia percepito come un investimento che genera valore aggiunto per lo sviluppo dell'employability. Inoltre risulta coerente con la prospettiva di Condello et al. (2019), secondo cui l'efficacia della Dual Career dipende dall'intersezione tra risorse individuali, relazioni di supporto e politiche istituzionali, sottolineando la necessità di una cooperazione strutturata tra gli stakeholder.

Alla luce di queste prospettive, il presente paragrafo analizza come e perché la Dual Career rappresenti un elemento chiave per la costruzione delle prospettive occupazionali degli studenti-atleti, con particolare attenzione alla post-carriera sportiva e la transizione verso il mercato del lavoro.

2.5.1 Centralità dell'employability per gli studenti-atleti

Il costrutto di employability può essere interpretato come un ponte tra la carriera sportiva e i percorsi di formazione e lavoro, assumendo rilevanza in vari momenti della carriera sportiva. In particolare, risulta centrale quando gli atleti sono ancora attivi nello sport d'élite (fase attiva), nel periodo in cui pianificano o affrontano il ritiro dall'attività agonistica senza avere ancora una nuova occupazione (fase di ritiro) e nella fase della carriera post-sportiva.

La motivazione dietro all'inizio di un percorso Dual Career deriva da un insieme di ambizioni personali e necessità pratiche. Il percorso di formazione accademico o lavorativo, da un lato, offre stimoli cognitivi, competenze aggiuntive e un senso di realizzazione che va oltre lo sport. Dall'altro lato, l'incertezza della carriera sportiva rende prudente per gli atleti investire in una sorta di "assicurazione" per la vita dopo.

In tal senso, il sondaggio internazionale FISU³ – EAS⁴ mostra come molti studenti-atleti sperimentino già durante la carriera attiva vincoli concreti (assenze dalle lezioni, sovraccarico e incertezza finanziaria), che incidono sulla costruzione delle prospettive future (Condello et al., 2019).

Per gli atleti, la questione dell'employability è una continua preoccupazione durante l'intera carriera sportiva. Ciò è legato a diversi fattori come l'instabilità contrattuale tipica del settore sportivo, la difficoltà nel trovare un lavoro compatibile con gli impegni agonistici, la necessità di cercare alternative professionali in seguito a infortuni, e in modo particolare, le sfide che le atlete femminili devono affrontare in relazione alla maternità. Al termine della carriera agonistica, queste criticità tendono ad intensificarsi.

Come già evidenziato in precedenza, una delle transizioni più critiche per gli atleti è il ritiro dall'attività sportiva. Il tema della transizione di fine carriera è strettamente legato al concetto di employability, che nel tempo si è evoluto da una prospettiva strettamente individuale, determinata dal possesso di capitale umano necessario per entrare in un ambito professionale specifico e caratterizzata da una carriera lineare, in un fenomeno multidimensionale, lifelong, e life-wide.

³ Federazione internazionale sport universitari

⁴ European Athlete as Student network

Un gruppo fortemente coinvolto nel dibattito sull'employability è quello dei laureati, per i quali l'inserimento nel mercato del lavoro è particolarmente rilevante. Gli studenti e le istituzioni di istruzione superiore sono attori chiave nell'ambito della Dual Career, in quanto il contesto accademico è uno dei principali luoghi in cui si sviluppano le competenze e le risorse necessarie per l'employability futura. La DC favorisce la crescita personale dell'atleta nel lungo periodo, contribuendo allo sviluppo di competenze e risorse utili sia durante la carriera sportiva sia nelle fasi di transizione successive.

Nel mercato del lavoro attuale, caratterizzato da profondi cambiamenti legati alla globalizzazione e all'intelligenza artificiale, sia l'employability sia la graduate employability assumono un significato dinamico e multidimensionale, risultando fortemente influenzate da fattori individuali, formativi e contestuali. La nuova fase di carriera ha progressivamente superato il concetto di carriera lineare basato sul modello "una vita, una carriera" orientandosi verso modelli di carriera più complessi, discontinui e centrati sull'individuo, in cui le transizioni di carriera sono una componente strutturale lungo tutto l'arco della vita.

In tale prospettiva, l'inclusione di una dimensione accademica negli studi di carriera di atleti rende possibile contestualizzare in modo integrato la carriera sportiva e quella formativa, offrendo una chiave di lettura utile per comprendere il ruolo della Dual Career nello sviluppo dell'employability per gli studenti-atleti.

2.5.2 Il valore e il limite delle competenze sportive e della Dual Career per l'employability

La pratica sportiva di alto livello consente agli atleti di sviluppare una serie di competenze trasferibili, come la gestione del tempo, la resilienza e l'orientamento agli obiettivi, che possono essere spendibili anche in ambito accademico e lavorativo.

I risultati dello studio di Griffiths et al., (2017) mostrano come il coinvolgimento nello sport rappresenti un valore aggiunto, oltre alle qualifiche disciplinari, consentendo ai laureati di sviluppare competenze rilevanti per l'employability, che sono ricercate dai datori di lavoro e quindi permettono di facilitare l'accesso e di differenziarsi sul mercato del lavoro. Tuttavia, la letteratura evidenzia come la sola esperienza sportiva non garantisce lo sviluppo automatico di competenze spendibili per il mercato del lavoro.

È qui che la Dual Career assume un ruolo centrale e può essere interpretata come un vero e proprio moltiplicatore delle competenze sviluppate attraverso l'esperienza sportiva. La combinazione strutturata tra sport e una seconda sfera di sviluppo, come l'istruzione o il lavoro, produce effetti bidirezionali, in cui ciascun ambito influenza e rafforza l'altro. In un contesto

Dual Career, competenze come la gestione del tempo, la definizione delle priorità e la gestione dello stress vengono necessariamente affinate. La necessità di combinare due carriere parallele spinge gli atleti a essere più organizzati e aiuta a migliorare la qualità delle prestazioni sportive.

Molti atleti riportano come l'impegno nello studio o nel lavoro rappresenti anche una sorta di pausa mentale dalle pressioni legate alla performance sportiva, offrendo al tempo stesso un'identità più ampia su cui poter fare affidamento. Inoltre, permette di coltivare competenze, qualifiche e risorse personali che vanno oltre lo sport, favorendo un senso di realizzazione e di crescita anche al di fuori dell'ambito sportivo. Ciò accresce l'autostima e la fiducia in sé, peraltro le esperienze positive dello sport possono tradursi in maggiore motivazione e disciplina in ambito accademico.

Avere un'altra sfera di impegno aiuta inoltre a mantenere una prospettiva più equilibrata, riducendo il rischio che le difficoltà sportive assumano un peso eccessivo sul piano emotivo. Allo stesso tempo, la stimolazione intellettuale e le reti sociali dell'istruzione o del lavoro possono generare benefici psicologici che incidono positivamente sul benessere personale e, anche sulla performance sportiva. In questo senso, la Dual Career struttura il tempo e le energie in modo più consapevole, gli atleti imparano ad utilizzare il tempo limitato in maniera più efficace, sia nello studio sia nello sport, rispetto a chi dispone di maggiore tempo ma lo utilizza in modo meno efficiente.

Studi recenti descrivono la Dual Career come un fattore protettivo per preparare la transizione verso il mercato del lavoro, non solo attraverso il conseguimento di titoli di studio, ma soprattutto mediante lo sviluppo di competenze trasversali rilevanti per l'employability. In particolare, un recente studio quantitativo condotto su studenti-atleti d'élite mostra come le competenze di gestione della Dual Career e di pianificazione della carriera, insieme alle capacità di innovazione, siano fattori significativi della self-perceived employability (Martínez-González et al., 2025). Tali competenze includono la gestione del tempo e delle priorità, l'autonomia, la pianificazione a lungo termine, l'adattamento a contesti complessi e il lavoro sotto pressione, e risultano altamente trasferibili e coerenti con le richieste del mercato del lavoro contemporaneo.

Peraltro, la letteratura evidenzia come la partecipazione in un percorso di Dual Career sia associata a numerosi benefici dal punto di vista psicologico e identitario, in particolare sviluppa una maggiore resilienza psicologica, un'identità più equilibrata e migliora l'adattamento durante transizioni di carriera e il livello di soddisfazione di vita. Lo sviluppo di un'identità più ampia e articolata riduce i rischi legati all'identity foreclosure, che viene contrastata attivamente dalla Dual Career, in quanto gli atleti rimangono coinvolti in compiti esplorativi e di sviluppo anche al di fuori dallo sport. Coloro che riescono a bilanciare lo sport con altri ruoli riportano infatti una migliore regolazione emotiva, una maggiore soddisfazione personale e minori livelli di disagio psicologico rispetto a coloro che seguono percorsi esclusivamente sportivi.

Secondo gli atleti di doppia carriera le attività non sportive sono in grado di mantenerli con i piedi per terra, questo si traduce in minore rischio di burnout. La Dual Career inoltre può servire come strategia di coping per molteplici fonti di stress, offrendo distrazione e sollievo dalle sfide sportive. Avere impegni extra-sportivi aiuta a ridimensionare l'impatto degli insuccessi sportivi, favorendo una ripresa emotiva più rapida e una maggiore capacità di adattamento. Questo vale anche durante il recupero da un infortunio, poiché gli atleti di Dual Career hanno il vantaggio di potersi concentrare sugli studi o sul lavoro, mentre gli atleti che si dedicano solo ed esclusivamente allo sport potrebbero sentirsi più facilmente bloccati.

La Dual Career considera quindi l'atleta come individuo intero, i cui bisogni e risorse non possono essere ridotti alla sola sfera sportiva. Un'identità più equilibrata e la disponibilità di risorse personali diversificate rappresentano elementi che, oltre a sostenere il benessere e l'adattamento dell'atleta, possono costituire una base favorevole anche per lo sviluppo dell'employability nelle fasi successive della carriera.

L'impatto dell'esperienza sportiva sull'employability riguarda soprattutto lo sviluppo di soft skills piuttosto che competenze tecniche specifiche. Tra le competenze più frequentemente associate alla partecipazione sportiva emergono capacità organizzative, gestione del tempo, lavoro di squadra, leadership, competitività, comunicazione, gestione della pressione e motivazione, tutte qualità ampiamente riconosciute dai datori di lavoro come rilevanti nei contesti professionali (Griffiths et al., 2017).

Accanto a questi aspetti positivi, le competenze sviluppate per via dell'attività sportiva rischiano di perdere il loro valore se non vengono trasferite in modo adeguato all'interno del mondo del lavoro. Per questo motivo gli atleti devono saper spiegare e poi applicare effettivamente queste competenze anche in ambito lavorativo, non solo sportivo. Come mostrano i risultati dello studio di Griffiths et al., (2017) l'esperienza sportiva di per sé non è

sufficiente, gli studenti devono avere la capacità di riconoscere e articolare le competenze trasferibili sviluppate. Spesso tali competenze rimangono implicite e risultano difficili da inserire in un CV o da tradurre per i datori di lavoro, con il rischio che non vengano pienamente riconosciute dal mercato del lavoro. In assenza di percorsi intenzionali di riflessione e mediazione istituzionale, il potenziale formativo dello sport rischia di rimanere implicito, generando un possibile skill mismatch, ossia disallineamento tra competenze sviluppate nell'esperienza sportiva ed employability effettiva (Gozzoli et al., 2023). Anche quando gli atleti possiedono competenze e risorse rilevanti, la mancanza di qualifiche formali, titoli di studio o contesti formativi adeguati può esporli a difficoltà significative nell'inserimento lavorativo al termine della carriera sportiva

2.5.3 Dual Career come preparazione alla transizione post-sportiva e all'ingresso nel mercato del lavoro

Come già evidenziato nelle politiche europee sulla Dual Career, l'inserimento lavorativo post-carriera rappresenta uno degli obiettivi chiave degli interventi rivolti agli atleti, inoltre sottolineano l'importanza di accompagnare gli atleti non solo durante la carriera sportiva, ma anche nella fase di fine carriera e di reintegrazione nel mercato del lavoro.

Considerata la breve durata della carriera sportiva rispetto alle carriere professionali tradizionali e il fatto che molti atleti non riescono a costruirsi una stabilità economica piena, diventa fondamentale che siano preparati ad affrontare il ritiro dall'attività sportiva. La transizione alla carriera post-sportiva rappresenta infatti il passaggio verso una nuova fase di vita, in cui l'atleta deve adattarsi e iniziare o continuare un percorso di studi oppure trovare o riprendere un'occupazione lavorativa.

Si tratta di una transizione che può risultare particolarmente complessa se non viene adeguatamente preparata. Per cui, è cruciale offrire strumenti di supporto come servizi di orientamento professionale, opportunità di tirocinio, creazione di reti professionali e collaborazioni con il mondo del lavoro. Concentrarsi unicamente sullo sport rende infatti gli atleti più vulnerabili nella fase post-carriera sportiva, aumentando le difficoltà legate all'ingresso nel mercato del lavoro. Questa condizione conferma la necessità di programmi di Dual Career capaci di accompagnare e responsabilizzare gli atleti già durante la loro carriera attiva, favorendo il benessere e prevenendo criticità occupazionali e personali dopo il ritiro.

In questo processo, l'università può quindi avere un ruolo centrale come mediatore tra il mondo dello sport e quello del lavoro. Essa rappresenta un contesto in cui sviluppare competenze utili e spendibili nel mercato del lavoro, oltre che uno spazio in cui l'atleta può

essere seguito nella transizione verso la vita post-sportiva. È proprio all'interno dell'istruzione superiore che l'employability degli studenti-atleti può essere sviluppata in modo più strutturato e consapevole.

Senza una preparazione adeguata durante la carriera sportiva, il momento del ritiro espone l'atleta a rischi sia occupazionali sia identitari. D'altro canto, il possesso di interessi, competenze e ruoli significativi anche al di fuori dello sport invece, facilita il passaggio alla vita post-agonistica. In quest'ottica, la DC rappresenta una vera e propria strategia di tutela, che sostiene il benessere complessivo e amplia le prospettive future, andando oltre una visione focalizzata solo sulla performance sportiva di breve periodo.

La Dual Career può dunque essere interpretata come uno strumento di salvaguardia che favorisce lo sviluppo di profili più flessibili, proattivi e orientati al cambiamento, in linea con le richieste del contesto lavorativo contemporaneo. Al momento del ritiro, gli atleti di Dual Career dispongono più frequentemente di un titolo di studio o di esperienze lavorative rilevanti, elementi che facilitano l'ingresso nel mondo del lavoro. Al contrario, gli atleti che hanno rinunciato a percorsi alternativi durante la carriera sportiva rischiano di dover iniziare da zero, dal punto di vista accademico o lavorativo, in una fase più avanzata della vita.

La letteratura rivela al riguardo che gli atleti con un background di Dual Career affrontano la fine della carriera sportiva in modo più fluido e che abbiano maggiori esperienze di successo nella transizione alla vita post-sportiva rispetto a coloro che hanno seguito percorsi esclusivamente sportivi. Avere una qualifica o una traiettoria professionale alternativa su cui poter contare facilita la gestione delle criticità legate alla fine carriera agonistica e rende la transizione verso il lavoro più equilibrata e sostenibile.

Sebbene, intraprendere un percorso di studi e conseguire un titolo di istruzione superiore migliori la qualità della transizione post-carriera, la letteratura evidenzia come ciò non garantisce automaticamente un inserimento lavorativo efficace. Anche atleti con un buon livello di istruzione possono infatti incontrare difficoltà occupazionali nella fase di ritiro, spesso legate alla mancanza di esperienze pratiche, di reti di contatto e di una chiara pianificazione della carriera futura.

In questa prospettiva, la Dual Career non può limitarsi alla sola combinazione tra sport e istruzione, ma deve essere accompagnata da strumenti di orientamento professionale, di pianificazione della carriera post-sportiva e di sviluppo consapevole delle competenze trasferibili già durante la carriera sportiva (Martiniello et al., 2025).

2.5.4 Criticità e limiti della Dual Career

Prima o poi, ogni atleta è chiamato ad affrontare il ritiro dall'attività sportiva. Il ritiro è una transizione particolarmente delicata, multiforme, complessa e fortemente soggettiva. La letteratura ha evidenziato come la qualità dell'adattamento alla fase post-carriera sia influenzata da vari fattori, tra cui: l'identità atletica e il grado di volontarietà della transizione, che possono incidere significativamente sul benessere e sulle prospettive future dell'atleta.

Le sfide legate al ritiro includono incertezze in relazione all'occupazione e al cambiamento nello stile di vita, sentimenti di vulnerabilità nella gestione di aspettative, obiettivi e progetti futuri personali, ansia dell'ignoto e barriere di accesso per ottenere posizioni lavorative soddisfacenti. Tra le diverse transizioni della carriera sportiva, il ritiro emerge dunque come una delle più critiche, soprattutto in assenza di una preparazione adeguata.

Tali difficoltà del ritiro risultano spesso anticipate da criticità già presenti nella fase universitaria: Condello et al. (2019) evidenziano compromessi ricorrenti tra sport e studio, con effetti cumulativi sul carico percepito e sull'adattamento dell'atleta.

Alle difficoltà legate al ritiro si aggiungono problematiche di natura occupazionale, ovvero la transizione dalla carriera accademica a quella lavorativa. Spesso gli atleti sono costretti ad aumentare i propri sforzi per garantirsi una maggiore sicurezza finanziaria e personale attraverso l'ingresso nel mercato del lavoro. Questo è necessario, soprattutto per gli atleti che non possono contare su un reddito derivante dai risultati sportivi. In molti casi, la necessità di ottenere una formazione professionale e trovare un lavoro per mantenersi rappresenta uno dei motivi che portano a terminare la carriera sportiva.

Alcuni studi evidenziano come gli atleti possano trovarsi in una condizione di ritardo occupazionale, dovuta alla limitata possibilità di accumulare esperienze lavorative, tirocini e reti professionali durante gli anni dedicati allo sport. Nel presente lavoro tale dinamica viene ricondotta al concetto di *employability gap*, inteso come distanza tra le risorse professionali degli atleti e le richieste del mercato del lavoro.

Di conseguenza, gli atleti possono trovarsi in una posizione di svantaggio rispetto ai coetanei non-atleti in termini di competenze professionali, esperienza pratica e capitale relazionale, elementi chiave per un inserimento efficace nel mercato del lavoro.

Inoltre, la letteratura sottolinea il fatto che per le imprese sia difficile adattarsi alle esigenze particolari legate alla carriera sportiva e alla gestione del tempo, rendendo più complesso l'adattamento reciproco tra atleta e contesto lavorativo. Per queste ragioni, governi, organizzazioni sportive e gli stessi atleti hanno progressivamente richiamato l'attenzione sulla necessità di migliorare la qualità e l'accessibilità dei servizi di supporto dedicati ai giovani

sportivi. Nonostante ciò, l'implementazione della Dual Career presenta ancora limiti e discontinuità a livello istituzionale e organizzativo.

In aggiunta, emerge una limitata consapevolezza dei programmi e delle politiche di Dual Career, a fronte di un forte affidamento su figure informali come genitori e allenatori. Ciò rafforza la necessità di una rete istituzionale più visibile e coordinata tra sport, università e policy-maker (Condello et al., 2019).

Nell'insieme, queste criticità evidenziano come la mancanza di un percorso strutturato di Dual Career possa amplificare i rischi occupazionali e identitari nella fase post-sportiva. La DC emerge pertanto non solo come opportunità di sviluppo personale, ma come strumento fondamentale di prevenzione rispetto alle difficoltà che caratterizzano l'ingresso degli atleti nel mondo del lavoro.

In merito, la letteratura evidenzia come un'eccessiva identità sportiva possa aumentare la vulnerabilità nella fase di ritiro, mentre lo sviluppo di un'identificazione più ampia e diversificata favorisca transizioni più adattive, con una minore incidenza di crisi identitarie. In questa prospettiva, il fenomeno della identity foreclosure risulta associato a difficoltà significative nella fase post-sportiva, incluse sensazioni di vuoto, perdita di direzione e sintomi depressivi.

In linea con quanto emerso da questo capitolo e dalle Linee guida europee sulla Dual Career, i benefici dei percorsi di doppia carriera non si limitano all'ambito sportivo e accademico, ma includono effetti positivi sulla salute, sullo sviluppo personale e sulle dimensioni sociali. In particolare viene sottolineato il ruolo della Dual Career nella preparazione al pensionamento atletico, grazie ad una migliore pianificazione del ritiro, la prevenzione delle crisi di identità e un adattamento più breve alla vita post-sportiva, nonché migliori prospettive occupazionali future degli studenti-atleti.

Tuttavia, la letteratura evidenzia anche la presenza di criticità che, se non adeguatamente gestite, possono compromettere l'efficacia di tali percorsi. La presenza di benefici potenziali non garantisce automaticamente l'efficacia dei programmi di Dual Career nella pratica, né tantomeno lo sviluppo dell'occupabilità degli studenti-atleti.

Alla luce di queste considerazioni, il capitolo successivo analizza se e in che modo un programma di Dual Career pratico possa contribuire concretamente allo sviluppo dell'employability degli studenti-atleti, attraverso il caso studio dell'Università di Milano-Bicocca e l'utilizzo del modello teorico di Clarke.

Capitolo 3 - Il caso studio: il programma Dual Career dell'Università Bicocca

3.1 Dual Career nel contesto universitario italiano

Prima di presentare il caso studio del programma Dual Career dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca, è utile inquadrare il contesto universitario italiano, che si è sviluppato in modo progressivo e non uniforme. Come evidenziato da Aquilina e Henry (2010), in Italia ha storicamente prevalso una forte centralità dello stato nella governance dello sport, tuttavia, per molti anni l'approccio all'istruzione superiore universitaria degli atleti è stato *laissez-faire*, caratterizzato dall'assenza di strutture formali e di un supporto istituzionale.

Questa impostazione ha determinato una notevole difformità tra atenei e ha reso necessario il ricorso ad accordi informali tra università e mondo sportivo, con conseguenti difficoltà nel conciliare in modo efficace impegni accademici e sportivi. Nonostante i progressi degli ultimi anni, i programmi di Dual Career nelle università italiane presentano ancora oggi un'elevata variabilità.

Un passaggio rilevante è l'adozione delle Linee guida europee del 2012, e sul piano nazionale, la sottoscrizione del Protocollo d'Intesa tra MIUR⁵, CONI⁶, CRUI⁷, CIP⁸ e ANDISU⁹ nel 2016, che ha contribuito a rafforzare il sostegno ai percorsi universitari degli atleti di alto livello.

Un ulteriore sviluppo è costituito dalle Linee guida nazionali per l'incentivo e il sostegno della Dual Career degli atleti di alto livello che intraprendono la carriera universitaria del 2023, elaborate dal Tavolo CONI-CUSI¹⁰-UNISPORT ITALIA¹¹, istituito a seguito del Protocollo d'intesa del 2020 e che ha lavorato sul documento tra gennaio e giugno 2022, con la successiva adesione del CIP. Il documento, coerente con le Linee guida europee del 2012, mira a promuovere una maggiore uniformità tra gli atenei e a definire standard minimi per i programmi di doppia carriera. Le linee guida italiane contribuiscono a chiarire i criteri per il riconoscimento dello status di studente-atleta e a individuare misure essenziali di supporto, riconoscendo il valore dello sport come strumento di apprendimento e il legame tra sport, istruzione, formazione professionale e occupabilità.

⁵ Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

⁶ Comitato Olimpico Nazionale Italiano

⁷ Conferenza dei Rettori delle Università Italiane

⁸ Comitato Italiano Paralimpico

⁹ Associazione Nazionale degli Organismi per il Diritto allo Studio Universitario

¹⁰ Centro Universitario Sportivo Italiano

¹¹ Sistema sportivo universitario nazionale

Nel 2023, CIP, CONI, CRUI e FONDAZIONE Milano Cortina 2026 hanno inoltre firmato una Lettera d'intenti per promuovere l'adozione delle Linee Guida sulla Dual Career da parte degli organismi competenti, con l'obiettivo di garantire uniformità tra gli atenei e il rispetto di standard minimi per l'eventuale finanziamento dei programmi.

Alla luce del quadro generale italiano, il seguente paragrafo presenta il programma Dual Career dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca e lo analizza come caso studio, esaminando il contributo allo sviluppo dell'employability degli studenti-atleti attraverso il modello teorico di Clarke.

3.2 Il programma Dual Career Bicocca

3.2.1 Origine e contesto

Il programma Dual Career nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca nasce dalla collaborazione tra CUS Bicocca Centro Sportivo Universitario e l'Università Bicocca, con l'obiettivo di offrire servizi e benefit agli studenti-atleti, migliorando la risposta alle loro esigenze e fornendo un miglior supporto formativo.

Il progetto è stato avviato a partire dall'anno accademico 2021/2022 come opportunità per gli studenti di coniugare il loro doppio percorso attraverso supporto e interventi.

3.2.2 Filosofia del programma

Secondo una referente del programma, la filosofia della Dual Career in Bicocca può essere sintetizzata in due parole chiave: flessibilità e accompagnamento. In particolare sottolinea: *“La vita universitaria è molto strutturata e rigida, non va d'accordo invece con l'attività sportiva (...) il programma cerca di migliorare la flessibilità. Per quanto riguarda l'accompagnamento (...) tutor psicologi (...) per aiutare il doppio percorso e dare un aiuto effettivo.”*

La flessibilità accademica e l'accompagnamento di tutoraggio risultano coerenti con la letteratura sulla Dual Career, che sottolinea l'importanza di questo tipo di supporto.

3.2.3 Requisiti di accesso

Per poter accedere al programma è richiesto il possesso di requisiti accademici e sportivi. È necessario essere iscritti all'Università degli Studi di Milano Bicocca e risultare tesserati a una Federazione Sportiva Nazionale (FSN) o Disciplina Sportiva Associata (DSA) riconosciuta dal CONI o dal CIP.

Inoltre lo studente deve essere in possesso di almeno uno dei requisiti sportivi:

- Essere convocato in programmi di preparazione olimpica o paraolimpica
- Convocazione in squadre nazionali
- Qualifica di atleta di interesse nazionale
- Posizionamento nei primi 32 posti della classifica nazionale
- Partecipare a campionati professionistici o di massima categoria
- Partecipazione a Universiade o campionati mondiali universitari
- Atleti federali delle squadre CUS Bicocca

La candidatura prevede la compilazione di un modulo in cui vengono richieste informazioni relative all'attività sportiva, al livello agonistico e ai risultati conseguiti. Tali criteri sono definiti sulla base delle Linee guida nazionali sulla Dual Career elaborate da CONI, Federcusi¹² e Unisport Italia. La candidatura viene valutata da una commissione composta dalla Delegata allo Sport e componenti del Comitato sportivo universitario. Ogni anno accademico vengono ammessi un numero limitato di atleti nuovi, per l'anno accademico 2025/2026 sono stati ammessi 19 nuovi studenti-atleti. La permanenza nel programma richiede il conseguimento di almeno 18 CFU per anno accademico.

¹² Federazione Italiana dello Sport Universitario

3.2.4 Aree di intervento e benefici

I benefici del programma per studenti-atleti riguardano tre aree: supporto accademico e organizzativo, supporto psicologico-motivazionale e riconoscimento istituzionale del percorso di studente-atleta. Inoltre:

- Contatto costante con i presidenti dei CCD¹³/coordinatori che verranno informati della presenza di atleti/e
- Servizio individualizzato di tutoring, orientamento e monitoraggio del percorso accademico
- Flessibilità nella sessione d'esame (possibilità di richiedere lo spostamento di un esame nel caso in cui impegni sportivi impediscono di essere presenti alla data dell'appello)
- Giustificazione delle assenze alla frequenza obbligatoria di una lezione o di un laboratorio, qualora tale assenza coincida con una partita o manifestazione federale nazionale o internazionale o periodo di raduno tecnico (previa documentazione accertante l'impegno sportivo)
- Sospensione temporanea degli studi per massimo un anno, per importanti impegni sportivi senza esclusione dal programma
- Rilascio del Diploma supplement e open badge che certifichi il percorso studente-atleta e l'impegno didattico e quello sportivo al termine del percorso di studi
- Membership e benefits carta CUOREBICOCCA per l'utilizzo gratuito dei servizi sportivi all'interno dell'Università
- Supporto psicologico-motivazionale (servizio realizzato in collaborazione con il Dipartimento di Psicologia)

Gli studenti del programma oltre a ciò avranno diritto:

- Allo status di "Ambassador CUS Bicocca"
- Alla partecipazione a talks ed eventi per promozione dello sport e stili di vita nell'ateneo
- Alla partecipazione alla rappresentativa nei Campionati Nazionali Universitari

¹³ Consiglio di Coordinamento Didattico

3.2.5 Ruolo del tutor

Un elemento centrale del programma è la figura del tutor psicologo. Il tutor svolge una funzione di accompagnamento nel percorso accademico dello studente-atleta. Il supporto offerto riguarda la gestione organizzativa, momenti di confronto, monitoraggio, pianificazione e sostegno psicologico.

I tutor ricoprono anche una funzione di mediazione tra studente-atleta e università. Come emerso dalle interviste, il tutor rappresenta un punto di riferimento centrale per gli studenti-atleti nel loro doppio percorso, sotto molteplici aspetti.

3.2.6 Logica compensativa ed equità

L'impostazione del programma si fonda su una logica compensativa e non dispensativa. La Dual Career non riduce gli standard accademici, ma mira a creare condizioni che consentono agli studenti-atleti di raggiungere gli stessi standard formativi degli altri studenti. La referente sottolinea: *“Dual Career in Bicocca non vuole dire assolutamente fare sconti agli studenti (...) non hanno la laurea regalata (...) fare in modo che la preparazione non ne risenta.”*

Questo risulta coerente con il principio di equità discusso nel capitolo teorico, che non implica un trattamento identico per tutti, ma un adattamento delle condizioni di partenza per garantire pari opportunità di successo.

3.2.7 Complessità organizzativa del programma

L'implementazione di un programma di Dual Career in un grande ateneo presenta una complessità significativa. Come sottolinea la referente: *“La diversità che c'è tra i più di 80 corsi di studio e le tantissime discipline sportive.”* A questo aggiunge: *“La difficoltà di incrociare le esigenze del corso di studi con le esigenze specifiche della disciplina sportiva.”* Questo rende impossibile definire un modello unico per tutti. Secondo la referente: *“È un incrocio continuo di esigenze, quindi bisogna essere molto inventivi e flessibili per trovare la quadra in questo contesto.”*

Nel complesso, il programma Dual Career dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca si presenta come un modello strutturato e coerente con le linee guida di riferimento. Nei paragrafi successivi, il caso studio analizza come il programma DC Bicocca contribuisca allo sviluppo dell'employability degli studenti-atleti coinvolti.

3.3 Ricerca e metodologia del caso studio

La presente ricerca si configura come un caso studio qualitativo di tipo esplorativo-interpretativo, finalizzato ad analizzare il contributo del programma Dual Career dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca allo sviluppo dell'employability degli studenti-atleti.

L'obiettivo dello studio è comprendere se e in che modo la partecipazione al programma impatta sulle diverse dimensioni dell'employability, nonché analizzare le differenti prospettive degli attori coinvolti nel progetto.

In particolare, la ricerca intende rispondere alle seguenti domande:

- Domanda di ricerca 1: In che modo il programma Dual Career dell'Università Milano-Bicocca contribuisce allo sviluppo delle dimensioni dell'employability degli studenti-atleti?
- Domanda di ricerca 2: Quali sono le diverse prospettive e come viene percepita l'employability dagli attori coinvolti nel programma (studenti-atleti, ex studenti-atleti, tutor, referenti istituzionali)?

Attraverso un approccio qualitativo vengono approfondite le esperienze e percezioni soggettive dei partecipanti, tenendo conto della complessità del programma e della natura multidimensionale del concetto di employability.

L'analisi è stata condotta facendo riferimento al modello integrato di graduate employability proposto da Clarke (2018), che individua sei dimensioni interconnesse dell'employability, integrando fattori formativi, individuali e contestuali.

Questa ricerca si concentra in particolare sulle quattro dimensioni strutturali del modello: capitale umano, capitale sociale, attributi individuali e comportamenti individuali, in quanto il programma agisce principalmente su di esse, mentre la self-perceived employability e i labour market factors rappresentano dimensioni di esito e di contesto.

Tale modello è stato utilizzato anche in recenti studi italiani sul tema Dual Career (Belluzzi et al., 2025), confermando l'adeguatezza teorica nell'analisi dei percorsi universitari degli studenti-atleti.

3.3.1 Il campione

Il campione della ricerca è composto da 12 partecipanti, tutti direttamente coinvolti nel programma Dual Career Bicocca.

Nel dettaglio, sono stati intervistati:

- 5 studenti-atleti attualmente iscritti al programma
- 2 ex studenti-atleti che hanno completato il percorso universitario da partecipanti
- 3 tutor psicologi del programma
- 2 referenti istituzionali coinvolti nel progetto

I soggetti sono stati selezionati in quanto ritenuti rilevanti ai fini dell'analisi, sulla base del loro ruolo e della loro esperienza diretta nel programma. Le loro principali caratteristiche sono riportate nella Tabella 3.1:

Categoria	Numero	Fascia di età	Caratteristiche
Studenti-atleti	5	20-27	Iscritti a corsi di laurea triennale e magistrale, studiano in diversi dipartimenti universitari, praticano sport individuali e di squadra a differenti livelli competitivi
Ex studenti-atleti	2	28-30	Laureati presso l'ateneo, con livello sportivo alto
Tutor	3	n.d.	Psicologi professionisti che offrono supporto nel programma
Referenti	2	n.d.	Figure istituzionali coinvolte nel programma

Tabella 3.1: Le caratteristiche del campione intervistato

I dati sono riportati in forma aggregata per tutelare la riservatezza dei partecipanti.

3.3.2 La raccolta dei dati

La raccolta dei dati è avvenuta attraverso interviste semi-strutturate della durata media di circa 30 minuti. Le interviste sono state svolte nel periodo compreso tra gennaio 2026 e febbraio 2026.

La traccia delle interviste è stata costruita e adattata alle diverse categorie di attori coinvolti (studenti-atleti, ex studenti-atleti, tutor, referenti), con l'obiettivo di esplorare le esperienze dei partecipanti in relazione alle quattro dimensioni principali del modello di Clarke (capitale umano, capitale sociale, attributi individuali e comportamenti individuali).

Accanto a domande direttamente collegate al modello teorico, sono state incluse anche domande di carattere più generale, per far emergere tematiche non previste dal modello e garantire un approccio flessibile. Le interviste si sono basate su domande aperte, accompagnate da sottodomande di approfondimento e domande più critiche per ottenere risposte basate su riflessione.

Le interviste complete sono riportate in allegato alla presente tesi.

Per agevolare la partecipazione degli intervistati, le interviste si sono svolte prevalentemente in modalità videochiamata. All'inizio di ciascun incontro è stato presentato brevemente lo scopo della ricerca ed è stata fornita una breve spiegazione del concetto di employability.

Previa acquisizione del consenso orale alla registrazione, le interviste sono state registrate e successivamente trascritte integralmente, consentendo un'analisi approfondita delle conversazioni.

Per garantire l'anonimato dei partecipanti, a ciascuno intervistato è stato attribuito un codice identificativo, come riportato nella Tabella 3.2:

Ruolo	Codice identificativo
Studenti-atleti	S1, S2, S3, S4, S5
Ex studenti-atleti	ExS1, ExS2
Tutor	T1, T2, T3
Referenti	R1, R2

Tabella 3.2: Codice identificativo dei partecipanti

Tutti i dati sono stati trattati nel rispetto della riservatezza e utilizzati esclusivamente ai fini della presente ricerca.

3.3.3 Metodo di analisi dei dati

Per l'analisi dei dati è stata adottata un'analisi tematica di tipo deduttivo-induttivo, coerente con l'impostazione teorica e con la natura esplorativa dello studio.

Nella prima fase di analisi, di tipo deduttivo, le trascrizioni sono state analizzate sulla base del modello integrato di graduate employability di Clarke. I passaggi ritenuti rilevanti sono stati individuati e associati alle sei dimensioni del modello (capitale umano, capitale sociale, attributi individuali, comportamenti individuali, self-perceived employability, labour market factors), attraverso una codificazione tematica. In questo processo si è data priorità agli elementi riconducibili alla Dual Career, pur riconoscendo che inevitabilmente alcuni passaggi possano derivare anche dall'esperienza sportiva.

In una seconda fase, di tipo induttivo, è stato lasciato spazio all'emersione di categorie non previste dal modello teorico (temi fuori modello).

Successivamente, è stata creata una tabella di codifica Excel, utilizzata al fine di organizzare e sistemare i contenuti raccolti. Ogni citazione testuale ritenuta significativa è stata classificata manualmente indicando:

- Codice identificativo dell'intervistato (es. S1, S2, T1, R1)
- Tipologia di attore (studente-atleta, ex studente-atleta, tutor, referente)
- Dimensione del modello di Clarke o eventuale tema fuori modello
- Sottocategoria o concetto chiave associato
- Citazione testuale
- Valenza del contenuto (positiva, negativa, ambivalente)
- Eventuale nota interpretativa

Complessivamente sono state codificate 321 citazioni testuali. La struttura della tabella ha consentito di organizzare i dati in modo sistematico, permettendo di filtrare per attore, dimensione, sottocategoria e valenza. Ciò ha portato ad un quadro più chiaro, e favorito l'analisi comparativa tra i diversi gruppi di attori, evidenziando ricorrenze tematiche, convergenze e divergenze interpretative, nonché eventuali criticità o aspetti positivi associati al programma.

Al fine di evitare una frammentazione eccessiva delle informazioni, all'interno di ciascuna delle quattro dimensioni principali sono state individuate specifiche sottocategorie, costruite a partire dai concetti chiave più ricorrenti. Lo stesso è stato fatto anche per i temi emersi fuori del modello teorico. Questa operazione ha consentito di garantire maggiore chiarezza interpretativa e coerenza nell'analisi dei risultati.

La struttura delle dimensioni e delle rispettive sottocategorie sono riportate nella Tabella 3.3 – “Dimensioni e sottocategorie dell’analisi”. Il *codebook* con l’elenco completo è inserito in allegato alla tesi.

Dimensione	Sottocategorie
Capitale umano	<ul style="list-style-type: none"> • Gestione del tempo e organizzazione • Pianificazione e gestione degli obiettivi • Competenze e preparazione accademica • Competenze psicologiche e sviluppo personale
Capitale sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Relazione con tutor • Relazione con docenti • Relazione con pari • Partecipazione universitaria • Isolamento e difficoltà relazionali • Rete con il mondo del lavoro • Rete e supporto istituzionale
Attributi individuali	<ul style="list-style-type: none"> • Etica del lavoro e orientamento alla prestazione • Autoconsapevolezza e pensiero critico • Regolazione emotiva e resilienza • Identità e apertura al supporto
Comportamenti individuali	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione futura • Proattività/iniziativa • Decisioni di transizione • Uso degli strumenti Dual Career
Self-perceived employability	<ul style="list-style-type: none"> • Percezione di vantaggio competitivo • <i>Employability gap</i> (percepito) • Riconoscimento esterno • Fiducia occupazionale
Labour market factors	<ul style="list-style-type: none"> • Ingresso nel mercato del lavoro • Esperienza professionale • Opportunità e servizi
Temi fuori modello	<ul style="list-style-type: none"> • Limiti strutturali del programma • <i>Employability gap</i> (strutturale) • Proposte di miglioramento

Tabella 3.3: Dimensioni e sottocategorie dell’analisi

Le sottocategorie sono state costruite sulla base dei dati emersi dalle interviste. In alcuni casi, le citazioni risultavano al confine tra più dimensioni e sono state associate alla quella ritenuta più coerente rispetto al contenuto in questione. In linea con ciò, le competenze sviluppabili e trasferibili sono state attribuite al capitale umano, mentre le caratteristiche personali e le risorse individuali dell'atleta agli attributi individuali.

3.4 Risultati

In questa sezione vengono illustrati i risultati emersi dalla classificazione delle interviste, seguendo le dimensioni strutturali del modello di Clarke (2018): capitale umano, capitale sociale, attributi individuali e comportamenti individuali. All'interno di ciascuna dimensione vengono analizzate le principali sottocategorie, evidenziando convergenze e divergenze tra le diverse tipologie di attori coinvolti. Infine segue una breve parte dedicata alla self-perceived employability, ai labour market factors e ai temi emersi al di fuori del modello teorico.

Per un quadro generale iniziale è utile presentare la distribuzione generale delle dimensioni, riportata in Tabella 3.4.

Frequenza per dimensione	
Dimensione/categoria	Frequenza citazioni
Capitale sociale	76
Capitale umano	62
Attributi individuali	55
Temi fuori modello	42
Comportamenti individuali	40
Self-perceived employability	37
Labour market factors	9
Risultato totale	321

Tabella 3.4: Frequenza delle citazioni per ogni dimensione

Le 321 citazioni codificate sono distribuite non omogeneamente tra le dimensioni di Clarke. Il capitale sociale risulta la dimensione più ricorrente (76 citazioni), seguito dal capitale umano (62) e dagli attributi individuali (55). Meno presenti sono i comportamenti individuali (40) e la self-perceived employability (37), mentre i labour market factors hanno una frequenza marginale (9 citazioni). Le citazioni rimanenti rientrano nei temi fuori modello (42).

Nel complesso, la distribuzione delle citazioni evidenzia come il programma Dual Career venga interpretato dagli intervistati come un'esperienza multidimensionale, in cui le dimensioni relazionali e formative sono frequenti, mentre collegamenti con il mercato del lavoro risultano meno presenti nei discorsi raccolti. I risultati delle singole dimensioni vengono illustrati in modo dettagliato a partire dal paragrafo successivo.

3.4.1 Capitale umano

La dimensione del capitale umano, secondo il modello di Clarke, contiene conoscenze, competenze e abilità sviluppate nel percorso formativo. In questo caso studio sulla Dual Career, include la preparazione accademica, competenze organizzative e psicologiche che sono emerse dalle interviste.

Con un totale di 62 citazioni (58 positive, 2 negative, 2 ambivalenti) rappresenta non solo la seconda dimensione più frequente ma per l'elevata incidenza di contenuti positivi anche una delle più consolidate.

Competenze e preparazione accademica

Questa sottocategoria riguarda la qualità della preparazione universitaria e l'influenza dell'impegno sportivo su di essa, inoltre la confronta rispetto agli studenti non coinvolti nel programma. La sottocategoria conta 27 citazioni totali (24 positive, 1 negativa, 2 ambivalenti) e risulta la più ricorrente all'interno del capitale umano, menzionata da 11 intervistati su 12, compresi tutti gli studenti-atleti, attuali ed ex e anche tutti i tutor.

Dalle interviste emerge in modo chiaro la percezione di una preparazione accademica adeguata e equivalente a quella dei colleghi di corso. Gli studenti-atleti non sentono un'influenza negativa dello sport sulla loro formazione universitaria. Come afferma uno studente:

“Sono convinto di essere preparato a pari livello rispetto ai miei compagni di corso” (S5). Tale percezione è spesso collegata agli strumenti di supporto della Dual Career, che consentono di conciliare gli impegni sportivi e universitari senza compromettere la qualità dell'apprendimento.

Un elemento critico, seppur minoritario, riguarda il rischio di sentirsi “indietro” rispetto agli studenti frequentanti, in termini di tempi per avanzare nel percorso di studi e di quantità di accesso alle informazioni fornite durante le lezioni. Tuttavia, non ha un impatto negativo sulla preparazione complessiva.

In diversi casi emerge inoltre la capacità di trasferire competenze apprese nello sport allo studio e viceversa. Come sottolinea uno studente:

"riportare dei meccanismi mentali che io avevo imparato nello sport, riportarli nello studio e vedere che magari funzionano" (S2). Questo evidenzia la trasferibilità delle competenze sviluppate nel contesto sportivo anche in ambito accademico.

Gestione del tempo e organizzazione

La gestione del tempo e l'organizzazione include le competenze organizzative sviluppate per conciliare impegni sportivi e accademici, spesso descritte come necessarie in un doppio percorso e trasferibili anche al contesto lavorativo. Con 22 citazioni totali (21 positive e 1 negativa), rappresenta una delle sottocategorie più frequenti all'interno del capitale umano. Il tema è menzionato da 11 intervistati su 12, in modo uniforme, inclusi tutti gli studenti-atleti attuali ed ex studenti-atleti.

Dalle interviste si evince come la capacità di organizzare e gestire il tempo sia una competenza centrale per sostenere la doppia carriera. Come afferma un tutor:

"La prima competenza è l'organizzazione del tempo tra sport e studio" (T2). Gli studenti-atleti sono costretti a diventare più organizzati a causa della ridotta disponibilità di tempo.

Diversi studenti-atleti sviluppano anche la capacità di stabilire priorità tra i diversi ambiti. Uno studente-atleta, ad esempio, afferma:

"quando mettere davanti lo sport e quando lo studio" (S1). Si tratta di una competenza fondamentale per bilanciare le richieste dei due contesti.

Un ulteriore elemento riguarda la trasferibilità di tali competenze al contesto lavorativo. Questo aspetto viene confermato da alcuni studenti-atleti che segnalano di applicare queste competenze già nel proprio lavoro attuale.

Pianificazione e gestione degli obiettivi

Questa sottocategoria si riferisce alla capacità di definire obiettivi. La pianificazione e la gestione degli obiettivi è stata menzionata 7 volte, con una valenza sempre positiva.

Le interviste evidenziano come la Dual Career favorisca la capacità di pianificare i propri obiettivi nel medio e lungo termine, integrando sport e studi, e consentendo di riformulare i propri piani in caso di necessità. Come dichiara uno studente del programma:

“La Dual Career mi sta insegnando ad avere dei piani precisi per poter portare avanti gli obiettivi che mi sono prefissato nello studio e nello sport” (S1).

Competenze psicologiche e sviluppo personale

Al suo interno include abilità legate alla gestione di difficoltà e risorse personali. Con 6 citazioni, di cui tutte positive, la sottocategoria delle competenze psicologiche e sviluppo personale risulta meno frequente rispetto alle precedenti, ma comunque significativa.

Le interviste evidenziano come la Dual Career, anche grazie alla presenza del tutor, contribuisca allo sviluppo di risorse psicologiche come la gestione dello stress, la capacità di affrontare situazioni difficili, la costanza e il miglioramento personale.

In alcuni casi il programma viene percepito non come generatore diretto di competenze, ma come contesto che promuove un percorso di crescita personale.

Emerge anche la trasferibilità della gestione delle pressioni e di altre competenze sviluppate nello sport al contesto lavorativo. Come afferma uno studente:

“capire quelli che sono gli obiettivi personali da fissarsi, non tanto a livello di risultati, di miglioramento personale (...) situazioni difficili si possono presentare più frequentemente. Quindi penso che ti aiuti in ambito lavorativo ad essere più pronto” (S5). Generalmente, queste competenze vengono percepite come utili non solo in ambito accademico e sportivo, ma anche a livello personale e nel futuro professionale.

Nel complesso, il capitale umano emerge come una dimensione fortemente rafforzata dal programma Dual Career, con una prevalenza positiva e una percezione diffusa di adeguata preparazione accademica. Le eventuali criticità non vanno a compromettere la qualità della formazione, ma piuttosto rappresentano i costi percepiti di un doppio percorso.

3.4.2 Capitale sociale

La dimensione del capitale sociale, nel modello di Clarke, riguarda le relazioni e il supporto che facilitano lo sviluppo e l'utilizzo delle competenze. Nel caso della Dual Career riguarda i contatti sviluppati grazie al programma e il rischio di isolamento per gli studenti-atleti. Con 76 citazioni (43 positive, 25 negative, 8 ambivalenti) rappresenta la dimensione più ricorrente, ma anche quella con il maggior numero di valenze negative, e contiene sottocategorie che variano molto.

Relazione con tutor

La relazione con tutor riguarda il rapporto con la figura di supporto del programma e rappresenta la sottocategoria più densa del capitale sociale. È composta quasi esclusivamente da citazioni positive, 21 su un totale di 24, a queste si aggiungono 1 negativa e 2 ambivalenti. Tutti gli studenti-atleti intervistati, sia attuali sia ex, descrivono il tutor come una figura fondamentale nel proprio percorso Dual Career.

Dalle interviste emerge il ruolo del tutor come mediatore e punto di riferimento stabile per i partecipanti che offre supporto organizzativo per gli impegni accademici e sportivi. Inoltre viene percepito come aiuto a livello psicologico, in particolare accompagna nella gestione dello stress, delle difficoltà e dei momenti di vulnerabilità. Come conferma un ex studente-atleta: *“Il tutor mi ha veramente supportato a 360 gradi sia per le questioni accademiche sia da un punto di vista di supporto psicologico”* (ExS2). Il tutor però non interviene direttamente al posto dello studente, ma lo aiuta a orientarsi e a muoversi in autonomia. In alcuni casi, la relazione si è mantenuta anche dopo il programma.

L'unica criticità, citata da un referente, riguarda il fatto che l'efficacia della relazione dipenda in parte dall'intenzione e dall'apertura dello studente verso il supporto del tutoraggio. Tuttavia, tra gli altri intervistati questo aspetto non è stato riportato.

Relazione con docenti

La relazione con i docenti fa riferimento ai contatti e la comunicazione con i professori. Sebbene il tema presenti una frequenza minore con 5 citazioni, quando viene menzionato assume un carattere positivo.

Dalle interviste emerge un rapporto generalmente positivo con i docenti, caratterizzata da una comunicazione autonoma che viene facilitata indirettamente dal tutor. Come afferma uno studente:

“Nell'università sono stato molto più in contatto con i professori.” (S3)

Rete e supporto istituzionale

Al suo interno rientrano il riconoscimento formale e la rete potenziale dell'università. Questa sottocategoria è prevalentemente positiva e conta 13 citazioni (10 positive, 3 ambivalenti). È citata solo da due studenti-atleti ed è menzionata soprattutto da referenti e tutor.

Dalle interviste emerge in maniera positiva il riconoscimento istituzionale dello status di studente-atleta. L'università valorizza il loro percorso Dual Career anche tramite iniziative, eventi, attività di comunicazione e visibilità mediatica, inoltre vede gli studenti-atleti come modello positivo all'interno dell'ateneo.

Ulteriormente viene rimarcata l'ampiezza della rete di contatti dell'università, che può tradursi in opportunità future. Come sostiene un tutor:

“La rete di contatti si può ampliare tantissimo, l'università è un bacino gigantesco... se sfruttate bene” (T3).

Le citazioni ambivalenti evidenziano tuttavia che l'attivazione concreta di tali opportunità dipende molto dall'individuo. Normalmente dopo la conclusione del percorso universitario i contatti tendono a perdersi.

Relazione con pari

La relazione con pari include i rapporti con compagni di corso e altri studenti-atleti. Con 10 citazioni (4 positive, 4 negative, 2 ambivalenti) evidenzia un quadro ambiguo.

Dalle interviste emerge come la possibilità di costruire relazioni con compagni universitari sia limitata dalla scarsa frequenza delle lezioni, infatti uno studente afferma:

“non frequentando non conosci comunque i compagni” (S5). Diversi studenti segnalano difficoltà nel conoscere colleghi di corso e nel mantenere contatti.

La valenza del contatto con altri studenti-atleti è difforme. Alcuni dichiarano di non aver avuto contatto diretto con altri partecipanti del progetto, mentre altri sono riusciti a conoscere studenti-atleti durante eventi o momenti di incontro, su spinta dei tutor, raccontandolo come un'esperienza preziosa.

Partecipazione universitaria

La partecipazione universitaria si riferisce al coinvolgimento nella vita e nelle attività universitarie. Si tratta di una delle sottocategorie più critiche all'interno del capitale sociale. Sono state rilevate 10 citazioni (2 positive, 8 negative).

La valenza negativa è collegata principalmente alla mancata frequentazione degli studenti-atleti. A questo proposito, uno studente-atleta afferma:

"purtroppo avendo questa vita mi è difficile seguire anche quella parte" (S1). Diversi intervistati raccontano di frequentare poco l'università, con conseguenti difficoltà nel partecipare ad eventi e occasioni dell'ateneo. Alcuni sentono di perdere qualche opportunità offerte dall'università, di fare meno conoscenze e generalmente, di non vivere l'università.

Le poche citazioni positive riguardano momenti specifici di partecipazione a iniziative universitarie come ambasciatore del programma. Tuttavia si tratta di casi isolati.

Isolamento e difficoltà relazionali

La sottocategoria dell'isolamento riguarda la percezione di esclusione dal contesto universitario per la limitata frequentazione e con 10 citazioni (8 negative, 1 positiva, 1 ambivalente) si rivela l'area più critica del capitale sociale.

Diversi intervistati, in particolare tutti i tutor, sottolineano il rischio di isolamento per gli studenti-atleti, principalmente legato alla ridotta frequentazione universitaria. L'impegno sportivo limita la presenza e la possibilità di costruire relazioni.

In alcuni casi emerge il sentimento di esclusione, un aspetto che può pesare a livello personale. Come osserva un tutor:

"è un lato debole, penso che il pericolo di rimanere isolati sia altissimo" (T2). Tuttavia, non tutti gli studenti-atleti menzionano esperienze negative di isolamento, in alcuni casi viene precisato che non riguarda i colleghi di corso, mentre altri la vedono come una conseguenza di una scelta consapevole, legata alla priorità data allo sport.

Rete con il mondo del lavoro

La rete con il mondo del lavoro fa riferimento ai collegamenti con il contesto professionale. È nettamente la sottocategoria meno ricorrente del capitale sociale e con 4 citazioni, tutte di valenza negativa anche la più debole.

Le interviste segnalano che gli studenti-atleti non percepiscono il programma Dual Career come uno strumento di connessione con il mondo del lavoro. Come conferma uno studente del programma:

"Questo non l'ho avvertito particolarmente" (S2). Non vengono riportate esperienze concrete dal punto di vista lavorativo legate al programma e in alcuni casi viene evidenziato che rispetto ad altri studenti, gli studenti-atleti non possono fare esperienze di lavoro durante il percorso universitario, riducendo così l'accesso a contatti professionali. Tuttavia, altri intervistati non considerano questo aspetto come una priorità o un problema attuale.

Nell'insieme, il capitale sociale si configura come la dimensione più articolata e ambivalente. Da un lato, il supporto istituzionale e la relazione con il tutor risultano solidi e condivisi, dall'altro risaltano fragilità legate alla partecipazione universitaria, alle relazioni con pari e al rischio di isolamento.

3.4.3 Attributi individuali

Secondo Clarke, gli attributi individuali includono caratteristiche personali trasversali e soft skills che influenzano le capacità di sviluppare e utilizzare competenze. Nel presente studio, questa dimensione risulta una delle più uniformemente positive, evidenziando un forte sviluppo dei tratti di personalità in relazione al percorso di Dual Career. È composta da 55 citazioni (50 positive, 2 negative, 3 ambivalenti).

Identità e apertura al supporto

Questa sottocategoria, alla base degli attributi individuali, si riferisce al modo in cui gli studenti-atleti definiscono se stessi all'interno del percorso di Dual Career e alla disponibilità a chiedere aiuto. È citato 9 volte (7 positive, 1 negativa, 1 ambivalente).

Dalle risposte fornite emerge come il programma contribuisca a sviluppare un'identità più stabile, non concentrata esclusivamente sul ruolo sportivo. La parte universitaria offre equilibrio e continuità anche nei momenti di difficoltà, come ad esempio un infortunio sportivo. In merito, uno studente dichiara:

"È un altro sentiero su cui proiettare i tuoi pensieri secondo me. Il fatto di sapere che non hai solo quello ti dà un po' più di stabilità" (S2). Gli studenti-atleti vengono descritti come persone strutturate e capaci di chiedere aiuto senza percepirlo come segno di debolezza.

Le criticità consistono soprattutto in relazione alla fase di transizione, in particolare nel momento in cui termina la carriera sportiva o universitaria. In tali circostanze ci si chiede “chi sono senza sport?” o “chi sono senza l’università?”, di conseguenza c’è il rischio di perdere una parte identitaria personale, lasciando un vuoto.

Autoconsapevolezza e pensiero critico

La sottocategoria dell’autoconsapevolezza e del pensiero critico include la capacità di riflettere su sé stessi e sul proprio percorso, anche in maniera critica. Emerge 15 volte (14 positive, 1 ambivalente), risulta quindi una componente molto positiva all’interno degli attributi individuali.

Dalle interviste emerge come l’esperienza della doppia carriera favorisca una maggiore consapevolezza di sé e del proprio percorso. Il supporto psicologico del tutor consente agli studenti-atleti di lavorare sulla propria persona, sviluppando risorse personali e una capacità riflessiva rispetto alle proprie scelte e ai propri obiettivi. Come attesta uno degli studenti intervistati:

"La Dual Career mi ha dato più consapevolezza di chi sono e di chi voglio essere. Mi ha fatto crescere, anche come persona, essere più maturo, più disciplinato" (S1). Gli studenti-atleti descrivono una crescita personale che li porta ad avere una mentalità più aperta, ad essere più consapevoli e maturi.

Anche i tutor, in modo coerente, evidenziano che gli studenti-atleti nel corso del programma sviluppino una maggiore capacità di cambiare prospettiva, più spirito critico e una maggiore chiarezza sul proprio percorso di vita.

L’unico elemento ambivalente riguarda il fatto che la consapevolezza di possedere queste capacità non sia immediata, ma che se ne rendono conto crescendo.

Regolazione emotiva e resilienza

Questa sottocategoria comprende la gestione dello stress e di difficoltà. Con 10 citazioni complessive (8 positive, 1 negativa, 1 ambivalente), la regolazione emotiva e la resilienza risulta prevalentemente positiva.

Dalle interviste emerge come gli studenti-atleti sviluppino una buona tolleranza alla frustrazione e resilienza di fronte ad ostacoli o difficoltà. Come dichiara un referente:

“Essere in grado di affrontare le difficoltà” (R1).

Inoltre emerge come gli studenti-atleti siano in grado di gestire ansia, limiti e stress. Al contempo, lo stress viene descritto anche in modo ambivalente, in quanto il doppio carico può rappresentare un fattore critico, ma allo stesso tempo contribuire allo sviluppo di resilienza e capacità di gestione dello stress.

L'unica citazione negativa segnala il rischio di fissare obiettivi troppo alti, con la possibile conseguenza di sentirsi "prosciugati" su entrambi i fronti, accademico e sportivo, in questi casi è richiesta un'attenzione particolare, soprattutto durante periodi di elevato carico.

Etica del lavoro e orientamento alla prestazione

La sottocategoria dell'etica del lavoro e dell'orientamento alla prestazione è la più concreta e visibile all'interno della dimensione degli attributi individuali. Include attributi come disciplina, responsabilità e orientamento al risultato. Con 21 citazioni, di cui tutte positive, risulta la componente più uniformemente positiva.

Dalle interviste emerge che gli studenti-atleti siano caratterizzati da una forte motivazione e mentalità, ritenuti fondamentali per sostenere il doppio percorso accademico e sportivo. Uno studente dichiara:

"Con una certa mentalità si possono portare avanti entrambe le cose" (ExS1). Dalle interviste appare che la partecipazione al programma Dual Career rinforzi attributi come disciplina, senso del dovere, capacità di sacrificio e impegno costante.

I tutor sottolineano come gli studenti-atleti sviluppino un'elevata autonomia e responsabilità nella gestione del proprio percorso, descrivendoli come particolarmente performanti e orientati alla prestazione. Come evidenziano due tutor:

"Sono molto spesso più disciplinati. C'è il compito e il compito va eseguito e portato a termini." (T3) e

"Sono proprio delle macchine" (T1).

Gli attributi individuali rappresentano l'area di maggiore consolidamento, caratterizzata da un'elevata omogeneità positiva tra gli attori coinvolti. La Dual Career risulta, per cui, un contesto favorevole allo sviluppo personale e alla maturazione individuale.

3.4.4 Comportamenti individuali

Si tratta di azioni concrete verso la gestione della propria carriera. È presente con 40 citazioni (25 positive, 6 negative, 9 ambivalenti), emergono risultati più eterogenei, con una distribuzione meno uniforme delle valenze.

Pianificazione futura

La pianificazione futura riguarda la riflessione e la progettazione del proprio percorso accademico e professionale. Con 29 citazioni (19 positive, 5 negative, 5 ambivalenti) è la sottocategoria più densa all'interno della dimensione dei comportamenti individuali. La distribuzione delle valenze evidenzia un quadro non uniforme.

Dalle interviste emerge come la riflessione sul futuro avvenga prevalentemente su iniziativa dello studente-atleta, spesso attraverso il confronto con il tutor. In merito a questo, i tutor raccontano di incontri dedicati alla pianificazione e, in alcuni casi, anche sull'orientamento, aiutando gli studenti-atleti a prendere decisioni più consapevoli rispetto al proprio percorso accademico e personale.

Le risposte degli studenti-atleti mostrano però una certa difformità. Per molti, la pianificazione del futuro professionale rimane in secondo piano, perché sono fortemente concentrati sul presente, in particolare sulla carriera sportiva o sul percorso universitario. In diversi casi emerge l'assenza di riflessioni o la difficoltà a immaginarsi il proprio futuro lavorativo. Come rivela uno studente:

"finché riesco a fare lo sport faccio lo sport su quello non ho dubbi (...) la professione futura che comunque adesso non ne ho ancora idea." (S2).

Dalle interviste la Dual Career non emerge come pianificazione professionale strutturata, ma utile sulla riflessione, la cui attivazione dipende dall'iniziativa del singolo. Risulta più un aiuto a prendere decisioni in ambito accademico, ad esempio alcuni studenti-atleti raccontano di continuare la laurea magistrale, per merito del programma Dual Career. Uno studente riporta:

"Il programma mi ha permesso comunque di confermare questa mia voglia, decisione di fare la magistrale" (S3).

Decisioni di transizione

Le decisioni di transizione includono scelte legate al termine della carriera sportiva o universitaria. Risulta essere presente con 6 citazioni (3 positive, 3 ambivalenti).

Le interviste riportano il fatto che la carriera sportiva abbia una durata limitata. In questo senso la Dual Career viene percepita come una base importante per avere alternative e maggiore flessibilità di carriera, ovvero la possibilità di lavorare nel settore di studi intrapreso oppure rimanere nel mondo dello sport con un ruolo diverso.

I tutor distinguono gli studenti-atleti in due gruppi, in particolare un tutor dichiara: *“Alcuni sì, hanno le idee chiare, perché sono molto consapevoli di quando finiranno di fare sport e quindi hanno già un piano B molto chiaro su cui investono. Altri invece no, perché non sanno bene come andrà... Ecco ci sono tante incognite anche sulla parte dell'essere atleta in sé”* (T1). Alcuni sono consapevoli della durata limitata della carriera sportiva e hanno già progetti per il dopo. Altri invece fanno più fatica e si trovano in difficoltà, anche a causa delle incertezze legate alla carriera sportiva.

L'unica citazione di uno studente-atleta, ambivalente, sostiene che sia responsabilità individuale costruirsi qualcosa per la post-carriera.

Proattività/iniziativa

Riguarda l'attivazione autonoma verso opportunità professionali. Rappresentata con 3 citazioni (2 positive, 1 negativa) è una sottocategoria poco frequente all'interno dei comportamenti individuali, caratterizzata da casi isolati.

Le due citazioni positive fanno riferimento ad esempi concreti riportati dai tutor, nei quali studenti-atleti si sono mostrati proattivi verso il contesto lavorativo, attivandosi autonomamente per ricercare opportunità di svolgimento di tirocinio o stage. Come racconta un tutor:

"nel frattempo ha iniziato a chiedere sfruttando proprio il mondo sportivo. Quindi, nella dirigenza, allenatori e preparatori per chiedere possibilità di stage/di tirocinio" (T1).

La citazione a valenza negativa proviene da un ex-studente-atleta che evidenzia in modo esplicito di non aver preso iniziative lavorative durante il suo percorso di Dual Career.

Uso degli strumenti Dual Career

Questa sottocategoria riguarda l'attivazione dei supporti offerti dal programma. L'uso degli strumenti della Dual Career risulta marginale e rappresenta un aspetto di contesto più che un comportamento individuale.

Dalle interviste emerge tuttavia che gli studenti-atleti utilizzano gli strumenti di supporto offerti dal programma, valutandoli complessivamente in modo positivo. In particolare, vengono apprezzati il tutoraggio e la flessibilità accademica, come la possibilità di registrazione delle lezioni e lo spostamento degli esami.

L'attivazione di tali strumenti dipende però dall'iniziativa individuale e non è obbligatoria. Inoltre il supporto viene descritto come compensativo e non dispensativo, in modo tale da creare condizioni di equità senza abbassare gli standard accademici.

La dimensione dei comportamenti individuali, nel suo complesso, mostra un quadro più eterogeneo, fortemente influenzato dalle scelte e dalle priorità individuali. La pianificazione accademica appare sostenuta, mentre l'attivazione concreta verso il mondo del lavoro risulta meno strutturata e variabile tra i partecipanti.

3.4.5 Self-perceived employability e labour market factors

La self-perceived employability riguarda la valutazione soggettiva della propria capacità di ottenere e mantenere un impiego, sulla base delle risorse sviluppate nel percorso formativo. Pur non trattandosi di una delle dimensioni centrali del modello di Clarke, costituisce un esito rilevante delle prime quattro dimensioni analizzate. È stata citata 37 volte (29 positive, 5 negative, 3 ambivalenti), risultando una dimensione diffusa e prevalentemente positiva.

Dalle esperienze degli studenti-atleti il percorso di Dual Career viene percepito, insieme alle competenze sviluppate, come utile e spendibile nel contesto lavorativo. La doppia carriera viene descritta come un valore aggiunto, un "extra" per il curriculum, che consente di essere apprezzati e visti in modo distintivo nel mercato del lavoro. In merito due studenti-atleti affermano:

"sicuramente avrò acquisito più abilità rispetto a una persona che ha studiato e basta" (S5) e *"ti permette di essere visto in modo diverso (...) è una qualità in più"* (S3) Anche i tutor confermano questo punto di vista e aggiungono che le competenze trasversali possono compensare, in parte, la mancanza di esperienza lavorativa.

Emerge inoltre il valore della laurea universitaria e dell'open badge (certificazione formale delle competenze acquisite), che incidono sull'occupabilità futura.

Un aspetto particolarmente interessante riguarda il fatto che alcuni studenti-atleti raccontano che il percorso di Dual Career sia stato valorizzato durante i colloqui di lavoro dai recruiter, suscitando curiosità e interesse.

Le criticità riguardano la percezione di non sentirsi pienamente pronti ad entrare nel mondo del lavoro, in particolare a causa dell'ingresso tardivo e della minore o assente esperienza lavorativa rispetto ai colleghi.

Nel complesso, la self-perceived employability appare come una dimensione solida e prevalentemente positiva, rimanendo realistica sui limiti legati ai tempi di ingresso e all'esperienza lavorativa.

I labour market factors si riferiscono ai fattori esterni che influenzano l'accesso al mercato del lavoro. In questa ricerca risultano marginali e prevalentemente negativi, con 9 citazioni (6 negative, 2 positive e 1 ambivalente).

Dalle interviste emerge il tema dell'ingresso tardivo nel mercato del lavoro per la prosecuzione della carriera sportiva fino a un'età più avanzata. Questo può rappresentare uno svantaggio rispetto ai coetanei in termini di esperienza professionale e conoscenza tecnica.

Inoltre viene segnalato l'assenza di un collegamento e un accompagnamento strutturato tra il programma Dual Career e il mondo del lavoro.

Infine si evince la scarsa remunerazione economica di alcune discipline sportive che rende necessaria una pianificazione alternativa.

I labour market factors evidenziano che l'accesso concreto al mercato del lavoro sia influenzato da variabili strutturali ed esterne, non direttamente controllabili dal programma Dual Career.

3.4.6 Temi fuori modello

Dalle interviste sono emersi alcuni temi che non rientrano tra le dimensioni del modello di Clarke, ma che contribuiscono a comprendere in modo più ampio l'esperienza della Dual Career.

Limiti strutturali del programma

Dalle interviste emerge la mancanza di un collegamento strutturato con il mondo del lavoro. In particolare, non risultano presenti servizi di job placement o percorsi di accompagnamento nella fase di transizione post-universitaria o post-sportiva.

In generale, gli intervistati percepiscono la Dual Career come un supporto valido durante il percorso accademico, ma meno strutturato nella fase di transizione verso il mercato del lavoro.

***Employability gap* (strutturale)**

Un ulteriore tema riguarda un possibile *employability gap* di natura strutturale legato all'ingresso tardivo nel mercato del lavoro e alla minore esperienza professionale. Per alcuni studenti-atleti emerge il timore di entrare nel mondo del lavoro con minore esperienza professionale pratica rispetto ai pari.

Ciò non compromette la percezione positiva delle competenze sviluppate nel percorso Dual Career, ma evidenzia un contrasto tra qualità delle competenze sviluppate e tempistica di ingresso nel mercato del lavoro.

Proposte di miglioramento

Dalle interviste emergono diversi suggerimenti utili per potenziare ulteriormente il programma Dual Career.

- Maggiore orientamento professionale specifico per studenti-atleti

I tutor sottolineano l'utilità di introdurre servizi di orientamento professionale con figure competenti nell'orientamento sul lavoro. In particolare, viene proposto di valorizzare maggiormente le competenze trasversali sviluppate, e come tradurle in modo consapevole nel curriculum e nel contesto lavorativo.

- Contatti strutturati con il mondo del lavoro

Molti studenti-atleti esprimono il desiderio di rafforzare il collegamento diretto con aziende, società, imprese e incontri con professionisti. In particolare, vengono menzionate opportunità per stage e tirocini, anche nel settore sportivo. I tutor aggiungono la possibilità di attivare convenzioni con aziende convenzionate per ogni corso di laurea.

- Accompagnamento nella fase di uscita e percorsi formativi specifici

Un ulteriore suggerimento dei tutor riguarda la creazione di percorsi ad hoc nella fase di uscita dal programma e un maggiore accompagnamento in questa transizione. Viene proposta l'introduzione di corsi, anche online, dedicati alla consapevolezza delle competenze, alla loro spendibilità e alla costruzione del personal branding. Anche diversi studenti-atleti chiedono un maggiore coinvolgimento attraverso seminari, corsi e momenti formativi specifici.

- Costruzione di una comunità o rete tra studenti-atleti

Sia studenti-atleti che tutor evidenziano l'utilità di rafforzare la rete interna del programma attraverso la creazione di una comunità tra partecipanti. Vengono proposti momenti di incontro, forum di confronto o testimonianze da ex partecipanti del programma che possano condividere la propria esperienza, anche professionale. Inoltre, si suggeriscono incontri residenziali o giornate formative con contenuti formativi e di socializzazione, al fine di favorire la costruzione di una rete tra studenti-atleti.

- Maggiore sensibilizzazione sulla Dual Career

Gli studenti-atleti richiedono una maggiore diffusione e consapevolezza del programma tra i docenti. Soprattutto una sensibilizzazione sui loro diritti, anche per facilitare la comunicazione. Infine desiderano ancora più flessibilità, in particolare per seguire le lezioni universitarie.

In sintesi, tali proposte non mettono in dubbio il valore e l'efficacia del programma, ma evidenziano la possibilità di potenziare alcune aree, in particolare il collegamento con il mercato del lavoro e il rafforzamento della dimensione relazionale.

3.5 Discussione

3.5.1 Risposta alle domande di ricerca

Il presente caso studio cerca di rispondere alle due domande di ricerca:

- 1) Come il programma Dual Career dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca contribuisce all'occupabilità degli studenti-atleti.
- 2) Quali sono le diverse prospettive e percezioni dell'employability tra gli attori coinvolti nel programma.

L'analisi qualitativa condotta attraverso dodici interviste agli attori coinvolti nel programma evidenzia che il programma Dual Career della Bicocca contribuisce in modo significativo allo sviluppo dell'employability degli studenti-atleti, ma in maniera non uniforme tra le diverse dimensioni del modello di Clarke. Inoltre, emergono percezioni per lo più convergenti tra i diversi attori, ma con alcune differenze legate al ruolo ricoperto all'interno del programma.

Nel complesso, la partecipazione al programma rafforza in modo significativo le dimensioni degli attributi individuali e del capitale umano, mentre risulta più ambivalente a livello di capitale sociale e di comportamenti individuali che dipendono dalle iniziative del singolo individuo. Prima di analizzare nel dettaglio i risultati, è opportuno precisare che non tutte le competenze emerse derivano esclusivamente dalla Dual Career, ma possono provenire anche dall'esperienza sportiva. In generale, l'analisi si è focalizzata principalmente sulle competenze sostenute e valorizzate dal programma.

3.5.2 Discussione dei risultati – attributi individuali

In linea con il modello di Clarke (2018), gli attributi individuali rappresentano caratteristiche e risorse personali che influenzano l'attivazione delle altre dimensioni e che aiutano l'individuo a utilizzarle nel mercato del lavoro. Dai risultati si evince che la dimensione degli attributi individuali sia quella maggiormente rafforzata dal programma Dual Career, risultando quasi esclusivamente positiva e condivisa da tutti gli attori intervistati.

La Dual Career rafforza l'identità degli studenti-atleti che percepiscono il percorso accademico non solo come un piano alternativo per il loro futuro ma anche come una seconda parte identitaria che va oltre a quella sportiva. Questa visione favorisce un maggiore equilibrio psicologico, poiché consente di concentrarsi su una seconda dimensione e quindi staccare dalle pressioni, stress, difficoltà derivanti dallo sport e viceversa dallo studio. Ciò è pienamente coerente con la letteratura sulla Dual Career che la vede come "assicurazione" e fattore protettivo. L'aspetto critico dell'identità riguarda la gestione del momento di fine carriera

sportiva o universitaria, in cui emerge il rischio di perdere una parte identitaria molto forte. Questo evidenzia l'importanza di una preparazione adeguata e un accompagnamento mirato per affrontare la transizione di uscita.

Intraprendere un doppio percorso sembra far crescere gli atleti a livello personale. La necessità di dover gestire lo sport e l'università contemporaneamente rafforza la maturità, l'autoconsapevolezza, la capacità riflessiva e il pensiero critico. Gli studenti-atleti mostrano una buona resilienza e capacità di gestire stress e difficoltà, competenze che risultano necessarie per affrontare un doppio carico.

Particolarmente rilevante è il potenziamento dell'etica del lavoro e l'orientamento alla prestazione. Disciplina, responsabilità e impegno costante emergono come tratti distintivi degli studenti-atleti. Tali attributi non solo consentono di portare avanti con successo il doppio percorso, ma vengono percepiti come trasferibili e apprezzati nel mercato del lavoro.

Un ruolo centrale in questo processo è quello svolto dal supporto psicologico dei tutor, che consente ai partecipanti di lavorare su sé stessi e favorisce la consapevolezza delle proprie risorse. Rendere esplicite queste competenze è fondamentale per trasformare gli attributi individuali in risorse occupazionali utilizzabili.

L'unico elemento critico riguarda il rischio di sovraccarico e di puntare su obiettivi troppo alti, in questi casi avere a disposizione una figura di supporto come il tutor e altri strumenti di supporto per la parte accademica, risulta cruciale.

Il rafforzamento degli attributi individuali, grazie al percorso di Dual Career, appare quindi coerente con il modello di Clarke, secondo cui influenzano le altre dimensioni e determinano come un individuo mette in campo le sue abilità.

3.5.3 Discussione dei risultati – capitale umano

Nel modello di Clarke il capitale umano comprende l'insieme di competenze intellettive, conoscenze tecniche e titoli di studio che l'individuo acquisisce e può spendere nel contesto professionale. I risultati del caso studio mostrano che questa dimensione risulta fortemente rafforzata dal programma Dual Career, confermandosi la seconda area più consolidata dopo gli attributi individuali.

In primo luogo, il completamento del percorso consente l'ottenimento di un titolo di studio universitario, che per Clarke costituisce già un elemento centrale del capitale umano.

In secondo luogo, gli studenti-atleti dichiarano di percepire una preparazione accademica equivalente a quella dei colleghi che non fanno parte della Dual Career. La pratica dello sport non appare compromettere lo sviluppo di competenze accademiche, grazie alla

presenza di strumenti di supporto come la flessibilità negli esami, la possibilità di registrare le lezioni e l'accompagnamento organizzativo del tutor. Il programma si conferma un modello compensativo e non dispensativo, ovvero non riduce gli standard accademici, ma crea condizioni di equità che garantiscono agli studenti-atleti di ottenere una preparazione adeguata. Lo sviluppo delle competenze accademiche appare tuttavia fortemente influenzato anche da fattori individuali come l'impegno e l'attivazione individuale che incidono sull'effettivo apprendimento.

Le competenze organizzative come gestione del tempo, definizione delle priorità, pianificazione risultano rilevanti e trasferibili al contesto lavorativo. Questo aspetto appare coerente con quanto discusso nel capitolo teorico, secondo cui la Dual Career si configura come un processo dinamico, caratterizzato da una continua ridefinizione delle priorità tra sport e studio, con fasi di maggiore intensità in uno dei due ambiti. Tale caratteristica richiede una costante ridefinizione delle priorità, adattamento e pianificazione, rafforzando appunto il capitale umano. Alcuni studenti-atleti già inseriti nel mondo del lavoro confermano l'utilità concreta di tali competenze, per cui rafforzano il legame tra capitale umano e occupabilità.

D'altra parte, si presentano alcune criticità. Diversi studenti-atleti si sentono indietro rispetto ai colleghi in termini temporali, poiché il doppio impegno può richiedere tempi più lunghi per completare il percorso accademico. Nei periodi di carico sportivo elevato, la preparazione potrebbe risultare più complessa e lo studente-atleta, che non frequenta, potrebbe non ricevere tutte le informazioni fornite a lezione. Però tali elementi non sembrano impattare negativamente sulla qualità complessiva della preparazione.

Le competenze sviluppate all'interno del percorso di Dual Career sono coerenti con il capitale umano di Clarke. I partecipanti sembrano godere di un buon capitale umano composto da competenze, titoli e conoscenze, tutti elementi richiesti nel mercato del lavoro, ma da soli non sufficienti per garantire l'occupabilità, come sottolineato da Clarke.

I risultati emersi confermano inoltre l'attuazione concreta delle due parole chiave della filosofia del programma: flessibilità e accompagnamento.

3.5.4 Discussione dei risultati – capitale sociale

Il capitale sociale, nel modello di Clarke, rappresenta la rete relazionale dell'employability. Dai risultati si evidenzia come questa sia la dimensione più consistente in assoluto, ma allo stesso tempo anche la più ambivalente.

Il principale contatto che gli studenti-atleti creano è con il loro tutor. Una figura centrale nel loro percorso, sia come supporto accademico e sportivo, ma anche psicologico. I tutor rappresentano il punto di forza principale del progetto, configurandosi come accompagnatori stabili nel percorso accademico e personale. Il tutor svolge oltre a ciò una funzione trasversale, incidendo indirettamente anche sullo sviluppo delle altre dimensioni dell'occupabilità. L'efficacia di tale rete risulta tuttavia condizionata dall'attivazione individuale, confermando come il capitale sociale, nel modello di Clarke, richieda non solo disponibilità strutturale ma anche capacità di attivazione personale.

Per la Dual Career gli studenti-atleti sembrano entrare anche più frequentemente in contatto con docenti. Probabilmente per via della maggiore comunicazione al fine di far conoscere i propri diritti da studente-atleta, per richieste come spostare esami, lezioni registrate. Dalle interviste emerge anche il desiderio di migliorare ancora di più il coordinamento tra docenti e di diffondere la consapevolezza del programma tra i professori.

Un ulteriore aspetto positivo riguarda il contatto con le istituzioni universitarie che cercano di valorizzare gli studenti-atleti e il loro percorso. Questo viene raccontato, in particolare, da referenti e tutor, per cui risulta difficile interpretare l'effettiva percezione degli studenti-atleti di questa rete. Comunque, è possibile mettere in evidenza la presenza di una rete universitaria ampia, ma che sfruttarla concretamente dipende dall'iniziativa del singolo studente-atleta.

Particolarmente interessante risulta la relazione degli studenti-atleti con i loro pari. Alcuni sembrano costruire contatti con compagni di corso, questo risulta importante anche per ricevere informazioni informali dal punto di vista accademico. Altri invece fanno fatica perché non riescono a frequentare le lezioni universitarie, tale limite non è generato dal programma in sé ma deriva dalla natura stessa della carriera sportiva, tuttavia il programma non sembra riuscire a compensare pienamente la dimensione relazionale. Anche per chi riesce a creare contatti bisogna ricordare che risulta difficile curarli e che il rischio di perderli è abbastanza elevato. Invece i rapporti con altri studenti-atleti dipendono da iniziative proposte dai tutor, tuttavia si tratta di pochi casi, però sempre raccontati come positivi. Per cui potrebbero essere implementati ulteriormente creando una sorta di comunità tra studenti-atleti.

Sempre per la poca frequentazione, gli studenti-atleti partecipano meno alla vita universitaria. Questo limita la possibilità di fare conoscenze e di usufruire di opportunità organizzate dall'università. Ciò rappresenta uno dei limiti strutturali più rilevanti emersi, che però dipende dallo sport non dal programma. In quest'ottica potrebbe risultare utile organizzare eventi ad hoc per gli studenti-atleti o anche da remoto per offrire opportunità che altrimenti non potrebbero cogliere.

La scarsa frequentazione può comportare un rischio di isolamento con la conseguente percezione di esclusione dal contesto universitario da parte degli studenti-atleti. Tra gli intervistati questo però non viene menzionato come un peso bensì come una conseguenza logica causata dalla loro vita da sportivo. Per alcuni studenti-atleti la frequentazione dell'università non risulta una priorità, lo accettano come conseguenza coerente con il loro focus attribuito alla carriera sportiva. Il problema dell'isolamento diventa rischioso nel momento in cui pesa sulla persona.

La Dual Career non sembra rafforzare direttamente la rete esterna con il mondo del lavoro. Non esistono iniziative, eventi per gli studenti-atleti in questo senso. È importante sottolineare che ciò non è un obiettivo dichiarato del programma e che alcuni studenti-atleti non lo vedono come priorità. Il programma è implementato soprattutto sul supporto accademico, non va oltre. Questo aspetto però, potrebbe rappresentare una possibile implementazione futura interessante da realizzare, in quanto anche emerso tra i suggerimenti citati dagli intervistati.

In termini di modello di Clarke, il capitale sociale risulta quindi parzialmente rafforzato. Il programma costruisce una rete formale solida e centrata sulla figura del tutor, offre una rete positiva con i docenti e mette a disposizione una rete istituzionale potenzialmente ampia, la cui attivazione dipende tuttavia dall'iniziativa individuale. Rimangono invece più fragili le reti informali tra pari e non attivate le reti con il mondo del lavoro. Infine la limitata frequentazione universitaria riduce le opportunità di ulteriori conoscenze e di networking, configurando un limite di vulnerabilità che il programma riesce a compensare solo in parte.

3.5.5 Discussione dei risultati – comportamenti individuali

Nel modello di Clarke questa dimensione prevede le azioni concrete che una persona compie per gestire la propria carriera. Dai risultati delle interviste emerge come questa dimensione sia la più variabile e meno omogenea tra i partecipanti.

Il programma Dual Career non sembra prevedere un incentivo strutturato allo sviluppo di comportamenti proattivi orientati alla carriera professionale. La pianificazione futura risulta attivata prevalentemente su iniziativa del singolo studente-atleta, in queste circostanze il tutor risulta il principale riferimento per riflessioni sul proprio percorso e futuro, e a volte anche per un orientamento professionale. Il programma sembra favorire in questo senso una pianificazione più consapevole. In particolare risulta utile per prendere decisioni sul proprio percorso accademico, infatti alcuni studenti-atleti raccontano di voler proseguire i loro studi nell'Università Bicocca. Questa scelta è molto probabilmente collegata all'esperienza positiva del loro percorso all'interno del programma Dual Career. La pianificazione professionale appare poco strutturata e solo in casi isolati viene affrontata con il tutor. In questo senso, potrebbero risultare utili servizi di orientamento professionale, come suggerito anche dagli intervistati. In ogni caso, l'implementazione di tali servizi potrebbe risultare complessa per gli impegni sportivi e le risorse richieste, in alternativa, potrebbe essere utile offrire opportunità facoltative per gli studenti-atleti interessati.

Gli studenti-atleti si dividono sulla loro decisione di transizione. Per alcuni la conclusione del percorso accademico coincide anche con il termine della carriera sportiva. Altri decidono di continuare con la propria formazione, mentre alcuni decidono di iniziare a lavorare. Infine, altri ancora continuano la carriera sportiva per altri anni. Si presenta quindi un quadro complesso e non uniforme, fortemente variabile a seconda dell'individuo. In merito a ciò, i tutor sottolineano che alcuni sono molto consapevoli sul loro futuro e la loro decisione di transizione, altri studenti-atleti invece si trovano in difficoltà e sono incerti. Anche in questi casi potrebbe essere utile implementare un accompagnamento nella fase di uscita per garantire una preparazione adeguata al futuro, qualunque sia l'intenzione dello studente-atleta. Questo richiama la letteratura sulle transizioni di carriera sportiva, che sottolinea l'importanza di una preparazione anticipata e la presenza di percorsi alternativi per ridurre il rischio di crisi identitarie e facilitare la fase di post-carriera.

Gli studenti-atleti prendono iniziativa verso opportunità professionali solo in singoli casi, non si tratta di una proposta offerta dal programma. Per cui potrebbe essere interessante introdurre, per chi volesse, delle opportunità di relazione con aziende, in forma di tirocini o stage, anche nel settore sportivo.

Tra i comportamenti individuali è stato inserito anche l'uso degli strumenti di Dual Career, nonostante non sia direttamente collegato al modello di Clarke. È tuttavia opportuno sottolineare che il loro utilizzo dipende dall'iniziativa personale. Dai risultati emerge che i partecipanti sfruttino il supporto in modo attivo e che indirettamente può anche impattare sulle dimensioni del modello.

I comportamenti individuali, in relazione al modello di Clarke, risultano rafforzati solo in parte. Non si tratta di una priorità del programma, eppure risulta utile nella pianificazione del percorso accademico futuro, invece meno impattante nella pianificazione professionale. L'orientamento avviene, per chi volesse, con il tutor. La struttura del programma favorisce lo sviluppo di risorse, ma non garantisce automaticamente la loro traduzione in comportamenti individuali orientati alla gestione della carriera, confermando come nel modello di Clarke l'attivazione comportamentale dipenda dall'iniziativa individuale e non esclusivamente dalla struttura del programma.

3.5.6 Sintesi comparativa delle dimensioni del modello di Clarke

Nel confronto tra le quattro dimensioni principali del modello di Clarke si nota un rafforzamento non uniforme dell'occupabilità attraverso il programma Dual Career.

Gli attributi individuali rappresentano la dimensione maggiormente rafforzata. L'elevata omogeneità positiva tra gli attori coinvolti evidenzia una crescita personale significativa e un potenziamento delle risorse individuali. In linea con Clarke, tali attributi costituiscono una base fondamentale dell'employability, in grado di influenzare le altre dimensioni.

Segue il capitale umano, anche quest'ultimo rafforzato dal programma. Il percorso favorisce lo sviluppo di competenze accademiche e organizzative coerenti con il modello di Clarke e percepite come trasferibili anche al contesto lavorativo. Le criticità emerse non compromettono la preparazione complessiva, che viene considerata equivalente a quella degli altri studenti.

Il capitale sociale emerge come la dimensione più articolata e ambivalente. La relazione con il tutor rappresenta una rete forte, mentre i contatti con pari e la partecipazione risultano più deboli a causa della limitata frequentazione. Il collegamento con il mondo del lavoro appare assente. In ottica del modello di Clarke la Dual Career rafforza il capitale sociale dal punto di vista formale e interno, ma non quello informale ed esterno.

Infine, i comportamenti individuali si caratterizzano per essere la dimensione meno strutturata e più variabile. Pianificazione e proattività dipendono fortemente dall'iniziativa personale. In linea con Clarke, i comportamenti individuali non vengono rafforzati strutturalmente dal programma ma dipendono dall'attivazione individuale.

3.5.7 Discussione dei risultati – self-perceived employability e labour market factors

Nel modello di Clarke, la self-perceived employability rappresenta l'esito soggettivo della propria occupabilità che deriva dall'interazione tra capitale umano, capitale sociale, attributi individuali e comportamenti individuali.

Dai risultati emerge una percezione prevalentemente positiva della propria employability. Gli studenti-atleti vedono il loro percorso di Dual Career, insieme alle competenze e capacità sviluppate, come un valore aggiunto che li rende più spendibili e distintivi nel mercato del lavoro. Questa percezione appare coerente con il forte rafforzamento emerso nelle dimensioni degli attributi individuali e del capitale umano.

I risultati confermano quindi l'impostazione teorica di Clarke, mostrando che la percezione soggettiva di essere occupabili sia alimentata dal rafforzamento delle dimensioni strutturali dell'individuo. È rilevante risaltare che, nei casi di studenti-atleti entrati in contatto diretto con il contesto lavorativo, tale esperienza viene descritta in modo positivo e come valorizzazione del doppio percorso.

Accanto a questa visione positiva, emerge una criticità legata alla percezione di un *employability gap* per l'ingresso tardivo nel mercato del lavoro e alla minore esperienza lavorativa rispetto ai coetanei. Si configura così un quadro equilibrato in cui gli studenti-atleti mostrano fiducia nelle proprie competenze trasversali, ma mantengono una consapevolezza realistica dei vincoli strutturali del mercato del lavoro.

In sintesi, la self-perceived employability appare positiva sul piano delle risorse personali, ma consapevole dei limiti esterni.

I labour market factors, nel modello di Clarke, rappresentano le condizioni esterne che influenzano l'accesso al mercato del lavoro e che non dipendono direttamente dalle risorse dell'individuo.

Quest'ultimi, nel caso studio, emergono in modo marginale ma prevalentemente critico. Tra gli elementi evidenziati si rileva un *employability gap* strutturale per il ritardo nell'ingresso nel mercato del lavoro e la minore esperienza professionale rispetto ai coetanei.

Inoltre, non risulta un collegamento strutturato tra il programma Dual Career e il mondo lavorativo. Il programma appare fortemente orientato al supporto accademico e personale, mentre le connessioni strutturali con il contesto professionale risultano limitate.

In linea con Clarke, i risultati confermano che l'employability derivi dall'interazione tra le risorse individuali del soggetto e le condizioni del contesto esterno, che possono influenzare la traduzione delle competenze in opportunità occupazionali concrete.

3.6 Limiti e criticità

Il presente caso studio presenta alcuni limiti di natura metodologica e interpretativa:

In primo luogo, il limite riguarda il campione della ricerca. Il numero ridotto di interviste risulta adeguato per un approfondimento qualitativo delle esperienze dei diversi attori coinvolti ma non sufficiente per generalizzare i risultati. Inoltre, il campione comprende una varietà di profili diversi (studenti-atleti, ex studenti-atleti, tutor, referenti) con atleti partecipanti di varie discipline sportive, livelli competitivi e corsi di studio. Tale diversità arricchisce la pluralità di prospettive, ma rende più complessa la costruzione di un quadro uniforme e comparabile.

Un ulteriore limite è legato al contesto specifico della ricerca di un singolo ateneo. Il programma Dual Career dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca presenta caratteristiche che possono differire da altri modelli di doppia carriera. I risultati vanno interpretati considerando la specificità del caso analizzato.

Dal punto di vista metodologico, alcune sottocategorie sono emerse in modo spontaneo dalle interviste e non sono state approfondite ulteriormente. Ciò ha portato a una distribuzione non uniforme delle citazioni tra le categorie.

Un altro elemento critico riguarda l'interpretazione nella codifica. In diversi casi le citazioni risultavano ambivalenti o riconducibili a più dimensioni del modello di Clarke. La decisione a quale dimensione o sottocategoria assegnare la citazione ha richiesto un'interpretazione, con un inevitabile margine di soggettività.

Inoltre, lo studio si basa su percezioni soggettive raccolte in un determinato momento del percorso, senza un'analisi di lungo termine che consente di verificare l'impatto reale della Dual Career sull'inserimento lavorativo.

Infine, è opportuno segnalare un possibile bias del ricercatore, in quanto partecipante al programma Dual Career. Pur avendo adottato un approccio critico e riflessivo durante l'analisi, la vicinanza al contesto può avere influenzato, almeno in parte, l'interpretazione dei risultati.

4 Conclusioni

Il presente caso studio ha cercato di rispondere a due domande di ricerca.

- 1) In che modo il programma Dual Career dell'Università Milano-Bicocca contribuisce allo sviluppo dell'occupabilità degli studenti-atleti, attraverso le dimensioni del modello teorico di Clarke (2018).
- 2) Quali sono le diverse prospettive e come viene percepita l'employability dagli attori coinvolti nel programma.

I risultati evidenziano che il programma contribuisce in modo significativo allo sviluppo dell'employability, ma con un rafforzamento non uniforme tra le dimensioni del modello.

Gli attributi individuali rappresentano la dimensione maggiormente rafforzata. La partecipazione al programma favorisce una crescita personale rilevante, sviluppando autoconsapevolezza, maturità, disciplina, responsabilità e capacità di gestire stress. In linea con Clarke, tali attributi sono una base fondamentale dell'employability, in quanto orientano il modo in cui l'individuo utilizza le proprie risorse nel contesto lavorativo.

Anche il capitale umano risulta fortemente consolidato. Il programma garantisce il conseguimento del titolo accademico e una preparazione percepita come equivalente a quella degli altri studenti, favorendo inoltre competenze organizzative e di pianificazione trasferibili al contesto professionale. Tali elementi risultano coerenti con la dimensione del capitale umano descritta da Clarke.

Il capitale sociale emerge invece come dimensione ambivalente. Il contatto con il tutor rappresenta una rete di supporto molto forte e strutturata, mentre le relazioni informali con pari risultano più deboli a causa della limitata frequentazione universitaria. Il collegamento con il mondo del lavoro appare poco sviluppato. Il rafforzamento complessivo del capitale sociale risulta parziale.

I comportamenti individuali risultano fortemente influenzati dall'iniziativa personale. Il programma sostiene la pianificazione accademica, ma non incentiva in modo strutturato comportamenti proattivi verso la carriera professionale. Ciò conferma l'impostazione di Clarke, secondo cui l'attivazione concreta dipende soprattutto dall'autonomia individuale oltre che dalle risorse disponibili.

La self-perceived employability risulta complessivamente positiva. Gli studenti-atleti percepiscono il proprio percorso come un valore aggiunto nel mercato del lavoro. Ulteriormente, presentano una consapevolezza realistica dei vincoli legati all'ingresso tardivo nel mercato del lavoro e alla minore esperienza professionale rispetto ai coetanei.

I labour market factors incidono sull'occupabilità indipendentemente dalle risorse individuali sviluppate.

Per quanto riguarda la seconda domanda di ricerca, emerge una percezione complessivamente positiva e condivisa dell'employability con alcune differenze tra attori.

Gli studenti-atleti sottolineano la crescita personale e le competenze trasversali, mostrando una forte concentrazione sul presente rispetto al futuro lavorativo.

Gli ex studenti-atleti evidenziano maggiormente la spendibilità concreta delle competenze nel mercato del lavoro, raccontando dell'apprezzamento nei colloqui di lavoro, ma pur segnalando un possibile *employability gap*, sia in termini di percezione sia legato a una minore esperienza professionale e l'ingresso tardivo nel mercato del lavoro.

I tutor riconoscono il forte sviluppo degli attributi individuali e del capitale umano, ma evidenziano anche le fragilità nella pianificazione professionale e nel collegamento con il mercato del lavoro.

I referenti istituzionali sottolineano soprattutto il valore strutturale e organizzativo del programma, con minore attenzione sull'occupabilità concreta.

Nell'insieme, il programma Dual Career Bicocca risulta efficace nel rafforzare le dimensioni interne dell'employability, in particolare attributi individuali e capitale umano, mentre il capitale sociale esterno e il collegamento con il mercato del lavoro rappresentano le aree più deboli.

I risultati suggeriscono la possibilità di potenziare il programma attraverso l'introduzione di servizi di orientamento professionale specifici, collegamenti strutturati con aziende e realtà sportive e un accompagnamento nella fase di transizione.

In conclusione, la Dual Career sostiene in modo significativo lo sviluppo dell'employability degli studenti-atleti, in particolare nelle componenti personali e formative. Rimane tuttavia da rafforzare il ponte tra percorso universitario e inserimento professionale, affinché il potenziale sviluppato possa tradursi in opportunità occupazionali concrete.

5 Bibliografia

Aquilina, D., & Henry, I. (2010). Elite athletes and university education in Europe: a review of policy and practice in higher education in the European Union Member States. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 2(1), 25–47. <https://doi.org/10.1080/19406941003634024>

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.

Bennett, N., Dunne, E., & Carré, C. (1999). Patterns of core and generic skill provision in higher education. *Higher Education*, 37(1), 71–93. <https://doi.org/10.1023/a:1003451727126>

Belluzzi, M., Ferraboli, A., Gozzoli, C., & D'Angelo, C. (2025). The experience of Italian student athletes enrolled in a dual career university program: the challenges of employability. *Frontiers in Sports and Active Living*, 6, 1515634. <https://doi.org/10.3389/fspor.2024.1515634>

Botwina, G. M. (2025). *Dual career athletes: Policy and Programs*. Taylor & Francis.

Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>

Commissione nazionale Atleti. (n.d.). coni.it. <https://www.coni.it/it/coni/commissione-nazionale-atleti.html>

Condello, G., Capranica, L., Doupona, M., Varga, K., & Burk, V. (2019). Dual-career through the elite university student-athletes' lenses: The international FISU-EAS survey. *PLoS ONE*, 14(10), e0223278. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223278>

CUS Bicocca. (2021, June 21). *Programma Dual Career; CUS Bicocca - Centro Universitario Sportivo Milano Bicocca*. CUS Bicocca - Centro Universitario Sportivo Milano Bicocca. <http://www.cusbicocca.it/dualcareer/>

Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2019). The undergraduate self-perception of employability: human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 44(4), 599–614. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1387107>

Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. J. (2023). Construction and operationalisation of an Employability Capital Growth Model (ECGM) via a systematic literature review (2016–2022). *Studies in Higher Education*, 49(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2219270>

Doppia carriera – Dual career – FederCUSI. (n.d.). <https://www.cusi.it/dual-career/>

Dual career. (2026, January 29). Università Degli Studi Di Milano-Bicocca. <https://www.unimib.it/studiare/opportunita-studio/dual-career>

Dual Career. Il programma di Milano Bicocca personalizzato per gli studenti - atleti. (2021, August 27). Università Degli Studi Di Milano-Bicocca. <https://www.unimib.it/comunicazione/orientamento-comunicazione-eventi/comunicazione-istituzionale-e-redazione-web/focus-bicocca/dual-career-programma-milano-bicocca-personalizzato-studenti-atleti>

Dual career. “Prima il dovere e poi il piacere”, ma perché non insieme? (n.d.). Psicologi dello sport. <https://www.psicologidellosport.it/dual-career-prima-il-dovere-e-poi-il-piacere-ma-perche-non-insieme/>

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>

Gozzoli, C., Palumbo, M., & Zanoli, E. (2023). Supporting employability through sport: what kind of training? *Frontiers in Sports and Active Living*, 5, 1154533. <https://doi.org/10.3389/fspor.2023.1154533>

Griffiths, K., Bullough, S., Shibli, S., & Wilson, J. (2017). The impact of engagement in sport on graduate employability: implications for higher education policy and practice. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 9(3), 431–451. <https://doi.org/10.1080/19406940.2017.1359648>

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). EMPLOYABILITY: DEVELOPING a FRAMEWORK FOR POLICY ANALYSIS. *Department for Education and Employment, Research Brief No. 85.*

Linee guida europee sulla doppia carriera degli atleti: Norme di azione raccomandate a sostegno della doppia carriera nello sport d'élite. Approvate dal gruppo di esperti dell'Unione europea “Education & Training in Sport” nella riunione svoltasi a Poznan il 28 settembre 2012. (n.d.). In *commission.europa.eu*. Commissione europea.

Linee guida nazionali per l'incentivo e il sostegno della Dual Career degli atleti di alto livello che intraprendono la carriera universitaria: Protocollo di intesa del 14 aprile 2023. (2023). In *coni.it*. CONI.

Martiniello, L., Maietta, M. C., & Romano, G. (2025). Dual Career: student-athletes, sport and school dropout. *Form Re - Open Journal per La Formazione in Rete*, 25(2), 654–666. <https://doi.org/10.36253/form-17513>

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). TARGET ARTICLES: “Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications.” *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1503_02

Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>

Sei un atleta e studi in Bicocca? Partecipa al programma Dual Career. (2025, November 4). Università Degli Studi Di Milano-Bicocca. <https://www.unimib.it/news/sei-atleta-e-studi-bicocca-partecipa-al-programma-dual-career>

Siglato protocollo d'intesa tra CONI e CIP sulla dual career degli atleti. (2023, February 23). coni.it. <https://www.coni.it/it/news-attivita-istituzionali/siglato-protocollo-d-intesa-tra-coni-e-cip-sulla-dual-career-degli-atleti.html>

Sweetland, S. R. (1996). Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry. *Review of Educational Research*, 66(3), 341–359. <https://doi.org/10.3102/00346543066003341>

Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/et-05-2016-0090>

Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2012-0110>

Vidal-Vilaplana, A., Gregori-Faus, C., Jiménez-Jiménez, P., & González-Serrano, M. H. (2025). Impact of the Dual Career on the perceived employability and intrapreneurial potential of elite student-athletes. *Retos*, 69, 311–321. <https://doi.org/10.47197/retos.v69.113336>

Wylleman, P., & Lavallee, D. (2004). A developmental perspective on transitions faced by athletes. In *Stirling Online Research Repository (University of Stirling)* (pp. 503–524). <http://hdl.handle.net/1893/22493>

Yorke, M. (2004). Employability in the Undergraduate Curriculum: some student perspectives. *European Journal of Education*, 39(4), 409–427. <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2004.00194.x>

Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is, what it is not. *Learning & Employability Series 1*. <https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A16446>

Yorke, M., & Knight, P. T. (2006). Embedding employability into the curriculum. *The Higher Education Academy*. https://openlibrary.org/books/OL16388906M/Embedding_employability_into_the_curriculum

6 Allegati

6.1 Codebook

Il codebook delle sottocategorie si basa sul modello di Clarke, integrando categorie emerse durante l'analisi qualitativa delle interviste. Nel capitale umano rientrano le competenze sviluppabili e trasferibili, invece negli attributi individuali le caratteristiche e risorse personali. Inoltre, la distinzione tra competenze sportive e quelle sviluppate nella Dual Career non è sempre netta, in generale sono state prese in considerazione quelle collegate al programma.

1) Capitale umano

- **Gestione del tempo e organizzazione**
Organizzazione; gestione del tempo; definizione delle priorità
- **Pianificazione e gestione degli obiettivi**
Pianificazione; goal setting
- **Competenze e preparazione accademica**
Competenze accademiche; titolo di studio; livello di preparazione; gestione accademica; competenze trasversali; comunicazione; certificazione Dual Career
- **Competenze psicologiche e sviluppo personale**
Coping; problem solving; competenze psicologiche; consapevolezza e utilizzo delle competenze

2) Capitale sociale

- **Relazione con tutor**
Contatto con tutor; supporto tutor
- **Relazione con docenti**
Contatto con docenti; autonomia nella comunicazione
- **Relazione con pari**
Compagni universitari; studenti-atleti
- **Partecipazione universitaria**
Eventi; opportunità; partecipazione attiva
- **Isolamento e difficoltà relazionali**
Esclusione; isolamento; non frequentazione; difficoltà relazionali
- **Rete con il mondo del lavoro**
Contatti professionali
- **Rete e supporto istituzionale**
Riconoscimento istituzionale; rete universitaria; supporto percepito

3) **Attributi individuali**

- **Etica del lavoro e orientamento alla prestazione**
Disciplina; perseveranza; responsabilità; motivazione; mentalità sportiva; autonomia
- **Autoconsapevolezza e pensiero critico**
Spirito critico; consapevolezza; apertura mentale; maturità
- **Regolazione emotiva e resilienza**
Gestione dello stress; resilienza; tolleranza alla frustrazione; gestione dell'ansia
- **Identità e apertura al supporto**
Stabilità identitaria; doppia identità; apertura al supporto

4) **Comportamenti individuali**

- **Pianificazione futura**
Investimento formativo; riflessione; orientamento
- **Proattività / iniziativa**
Attivazione autonoma
- **Decisioni di transizione**
Post-carriera sportiva; post-carriera universitaria
- **Uso degli strumenti Dual Career**
Utilizzo servizi di supporto

5) **Self-perceived employability**

- **Percezione di vantaggio competitivo**
Differenziazione rispetto ai pari
- ***Employability gap* (percepito)**
Percezione di svantaggio
- **Riconoscimento esterno**
Apprezzamento nei colloqui; valore della Dual Career
- **Fiducia occupazionale**
Fiducia nell'inserimento lavorativo

6) Labour market factors

- **Ingresso nel mercato del lavoro**
Tempistiche; età
- **Esperienza professionale**
Esperienze lavorative; tirocini
- **Opportunità e servizi**
Placement; accesso al lavoro

7) Temi fuori modello

- **Limiti strutturali del programma**
Criticità organizzative
- **Employability gap (strutturale)**
Ritardo nell'ingresso nel mercato del lavoro; minore esperienza lavorativa
- **Proposte di miglioramento**
Suggerimenti degli intervistati

6.2 Interviste

In seguito le interviste svolte agli attori coinvolti. Le interviste allegate sono state in alcuni casi leggermente rielaborate allo scopo di garantire l'anonimato dei partecipanti e migliorare la leggibilità, senza però alternare il contenuto.

Intervista S1

Int.: Cosa ti ha spinto a iniziare la Dual Career in Bicocca?

S1: Perché appunto è un'università rinomata. Nel senso che è conosciuta per essere un'ottima statale, quindi non privata come altre, quindi non ha un costo troppo elevato e appunto da qualche anno offre la possibilità di questo progetto Dual Career che permette specialmente alle persone che lavorano che possono essere atleti, lavoratori di portare avanti anche il percorso di studi che è una cosa molto importante per il futuro di una persona.

Int.: Ci sono delle competenze che senti di aver sviluppato grazie alla combinazione tra lo sport e lo studio?

S1: Sicuramente la gestione e l'organizzazione, soprattutto della tua vita. Quindi le parole sono: organizzazione e gestione, organizzazione del tuo tempo e gestione di quando mettere davanti lavoro, mettere davanti lo studio. La Dual Career mi sta insegnando a essere ordinato, ad avere dei piani precisi per poter portare avanti gli obiettivi che mi sono prefissato, quindi gli obiettivi di studio e gli obiettivi di lavoro, che in questo momento per me è lo sport.

Int.: Ritieni di avere un livello di preparazione alla pari con i tuoi colleghi di corso universitari?

S1: Sinceramente no. Noto che la differenza è anche abbastanza. Perché mi confronto con qualche studente che frequenta l'Università e vedo che loro sono sempre molto aggiornati su tutto. La Dual Career secondo me è un'ottima possibilità ma non è uguale a uno studente che frequenta. Quindi il frequentante secondo me riceve molte più informazioni ed è molto più al passo rispetto ad uno studente che lo fa da casa, quindi in un secondo momento e che non è la sua cosa principale e lui lo studente quindi che lo fa da non frequentante, riceve molte meno informazioni chiave che potrebbero aiutarlo per il futuro.

Int.: Quindi ti senti un po' indietro a causa dei tuoi impegni sportivi?

S1: Sì indietro perché è difficile stare al passo col tempo, ma anche indietro come informazioni che riesco a mettere nel mio bagaglio, nel mio zaino di vita.

Int.: Dal punto di vista di competenze, conoscenze, quando affronti un esame, ti senti all'altezza degli altri?

S1: Allora, devo dire che quando inizio a studiare una materia e quindi vado avanti, sono a metà di quello che devo fare, sono un po' titubante su come lo sto facendo se è sufficiente quello che sto facendo, perché ovviamente non frequentando quindi facendo praticamente da solo non sai mai se stai facendo le cose giuste, nel modo corretto, come le vorrebbe il professore perché non sei a contatto con il professore. Però poi, quando sono al momento, quando vado all'esame vedo che sia dai voti che ricevo che da come si presentano le domande, alla fine lo studio che ho fatto prima, quindi da casa è stato sufficiente qui. Quindi ti posso dire di sì.

Int.: Ritieni che il supporto sia sufficiente sotto questo punto di vista?

S1: Allora credo che il supporto sia sufficiente nel senso sia il tutor che il professore sono molto disponibile a cercare di fare il meglio finché tu possa superare gli esami ma non è diciamo esaustivo. Quindi per quello ti dico di sì è sufficiente perché ce la fai passare gli esami, non è esaustivo, cioè nel senso non hai tutte le conoscenze, perché non sei in questo caso in classe.

Int.: E quale strumento di supporto in particolare ti aiuta?

S1: Devo essere sincero la figura del tutor, anche se lo senti poco, però mi rasserena molto nel senso che mi dà sicurezza nel gestire al meglio il mio piano di studi, se ho difficoltà sentendo lui, dalle sue parole, da come lui si approccia allo studente in questo caso a me, mi dà sempre sicurezza di: ce la faremo, troveremo un modo oppure sentiremo il professore, quindi mi incoraggia, quindi la figura del tutor, per me è fondamentale.

Int.: Far parte della Dual Career ha ampliato la tua rete di contatti?

S1: Ho ampliato i contatti più con le persone che frequentano, nel senso che ho fatto più amicizia con studenti frequentanti che con gli altri miei compagni sportivi quindi quelli che fanno parte del progetto Dual Career, perché avendo il gruppo WhatsApp, quando per esempio il tutor scrive le persone magari

non rispondono, e quindi non ho mai avuto modo fino adesso, che è passato un anno e mezzo, di interfacciarmi con gli altri sportivi, ma sempre con i frequentanti. Anche perché i frequentanti hanno più informazioni rispetto ai non frequentanti sportivi e quindi mi affido di più a loro. Quindi il collegamento l'ho fatto di più con i frequentanti attraverso i vari gruppi.

Int.: Pensi che questi contatti ti possano essere utili anche in vista del tuo futuro professionale?

S1: Allora, secondo me, a mio parere, ad oggi, mi risulta difficile. Tralasciando le diverse vite che abbiamo anche perché gli studenti in questo caso frequentanti sono sempre, per quanto riguarda il mio caso, più avanti rispetto a me che faccio la Dual Career. Ovviamente, per una persona che lavora e studia credo che sia normale essere leggermente indietro rispetto a quelli che si concentrano solo nell'Università. E quindi, mi è successo anche in passato (in un'altra università) che molti studenti magari facendo solo quello erano già avanti, ma erano proiettati sulla tesi e lavoro, mentre io stavo finendo altri esami e quindi diciamo che si perdono un po' i contatti perché poi non si è più sullo stesso piano e quindi quella persona che magari stavi sentendo si concentra su altre cose mentre tu sei rimasto indietro e stai ancora facendo altro. Quindi per la mia esperienza ti direi di no.

Int.: Secondo te gli atleti rischiano di rimanere un po' isolati dal resto degli altri studenti universitari, dalle opportunità di creare appunto relazioni, amicizie e contatti. Gli sportivi spesso si ritrovano solo nel loro mondo, per te questo rappresenta un rischio di rimanere isolati, che esperienza hai al riguardo?

S1: Allora, a volte ci penso, nel senso magari quando finirà lo sport che porte avrò che mi si aprono visto che sai gli altri studenti possono seguire dei seminari, a volte fanno esperienza in azienda e queste cose qua che noi non possiamo fare purtroppo e quindi la mia risposta potrebbe essere subito sì, mi sento che sono isolato rispetto al mondo universitario che poi ti apre sul mondo del lavoro. Però allo stesso tempo penso che la vita che noi stiamo facendo comunque scrive un determinato curriculum che è diverso da quelli normali e che molte aziende magari, non so al momento che cosa cercano, magari il nostro profilo di Dual Career, è visto anche come un profilo di altre conoscenze che magari gli studenti che hanno fatto l'Università sono concentrati solo nel loro mondo universitario e non hanno vissuto quello che abbiamo vissuto noi, quindi viaggiare tanto, avere diverse conoscenze anche di persone all'estero, conosci la lingua inglese che magari lo studente universitario può anche non conoscere o non essere così bravo. Vedo da entrambi i lati vantaggi e svantaggi.

Int.: Senti che il programma Dual Career ti metta in contatto con il mondo del lavoro?

S1: Personalmente, no. Secondo me no.

Int.: E l'Università in generale?

S1: Allora vedo che mi arrivano tante email no su diverse opportunità. Vedo che ci sono delle iniziative, si organizza una giornata, visita. Solo che purtroppo avendo questa vita lavorativa è difficile, mi è difficile seguire anche quella parte, quindi da questo punto di vista, no, e devo essere

sincero. Siccome adesso il mio lavoro è questo non riesco a proiettarmi in qualcos'altro che l'Università mi sta offrendo. Quindi ti direi di no.

Int.: Ti piacerebbe avere un contatto con il mondo del lavoro, avere questa possibilità e pensi che sia utile?

S1: Allora, secondo me sì, tralasciando il fatto che in questo caso sono in un gruppo sportivo. Quindi uno può pensare, va beh, ho un lavoro e quindi non mi interessa. Però, siccome ad esempio io non sono sicuro di voler continuare a lavorare all'interno del gruppo sportivo, cioè mi piacerebbe fare un altro lavoro. Mi vedo tipo come se avessi le gambe tagliate, come se dovessi andare per forza a lavorare nel gruppo sportivo perché appunto manca questa cosa che lo studente Dual Career, quindi che fa sport e studia, non ha la possibilità di mettersi in contatto con il mondo esterno, perché ovviamente è limitato, in questo caso, dagli allenamenti. E ovviamente se l'Università è in grado magari di...perché credo che la Dual Career aiuti gli studenti-atleti, però allo stesso tempo si concentra tanto sugli studenti che frequentano giustamente. E non voglio dire che trascura quelli che in questo caso non frequentano ma fanno Dual Career. Però potrebbero sistemare meglio questo concetto di permettere anche a loro di interfacciarsi con non so i seminari vari e coinvolgerli di più. Quindi credo che sia molto importante, anche la figura del tutor, la direttrice, di questo programma, spingere e incentivare lo studente-atleta, dicendo guarda secondo me è importante cerchiamo di organizzarci, cerchiamo di trovare un momento perché credo che con le tue abilità credo sia importante per te, però dobbiamo essere anche seguiti.

Int.: Quali sono gli attributi che utilizzi per portare avanti con successo la tua doppia carriera?

S1: È molto difficile. Molto spesso torni a casa che sei stanco, non hai l'energia di metterti davanti a qualcosa di complicato e che richiede tante energie mentali.

Int.: In che modo poi ne vieni fuori e riesci comunque a metterti a studiare?

S1: La disciplina è fondamentale. Nel senso neanche tanto la motivazione, ma il fatto che sai che lo stai facendo per te per il tuo futuro per avere più possibilità, un giorno che finirai sai di avere più strade. E quindi trovare anche la motivazione di quando non hai voglia, di pensare che è una cosa che è per te e anche quel poco che fai ogni giorno, sai personalmente non studio quanto uno studente, faccio quell'ora se va bene, 2 ore al giorno che non è niente in confronto agli altri, però anche quel poco nel tuo piccolo può essere una cosa. Quindi userei le parole come disciplina e soprattutto motivazione, motivarti al futuro.

Int.: Pensi di avere questi attributi grazie allo sport?

S1: Sicuramente sì. Secondo me tutti i sacrifici che facciamo per lo sport dal più piccolo, ai più grandi, aiutano a essere disciplinato e avere la testa verso un obiettivo.

Int.: E hai notato se questi attributi sono aumentati o rafforzati da quando hai iniziato la Dual Career?

S1: Hmm...devo dire che non è cambiato tanto ma mi hanno dato più consapevolezza di chi sono e di chi voglio essere. Mi hanno fatto crescere, devo dire che la Dual Career mi ha fatto crescere anche come persona, essere più maturo, più disciplinato.

Int.: In che modo la Dual Career ha inciso sulla tua capacità di gestire stress, incertezza e cambiamenti?

S1: Non so se è proprio la Dual Career che mi ha aiutato in questo caso, io direi che è stato più lo sport che mi ha permesso di gestire Dual Career con meno stress e più pace. Sicuramente grazie alle agevolazioni che ci danno, se tu non puoi essere presente per quella data di esame per motivi sportivi, questo non ti porta stress perché sai che hai il vantaggio di poter spostare la data di esame, quindi con tutti questi vantaggi che la Dual Career offre allo studente. Quindi spostare l'esame, possibilità di avere un tutoraggio che ti può mettere in modo più veloce in contatto col professore, quindi sai che mettendo in mezzo lui arrivi prima al professore, arrivi prima alle cose che vorresti ottenere, quindi mi crea meno stress se io so che ad esempio ho un esame, ma sono in trasferta. Quindi so che ho la possibilità di spostarlo alla settimana dopo, o quella dopo ancora e questo mi fa stare più tranquillo, e non finirò l'università in otto anni ma in meno grazie a questi vantaggi.

Int.: Per esempio anche una situazione come un esame difficile o una sfida importante, pensi di essere più capace di gestire una cosa del genere rispetto a magari chi non fa sport?

S1: Ti direi di no. Perché non si tratta di non so esperienza, quindi l'esperienza della difficoltà per non so, i sacrifici che hai fatto per lo sport, ma si tratta proprio di conoscenze e preparazione, credo che se uno studente frequentante serio sia sempre più preparato dello studente che studia da solo a casa.

Int.: E pensi che la Dual Career ti possa aiutare anche in momenti di difficoltà? Sia nello sport sia nello studio?

S1: Non ho avuto esperienze. Ma mi sto immedesimando in un infortunio, quando sei infortunato. Magari può aiutarti a livello logistico, come gestire lo studio in quel caso, concentrarti da casa nello studio. Però lo vedrei più così quando sai, sei impossibilitato a fare sport allora la Dual Career subentra allo sport quindi ti permette di concentrarti.

Int.: E in caso di fallimenti o insuccessi sportivi, come non essere convocato, pensi che la Dual Career possa essere utile in questo? Spesso gli atleti hanno un'identità molto concentrata sullo sport.

S1: Sì, sicuramente sai che hai un secondo appoggio che è la Dual Career, quindi attraverso tutte le agevolazioni che ti danno il tutor, la preside del progetto sai che sarà facile per te inserirti all'interno del gruppo universitario comunque del corso. Quindi sai che hai un altro supporto che non è lo sport.

Int.: Invece ti senti più preparato o più sicuro rispetto al tuo futuro lavorativo grazie alla Dual Career?

S1: No. Se mi proietto verso un mondo lavorativo credo che non sarei pronto, non perché non ho studiato però perché mi è difficile studiare e fare un esame per passare un altro esame e nel mentre fare sport. Credo che lo studente frequentante abbia un filo universitario che è sempre connesso e mi sembra che chi fa Dual Career ha questo filo, prendiamolo come similitudine, che si stacca poi riprende e poi si stacca perché va a periodi, non segue un filo universitario per quello che non mi vedo pronto per entrare in un'azienda. Credo che potrei avere una minima base che se rispolverata dal momento in cui entro in un'azienda allora sì però devono comunque reintegrarmi, insegnarmi, cosa che succede anche per studenti frequentanti. Però credo che loro avrebbero comunque più conoscenza, più abilità, più cose, quindi ti direi proprio di no.

Int.: Il programma ti ha aiutato a riflettere in modo più consapevole sul futuro, anche il futuro professionale. E in che modo?

S1: Allora non vedo il programma come diciamo un modo per riflettere su quello che è il mio futuro ma lo vedo più come un'opportunità per aprirmi più strade verso il futuro, quindi avere la strada di continuare non so nel mondo sportivo e diventare un dirigente del CONI, o magari se non mi piace o non va bene questo, passare, con i miei titoli di studio, a provare a inserirmi all'interno di un'azienda. Quindi lo vedo più come un qualcosa che mi può aprire più strade, ma non che mi faccia riflettere sulla carriera professionale/lavorativa. Io non la vedo così.

Int.: Quindi, anche col tutor, non parlate/ragionate su questo?

S1: Io no, perché al momento quello che sto facendo è quello che voglio al 100%, quindi la carriera sportiva e lo sport è quello che voglio al 100% ora. Quindi non riesco proprio a immaginarmi. Se fosse diverso, se il mio pensiero fosse al contrario, magari sì, magari avrei queste chat però io personalmente non ho vissuto la Dual Career in questo modo, cioè che mi faccia pensare a un futuro lavorativo. L'ho vissuto come un modo per aprirmi più strade. Loro mi danno l'opportunità di studiare per aprirmi al mondo del lavoro, ai diversi lavori che mi si potrebbero presentare.

Int.: Molti studenti-atleti raccontano che il programma aiuta su alcuni aspetti, ma su altri no. Nel tuo caso cosa ha funzionato, e cosa ha funzionato di meno?

S1: Allora, sicuramente ha funzionato il fatto di poter svolgere gli esami anche fuori sessione. Contattare i professori in modo più facile e avere delle loro risposte in modo più tempestivo. Però allo stesso modo non ha funzionato il fatto che, se sei un non frequentante, quindi un lavoratore o Dual Career, allora non so, non si è precisi sul metodo di studio, è molto generale e dicono studiati il libro, sei poco seguito per quanto riguarda il carico di lavoro, di studio. Tu sei un non frequentante, allora non fai progetti di gruppo, non fai quello. E questo ti fa sentire sia escluso, non mi fa sentire parte dell'Università e come se mi spinge un po' via, e sento che tutti possono aprire un libro leggere e cercare di imparare, però sarebbe bello che il professore ti indichi su cosa concentrarti su cosa si

concentrerà di più il corso perché non ci credo che si concentra su tutto il libro, sicuro in classe studiano più approfonditamente.

Int.: Cosa miglioreresti in ottica di preparazione alla post-carriera sportiva?

S1: Il contatto con il mondo esterno, quindi coinvolgerli di più, siccome io non riesco a seguire i vari seminari, vari incontri, magari il tutor potrebbe aggiornare o cercare di spingere lo studente a frequentare determinati, non tutti, quelli che sono magari più mirati per il suo corso per quello che lui sta facendo. Perché faccio un esempio io non so quale seminario devo seguire in relazione al corso che sto studiando. Quale è quello più giusto per me. E quindi in quel caso deve essere il tutor che deve guidare: Guarda, c'è questo, è molto importante per magari il tuo curriculum in futuro, per lavorare. E poi sinceramente come secondo, un contatto molto più diretto tra professore e, se ci sono degli assistenti di cattedra, visto che gli atleti Dual Career non sono tanti, si possono gestire e avere più contatto con la cattedra (professori e assistenti).

Int.: C'è qualcosa che vorresti cambiare per sentirti più preparato per il mondo lavorativo?

S1: Ti direi questo appunto, questi incontri che si fanno con il personale delle aziende, anche per capire un po' che cosa cercano loro, come vogliono che tu arrivi il giorno in cui presenti un curriculum o ti presenti in azienda perché vuoi lavorare per loro. Cosa loro ricercano così che ti puoi preparare. Puoi essere preparato a quando uscirai da qui. Vogliono sapere quello che loro richiedono.

Int.: In che modo la Dual Career incide sulla tua occupabilità complessiva?

S1: Credo che la Dual Career sia il fondamento del mio futuro, se non ci fosse la Dual Career per me sarei di fronte a un bivio, dovrei scegliere tra concentrarmi solo sullo sport o solo sullo studio, mentre la Dual Career mi permette di affacciarmi in entrambi i mondi in questo caso. È l'anello fondamentale che tiene tutto, che tiene tutta la mia vita, che permette di aprirmi appunto quello che dico sempre ad aprirmi più strade.

Intervista S2

Int.: Cosa ti ha spinto a iniziare la Dual Career nell'Università Milano Bicocca?

S2: Allora, la cosa che mi ha spinto è stata il fatto di...siccome mi sono spostato da Milano 4 anni fa per lo sport ho avuto molte difficoltà, non tanto nello studio, ma essendo molto impegnato anche d'estate, a essere fisicamente in Italia o a Milano nei giorni in cui erano programmati gli esami, ho provato all'inizio, senza diciamo far parte del progetto, a richiedere qualche aiuto, qualche attenzione da parte dei professori, che però mi è stata un po' rimbalzata, un po' negata, e di conseguenza questo mi ha fatto perdere un po' di fiducia nella possibilità di riuscire a concludere i miei studi. Essendo lontano, ho pensato di spostarmi a fare l'università online, e queste cose qua. Poi tramite il progetto di Dual Career che ho scoperto tramite le mail dell'Università. Sono venuto a contatto con il programma, mi sono iscritto, sono entrato e mi ha proprio svoltato la situazione accademica.

Int.: Ci sono competenze che senti di aver sviluppato proprio grazie alla combinazione di sport e studio?

S2: Sì, allora, sicuramente il fatto di avere usufruito molto della disponibilità di una persona di uno psicologo dello sport (tutor) che mi ha aiutato tanto sia a interagire con l'Università, nel mettermi in collegamento con l'Università e farmi diciamo conoscere tutte le possibilità che potevo avere, sia proprio a livello umano e sportivo, il fatto di poter andare avanti negli studi mi ha ridato una certa serenità perché per come sono io, solo lo sport non volevo farlo e non riesco a farlo solo. Per me lo studio è una parte importante, una cosa che mi aiuta a staccare a volte dalla pressione sportiva e diciamo un po' da quei pensieri e quindi mi ha aiutato molto il tutor e il progetto di Dual Career a recuperare un po' di serenità e anche di slancio nei confronti dello studio tanto che io adesso ho deciso di proseguire, prima non ero così convinto anzi non ero convinto neanche di finirla, adesso io penso che andrò avanti non so ancora bene come ma andrò avanti.

Int.: Grazie a quali competenze riesci a conciliare appunto lo sport e lo studio? Cosa te lo permette?

S2: Sicuramente una maggiore possibilità di organizzazione che è dovuta un po' dall'opportunità del progetto Dual Career, come ti dicevo prima di poter spostare esami. E anche un'altra cosa è la tranquillità di poterlo richiedere. A volte ci si sente un po' diciamo ostacolati secondo me, perché ogni volta che si richiede qualcosa, sembra che ti fanno un favore. Invece la possibilità di avere dei tuoi diritti di studente, la possibilità anche di fare richieste che ti possono agevolare ti permette di organizzarti meglio, gestire meglio il tuo tempo. E per me è molto importante la serenità di poterlo fare.

Int.: Ritieni di avere un livello di preparazione alla pari dei tuoi colleghi di corso?

S2: Allora io sinceramente ritengo di avere una buona preparazione. Ritengo di avere una buona preparazione non solo perché ho una discreta media. Ritengo di avere una buona preparazione anche in relazione a quando parlo delle materie che studio, degli insegnamenti che studio con altri ragazzi che fanno magari la mia stessa facoltà in altre Università. Ad esempio, se mi metto a parlare di un esame o di una materia con un ragazzo che la sta facendo in un'altra Università riesco tranquillamente a interfacciarmi.

Int.: Quindi non ti senti indietro a causa dei tuoi impegni sportivi?

S2: No. Magari indietro dal punto di vista del tempo, ma non meno preparato.

Int.: Quindi sotto quel punto di vista la Dual Career ti fornisce un supporto sufficiente, che appunto ti garantisce di avere una preparazione adeguata?

S2: Sì, poi penso sempre che dipenda molto da come uno intende studiare. Sicuramente la Dual Career non è che ti svantaggia da quel punto di vista. Ti dà la possibilità se tu sei una persona che vuole

raggiungere un certo livello di competenze. Ti dà la possibilità secondo me di farlo poi sta a te in base a come lo intendi e interpreti.

Int.: E quale strumento di supporto hai usato di più, quale trovi particolarmente utile?

S2: La possibilità di spostare la data degli esami e la possibilità di richiedere a volte del materiale registrato su alcuni argomenti in cui magari dalle slide o dal libro facevo più fatica a comprendere magari specificatamente quella parte lì.

Int.: Essere all'interno della Dual Career ha ampliato la tua rete di contatti?

S2: Sì a livello accademico, nel senso che ho avuto modo di interagire più con docenti che mi hanno anche poi proposto delle iniziative interessanti, alcune che sono riuscito a portare avanti, altre no. Però sì, sicuramente qualche buona conoscenza interessante è stata raggiunta grazie a questo progetto.

Int.: E pensi che ti possano essere utile anche in vista del tuo futuro professionale queste conoscenze, contatti?

S2: Sì, non in ambito sportivo visto che in questo momento è la mia professione ma più in ambito lavorativo.

Int.: Secondo te gli atleti rischiano di rimanere isolati dal resto degli altri studenti universitari e dalle opportunità tradizionali che fornisce l'Università?

S2: Un pochino sì. Diciamo che un atleta professionista di qualsiasi sport, quindi vuol dire avere un impegno, molto grande in termini di tempo, di possibilità di presenza. Il sistema ordinario diciamo dell'Università è un pochino limitante. Non dico che sia sbagliato perché è ovvio che la formazione che offrono deve essere impegnativa, importante, ma più che altro è un po' troppo rigida nei confronti degli studenti-lavoratori, perché alla fine è vero che siamo sportivo, ma è un lavoro.

Int.: E senti che l'Università, in particolare la Dual Career, ti metta in contatto con il mondo del lavoro?

S2: Questo non l'ho avvertito particolarmente. Non che sia un problema però no.

Int.: E ti piacerebbe, lo troveresti utile? cosa ne pensi?

S2: Sì sì, allora è vero che la Dual Career è fatta per studenti sportivi, quindi magari è difficile anche creare una connessione col mondo del lavoro perché i tempi sono molto ristretti e difficile fare iniziative per la gente che ha già molti impegni. Però penso che sicuramente potrebbe essere una cosa in più per ampliare il progetto.

Int.: Quali sono gli attributi che utilizzi per portare avanti con successo la tua doppia carriera?

S2: Allora, sicuramente la disciplina e curiosità. Io sono una persona che ha voglia di imparare, di imparare qualsiasi cosa faccio. E poi l'idea di voler diventare diciamo la miglior versione, come dice il mio tutor, la miglior versione di te stesso, sia dentro nello sport, che è la mia professione, che al di fuori, come persona. Quindi, tutto ciò che mi può arricchire, lo metterei un po' nella curiosità e nella voglia di apprendere di migliorarsi.

Int.: E pensi di aver sviluppato questi attributi anche grazie allo sport?

S2: Sì, lo sport sicuramente mi è stato di aiuto e mi è stato di aiuto anche lo studio.

Int.: Hai un esempio in particolare, una cosa che hai imparato dallo sport e che sfrutti anche per la parte accademica?

S2: La cosa che ho imparato è quella quando mi alleno diciamo della consapevolezza di aver fatto il massimo. Ad esempio, quando ti alleni tu arrivi al match e ho imparato che se mi sono allenato bene se ho fatto tutto il possibile. Io so che mi impegnerò al massimo durante il match. Poi non è detto che vada sempre tutto bene. Come anche nello studio, so benissimo che con lo sport che faccio farò fatica ad arrivare che sicuramente so tutto alla perfezione perché il tempo è di meno, per tanti motivi. Però sono convinto di aver fatto tutto il possibile, mi dà una serenità particolare. E poi non posso recriminarmi niente, diciamo il senso di autoconsapevolezza.

Int.: Invece in che modo la Dual Career ha inciso sulla tua capacità di gestire stress, incertezza e cambiamenti?

S2: Allora, in modo sicuramente positivo. Un po' per la possibilità appunto dei colloqui col tutor, un po' anche perché mi ha dato la possibilità di creare anche dei parallelismi tra sport e studio. Quindi magari riportare dei meccanismi mentali che io avevo imparato nello sport, riportarli nello studio e vedere che magari funzionano.

Int.: Hai un esempio in particolare? una situazione?

S2: Quello che ho detto prima, l'autoconsapevolezza sicuramente. E un'altra cosa potrebbe essere il fatto di, essendo abituato a... Per esempio, nello sport tu sai che potrai fare un tot. di allenamento, un tot. di cose al massimo ma è che quel tuo massimo non è sempre uguale. Un giorno sei al 100 e un giorno sei all'80 l'importante è che quando sei all'80 fai 80 e non fai il 65. Questa cosa mi ha aiutato molto anche nello studio perché c'erano dei giorni che proprio non avevo voglia di studiare ma sapevo che quel giorno dovevo studiare. Avevo imparato a ritagliarmi 2 ore, dicevo non ce la farò mai a fare 2 ore quindi l'obiettivo sarà farne un'ora e mezza, ma tosta.

Int.: In quei momenti cosa ti spinge a metterti sul tavolo e a studiare, a dare il massimo?

S2: Il fatto che dopo che sono riuscito a studiare mi sento molto non orgoglioso, molto autorealizzato, felice, come quando nello sport riesci ad andare un po' oltre il limite di quel giorno.

Int.: Pensi che questo sia dovuto allo sport?

S2: Penso che sia un meccanismo mentale che ho imparato grazie allo sport.

Int.: E invece ti senti più capace di gestire appunto queste situazioni di stress, incertezza, rispetto magari a uno studente che non pratica sport, noti delle differenze?

S2: Sì. Un pochino penso sia anche dovuto al fatto che dedicando il 70%, 60% della tua vita allo sport tu lo studio inevitabilmente lo vedi non meno importante però come una cosa in cui non stai dando tutto te stesso. Quindi anche diciamo la paura di fallire è un po' di meno.

Int.: Pensi che la Dual Career ti possa aiutare anche in momenti di difficoltà? Sia nello sport sia nello studio.

S2: Sì, penso possa aiutare. Non penso sia la soluzione in queste evenienze. Però penso possano aiutare in tutte quelle piccole cose di cui abbiamo parlato finora: organizzazione, capacità di gestione degli impegni, capacità anche di crearsi un piano annuale e anche un obbligo di restare dentro certi parametri per restare all'interno del programma. Sono tutte cose che ti fanno anche un po' crescere come studente, come atleta, e insieme come persona.

Int.: Avere la Dual Career durante momenti difficili nello sport come un infortunio o non convocazione, lo vedi come un vantaggio?

S2: È un altro sentiero su cui proiettare i tuoi pensieri secondo me. Il fatto di sapere che non hai solo quello ti dà un po' più di stabilità.

Int.: Invece per quanto riguarda il tuo futuro lavorativo, ti senti più preparato o più sicuro grazie alla Dual Career?

S2: Sì perché mi ha dato la possibilità di acquisire delle competenze che forse senza Dual Career non sarei andato avanti ad acquisire o cercare di acquistare, quindi sicuramente sì.

Int.: Il programma ti ha aiutato a riflettere sulla tua carriera futura?

S2: No, su questo no. Sicuramente mi ha aiutato a riflettere sulla possibilità di continuare i miei studi e quindi, anche di conseguenza magari apprendere nuove competenze che poi mi serviranno per la mia professione futura e che comunque adesso non ne ho ancora idea.

Int.: Quindi anche col tutor non avete parlato del futuro professionale, o del dopo carriera?

S2: Abbiamo abbozzato qualche cosa, abbiamo parlato di qualcosa. Io ho delle idee, che per ora sono solo idee, che sarebbero quelle di proseguire gli studi però io non vorrei fare la magistrale. Io vorrei fare un'altra laurea triennale più che altro per acquisire competenze. Poi un giorno vedremo cosa potrò fare con quello che avrò in mano.

Int.: Molti studenti-atleti raccontano che il programma aiuta su alcuni aspetti, ma su altri no, nel tuo caso cosa ha funzionato meglio e cosa meno?

S2: Allora devo dire che sono stato probabilmente molto fortunato, nel senso che io ho usufruito dei servizi che ho detto: spostamento esami, richiesta materiale. A me è sembrato tutto molto bene. Non ti evidenzerei un aspetto su cui è stata un po' poco presente la Dual Career. Forse io non ne ho usufruito al massimo, questo può essere. Però non mi sono mai trovato a dire: ah cavolo nonostante la Dual Career non sono riuscito a fare questo.

Int.: Invece cosa miglioreresti in ottica di preparazione alla post-carriera sportiva?

S2: Non so se ci sia, nel senso oltre alla possibilità ovviamente di avere il tutor e così via magari sarebbe interessante che venisse organizzato qualche incontro qualche meeting, evento con qualcuno

però magari più avanti se il progetto andrà avanti, con qualcuno che ha svolto questa carriera sia sportiva che universitaria, che magari può raccontare com'è andata, raccontare cosa fa adesso, com'è riuscito attraverso l'Università a poi intraprendere una professione. Una testimonianza diciamo. O anche collegamenti con magari qualche società, impresa, azienda che sono interessate a conoscere studenti-atleti, che magari farebbe bene conoscere a noi studenti-atleti.

Int.: Invece in ottica di preparazione lavorativa per un futuro lavoro, cosa pensi sia utile? Sei ancora molto concentrato sullo sport?

S2: Sì io sì, finché riesco a fare lo sport faccio lo sport, su quello non ho non ho dubbi. Però secondo me magari si potrebbe insieme a delle società sportive proprio a cercare di creare questi collegamenti per gli studenti. Non solo per un futuro professionale, perché tanti sportivi hanno magari l'ambizione o gli piacerebbe restare dentro all'ambiente sportivo dopo anche in un futuro professionale, quindi magari perché no, direttamente società sportive o comunque società magari di management sportivo, marketing sportivo.

Int.: In che modo la Dual Career incide sulla tua occupabilità complessiva?

S2: Sicuramente ne fanno parte le soft skills che apprendi nel percorso Dual Career e poi comunque se ti permette di raggiungere una laurea in questo caso, quindi un titolo accademico, comunque incide. È inevitabile, incide sull'occupabilità futura. Come dire uno è buono e bravo, però se non c'è niente in mano adesso è difficile.

Intervista S3

Int.: Cosa ti ha spinto a iniziare la Dual Career in Bicocca?

S3: Scoprendo tramite dei poster in giro ho scoperto di questa iniziativa. La cosa che mi ha spinto, principalmente sono comunque le opportunità che offre perché allenarsi almeno 3 volta a settimana, più la competizione il weekend, porta via un po' di tempo. Per insomma avere delle agevolazioni per potere avere dei benefit da questo. Quindi diciamo che mi serviva anche del tempo per studiare. Riuscire a combinare le due cose non era assolutamente facile. Leggendo di questo programma, ho visto che offrono un tutor che si mette a disposizione per te per varie cose, organizzative, ma anche personali, dello sport, in generale un po' su di tutto, poi è molto libero, insomma, amichevole, quindi ti permette di aprirti con lui e dire tutto ciò che non va ed è veramente un figura importante il tutor. Ti permette di entrare in collegamento con i professori per varie cose, per poter avere registrazioni delle lezioni, per andare magari a cambiare il giorno di un esame, che secondo me non è una cosa banale per uno che studia e fa sport. Quindi tutti questi benefit mi hanno portato a candidarmi, iscrivermi e comunque è una cosa bella, vieni visto insomma da studente-atleta. Poi ci sono tutte le certificazioni, perché viene riconosciuto come tale. È una cosa molto bella.

Int.: Ci sono competenze che senti di aver sviluppato proprio grazie alla combinazione tra sport e studio?

S3: Sì, competenze soprattutto direi organizzative. Perché riuscire a combinare le due cose vuol dire organizzarsi in un altro modo rispetto a ciò che si faceva prima, quindi devi essere molto più attento e preciso, molto più efficace nell'organizzare i tuoi programmi. Quindi è stato una sfida con me stesso insomma, perché non è assolutamente facile.

Int.: Queste competenze le usi anche al di fuori dello sport e l'Università?

S3: Sì, sono competenze che utilizzo ovunque io vada, attualmente sto lavorando quindi mi è utile per organizzare i lavori, coordinare le operazioni che mi vengono date da svolgere.

Int.: Ritieni di avere un livello di preparazione alla pari con i tuoi colleghi di corso?

S3: Sì ritengo la mia preparazione alla pari, perché parlando con i miei colleghi, interfacciandomi con loro, comunque a livello di esami fatti sono alla pari con loro, a livello anche di media e di voti.

Int.: Rispetto ai tuoi colleghi di lavoro invece la tua preparazione come la vedi? Pensi che lo sport ti abbia svantaggiato un po' o cosa ne pensi al riguardo?

S3: No, no, non direi, anzi. Mi ha aiutato tanto, rispetto ai miei colleghi, ovviamente ognuno fa cose diverse quindi ognuno ha il suo compito, perciò, facciamo cose diverse. Però a livello di produttività ritengo di essere produttivo quanto loro. Poi loro, i miei colleghi, sono più esperti e hanno più esperienza, io sono alle prime armi perciò non sarò al loro livello inizialmente.

Int.: E invece, durante la Dual Career, con chi sei entrato più in contatto, quali sono state le figure con cui sei stato più in contatto?

S3: Durante la Dual Career sono stato molto a contatto con il tutor. Ci siamo fissati dei giorni precisi per vederci in modo regolare. E poi con il mio allenatore, ho avuto modo di chiarire delle cose, e anche nell'Università sono stato molto più in contatto con i professori.

Int.: Ti senti che l'Università, in particolare la Dual Career, ti abbia messo in contatto con il mondo del lavoro?

S3: Allora, l'Università sì, in quanto offre tante occasioni, mi sembra che ha stipulato diverse collaborazioni con diverse aziende in Italia e a Milano. È una cosa bella, una bella iniziativa che fa l'Università e permette di agevolare l'entrata degli studenti all'interno del mondo del lavoro.

Int.: Tu sei riuscito a sfruttare questa cosa?

S3: Sì grazie all'università infatti sto facendo uno stage.

Int.: Quali sono gli attributi che utilizzi per portare avanti la tua doppia carriera?

S3: Sicuramente le cose che mi sono state dotati durante questi anni di studio triennale/magistrale. Dallo sport soprattutto la voglia di non mollare perché fare sport ovviamente ti dà diversi stimoli, quindi di non mollare quando ci si trova davanti a degli ostacoli. Poi l'Università ti prepara sull'aspetto della formazione.

Int.: In che modo la Dual Career ha inciso sulla tua capacità di gestire stress, cambiamenti e momenti di difficoltà?

S3: Ha inciso perché comunque avere a disposizione il tutor con cui in un momento di stress ti puoi confrontare e sistemare delle situazioni è importante. Lo sport, soprattutto durante l'infortunio porta varie tipologie di stress. Avere una persona che ti dà consiglio su come gestire, su come comunicare con gli allenatori è importante. Quindi sotto questo punto di vista ha inciso tanto.

Int.: Ti senti più preparato, più sicuro rispetto al futuro lavorativo grazie alla Dual Career?

S3: Decisivamente sì, sicuramente sì, perché è una cosa aggiuntiva, è una qualità in più.

Int.: Invece il programma ti ha spinto a fare scelte, a prendere iniziative o altro riguardo il tuo futuro?

S3: Sì perché io sono dentro la Dual Career dalla triennale quindi comunque per fare la magistrale mi ha spinto ad essere ancora più deciso. Il programma mi ha permesso comunque di confermare questa mia voglia, decisione.

Int.: Ci sono state iniziative da parte tua per quanto riguarda un futuro di lavoro?

S3: Attualmente no, personalmente no però magari chi lo sa prima o poi.

Int.: Molti studenti atleti raccontano che il programma aiuta su alcuni aspetti, ma su altri no. Nel tuo caso cosa ha funzionato e cosa meno?

S3: Nel mio caso molte cose hanno funzionato. Appunto i professori sono più propensi a comunicare, senza la Dual Career raggiungere il professore è molto più difficile. Forse un po' meno...so che comunque dovrebbero essere presenti dei fisioterapisti o comunque dei medici che dovrebbero aiutare e dare consigli sugli infortuni e gli atleti in generale però...questa parte non l'ho vista.

Int.: C'è qualcosa che miglioreresti, anche in ottica di preparazione alla post-carriera sportiva e universitaria?

S3: Sì, questa parte che ho detto, quindi far sì che i medici siano più disponibili. E poi, comunque creare una specie di forum. Una specie di comunità tra noi studenti-atleti per condividere idee, discutere di argomenti comuni che possiamo avere noi atleti.

Int.: E in vista di preparazione lavorativa, c'è qualcosa che miglioreresti del programma?

S3: Sì, allora, oltre all'Università che mette a disposizione aziende per fare stage e entrare nel mondo del lavoro, garantire anche agli studenti-atleti di vedere questi posti disponibili. Parlarne e chiacchierarne. Proporre insomma queste cose agli studenti-atleti.

Int.: Questa esperienza secondo te ti rende più spendibile sul mercato del lavoro?

S3: Secondo me sì, perché come detto comunque è una qualità che ti permette di gestire più cose contemporaneamente. Nel mondo del lavoro una persona che comunque è in grado di portare avanti due percorsi contemporaneamente è ben visto a livello organizzativo, quindi nel mondo del lavoro è fondamentale.

Int.: Nel tuo lavoro hai mai parlato della Dual Career?

S3: Sì ho parlato della Dual Career con alcuni colleghi, solo con alcuni colleghi e ho detto che esiste questo programma che offre l'Università e lo hanno trovato molto interessante, molto utile. È una cosa che non si vede dappertutto.

Int.: E pensi che questo sia un vantaggio?

S3: Sì assolutamente un vantaggio, perché ti permette di essere visto in modo diverso.

Intervista S4

Int.: Cosa ti ha spinto a iniziare la Dual Career in Bicocca?

S4: Innanzitutto la possibilità di farlo. Ho visto che c'era la possibilità, in realtà lo ho scoperto solo al terzo anno di triennale. Rientro nelle linee guida per poter chiedere l'accesso al programma e quindi perché non provare a far richiesta, nel senso non credo possa andare a nuocere.

Int.: Ci sono delle competenze che senti di aver sviluppato grazie alla combinazione di sport studio?

S4: Mi è un po' difficile perché comunque sono abituato a vivere questa vita. Non so bene immaginarmi la persona che sarei se non avessi fatto determinate scelte. Mi hanno sempre detto che chi fa sport e studia nel frattempo è più forte sull'organizzazione, etc. Sono sempre stato non dico scettico però circa. Però mi rendo conto effettivamente di aver poco tempo a disposizione e. Mi trovo proprio costretto a dover aver cura del tempo perché comunque se le altre persone hanno 10/12 ore alla giornata io ne ho 3/4 di meno. Comunque tra il fatto che andare ad allenarmi, a allenarmi, il fatto che poi per un'ora dopo che mi sono allenato non ho voglia di fare niente. Ed è una cosa comunque che ho accettato, nel senso secondo me bisogna scendere anche un po' a compromessi. Una volta che scegli di fare un percorso sportivo devi accettare un po' il fatto che ci saranno delle limitazioni che ti saranno imposte e devi fare il meglio che hai con il resto del tempo che hai a disposizione.

Int.: E ritieni di avere un livello di preparazione alla pari con i tuoi colleghi di corso?

S4: Generalmente sì.

Int.: Quindi a causa dei tuoi impegni sportivi ti senti indietro?

S4: Non penso che siano stati un ostacolo.

Int.: Durante la Dual Career con chi si è entrato più in contatto?

S4: Con lo psicologo, è stata praticamente l'unica interfaccia che ho avuto. Nel senso che a livello Dual Career ho avuto rapporti solo con lo psicologo. Ho fatto forse uno o due incontri in Università, ma non mi ricordo neanche chi altro fosse presente.

Int.: Secondo te gli atleti rischiano di rimanere isolati nel loro mondo, quindi isolati rispetto agli altri studenti o dalla vita universitaria e le sue opportunità?

S4: È una scelta comunque, è ovvio che i miei compagni di Università magari si trovano a fare aperitivo dopo le lezioni e io devo andare ad allenarmi. Però è una cosa che magari sul momento può anche pesarmi però comunque so che lo sport è una cosa che mi porta gioie e alla fine lo faccio volentieri. Sono dei piccoli sacrifici che si fanno volentieri. Però non mi sento per questo escluso dalla vita universitaria.

Int.: Invece senti che l'Università, in particolare il programma Dual Career, ti metta in contatto con il mondo del lavoro?

S4: Non ho avuto esperienza di questa cosa. Per ora no.

Int.: Secondo te potrebbe aiutare?

S4: Non so, nel senso io faccio un corso di studio scientifico. È una disciplina comunque molto settoriale, e l'intersezione con lo sport se vogliamo può esserci, però non è una cosa proprio scontata. Forse potrebbe essere utile però non la vedo una priorità.

Int.: Quali sono gli attributi che utilizzi per portare avanti la tua doppia carriera?

S4: Sicuramente la motivazione, se non fossi motivato sarebbe una perdita di tempo. E poi anche il fatto che comunque sono entrambe cose che mi piacciono.

Int.: Pensi di avere sviluppato ciò anche grazie allo sport?

S4: Sì credo che di sì.

Int.: In che modo la Dual Career ha inciso sulla tua capacità di gestire momenti di difficoltà come per esempio stress, cambiamenti o fallimenti/successi?

S4: Io sono una persona che si lascia poco influenzare, nel bene e nel male. Non sono particolarmente emotivo, non mi lascio troppo andare in un senso o un altro. Quindi non mi sono mai abbattuto. Per cui non è un problema in generale. Ho avuto difficoltà nell'università nel primo anno e non ero ancora nel programma, quello forse è stato l'unico momento in cui sono stato veramente in difficoltà e comunque non ero ancora nel programma e anche lo sport in generale aveva un ruolo meno importante nella mia vita.

Int.: Pensi che magari durante quel periodo la Dual Career ti sarebbe stato di aiuto?

S4: Può essere perché comunque alla fine se ci penso è stato molto utile anche semplicemente parlarne con qualcuno mi ha aiutato e parlarne con uno psicologo sicuramente avrebbe fatto bene.

Int.: Invece rispetto al tuo futuro lavorativo, ti senti più preparato grazie alla Dual Career?

S4: Ripeto. La il mio corso di studio è settoriale quindi non credo che mi abbia aiutato. Però sicuramente può portare dei valori delle competenze trasversali che aiutano. Ma non nella preparazione settoriale.

Int.: E quali competenze, secondo te, sono queste che possono essere di aiuto?

S4: Sicuramente come ti dicevo l'organizzazione del tempo e non solo all'interno della giornata ma anche riuscire a porsi un obiettivo. Secondo me l'importanza di un obiettivo è anche riuscire a permetterti a capire dove vuoi arrivare e quindi organizzare il tuo lavoro di conseguenza, se io so che devo prepararmi per una gara a luglio, non sarò in forma a maggio. Devo lavorare bene per arrivare in forma a fine giugno e poi a luglio avere il picco, questa pianificazione comunque dell'attività secondo me può essere fondamentale.

Int.: Il programma ti ha spinto a fare delle scelte o prendere iniziative riguardo al tuo futuro?

S4: Mi ha aiutato a fare delle scelte sì, però alla fine sono state delle scelte...è cambiato niente, alla fine però comunque mi ha aiutato.

Int.: Posso chiedere di che tipo?

S4: Volevo cambiare società.

Int.: Invece dal punto di vista professionale, c'è stata qualche tua riflessione o iniziativa anche grazie alla Dual Career, sulle tue prospettive di lavoro?

S4: In realtà, no, nel senso su quello sono abbastanza tranquillo, cioè al momento studio per studiare e basta. Sono abbastanza tranquillo riguardo al futuro lavorativo, non sono preoccupato.

Int.: Molti studenti-atleti raccontano che il programma aiuta su alcuni aspetti, ma su altri no, per te cosa funziona e cosa non funziona?

S4: Secondo me quello che ha funzionato è il dialogo con lo psicologo, la possibilità di avere uno psicologo, che comunque è un servizio di cui ho usufruito e sto usufruendo e sono molto contento. Quello che non va è secondo me che oltre a quello c'è poco. Non ha molto altro da dire. Veramente c'è poco. Quando leggi sul sito la lista di benefici che dovrebbero essere inclusi nella Dual Career, non sono proprio effettivamente...

Int.: Cosa miglioreresti in ottica di preparazione al post-carriera, sia sportiva sia universitaria nel programma?

S4: Questo è un discorso abbastanza complesso perché comunque ogni laurea poi ha un suo sbocco professionale diverso. Secondo me sarebbe bello se chi vuole potesse poi dalla Dual Career riuscire ad entrare nel mondo dello sport. Però è una cosa per cui evidentemente serve la struttura, servono contatti, serve una cooperazione tra l'Università e il mondo del lavoro.

Int.: Secondo te questa esperienza ti renderà più spendibile nel tuo futuro lavorativo?

S4: A quanto pare, nel senso, mi sono allenato nel corso della mia attività con gente più grande di me, gente che appunto ha studiato e tutti mi dicono metti nel curriculum il fatto che hai fatto sport perché aiuta. Nel senso gente preparata, gente brava, gente che ha studiato e che ha ottenuto buoni risultati nello studio. Però effettivamente poi tutti hanno trovato ottimi lavori.

Int.: Considerando l'occupabilità completa di un'atleta, secondo te il programma quale aspetto del tuo bagaglio di occupabilità ha rinforzato di più?

S4: Ma secondo me è una cosa che ti aiuta nel tuo percorso, sicuramente. Secondo me non è una cosa che ti fa sviluppare delle competenze in sé per sé, ma che ti aiutano a un percorso nel quale sviluppi delle competenze.

Int.: Secondo te quali sono i vantaggi e gli svantaggi di combinare lo sport e lo studio?

S4: Il vantaggio secondo nel combinare sport e studio non c'è, se lo dobbiamo guardare da un punto di vista molto analitico. Alla fine perdi ore in cui potresti studiare. Però il vantaggio è che comunque acquisisci delle competenze secondo me che ti permettono un po' di colmare quel gap di ore perse. Detta così è una cosa che non conviene fare però ovviamente ti permette di avere tutta un'altra serie di gratificazioni che secondo me già da sole ne fanno valere la pena di fare un percorso sportivo.

Int.: Per il tuo futuro, pensi che aver fatto questa esperienza porterà vantaggi o svantaggi?

S4: Allora penso assolutamente come mi porterà vantaggi anche solo dal punto di vista delle esperienze fatte.

Int.: E invece per un lavoro per un'occupazione, secondo te?

S4: Ripeto. Tutti mi hanno detto che a quanto pare sia un vantaggio. Oggettivamente più passa il tempo più un po' mi sto convincendo che nell'aver fatto questa scelta effettivamente ho acquisite delle competenze che non avrei acquisito altrimenti.

Intervista S5

Int.: Cosa ti ha spinto a iniziare la Dual Career in Bicocca?

S5: Sicuramente uno dei motivi per cui mi sono iscritto in Bicocca è il fatto che ci fosse la Dual Career, perché comunque io prima di iscrivermi diciamo che non avevo ben idea a livello sportivo cosa avrei potuto fare, però ero consapevole del fatto che comunque al di là del livello sportivo, generalmente comunque sarebbe stato un impegno molto importante. E quindi venendo a conoscenza di questa cosa mi sono iscritto alla Dual Career perché mi permetteva di affrontare le due grandi macro categorie della mia vita diciamo, quali lo sport e l'Università. Mi permetteva di affrontarle in una maniera diciamo tra virgolette facilitata e soprattutto, comunque mi conosco e so bene che dover affrontare l'Università da non frequentante, perché io non frequento, è molto difficile. E se non hai neanche un aiuto nel farlo secondo me ti perdi totalmente, rischi di perderti. Diciamo che a me è successo comunque di perdermi perché comunque a tratti è difficile. Però penso che senza questo progetto non sarei riuscito ad arrivare dove sono adesso, nel senso di non essermi perso nel percorso di studi. Poi diciamo che poi ho scoperto tutta una serie di cose, il fatto di avere un tutor, di essere facilitato sulle lezioni, gli esami che si possono spostare è un grandissimo aiuto, perché essendo per me, comunque è un lavoro (lo sport) e ti tiene impegnato totalmente. E quindi sapere che c'è il professore che è disposto a venirti incontro, che hai una figura che ti dà una mano sulla parte sportiva

è comunque importante perché ti fa sentire importante nelle dinamiche universitarie, dove tante volte, magari se appunto non sei frequentante, rischi di sentirti escluso.

Int.: Ci sono delle competenze che senti di aver sviluppato proprio grazie alla combinazione di sport e studio?

S5: Beh, allora ci ho messo un po' a sviluppare questa competenza che è l'organizzazione. Però penso che comunque con gli anni sono riuscito a dividere le due cose, perché comunque non è facile perché i risultati dell'uno, poi influiscono sui risultati dell'altro. Penso che l'organizzazione sia l'aspetto principale. Dopodiché credo di aver sviluppato soprattutto sull'ambito sportivo, grazie al tutor, penso di aver sviluppato tante capacità che poi mi sono portate anche nello studio, che sono appunto credo la costanza, e soprattutto una cosa molto importante che mi ha insegnato, il fatto di non essere influenzato dai risultati e vedere piuttosto appunto l'obiettivo di lungo termine.

Int.: Ritieni di aver sviluppato un livello di preparazione alla pari dei tuoi colleghi di corso?

S5: Penso di sì, perché comunque io ho sempre, a livello pratico, chiesto le videolezioni. Quindi richiedendo le videolezioni comunque è come se fossi a lezione e ti perdi poco al fine dei conti. E quindi sono convinto di essere preparato a pari livello rispetto ai miei compagni di corso.

Int.: C'è qualcosa invece che ti fa sentire indietro rispetto a loro, a causa dei tuoi impegni sportivi?

S5: Allora, l'unica cosa che magari mi può far sentire indietro è il fatto che non frequentando non conosci comunque i compagni, etc. e dopo te lo porti magari nella preparazione dell'esame, che rispetto ad alcuni compagni senti il fatto che loro hanno più conoscenza, comunque hanno magari più informazioni perché frequentando comunque magari il professore dà determinate informazioni, e quelle le scopri dopo in sede di esame certe volte.

Int.: Durante la Dual Career, con chi sei entrato più in contatto, che conoscenze hai fatto?

S5: Grazie alla Dual Career la figura principale del tutor che comunque mi ha dato un grandissimo aiuto. Sia nella parte didattica che soprattutto per quella sportiva perché comunque, sono stato, a livello sportivo, catapultato in una realtà più lavorativa rispetto a quando ero ragazzino, comunque affrontare tutte quelle cose da solo sarebbe stato molto più difficile, perché comunque per il modo in cui l'ho sempre vissuto lo sport...l'ho sempre vissuto una cosa totalizzante. E quindi influisce totalmente sul tuo stile di vita, il risultato, la prestazione. Il fatto di sapere di avere una figura affianco che comunque come se conoscesse l'ambito, conoscesse quello che provi, ti cambia totalmente il modo di affrontare la pratica sportiva. E quindi il tutor penso sia una figura importantissima.

Int.: Prima hai accennato il fatto dell'isolamento, secondo te gli atleti rischiano di rimanere isolati dal resto degli studenti e dal contesto universitario in generale, quindi anche da opportunità che l'Università offre?

S5: Penso di sì perché comunque il problema principale è un problema che vale sia per gli atleti che per i lavoratori, che comunque il fatto di non frequentare l'ambiente universitario ti esclude da tutta una serie di proposte, di possibilità che si possono presentare, però allo stesso tempo, logicamente ti si presenta tutta una serie di altre possibilità sul piano sportivo.

Int.: Senti che l'Università e in particolare la Dual Career, ti metta in contatto con il mondo del lavoro?

S5: Penso di sì perché comunque il fatto di, sempre ritornando al tutor, di avere affianco una persona che ti dà una mano sulla pratica sportiva, ti permette dopo di sviluppare tutta una serie di capacità sull'ambito lavorativo. Nel senso di comunque dire che valori ha la costanza, capire quelli che sono gli obiettivi personali da fissarsi, non tanto a livello di risultati, ma a livello di miglioramento proprio personale. E dopo tutta una serie di capacità che nello sport sono amplificate nel senso che comunque situazioni difficili si possono presentare più frequentemente. Quindi penso che ti aiuti dopo in ambito lavorativo ad essere più pronto.

Int.: E quali sono gli attributi che utilizzi per portare avanti con successo la tua doppia carriera?

S5: Innanzitutto l'organizzazione, soprattutto sull'ambito dello studio, perché comunque sono io a gestire il mio studio. Poi penso comunque anche la costanza al di là di quello che possa succedere sia sull'ambito universitario che non.

Int.: Invece la Dual Career ha inciso sulla tua capacità di gestire stress e momenti di difficoltà, insuccessi, fallimenti di qualsiasi tipo?

S5: Sì, devo dire secondo me ha influito tantissimo perché se penso a come affrontavo, soprattutto in ambito di gara lo stress, sono migliorato tantissimo nell'arco di questi ormai tre anni e mezzo in cui sono seguito dal tutor. Perché appunto mi ha dato i mezzi per poter affrontare diciamo la tematica dello stress, che all'inizio comunque gareggiare davanti a tante persone o comunque vivere un ambiente in cui ci sono delle pressioni è difficile, poi comunque, dopo ci fai certamente l'abitudine però il fatto di avere affianco una figura che ti aiuta davvero e ti spiega che è normale e ti dà i mezzi per affrontare lo stress fa davvero la differenza.

Int.: E ti senti più preparato, più sicuro rispetto al tuo futuro lavorativo grazie alla Dual Career?

S5: Sì, sicuramente perché comunque penso che il fatto che lo sport, poi vabbè non ho esperienza lavorative, penso che lo sport sia soprattutto per l'ambito sportivo in cui vivo io, comunque ci sono pressioni, etc. Penso che questo ti possa insegnare tanto sul lavoro, soprattutto nel lavorare di gruppo, questi metodi dopo sicuramente ti migliora le capacità di lavoro.

Int.: E invece il programma ti ha spinto a fare delle scelte o a prendere iniziative riguardo il tuo futuro, dal punto di vista lavorativo o anche in generale. C'è stato qualcosa?

S5: Ma per il momento no, nel senso che comunque è una vita abbastanza impegnativa perché comunque c'è la parte sportiva e quella universitaria, che ho deciso precedentemente alla Dual Career. E si vedrà poi quando mi laureerò se appunto avrò... anche se io in realtà ho le idee già chiare di fare la magistrale, quindi non ha influito su questa cosa.

Int.: E il fatto di aver scelto di continuare con la magistrale è anche grazie alle Dual Career?

S5: Certo, certo, perché comunque sono consapevole che ho tutta una serie di aiuti e diciamo che sono consapevole. Molto probabilmente la magistrale la farò in Bicocca perché appunto se sono riuscito ad affrontare questa triennale così, sono consapevole che è molto più semplice rispetto ad altre Università, che non offrono questo servizio.

Int.: Invece molti studenti-atleti raccontano che il programma aiuta su alcuni aspetti e su altri invece no, nel tuo caso, cosa ha funzionato e cosa non ha funzionato?

S5: Allora, nel mio caso, sulla pratica sportiva ha funzionato tanto perché comunque mi ha dato una mano enorme. Sulla pratica universitaria è più difficile perché tante volte da parte dei professori comunque, quando li contatti via mail non viene recepito immediatamente il fatto che questo progetto ti porta ad avere una serie di diritti. E quindi tante volte è stata difficile la comunicazione con i docenti, perché appunto non consapevoli del progetto.

Int.: C'è qualcosa che miglioreresti in ottica di preparazione alla post-carriera universitaria e post-carriera sportiva del programma?

S5: Allora, penso che magari sicuramente il progetto di per sé potrebbe offrire magari qualcosa di più a livello di offerte, diciamo di corsi, etc., però capisco che comunque sia difficile. E al di là di quello, penso che sia una roba più personale. Nel senso, comunque ognuno ha le sue esigenze, ognuno ha le sue idee su cosa farà. Quindi penso sia personale il fatto di costruirsi qualcosa per il dopo carriera.

Int.: E secondo te questa esperienza ti renderà più spendibile sul mercato del lavoro?

S5: Sicuramente sì perché comunque qualora dovessi smettere di praticare sport, sicuramente avrò acquisito più abilità rispetto a una persona che comunque ha studiato e basta. Poi logicamente c'è sempre la problematica che comunque magari mi laureo adesso poi inizierò a lavorare nel concreto tra 10 anni e lì dopo è un problema mio, perché comunque un lavoratore che è più vecchio, che non ha esperienza lavorativa, è meno appetibile.

Int.: E quali sono i vantaggi e gli svantaggi di fare sport e università insieme?

S5: I vantaggi, come ho detto che sicuramente migliora le tue conoscenze soprattutto mandare avanti due cose contemporaneamente che comunque sono impegnative migliora la tua capacità di organizzazione, la tua costanza. Poi comunque penso che lo sport ti insegni tanti valori. La perseveranza e comunque il fatto di dare un valore alle cose, di metterci impegno soprattutto

affrontando lo sport in maniera più lavorativa, di valorizzare ogni singolo momento. Penso che comunque sicuramente mi renda più appetibile il fatto di aver avuto una pratica sportiva.

Int.: E invece svantaggi?

S5: Svantaggi penso che comunque sull'ambito universitario magari è più difficile per esempio per una magistrale se c'è necessità di determinati voti, etc., comunque, è più difficile fare un corso di università, almeno per me, è più difficile comunque ottenere voti alti perché da non frequentante rischi di perdersi. Quindi, dopo questi magari te li puoi portare nella fase di accesso alle magistrali, dove magari ti chiedono determinati voti e determinate medie.

Intervista ExS1

Int.: Sei soddisfatto di aver partecipato al programma di Dual Career Bicocca e come mai?

ExS1: Allora, a me ha fatto molto piacere per due principali motivi, il primo che magari l'ho toccato un po' meno, il fatto che comunque ti dà la possibilità di gestire al meglio gli studi, che sia spostare un appello e cose così. Quindi avere un contatto con i professori che ti permettesse di fare delle robe del genere. E la seconda che secondo me è fondamentale, al giorno d'oggi, è l'approccio con il tutor, quindi tutto il percorso che si può fare con una figura professionale, come sono loro. Io lo ho sfruttato alla grande ecco.

Int.: Quali sono le competenze che ritieni di aver sviluppato grazie alla Dual Career?

ExS1: Allora, prima di tutto organizzazione. Non ti dico tanto il metodo di studio perché comunque io ero alla fine, ero al 5° anno ormai e il metodo di studio l'avevo un po' preso di mio. Però penso che il programma ti possa dare un metodo di studio che combacia con lo sport. Quindi l'organizzazione. Come ti dicevo io ho sfruttato molto il percorso con il tutor. Mi ha passato un po' di cose un po' più tecniche che possono essere comunque l'approccio, non solo allo studio, ma anche l'approccio alla parte sportiva, quindi cose molto più tecniche e secondo me...proprio ti dà una visione. È quella che poi ho ripercorso poi successivamente, una visione che le cose possono combaciare. Ti aiuta a capire che le cose possono combaciare e si può portare avanti entrambi percorsi.

Int.: Queste competenze ti sono state utili anche dopo l'Università?

ExS1: Sì, assolutamente sì. Soprattutto l'organizzazione, perché è alla base di tutto, secondo me. Alla fine con una certa organizzazione, con una certa mentalità, si possono portare avanti entrambe le cose, e quindi avere anche più possibilità, probabilmente di essere assunto in una certa azienda dove l'organizzazione, penso sia alla base di tutto.

Int.: Invece a livello di preparazione, quindi parliamo di competenze, conoscenze, ti sentivi alla pari dei tuoi colleghi di corso?

ExS1: Allora, ti dico sì, nel momento in cui stavo facendo lo studio e tutto quello assolutamente sì. Magari adesso un po' di gap lo sento, nel senso che comunque io ho continuato a giocare e sono passati quasi 2 anni e mezzo, e loro (altri colleghi di corso) quindi hanno iniziato a lavorare subito.

Magari adesso un po' di gap lo sento leggermente, però nel momento in cui facevo il programma no.

Int.: Quindi rispetto ai tuoi colleghi di lavoro senti una differenza?

ExS1: Un pochino.

Int.: E di che di che tipo? Come lo noti?

ExS1: Secondo me sono un po' più tecniche, nel senso che comunque loro dedicano tutto, tutta la vita forse è esagerato, ma tutto il giorno a quel lavoro, io no. E quindi a livello temporale, magari si sviluppano meno competenze perché loro ci dedicano più tempo, rispetto a quello che faccio io, quindi proprio a livello tecnico. Non esagerato ma lo sento.

Int.: Hai costruito relazioni o contatti che ti sono tornati utili dopo l'Università grazie alla Dual Career?

ExS1: Sì perché comunque l'esempio del tutor, perché il mio programma è finito appunto dopo qualche mese, ma io il tutor poi lo ho tenuto come mio psicologo sportivo, per un anno e mezzo successivo. Quindi ho lavorato due anni con lui praticamente e sotto il programma solo la prima parte.

Int.: E durante il tuo percorso di Dual Career ti sei mai sentito isolato dal contesto universitario, quindi dai tuoi colleghi di corso o da eventi universitari, opportunità che offre l'università?

ExS1: Ti dico con i colleghi no. Sulla seconda domanda forse un pochino magari non tanto nel periodo della magistrale, perché c'era il Covid, quindi era tutto digitale e potevo collegarmi a distanza. Però pensando un po' alla triennale, magari un po' dopo il master che ho fatto, lì sì, nel senso che comunque lo sport mi precludeva alcuni eventi universitari, quello sì.

Int.: E come lo hai vissuto questo?

ExS1: No allora non l'ho vissuto male. Però a volte capivo che stavo perdendo una piccola opportunità, non magari l'opportunità della vita. Però magari qualche conoscenza in più avrei potuto farla.

Int.: Pensi che la tua dedizione allo sport ti abbia svantaggiato in qualche modo?

ExS1: Forse sì, però non tanto svantaggiato nello studio. Quello assolutamente no, magari mi ha svantaggiato su certe conoscenze, su certi eventi, su qualche Network che avrei potuto fare se non fossi stato uno sportivo di questo livello.

Int.: In che modo sei riuscito a portare avanti con successo sia lo sport sia lo studio?

ExS1: Secondo me alla base di tutto c'è il metodo e quando parlo di metodo è sia un metodo di studio, perché alla fine gli esami bisogna passarli con una certa metodicità. E poi, a questo si aggiunge l'organizzazione della giornata. Proprio non solo nell'organizzazione poi della preparazione all'esame, ma nella quotidianità, perché comunque noi potevamo passare la giornata davanti ai libri ma poi all'allenamento devi essere lucido, devi avere la testa fresca. C'è un'organizzazione che quindi non ti porta solo da una parte a studiare oppure solo ad allenarti, ma essere bilanciato nelle due cose.

Int.: Rispetto ad atleti che non hanno seguito un percorso Dual Career ti senti più preparato ad affrontare momenti difficili, come possono essere infortuni, insuccessi, fallimenti, ma anche incertezza professionale?

ExS1: Secondo me sì, nel senso che io me ne accorgo un po' con i miei compagni di squadra, non tanto magari con i colleghi dell'Università, ma me ne accorgo tanto coi colleghi dello sport, perché li frequento quotidianamente. Non tutti riescono a capire il fatto che comunque lo sport prima o poi finisce, a capire che c'è un futuro dopo lo sport, dopo l'attività agonistica. E quindi, la cosa che mi sento un po' differente è l'apertura di mentalità in questo ambito.

Int.: Invece nel mondo del lavoro sei riuscito a valorizzare le competenze sviluppate nello sport e nello studio?

ExS1: Sì secondo me sì, nel senso che ci sono delle competenze che noi sportivi sviluppiamo a differenza degli altri. E poi sono anche molto ricercate all'interno del mondo del lavoro. Come per esempio, saper lavorare in gruppo cose così, io mi sento che queste possano giovare poi alla mia attività lavorativa.

Int.: C'è mai stata una situazione concreta in cui il tuo percorso Dual Career abbia rappresentato un vantaggio nel lavoro, per esempio in un colloquio, nell'attività giornaliera o durante la ricerca di lavoro?

ExS1: Sì, io me ne sono accorto quando faccio i colloqui, sì. Perché è una cosa molto interessante che i recruiter interessa molto. Se tu sei un candidato che ha avuto comunque una carriera di successo sia a livello universitario che a livello sportivo, secondo me dà un piccolo vantaggio in più. Poi è ovvio che nel pratico bisogna saper lavorare e tutto.

Int.: E come hanno reagito i recruiter, sapendo di questa tua doppia carriera?

ExS1: Sono molto curiosi, molto curiosi. Infatti a volte i colloqui si spostano in quella direzione, a sapere, a parlare un po' della carriera, perché secondo me loro non incontrano tante persone di questo tipo. E si dimostrano molto molto interessati a scoprire che competenze riusciamo a sviluppare grazie allo sport.

Int.: La Dual Career ti ha aiutato nel pianificare il tuo futuro in generale e anche il tuo futuro professionale?

ExS1: Sì, nel senso che con col mio tutor parlavamo spesso di questo argomento, magari la Dual Career per un ragazzo, che lo fa all'inizio della triennale, è più improntato al metodo di studio, magari all'organizzazione. Io con il mio tutor abbiamo anche toccato degli argomenti post-carriera, capire di cosa c'è bisogno e tutto, quindi obiettivamente sì, mi è servito.

Int.: Quali elementi della Dual Career si sono rilevati più utili nella tua fase di transizione al lavoro, quindi dopo l'Università?

ExS1: Ok. Allora, sicuramente...insisto su questo argomento, ma perché ci credo molto. Il fatto di avere una mentalità molto più aperta rispetto ad altri colleghi, e questo arriva anche dal lavoro e dal percorso fatto con la Dual Career. Cioè, se non avessi fatto questo percorso, se non avessi fatto quello, magari avrei avuto una mentalità molto più chiusa, molto più appunto, non aperta, e questo mi ha aiutato nel capire quali sono effettivamente le cose positive da prendere, cioè io sono una persona che vede molto molto di più le cose positive rispetto alle cose negative e questo arriva spesso dal percorso che ho fatto.

Int.: Ritieni che il programma ti abbia sostenuto sufficientemente nella tua fase dopo l'Università?

ExS1: Sì, ne sono convinto

Int.: C'è qualcosa che miglioreresti nel programma o che faresti diversamente?

ExS1: Allora. Nel senso, io ho vissuto il programma proprio agli inizi, quindi magari sicuramente ci sono stati dei miglioramenti e tutto. Una cosa che farei però, non penso sia semplice è quello di avvicinare magari gli atleti direttamente a delle aziende, favorire magari degli stage, robe del genere. Questo di solito magari lo fa direttamente l'Università, però se il programma Dual Career si avvicina ad aziende molto più vicino allo sport rispetto ad altre, allora sarebbero veramente dei punti in più.

Int.: Oltre a questo, c'è qualcos'altro?

ExS1: Allora io penso che sia migliorato nel tempo, non ne ho l'esperienza però penso. Il collegamento che c'è tra gli atleti e gli insegnanti, perché magari gli insegnanti sanno ma non sono a conoscenza del programma e quindi magari la conoscenza da parte degli insegnanti, anche dei piccoli vantaggi che può avere lo studente magari facilita poi lo studio, facilita lo studente nel percorso.

Int.: Quali sono possibili vantaggi e svantaggi di una carriera sportiva in vista di un lavoro?

ExS1: OK. Allora, secondo me il vantaggio principale è quello di renderti una persona diversa all'occhio dei recruiter, che ha sviluppato delle capacità uniche che altri colleghi non hanno sviluppato perché lo sport ad alto livello ti fa sviluppare delle capacità secondo me uniche che possono essere capacità di lavorare in squadra, la capacità di reggere la pressione, la capacità di organizzarsi e quant'altro. Quindi questo sicuramente. Lo svantaggio qual è secondo me. Quello di entrare nel mondo del lavoro un po' tardi, cioè nel senso, se la carriera sportiva ti porta a giocare fino ai 30/35 anni, ecco lo svantaggio è quello di arrivare nel mondo del lavoro con qualità, con competenze, ma magari un po' tardi.

Int.: C'è qualcosa che ti sarebbe stato di aiuto che avrebbe facilitato questa fase, secondo te?

ExS1: No dai, se ci penso...poi nel senso sta anche al singolo. Sì, il programma secondo me è abbastanza efficiente, in questo momento, poi addirittura quando si va oltre è anche un po' nelle mani

del singolo, essere in grado di fare queste cose di fare la transizione. Ma sono convinto che il programma è abbastanza utile in questo momento.

Intervista ExS2

Int.: In generale, sei soddisfatto di avere partecipato al programma Dual Career in Bicocca?

ExS2: Sì molto.

Int.: Come mai, cosa ti è piaciuto?

ExS2: Ma perché sostanzialmente mi ha dato la possibilità, un pochino agevolato diciamo, per mantenere i due percorsi, quello accademico e quello sportivo e per portarli avanti. E la cosa forse, che mi ha dato più flessibilità e la possibilità di spostare gli esami, perché quando ho fatto la Dual Career vivevo in un'altra città, non a Milano. Quindi addirittura ero anche fuori sede. E diciamo che la necessità per delle trasferte di dover spostare la data dell'esame e mi sono venuto incontro i professori. Quindi questo mi ha aiutato perché non mi ha fatto saltare la sessione d'esame e quindi questo sicuramente, e poi anche la possibilità di, comunque diciamo che io ero fortunato, non so benissimo come funziona adesso, perché venivo anche dal post COVID, quindi molte lezioni erano online o comunque in modalità ibrida e in più diciamo che il mio percorso prevedeva il fatto di avere anche comunque di default anche le registrazioni che comunque in quel periodo venivano sempre fatte, perché appunto la modalità era ibrida. Quindi anche questo mi dava la possibilità quando non potessi seguire una lezione di recuperarla. Quindi sicuramente questo dal punto di vista logistico e poi diciamo che la presenza di un tutor mi ha veramente supportato a 360 gradi sia per le questioni un po' più operative, cioè dovevo preparare la tesi, sessione di laurea sia da un punto di vista di supporto psicologico, che comunque non è sempre stato facile, quindi avere una persona diciamo un tutor che poi in qualche modo era anche uno psicologo che ti poteva supportare è stato fondamentale.

Int.: Quali competenze ritieni di aver sviluppato grazie alla Dual Career?

ExS2: Ma in generale comunque aver la possibilità di proseguire un percorso accademico che ti piace e un percorso sportivo è una fortuna incredibile nel senso che la Dual Career ti dà la possibilità di acquistare nuove competenze, molte competenze proprio perché ti dà la possibilità di studiare mentre giochi in quel senso. Poi credo che le competenze di gestire entrambe le carriere noi sportivi un po' le abbiamo, nel senso che è una cosa che vogliamo fare però la Dual Career ti agevola, ti accompagna nel riuscire a gestire tutto quanto.

Int.: In che modo sei riuscito a portare avanti sia lo sport che lo studio?

ExS2: Sicuramente la capacità di organizzazione, del tempo e anche comunque un po' di capacità un po' più soft: resilienza, capacità di concentrazione e anche impegno, dedizione, anche in momenti magari un pochino più difficili. Sicuramente il supporto del tutor ha aiutato molto per portare avanti entrambe le carriere. Però sì, diciamo che da una parte molto organizzazione e dall'altra, comunque tutto una serie di competenze poi concrete per andare avanti, per superare le difficoltà.

Int.: E queste competenze ti sono state utili anche dopo l'università?

ExS2: Sì sicuramente, per esempio adesso ho iniziato a lavorare e tutta questa capacità comunque di organizzare il mio tempo e nel modo giusto, in maniera anche schematica è fondamentale anche nel mondo del lavoro.

Int.: A livello di preparazione, quindi competenze tecniche, conoscenze, ti sentivi alla pari dei tuoi colleghi di corso durante l'università?

ExS2: Sì assolutamente.

Int.: E invece adesso al lavoro?

ExS2: Credo che comunque il percorso di studi sia stato assolutamente, cioè per il mio caso, alla pari a quello dei miei diciamo colleghi che non hanno fatto la Dual Career, quindi di avere acquisito tutte le competenze per quel corso di studi, che adesso mi sono utile al lavoro. Cioè non credo di avere acquisito meno competenze perché facevo il programma Dual Career, anzi.

Int.: Durante la Dual Career, hai costruito relazioni o contatti con altre persone?

ExS2: Allora, colleghi di corso è stato un po' difficile, ma perché essendo in modalità ibrida, in realtà, ho frequentato molto poco. E quindi, ovviamente, ho fatto un po' fatica a tenere contatti, però è stato molto bello negli incontri che organizzava il tutor con tutti gli altri studenti Dual Career. Il momento di condivisione è stata una delle cose più belle, perché noi ci trovavamo, trattavamo dei temi decise dal tutor. E poi raccontavamo un po' le stesse situazioni e ritrovarci tutti con situazioni estremamente diverse, ma estremamente simili ci ha veramente uniti in una condivisione che è stata molto preziosa.

Int.: Questi contatti ti sono tornati utili anche dopo l'Università?

ExS2: Diciamo che l'unico con cui poi ho mantenuto rapporti è stato il tutor che sicuramente è una persona preziosa. Diciamo che non è stato utile a livello lavorativo ma è utile, come averlo in generale, perché è una persona preziosa.

Int.: Ti sei mai sentito isolato dal contesto universitario, quindi dai compagni o da eventi, opportunità che offre l'università?

ExS2: Eh guarda, come ti ho detto in realtà non è che mi sono sentito isolato, ma essendo in un'altra città inevitabilmente partecipavo in maniera poco attiva all'Università. Quindi ovviamente per la mia situazione ero poco presente.

Int.: Pensi che la tua dedizione allo sport ti abbia svantaggiato in qualche modo?

ExS2: No io credo che nel mio percorso no, sicuramente ti mette di fronte a più difficoltà perché rispetto magari a una giornata canonica di uno studente universitario in cui hai tutto il tempo per studiare, ovviamente allenarsi tutti i giorni e fare le trasferte anche in Europa ti porta ad avere meno tempo e essere più stanco. Però detto questo nient'altro.

Int.: Il percorso Dual Career ti ha aiutato a sentirti più preparato ad affrontare momenti di difficili o criticità, come possono essere infortuni, fallimenti, ma anche in certezza professionale?

ExS2: Sì, sicuramente il supporto del tutor nelle sedute è stato importante da questo punto di vista perché ho lavorato molto su me stesso.

Int.: Invece nel mondo del lavoro sei riuscito a valorizzare le tue competenze sviluppate sia quelle diciamo universitarie, ma anche quelle sviluppate grazie allo sport e alla combinazione di tutti e due?

ExS2: Sì, diciamo che è quello che sto provando a fare tutti i giorni, però ho scelto un settore in cui spero di farlo sempre di cercare di portarmi dietro le mie competenze apprese anche nello sport.

Int.: C'è stata una situazione concreta in cui il tuo percorso Dual Career abbia rappresentato un vantaggio nel lavoro. Per esempio, durante un colloquio?

ExS2: Credo che comunque molte persone apprezzino e valorizzino il fatto di essere stato uno sportivo a livello professionistico che ha portato avanti anche un percorso di studio. Quindi magari non a livello concreto ma assolutamente un qualcosa che io ho trovato valorizzato e l'azienda per cui lavoro ha valorizzato questa cosa e per quello che mi ha preso. Quindi sicuramente sì.

Int.: Durante il colloquio avete parlato della tua doppia carriera. Com'è stata la reazione da parte del selezionatore?

ExS2: Ho fatto diversi colloqui anche di aziende diverse. Ed è stato sempre preso in maniera positiva. Cioè io avevo paura che venisse preso...perché io comunque entro nel mondo del lavoro che ho trent'anni. Quindi comunque un po' tardi. E avevo paura che questa cosa venisse presa negativamente. In realtà, con mio stupore ho trovato comunque le persone molto interessate e che hanno valorizzato molto in realtà questo mio percorso. E il fatto che abbia fatto entrambe le carriere contemporaneamente quindi è una cosa che è stata valorizzata ai colloqui.

Int.: La Dual Career ti ha aiutato a pianificare il tuo futuro, anche il tuo futuro professionale, ma anche la tua eventuale posta-carriera sportiva?

ExS2: Come ho detto prima, mi ha aiutato a... mi ha fatto acquisire competenze organizzative sicuramente del mio tempo della gestione. Diciamo che non mi ha aiutato concretamente.

Int.: Durante la Dual Career hai mai preso iniziative in vista del tuo futuro lavorativo, quindi per esempio stage, tirocinio o colloquio, ricerca di lavoro?

ExS2: No nel senso che durante i miei studi in realtà non ho iniziato a lavorare subito. Quindi lì durante non ho non ho preso nessuna iniziativa lavorativa.

Int.: C'è qualcosa che miglioreresti del programma?

ExS2: Forse darei ancora più flessibilità per gli sportivi soprattutto a livello, non so come sono adesso le regole, magari a livello proprio di possibilità di seguire le lezioni concretamente perché io non so se sono sempre videoregistrate le lezioni e quindi questo. Qualora non ci sia questa possibilità è un

peccato perché comunque io sono stato fortunato perché era come se fossi là. Quindi avere questa flessibilità secondo me aiuterebbe tanto. Miglioreresti l'allineamento da parte di tutta l'Università sui programmi della Dual Career, cioè che tutti i professori siano a conoscenza e facciano di tutto per supportare ragazzi, perché anche a livello di spostamento di esami non tutti sono troppo disponibili, cioè sarebbe bello che tutti fossero allineati su questa cosa.

Int.: Quali sono i possibili vantaggi e svantaggi di una carriera sportiva? In vista, soprattutto di un lavoro futuro?

ExS2: Vantaggi sicuramente tutte le competenze che apprendi nello sport che sono fondamentali anche nel mondo del lavoro. E tutta una serie di soft skills, che tu comunque anche in maniera inconsapevole, apprendi e prima di tutto, per quanto mi riguarda, il lavorare in una squadra, in un team, la comunicazione, e tante altre. Svantaggi sicuramente il fatto di entrare nel mondo del lavoro un pochino dopo. Allora, ovviamente quando finisci la tua carriera sportiva all'età in cui di solito si finisce. E quindi essere un pochino indietro a livello concreto delle competenze lavorative, diciamo che si acquisiscono altre competenze, però si entra nel mondo del lavoro un pochino più tardi.

Int.: Ritieni che la Dual Career ti abbia aiutato nell'affrontare la tua transizione post-universitaria?

ExS2: Non ho un'opinione al riguardo.

Int.: E cosa pensi ti sarebbe stato di aiuto?

ExS2: Forse per esempio la possibilità dopo l'Università di avere dei contatti, magari per alcune aziende, per fare tirocini.

Intervista T1

Int.: Qual è il tuo ruolo all'interno del programma Dual Career?

T1: Sì, sono tutor psicologo dello sport e seguo il mio gruppo di atleti che mi è stato assegnato e che ogni anno si rinnova sia per un supporto accademico non in termini di studio, ma più di organizzazione, pianificazione degli esami, del carico di lavoro, contatti anche con l'Università, docenti e poi la parte sportiva. Quindi la parte più di supporto a livello di mental training, di gestione emotiva, soprattutto quello di stress, insomma, performance di alti livelli.

Int.: Nel lavoro con i tuoi studenti-atleti quali competenze vedi svilupparsi più frequentemente, anche grazie al programma?

T1: Sicuramente la gestione dello stress e dell'ansia. La prestazione sia con gli esami che per la parte sportiva. Lavorano un sacco, soprattutto sul loro perfezionismo. Sfruttano quello che imparano dal mondo sportivo e lo applicano nel mondo accademico e viceversa. Questo è bellissimo. Poi il goalsetting, quindi la parte di pianificazione degli obiettivi. E la tolleranza alla frustrazione.

Int.: E rispetto ad altri studenti universitari noti delle differenze in queste competenze? Quali sono?

T1: Io dico sempre ai miei atleti che loro non sono studenti normali perché gestire anche una parte che comporta di dover fare dei sacrifici in termini di tempo libero, vita sociale, questo li rende molto sul pezzo. Nel senso quando hanno degli obiettivi, gli atleti vanno come dei treni, la maggior parte, nel senso che questo poi lo portano anche nella parte universitaria, mentre degli studenti e basta o chi è lavoratore, avendo solo quello a cui pensare sono un pochino più tendenti alla procrastinazione, si perdono un pochino, poi dipende sempre dai casi specifici perché invece c'è chi studia e basta che si concentra molto su quello avendo più energia a disposizione e gli sportivi invece in periodi di particolare sovraccarico, quando magari ci sono campionati italiani, europei o anche mondiali, li devono stare molto attenti a non pretendere troppo da loro stessi, perché spesso alcuni si mettono degli obiettivi un po' too much o alti. E questo rischia di prosciugarli sia dalla parte accademica sia dalla parte sportiva e poi va male tutto. Quindi ecco, dipende sempre un po' dai casi però gli sportivi si sente che sono sportivi. Proprio per come approcciano la parte universitaria.

Int.: Che ruolo ha il tutor nel mettere in contatto lo studente-atleta con altre figure, come docenti, servizi universitari, ma anche allenatori?

T1: Allora, il tutor li accompagna un po' nella pianificazione: per esempio come si scrive una mail a un docente per esempio, per chi proprio entra nel mondo accademico e non sa da che parte girarsi perché è molto diverso da quello delle superiori. Quindi la parte di stesura delle mail e di supporto, anche magari quando i docenti non conoscendo bene il programma o perché non ne hanno mai sentito parlare o perché non ne hanno avuto esperienze dirette di studenti. Sono un pochino resistenti. Per esempio un vantaggio che hanno gli studenti-atleti è quello di spostare un esame e tanti docenti dicono no, non è possibile quando invece è così. Allora lo studente si riferisce al tutor, il tutor gli spiega come muoversi nel metterlo in contatto col referente del progetto, quindi col responsabile che poi dopo contatta il docente. E anche in realtà, con le altre figure, quindi nella gestione accademica un po' come funziona il sito banalmente per andare a trovare le informazioni, gli esami, le lezioni registrate. E poi anche con gli allenatori più in termini sempre di comunicazione, di gestione di magari una situazione particolare, conflitti ma non interviene mai in prima persona (il tutor), aiuta sempre lo studente a muoversi nel modo migliore.

Int.: Incoraggi i tuoi studenti anche a uscire dal mondo sportivo? Perché spesso gli atleti sono un po' isolati all'interno del loro ambiente sportivo. Ci riesci o secondo te comunque fanno fatica in questo?

T1: Ne fanno sicuramente fatica nel senso che passano un sacco di tempo nelle palestre, quindi giustamente le persone che più frequentano, comunque magari anche stringono delle grandi amicizie o anche si fidanzano per esempio, ci sono tantissimi atleti fidanzati con compagni di squadra o comunque con chi fa il loro stesso sport. Però li incoraggio sempre soprattutto anche se è molto

difficile perché chi ovviamente si è allenato tanto fa l'Università da non frequentante. Però, riuscire a socializzare e a sfruttare anche di conoscere dei compagni di corso aiuta tanto anche magari per lo scambio di appunti, di come preparare un esame, magari con qualcuno che l'ha già fatto o che ha degli amici che l'hanno già fatto, questo è fondamentale, quindi la vita sociale, anche universitaria che è quella un pochino più immediata, ecco, perché uscire sia dal mondo universitario che da quello sportivo è level pro, è più difficile, che già spingere in una socializzazione universitaria è già una grandissima cosa. Quindi li spingo sempre.

Int.: E riescono a costruire delle reti più ampie grazie alla Dual Career, secondo te?

T1: Sì, anche tra gli studenti-atleti stessi e nel senso che noi tutor ne discutiamo spesso di questo aspetto perché a me piacerebbe anche banalmente fare degli incontri proprio di gruppo con ciascun tutor. Anche lì con gli orari è sempre un po'...facendo gli allenamenti e le competizioni. Però tipo anche in presenza, quando vado a fare il colloquio magari li metto vicini, li faccio conoscere o anche in occasione di eventi, tipo quello della mostra fotografica, lì si sono conosciuti degli miei studenti ed è bello perché si capiscono perché sanno come è essere uno studente e di come è la vita da studente atleta. Però anche in generale con i compagni di corso tendenzialmente sì.

Int.: Secondo te questi contatti possono essere utili anche per la prospettiva post-carriera, quindi per un futuro professionale?

T1: Sì, tantissimo perché poi anche per degli stage o anche proprio come amicizia è molto utile.

Int.: E quali cambiamenti osservi negli studenti-atleti nel corso del programma?

T1: Sono sempre più autonomi, andando avanti riescono sempre di più da soli a gestirsi il tutto, carico di lavoro universitario in combinazione con i periodi più stressanti della parte sportiva e poi un aspetto che è bellissimo da osservare che i ragazzi diventano un pochino più amici di se stessi, un pochino più compassionevoli e tolleranti. Nel senso che iniziando hanno di quelle pretese verso di loro che sono molto alte che li portano per esempio ad avere un'autocritica molto importante ed essere molto svalutante, anche se non raggiungono magari un voto che si erano prefissati, nel corso del tempo diventa proprio altro che è più importante, non il voto ma come loro affrontano le cose, il riconoscersi il fatto che ce l'hanno fatta a passare quell'esame così difficile e non devo passarlo con il trenta. Anche nella parte sportiva si concentrano più sul bello e sul piacere di farlo più che sui risultati e la performance, questo è bellissimo, poi ovvio c'è chi è più rigido.

Int.: Diventano anche più responsabili?

T1: Tantissimo poi loro già la responsabilità ce l'hanno, sia chi fa gli sport individuali che di squadra hanno un grandissimo senso del dovere, di questo grande vantaggio anche per quando usciranno dall'Università per la parte lavorativa.

Int.: Secondo te la Dual Career aiuta ad affrontare momenti di difficoltà sia nello sport, ma sia nell'Università?

T1: Sì e non solo, anche extra in realtà. Per alcuni, quando magari si ammala un genitore o c'è qualche problema extra, loro sanno che noi siamo un po' un riferimento anche se il nostro compito è ovviamente quello di rimanere legati all'Università e allo sport, però siamo comunque una figura di supporto, quindi assolutamente.

Int.: Invece aiuti i tuoi studenti a riflettere sul loro futuro anche il loro futuro lavorativo, già durante il percorso?

T1: Sì, quello dipende molto da che anno sono loro perché per chi inizia il primo anno chiaramente è un pensiero un po' lontano, mentre invece chi si avvicina all'anno della laurea, agli ultimi esami iniziano magari anche la parte del tirocinio. Quindi effettivamente vede il lavoro nel concreto, per i corsi che insomma lo prevedono, lì sì perché bisogna accompagnarli anche alla fine del percorso. Per alcuni coincide col fine anche della carriera sportiva. Questo è un brutto perché lo sportivo lo sappiamo muore due volte, quando finisce di fare sport e come persona. E quindi tutto un lavoro di accompagnamento verso questa parte, come poi gestire il lavoro che non è più l'Università che può fare da non frequente, quindi hai degli orari, hai degli impegni effettivi e la parte sportiva riflette comunque un po' sui desideri di ogni persona. Poi dipende sempre da che strada lavorativa vogliono intraprendere perché chi rimane nel mondo sportivo, quindi entra nei gruppi sportivi punta più sulla performance sportiva ovviamente perché se c'è possibilità di guadagno e di prosecuzione della carriera si sta su quello. Chi invece entra nella parte di allenatore o della dirigenza, altrimenti bisogna un po' fare un bilancio, perché sono scelte da fare. Se io vado a fare vado a fare il commercialista, l'impiegato o comunque inizio un part-time o un full-time, lì ci sono delle scelte da fare. E quindi si accompagna perché tutto non si può fare ad una certa, bisogna avere un po' le priorità.

Int.: Secondo te hanno già le idee chiare, durante il percorso, o sono un po' insicuri, indecisi, come li vedi?

T1: Allora, alcuni sì hanno le idee chiare ma perché sono molto consapevoli di quando finiranno di fare sport e quindi hanno già un piano B molto chiaro su cui investono. Altri invece no perché non sanno bene come andrà, ecco ci sono tante incognite anche sulla parte dell'essere atleta in sé oppure alcuni si rendono conto che il corso universitario che hanno scelto non fa per loro. Allora vedono un po' se portarlo avanti e come usare quelle competenze che sviluppano in un altro modo. Oppure altri ancora si riscoprono e vanno più sulla parte di carriera lavorativa invece che sportiva. Però ecco, pochi hanno le idee chiarissime.

Int.: In che modo cerchi di aiutare coloro che magari hanno le idee poco chiare?

T1: Allora, da un lato, bisogna essere molto realistici. Nel senso che, in base alle risorse che ognuno di loro ha vediamo un po' come sfruttarla al meglio. Partendo da due presupposti su cui mi concentro spesso. Il primo, i valori, cioè cosa per me ha valore, se vedo che qualcuno fa delle scelte sulla base di

quello che vogliono i genitori o su quello che altri si aspettano da lui, si cerca un po' di invertire la rotta e concentrarsi su di sé, perché poi le scelte lavorative e non ti condizionano la tua vita. Quindi i valori personali, ciò che per noi è più importante in questo momento sicuramente. E poi l'altra, il fatto che una scelta non è irreversibile nel senso che sono scelte importanti, ma lasciare sempre la libertà di eventualmente ricambiare, di buttarsi comunque in quello che sentono in quel momento lì come più buono per loro. Sapendo che se dovessero fare la scelta sbagliata e pentirsi, si può comunque ritrarre la direzione perché tutti hanno comprensibilmente questo tema del se poi faccio la scelta sbagliata butto via 5 anni o ho buttato via un sacco di soldi, quelle sono comunque competenze che rimangono. E quindi se non avessi fatto quella scelta al tempo non avresti mai saputo che era quella sbagliata, quindi questo lo rinforziamo sempre. Ci vuole progettualità, ma non è irreversibile la scelta, allora un po' si tranquillizzano.

Int.: Vedi preoccupazione negli studenti-atleti quando pensano al post-università o anche alla post-carriera sportiva?

T1: Loro si spaccano in due, cioè ci sono quelli che sono molto consapevoli che lo sport arriva fino a una certa, soprattutto magari per gli sport poco riconosciuti economicamente che non essendo il calcio, in sport piccoli puoi guadagnare fino a una certa, quindi tu sei già proiettato ad un post diverso, quindi sono molto più tranquilli e alcuni sono anche più sereni di iniziare una nuova vita. Nel senso che sono più grandi, possono fare delle scelte, magari qualcuno non è più disposto a sacrificarsi, quindi è un sollievo avere questo piano B già strutturato oltre allo sport. Chi è proprio pieno e spremuto non ha più voglia di fare sacrifici. Altri invece sono un pochino più in difficoltà appunto per la questione dell'isolamento che detto prima. Se io esco dalla mia parte sportiva che è una parte mia identitaria, fondamentale e poi chi è che sono io senza sport e senza Università, perché comunque è un temporeggiare tra virgolette, una preparazione all'ingresso del lavoro, però è ancora un periodo in cui puoi fare sport. Lì sono molto preoccupati, quello sì, quello è brutto.

Int.: hai notato che prendono iniziative o che vogliono mettersi in gioco, hai un esempio in concreto?

T1: C'era un mio studente atleta, che si è laureato a novembre 2025. Lui ha ancora margine di lavorare, ha ancora degli anni in cui può essere stipendiato e fare magari l'atleta professionista però già nel frattempo ha iniziato a chiedere sfruttando proprio il mondo sportivo, quindi nella dirigenza, allenatori e preparatori per chiedere possibilità di stage/di tirocinio. Ha molta voglia di iniziare a prendere in mano la pratica, marginale ovviamente perché vuole fare ancora lo sportivo per quale anno giustamente, e quindi è stato molto intraprendente.

Int.: Ritieni che gli studenti-atleti alla fine del percorso siano sufficientemente preparati per la carriera post-sportiva e post-universitaria?

T1: Sì e no, nel senso che non tutti gli atleti scelgono di usufruire della parte di supporto, del tutor. Questa è una scelta molto personale, c'è chi non ci vuole investire, chi ha paura perché noi siamo una

figura con tanti pregiudizi. Quindi alcuni non sono pronti per sfruttare uno psicologo anche se non è terapia quello che facciamo, però siccome è una scelta quella di fare un certo tipo di percorso oppure no, alcuni secondo me trascurano un po' questo aspetto. Non lo sentono come prioritario. Poi si ritrovano alla fine in difficoltà. La maggior parte invece è più sul pezzo.

Int.: In generale il programma li aiuta nella preparazione alla fase post-sportiva?

T1: Per esempio, l'open badge. Il fatto che l'Università rilasci questo diploma di studente-atletica che è molto molto utile a livello di curriculum. Questo avvantaggia tanto, attesta proprio formalmente queste capacità, è importante. Oltre alla parte psicologica, questa parte concreta, quella ce l'hanno tutti.

Int.: E questo Open badge ha un valore secondo te o è ancora poco conosciuto nel mondo del lavoro o non apprezzato?

T1: Non apprezzato sicuramente no, nel senso che è comunque un qualcosa in più. C'è sicuramente chi non lo conosce e quindi qui bisognerebbe fare un lavoro un pochino più di sensibilizzazione rispetto a questo. Però invece rispetto ad un datore di lavoro se deve scegliere tra dei candidati e questo candidato a parità di laurea ha questo qualcosa in più, è più avvantaggiato. Sono più predisposti ad assumere persone che hanno anche questa parte.

Int.: Magari gli studenti atleti non hanno esperienze lavorative come i loro colleghi di corso. Pensi che questo sia uno svantaggio o che comunque grazie alle loro competenze riescono a bilanciare questo aspetto?

T1: Entrambe secondo me, nel senso lo svantaggio perché è come essere un po' diciottenni anche se ne hai 25, 26, quindi devi avvicinarti a un mondo sconosciuto e c'è un po' di impaccio e devi imparare comunque tutto da zero. Però la maggior parte, avendo sviluppato queste grandi competenze di senso del dovere, della responsabilità, dell'impegno, del sacrificio, sono proprio delle macchine. Hanno un mindset molto molto vantaggioso per la maggior parte dei lavori, può servire questa cosa qua, questo li aiuta tantissimo, anche se non hanno fatto esperienza diretta.

Int.: Loro ne sono consapevoli o li vedi preoccupati perché magari non hanno esperienza?

T1: Non sono consapevoli di questa roba qua, se ne rendono un po' conto crescendo, nel senso, quando arrivano un po' più alla fine, che hanno le preoccupazioni e poi però mettiamo tutte le cose sul tavolo poi un pochino se ne rendono conto. Poi lo sperimentano sul campo. Ecco, perché tanti si immaginano gli scenari peggiori poi invece sul campo sono molto più bravi di altri colleghi magari solo in alcuni mesi. E si rendono conto delle loro capacità. Però non è immediata. C'è chi è più consapevole e chi no.

Int.: Tu cosa miglioreresti nel programma per aumentare ulteriormente appunto questa capacità di occupabilità degli studenti atleti. Cosa faresti?

T1: Di miglioramenti ce ne sono tanti che abbiamo in mente noi, come gruppo tutor ne parliamo spesso. Però rispetto questo ramo proprio dell'impiegabilità...allora, secondo me potrebbe accompagnarli come aggancio ad alcune aziende convenzionate per ogni corso di laurea. Perché alcuni

ce l'hanno già, altri un po' meno, quindi bisognerebbe un pochino più estenderlo, questo sulla parte dei contatti. La parte dell'open badge non so se effettivamente il programma lo può promuovere un pochino meglio, a livello lavorativo.

Int.: Secondo te potrebbe essere utile accompagnarli anche un po' dopo l'università, in questa transizione?

T1: Eh lì sarebbe molto bello, ma economicamente non si fa. Nel senso che tanti vantaggi del programma sono legati comunque alla parte universitaria e quindi meno a quella di orientamento al lavoro. E non è parte di nostra competenza. Quindi aggiungere un supporto in quel senso sì, come magari anche altre figure non necessariamente noi tutor psicologi dello sport, ecco, delle figure specifiche, competenti nell'area di orientamento al lavoro sarebbe una bellissima prospettiva se ci sarà per il futuro.

Intervista T2

Int.: Qual è il tuo ruolo all'interno del programma Dual Career?

T2: Sono un tutor del progetto Dual Career. Mi occupo della mediazione tra lo sport e studio.

Int.: Quali sono le competenze che vedi svilupparsi negli studenti-atleti durante il progetto?

T2: La prima competenza penso che sia l'organizzazione, quindi l'organizzazione del tempo. Legata a due sfere diverse, quindi il tempo da dedicare allo sport e allo studio. E essendo un binario, dove spesso, una linea tira da una parte e una linea tira dall'altra, il fatto che siano invece due linee che tirano a vicenda e che si supportano a vicenda diventa importante. Quindi sicuramente la gestione del tempo e organizzazione. Poi anche una parte di autonomia, nella relazione con i professori. Quindi il fatto anche di riuscire a comunicare, e come comunicare, ai professori i propri diritti e anche i propri bisogni. E quindi riuscire ad avere un certo tipo di comunicazione rispetto appunto a terzi. Poi il fatto dell'apertura, un'apertura anche a un essere aiutati perché l'aspetto del tutoraggio in Bicocca è che è compensativo. Non è dispensativo, cioè va a compensare attraverso delle cose in più, da cui l'aspetto psicologico, e il fatto di poter essere flessibili per esempio su date di esame, senza andare a togliere degli esami. Questo aspetto compensativo sicuramente poi si riflette sul fatto di poter essere "demanding", richiedenti che comunque è una competenza. E quindi di non andare a creare dei laureati che hanno meno competenza perché sono sportivi, ma invece creare una competenza che possa essere uguale agli altri studenti nonostante il fatto di un doppio binario e quindi di una doppia competenza. Poi lo sport è bellissimo perché espone gli studenti anche all'interno di quello che è il loro sport. E quindi una cosa poi dà da mangiare all'altra. È una benzina per l'altra. La cosa che vedo è anche che riescono a gestire il tempo, non solamente il tempo, e quindi riuscire a fare 50 e 50, ma anche decidere di stare in un 90 e 10 per alcuni periodi dove lo sport è più richiedente o dove la parte accademica è più richiedente. E quindi anche il fatto di riuscire ad avere un pensiero critico, anche questo è un'altra cosa che si sviluppa nel poter dare semplicemente la priorità a una cosa o all'altra

senza sentirsi colpevoli di fare di meno una cosa o fare di meno l'altra. Ma invece prendendo come protagonisti quello che poi arriva dall'ambiente e riuscire a fare quello che si riesce. E questo diventa anche poi uno strumento per andare a vedere la propria performance perché essere felici o non essere felici della propria performance perde il significato nel momento in cui invece sai di aver dato un certo tipo di impegno e sai che quell'impegno potrebbe tranquillamente non essere un 30. Quindi riuscirò ad accettare e anche attraverso quello che è una gratitudine rispetto a poter portare avanti due grandi cose perché sono entrambe molto complesse. E quindi, già una complessità è tenerla, gestirne due ti permette di essere più facilitato nel momento in cui avrai più stimoli. Un'altra cosa che si va a migliorare che vedo migliorato è sicuramente l'attenzione. L'attenzione anche ai particolari, verso il proprio percorso di studio e il proprio futuro. Ci deve essere anche quella parte che va a pensare in modo molto buono a quello che succede in futuro. Quindi un'altra competenza e la gestione degli obiettivi: creazione, gestione, formulazione e anche il fatto di riformulare gli obiettivi nel momento in cui avviene quello che possono essere degli stop sia a livello accademico che a livello sportivo.

Int.: Noti delle differenze in termini di preparazione e approccio allo studio tra studenti-atleti e studenti normali?

T2: Ah sì, assolutamente. Trovo differenze di approccio anche tra gli studenti-atleti. Nel senso ogni studente ha un approccio. Una cosa che vedo è che tra i vari studenti c'è la differenza di approccio che poi diventa anche caratteriale, cioè anche del tipo di sport che fanno perché lo stesso sport fatto dai vari atleti è come se fosse una postura all'interno di come ci si pone anche con la responsabilità nel mondo di per sé. Lo sport impegna e fa apprendere un certo tipo di postura, già basti pensare allo sport individuale rispetto allo sport di squadra, sono già due posture diverse. Se poi lo sport è individuale che si fa in coppia è ancora diverso. Poi tra studenti Dual Career e studenti e basta vedo che è, come se ci fosse uno starci più attivo nei confronti dello studio anche perché hai meno tempo e devi far fruttare quel tempo, non dico al 100%, ma sicuramente con una percentuale molto alta e devi essere efficiente, quindi sicuramente una cosa che vedo è l'efficienza nel momento in cui c'è del tempo, e qui torniamo alla competenza della gestione del tempo. C'è del tempo in mezzo.

Int.: E a livello di preparazione, quindi in termini di conoscenze, competenze e voti, vedi delle differenze?

T2: Secondo me questo invece è una cosa individuale, nel senso che dipende dalla materia, dipende da quanto si trova coinvolto e curioso ma anche però, dal momento in cui sto a studiare perché ti trovi studiare al momento in cui hai delle gare molto importanti, ti ritroverai a fare quella cosa che dicevamo prima: il 90% nello sport e il 10% sul lato accademico e quindi la produzione, o meglio l'apprendimento che può avere in quel 10% è molto minore di uno studente che invece può avere tanto più tempo. Poi c'è anche lo studente che fa fruttare poco il tempo e quindi avrà un voto peggiore, però nel momento in cui lo studente invece riesce ad essere molto presente quindi uno studente che fa fruttare il tempo, nei confronti invece di uno studente atleta che ha il 10% di tempo rispetto a quello

studente, è evidente che le competenze che potrà tirare dentro per quell'esame lì sono limitate. Poi la cosa che vedo è che la Dual Career è un'onda che è costruita sugli impegni sportivi e quindi ci sono dei momenti in cui lo studente atleta riesce ad imparare, apprendere di più ad avere più tempo e quindi riesce a far fruttare quel 90% che magari in quel periodo riesce a dare alla parte accademica e lo riesce a fruttare molto bene, attraverso anche quello che può essere una tesi, attraverso quello che può essere...quindi come se vedessi che c'è un motore diverso, ha una cilindrata maggiore.

Int.: Che ruolo ha il tutor nel mettere in contatto lo studente-atleta con figure come docenti, servizi dell'Università, ma anche allenatori?

T2: È un facilitatore, perché la parte molto importante che mi ritrovo a gestire è sicuramente il fatto che ci devono essere delle scelte e anche delle comunicazioni e delle richieste. E in questo, come tutor, cerchiamo di facilitare la comunicazione ma non di togliere la competenza allo studente al comunicare. E quindi la comunicazione è responsabilità dello studente e rimane responsabilità dello studente. Il fatto di essere presente partecipante e avere anche la comunicazione in copia ci dà la possibilità di essere osservatori. Nel momento in cui c'è invece qualcosa che non è più di dominio dello studente ma diventa di dominio universitario accademico, ecco che abbiamo una rete che può andare a trovare la soluzione attraverso una relazione diretta con il professore che ha bisogno di conoscenza, spesso, perché ignora alcuni diritti dello studio dell'atleta. Sulla parte invece dell'allenatore, lì per la mia esperienza... non c'è contatto, ma è una cosa che anche nella professione di psicologo dello sport al 99% non c'è. E questo è una cosa secondo me sulla quale poter lavorare, è un'apertura, ma dove però serve il coinvolgimento e l'apertura dell'allenatore. Ed è un lavoro, diventa un lavoro complessivo, è un po' come quando c'è un lavoro con atleti o atlete minorenni dove il lavoro non è solamente sul minore, ma diventa anche con i genitori. Quindi vai a creare altre cose che sono molto funzionali, dove c'è bisogno di tempo e soprattutto di apertura e di voler collaborare per una prestazione, che non è tua, ma è dell'atleta.

Int.: Incoraggi i tuoi studenti-atleti a uscire dal loro mondo sportivo, secondo te ci riescono o fanno fatica?

T2: Lo studente atleta per me è più pronto rispetto a quello che può essere un solo studente anche perché, come dicevo prima, proprio il fatto di essere in relazione costante con qualcosa che è lo sport, che è l'allenatore, che è la prestazione, che il genitore li mette già in una condizione di esposizione. Si devono esporre nello sport. Quindi esporsi, con un professore, magari all'inizio c'è un po' di paura un po' di timore, qui la facilitazione è proprio quella di dire senza timore: andiamo a vedere anche la mail di per sé, come è composta, si manda e lì si comincia a capire anche che la relazione non è una relazione di paura, ma una relazione di bisogno e di comunicazione e di conoscenza. E poi ci sono professori e professori, che incutono timore e professori invece che sono disponibili. Di nuovo lì è la presenza e l'osservazione. E penso anche all'esperienza che io sto maturando come tutor, e quindi riesco alle volte anche a prevenire quello che può essere e quello che succede, però prevenire senza

non far sbattere la testa. Perché, come tutte le competenze, le competenze vanno apprese anche sbagliando anche mandando qualcosa che alle volte non funziona per poi capire cosa funziona. Perché di nuovo il concetto non è togliere, quindi dispensare delle cose, ma andare a creare compensazione e credo che tante di quelle competenze che abbiamo parlato all'inizio siano come le competenze trasversali, che vanno anche a migliorare la prestazione sportiva.

Int.: Secondo te gli studenti-atleti rischiano di rimanere isolati nel loro mondo sportivo o riescono a creare contatti e reti anche al di fuori?

T2: Ecco, qui è un lato debole, penso che il pericolo di rimanere isolati sia altissimo. Stiamo pensando come Dual Career, anche a cercare di limitare questi problemi con anche potenzialmente nel futuro... bisogna vedere se poi ci saranno il tempo e i soldi, ma di fare degli incontri anche residenziali, piuttosto che di presenza dove ci sia un contenuto formativo o un contenuto di divertimento. E quindi, la rete degli studenti-atleti possa diventare anche una rete al di fuori della rete potenziale che si fa con i colleghi studenti, ma anche con gli altri atleti. E poi, la cosa è che, la variabile secondo me è quanto tempo passano in Università. E ci sono stati studenti-atleti che erano più presenti nell'Università, chi molto meno. Se pensi chi si allena e vive in un'altra città, non riesce a frequentare, non riesce a stare. Ma riesce comunque, riuscirà comunque a laurearsi attraverso una pochissima presenza all'interno dell'Università. E probabilmente questo tipo di studente-atleta non sarebbe neanche disposto a fare degli eventi residenziali. Ma l'obiettivo in questo caso non è tanto quello di sentirsi isolato, no, ma è quello di portare avanti una carriera universitaria. La cosa che c'è sicuramente in questo tipo di studente-atleta che non si pone il problema di aver bisogno di quella rete. Il problema diventa quando invece l'isolamento diventa anche un qualcosa che va ad influire sulla persona, sull'individuo, e quindi poi anche sull'atleta. E se diventa questo circolo più vizioso che virtuoso, lì occorre ed è per quello che ci stiamo un po' anche facendo una, non tanto una critica, ma un'osservazione interna, per andare a migliorare il progetto anche su quello.

Int.: Quali cambiamenti osservi negli studenti-atleti nel corso della Dual Career?

T2: La cosa che vedo è più competenza critica ma parte nella relazione con il tutor, quindi anche personale. Il fatto che riesci, se all'inizio è una figura un po' da conoscere, la cosa che vedo è che si riesce ad avere una relazione che è basata sui bisogni ma non tanto come strumento di risoluzione dei bisogni, ma quanto quella persona che c'è in sostegno a quello che possono essere dei problemi accademici o sportivi. Questo cambia e diventa molto più ricca la relazione. L'altra cosa che vedo è tutte le altre cose, quindi più autonomia, più riflessione, più spirito critico più apertura e anche il fatto di essere più pronti, qui parlo per le matricole o comunque chi fa la triennale, più pronti a una scelta della specialistica, piuttosto che anche dire, a un certo punto: Mi fermo con lo sport perché c'è stato anche questo, insomma, a livello proprio di Dual Career, degli atleti che hanno detto: Ok io penso di aver dato nel mio sport e attraverso questo spirito critico l'Università, eccetera, arrivare anche a chiudere bene con una cosa che è stata identitaria per tantissimo tempo.

Int.: Il percorso Dual Career aiuta ad affrontare momenti di difficoltà sia nello sport sia nell'Università?

T2: Dipende dalla disponibilità dello studente-atleta perché con degli strumenti compensativi non c'è l'obbligo della parte psicologica. Per ogni cosa che fai a livello accademico non devi avvisare il tutor, non c'è nessun obbligo ma c'è un sostegno continuativo. Quindi dipende dall'apertura, dalla voglia di condivisione, che ha lo studente-atleta nei confronti di questi problemi. Da un punto di vista personale nel momento in cui sono arrivati delle bombe a mano, piuttosto che qualcosa di più leggera, la cosa è che si è sempre riusciti con il tempo, e anche con una frequenza maggiore di incontri, a snodare anche riflessioni belle dense che non erano squisitamente accademiche e neanche squisitamente sportive. Puoi immaginare quelle condizioni di esistenza piuttosto che altro, che la vita ti pone e che mette in crisi l'una e l'altra parte.

Int.: Questo aiuto nel gestire questi momenti di difficoltà può essere utile anche nella vita futura degli studenti-atleti?

T2: Allora io penso di sì, ma la risposta dò è spero di sì. Perché sono dei piccoli semini che poi uno raccoglie e può annaffiare o no. Poi dipende dal bisogno, dipende anche da quello che può diventare prioritario attraverso il proprio spirito critico.

Int.: Hai detto che il fatto di chiedere sostegno e supporto dipende dai singoli studenti-atleti. Tu che esperienza hai vissuto in merito?

T2: Entrambi, la cosa è che poi la parte mia di tutoring, ma soprattutto la parte psicologica, sente la resistenza. La figura psicologica sente la resistenza e la cosa interessante è che non va a forzare la resistenza, perché è parte dell'apprendimento e parte della storia personale dello studente-atleta. E poi comunque non è solamente responsabilità dello studente il fatto di chiedere o no, ma è anche l'ambiente che come tutor cerchiamo e riusciamo a mettere in campo quella parte di setting/relazione. Quindi riuscire anche a mettere le condizioni per le quali lo studente-atleta si senta protetto e al sicuro anche di chiedere qualsiasi cosa, senza sentirsi giudicato o aver paura che la cosa pregiudichi in qualche modo la relazione o il progetto.

Int.: Un po' è stato già detto prima, ovvero che insieme ai tuoi studenti rifletti sul loro futuro e sulla loro identità/ esistenza. Questo avviene anche in prospettiva di un futuro lavorativo o è esclusivamente sul presente o sullo sport?

T2: Anche qui è l'apertura, con alcuni studenti-atleti abbiamo parlato di orientamento e quindi del futuro sia sportivo che lavorativo. Ovvio, più si avvicina poi alla laurea più in qualche modo ci sono delle domande che possono esserci, con alcuni studenti-atleti ho portato anche la mia esperienza rispetto a quello che può essere la libera professione e quindi abbiamo parlato a tutto tondo di quello che è la libera professione, di quello che serve per aprire una partita IVA, quindi siamo andati anche nel concreto. Con altri invece è stato proprio un lavoro anche da volta a volta nel creare e avere degli esercizi per andare a focalizzare meglio qual è il problema o quale può essere la scelta. E quindi scelta

A, B, C e avanti. Sempre nell'ottica di comprendersi e avere più consapevolezza perché è una cosa che come tutor abbiamo mi consento, insomma, di generalizzare, è il fatto che più competenza e consapevolezza hai, più hai strumenti del mestiere per poi andare a creare il miglior spazio per te stesso. Quindi riuscire a metterti in un'ipotesi di mondo e poi potrebbero non accadere. Ma questo come sportivi lo si sa.

Int.: Lo studente atleta tende a pianificare la carriera professionale già durante il percorso o a prendere iniziative? Hai un esempio concreto?

T2: Sì e più di uno, questo è una cosa di cui si parla sia nell'autonomie di fare un tirocinio, sia nel fatto di fare una tesi, la cosa che colgo è che c'è sempre una motivazione sotto. Ognuno ha la propria motivazione. Se il motore è quello di dire ok, io il mio sport so che dopo la laurea in qualche modo lo finirò e quindi devo costruirmi una parte più legata alla professionalità accademica che ho fatto, ecco che la scelta sarà magari quella di fare il dottorato o magari quella di fare una tesi molto pratica e quindi conoscere anche una società o un'organizzazione nella quale poi andare a fare un tirocinio molto specifico, che è una cosa che sta facendo uno studente-atleta, che ha ben presente quello che vuole andare a fare e quindi attraverso poi quello che può essere anche un mini orientamento, di accompagnamento che possiamo fare noi tutor e andare ad aiutare le motivazioni. Perché non sono tanti gli spazi in cui una persona uno studente-atleta riesce a condividere le proprie motivazioni, ma anche a riconoscerle perché spesso sono sotterrate e riconoscerle però ci dà una forza incredibile. Soprattutto se poi scavi, e vedi che sono delle motivazioni interne.

Int.: Ritieni che gli studenti-atleti alla fine del percorso Dual Career siano sufficientemente preparati per la carriera post-universitaria e post-sportiva?

T2: Beh, sportiva sì, nel senso che comunque la cosa che vedo è che non si va a togliere importanza allo sport. Tutti gli studenti-atleti in qualche modo difendono il loro essere sportivo quindi non si va a intaccare quella parte lì, quindi è un sì sulla parte sportiva. Sulla parte accademica è altrettanto sì perché nel momento in cui fosse una lacuna, sono comunque studenti-atleti che sono proattivi. Perché io ti risponderei uno studente non è mai pronto, con il sistema italiano, ad andare a lavorare subito dopo. Ma lo studente-atleta è pronto a stare, a risolvere, avere quella marcia in più che è quella di dire: c'è da fare questo? Imparo, anche perché è la base dello sportivo.

Int.: Invece c'è qualcosa che miglioreresti per aumentare l'occupabilità degli studenti-atleti nel programma?

T2: Sicuramente il fatto di parlarne già è una cosa buona. Potrebbe essere il fatto di mettere all'interno del programma un momento di orientamento che non sia esclusivamente con il tutor ma che sia con un orientatore che fa quello di lavoro e sa quali sono le aziende, fa una mappatura di competenza, quello che parlano di psicologi di lavoro, ma non solo. Tutta quella parte anche di curriculum potrebbe essere molto interessante, oltre che abbinarla a tutto quello che è il branding personale, va poi ad influire sia sulla parte sportiva che sulla parte poi lavorativa, come mi comunico al mondo. Queste due cose, poi

abbiamo detto la parte di confronto con gli altri studenti-atleti, quindi riuscire a trovare, ne parlavamo prima sull'isolamento, trovare momenti di scambio tra studenti-atleti che fanno la stessa università ma anche intra università, poter scambiarsi con quello che possono essere problemi dell'occupabilità.

Intervista T3

Int.: Qual è il tuo ruolo all'interno del programma Dual Career?

T3: Io sono tutor psicologo del programma, quindi sostanzialmente seguo circa 7 studenti-atleti, dipende poi ovviamente dagli anni e dalle uscite e dagli ingressi, nel loro percorso accademico e supporto di vario tipo.

Int.: Quali competenze vedi svilupparsi più frequentemente grazie alla Dual Career?

T3: Sicuramente la capacità di organizzare e gestire un doppio impegno. Organizzare le loro giornata, il tempo, le attività e di riuscire in questo senso anche a darsi delle priorità per poi non andare ad accavallare troppi impegni e poi finire per essere sovraccaricati o stressati eccessivamente. Quindi riuscire a trovare il proprio tempo e proprio spazio giusto nei diversi momenti della stagione dell'anno. Una parola che è molto generica però credo che descriva molto bene anche quello che si sviluppano è quella di consapevolezza, affrontare con più profondità e senso un po' tutte le cose che vengono fatte. Non quello è il percorso e lo faccio, ma trovando un po' il senso riconoscendosi e scoprendo anche un po' come si è fatti e perché si è all'interno di questi due percorsi di carriera.

Int.: Pensi che sono competenze trasferibili anche al mondo del lavoro?

T3: Sicuramente sì, entrambe. La prima in particolare diciamo in maniera più immediata, la capacità di organizzarsi, di gestire il tempo, di costruire un'agenda, di darsi priorità è sicuramente, in alcuni lavori più di altri, ma penso in tutti i lavori, una cosa fondamentale. E la consapevolezza che credo che sia una caratteristica chiave, una competenza chiave nella vita e anche nel lavoro sicuramente, soprattutto per trovare e disegnare il percorso di carriera migliore per sé.

Int.: Noti delle differenze in termini di preparazione e approccio allo studio tra studenti-atleti Dual Career e studenti "normali"?

T3: Allora spesso c'è un tema di disciplina nel senso che gli studenti-atleti tendono ad essere più disciplinati, abituati alla frequenza degli allenamenti ad avere allenatori, compagni, insomma tutte le persone dell'ambiente con cui interagiscono e a cui in un certo senso rendere conto, sono molto spesso più disciplinati. C'è il compito e il compito va eseguito e portato a termini. Questo anche in termini di motivazione. Lo studente-atleta tendenzialmente fa l'università molto spesso, non sempre perché dipende dalle condizioni dei diversi sport, ma molto spesso è una scelta ancora più consapevole e volontaria. Nel senso che molti magari potrebbero posticipare o prenderlo magari con un po' più di dilazione l'impegno universitario e invece se scelgono di portarlo avanti, spesso c'è, non tanto un obbligo ma una motivazione interna più forte.

Int.: Che ruolo ha il tutor nel mettere in contatto lo studente-atleta con altre figure chiave dell'Università?

T3: Direi il ruolo è un po' di una prima interfaccia di garante, nel senso che non intendiamo a interagire direttamente noi con gli attori dell'università ma a cercare di far sviluppare l'autonomia degli studenti-atleti in questo, anche questo sicuramente è un'altra competenza trasversale molto utile. Ma appunto siamo lì in osservazione, in ascolto e se c'è bisogno di fare un intervento di mediazione o conferma magari del ruolo dello studente-atleta siamo pronti. Quindi magari aiutiamo sul formulare le comunicazioni, però cercando di restare un po' a supporto e non nell'intervento.

Int.: Incoraggi i tuoi studenti-atleti a uscire dal loro mondo sportivo per interagire anche con altri ambienti e contesti?

T3: Sì è una cosa su cui io personalmente come tutor psicologo del programma cerco di spingere molto, non sempre è facile appunto per i tantissimi impegni che ci sono e raggiungere gli altri è quasi un lavoro in più. Però è una cosa su cui spingo molto, cerco di organizzare anche dei momenti un po' più formali o più informali di incontro anche tra diversi studenti-atleti, per farli anche proprio interagire tra di loro fuori dal loro singolo corso universitario e il loro ambiente sportivo.

Int.: E ci riescono o rischiano di rimanere a isolati?

T3: È un rischio sicuramente quello dell'isolamento, soprattutto per quegli studenti-atleti che non hanno la possibilità di frequenza continua delle lezioni. Diciamo che le lezioni sono quel pezzo universitario in cui si sviluppano di più le relazioni sia formali per studio, materiali e quant'altro sia più informali per svago e tempo libero con i compagni universitari.

Int.: Gli studenti-atleti riescono a costruire reti di supporto più ampie grazie alla Dual Career?

T3: Direi nella maggior parte dei casi sì. Nella mia esperienza diciamo che chi arriva già con un po' la motivazione o l'intenzione o la curiosità per avere il supporto psicologico sarà più facile che fruisca di questa parte e si lascia aiutare, si lascia un po' aiutare nella costruzione anche di questa parte di rete, e più spesso sarà anche quella la persona che si aprirà un po' di più alla rete degli altri studenti-atleti. Viceversa chi magari arriva con altre motivazioni, per le agevolazioni accademiche, o questo tipo di cosa farà magari un po' più fatica ad avere un'apertura anche più relazionale di supporto e di aiuto.

Int.: Questi contatti possono essere utili anche dopo l'università o post-carriera sportiva?

T3: Sì possono, a cosa più diciamo normale, frequente è che una volta interrotto il percorso universitario magari questi contatti si perdano oppure decrescano in maniera graduale, però è capitato ed è assolutamente una possibilità che si è in contatti tra studenti-atleti sia con diverse parti dell'università, sia con il tutor psicologo stesso continuando in forme diverse a seconda ovviamente delle singole relazioni ma è capitato e capita assolutamente che possano rimanere.

Int.: E hai un caso concreto?

T3: È capitato. Ti porto due casi. In un caso è proseguita la relazione professionale mia personale con uno studente-atleta uscito dal programma. Era interessato a proseguire un discorso di psicologia dello sport con me, e quindi abbiamo seguito il percorso insieme rispetto alla sua parte soprattutto ovviamente sportiva. È capitato in un altro caso che abbiamo deciso che la nostra intesa di rapporto sia stato molto fruttuoso all'interno degli anni universitari, abbiamo deciso di interrompere questa parte e abbiamo deciso di rimanere in contatto in maniera più informale. Siamo rimasti diciamo amici, ecco.

Int.: Quali cambiamenti o osservi negli atleti nel corso della Dual Career?

T3: Due spetti mi vengono in mente. Uno sicuramente quello di autonomia e indipendenza. Arrivano molto spesso, soprattutto quando entrano al primo anno, un po' spaesati con bisogno di accompagnamento sulla maggior parte delle cose. Tendenzialmente escono che invece riescono a gestire molto dei loro impegni in maniera autonoma. E questo è sicuramente il primo aspetto. Il secondo aspetto di, in generale mi viene da dire la maturità, proprio l'uscita da più adulti con maggiore chiarezza sul proprio percorso di vita professionale, in particolare, sportiva e extra sportiva perché quello dell'università è proprio un momento di transizione, in questo senso un percorso più canonico, definito e obbligatorio come quello fino a un certo momento delle scuole superiori, a invece poi tale che devono essere decise in maniera più personale.

Int.: E il percorso Dual Career aiuta ad affrontare momenti di difficoltà nello sport e anche nell'università?

T3: Eh sì, in generale sì. Torno un po' a quello di prima, questo capita soprattutto se c'è l'apertura a costruire delle reti di supporto, dei momenti di supporto. Nel momento in cui si fa un po' fatica a creare una relazione o c'è chiusura anche i momenti di difficoltà, poi saranno vissuti con le risorse personali, senza grosso possibilità di aiuto. È importante questa rete costruirla quando ancora il momento di difficoltà non c'è per poi essere aperti a essere aiutati.

Int.: Con i tuoi studenti-atleti lavorate anche su orientamento professionale?

T3: È capitato in alcuni casi specifici ma tendenzialmente no.

Int.: E questo viene fuori su iniziativa da parte dello studente-atleta o come nasce?

T3: Quando è capitato sono stati dei temi portati specificamente dallo studente-atleta in un'uscita dal percorso quindi non è una proposta strutturata, sicuramente è una cosa che potrebbe essere implementata da parte dell'università con iniziative specifiche, però è un tema che quando viene portato dallo studente-atleta si a quel punto sì.

Int.: Hai mai notato se uno studente-atleta tende a pianificare la carriera a lungo termine o a prendere iniziative rispetto al suo futuro lavorativo?

T3: Sì è capitato e capita molto spesso. Questo capita di più quando, dalla mia esperienza, quando magari lo studente-atleta ha qualche anno in più, ha un po' più di esperienza, quindi magari ha iniziato

l'università dopo, l'ha fatta con più calma e quindi è più vicino diciamo anche alla fine della carriera sportiva.

Int.: Hai un caso concreto di qualcuno?

T3: Sì, penso a uno studente-atleta che è uscito qualche anno fa e appunto all'uscita dalla magistrale ha poi scelto di fare un master professionalizzante, questo tema qua è stato un po'...ne avevamo parlato tanto negli anni precedenti, un po' del suo percorso finita la carriera di sport e studio e quando e come iniziare un po' a buttarsi nel mondo del lavoro.

Int.: Ritieni che gli studenti-atleti alla fine del percorso Dual Career siano sufficientemente preparati per la carriera post-sportiva?

T3: Se ti devo dare una risposta ti direi di no, però dipende molto dal loro percorso di Dual Career dove si colloca. Perché non bisogna dimenticare che il percorso Dual Career può essere fatto per i tre anni di triennale da una persona che ha finito il liceo, inizia subito la triennale e quindi avrà 19, 20, 21, 22 anni. Può essere fatto con tutto il percorso di magistrale magari da una persona che la prende con un po' più di calma e quindi finisce la magistrale a 30 e quindi avrà un bagaglio di esperienza differente, avrà un'esigenza rispetto anche alla carriera sportiva che va verso la conclusione differente, poi ci sono anche sport differenti, più longevi, sport che terminano prima, quindi nella maggior parte dei casi che sono un po' più dritti e quindi finiscono magari il percorso a 25 anni, 24 più no che sì, nel senso che nella maggior parte degli sport c'è ancora tempo per la carriera. Però in generale ripeto dipende molto dal percorso individuale.

Int.: Cosa manca secondo te per facilitare questa transizione post-carriera?

T3: Un po' quello che dicevamo prima, oltre a quello che offre di base l'università forse dei percorsi ad hoc anche per gli studenti che magari non riescono neanche ad accedere spesso per i tempi a quello che è l'opportunità di università. Quindi percorsi ad hoc magari di orientamento in uscita, di un interfaccia con le aziende o proprio nel definire l'applicabilità delle competenze anche acquisite all'interno del percorso di doppia carriera e del percorso sportivo con delle iniziative magari più indirizzate, più specifiche.

Int.: Secondo te gli studenti-atleti percepiscono la loro occupabilità nello stesso modo in cui la percepisci tu come tutor?

T3: La domanda è difficile da rispondere, perché credo che dipende ancora anche qui molto da persona a persona. Nella maggior parte dei casi mi verrebbe da dire è che appunto quando finiscono il percorso molti sentono l'identità atletica ancora preponderante, che c'è ripeto questo piccolo scarto tra il termine della carriera universitaria e ancora pezzetto di termine della carriera sportiva. Quindi magari c'è ancora questa sensazione di avere ancora un po' di tempo per essere veramente indirizzati al lavoro e per costruire occupabilità ancora. Tenderai più da questa parte qua, però ripeto dipendo molto dal singolo.

Int.: Cosa miglioreresti per aumentare ulteriormente l'occupabilità degli studenti-atleti? In parte hai già risposto.

T3: Direi appunto dei piccoli percorsi specifici magari anche online così possono essere più semplici, rispetto proprio alla consapevolezza delle competenze e alla spendibilità delle competenze che hanno acquisito per renderli ancora più consapevoli di questo per capire come poi spenderle.

Int.: In che modo la Dual Career incide sull'employability, in termini di competenze, rete di contatti, comportamenti, accesso al mercato del lavoro?

T3: Allora, rispetto al mercato del lavoro, ripeto, non aggiunge forse moltissimo, quindi percorso di accompagnamento in uscita. Rispetto alle competenze, di nuovo è il nostro ruolo ma anche l'esperienza stessa che fanno è un modo proprio una cosa che rientra tra gli obiettivi sicuramente quello di rendere esplicite e consapevoli tutte queste competenze che loro sperimentano e acquisiscono che magari danno per scontato anche tante volte rispetto ad altre persone, perché magari ci sono abituati da sempre a stare dentro questo tipo di dinamica. Ma quando poi si accorgono e si rendono conto è proprio uno scarto notevole. In termini di contatti, credo che se ascoltata in modo corretto possa essere anche questo un grosso bacino di contatti perché l'università è molto interconnessa. Ci sono persone magari che partecipano allo stesso sport, ci sono persone invece coetanee magari della stessa zona ma di altri sport e quindi se queste opportunità vengono sfruttate bene in realtà la rete di contatti si può ampliare tantissimo. Aggiungo ancora che l'università è un bacino gigantesco e quando si costruisce un legame un po' di fiducia tra l'università e lo studente-atleta in uscita o magari nella persona specifica del tutor psicologo c'è la possibilità anche magari di avere un ritorno indietro di: attività di ricerca, partecipazione a dei laboratori come testimoni, X cose che poi possono essere all'interno del panorama università che magari vengono portate avanti. Chi organizza magari dice...noi abbiamo questi studenti-atleti qua che potrebbero essere perfetti per questa iniziative qua e quindi c'è un po' una sorta di ritorno, sia dare all'università sia ricevere ancora.

Intervista R1

Int.: Qual è la filosofia che guida il programma Dual Career Bicocca?

R1: I due punti sono: il primo la flessibilità e il secondo l'accompagnamento. Quindi la flessibilità per aiutare gli studenti atleti ad integrare la loro doppia vita, accademica e universitaria. La vita universitaria è molto strutturata e a volte molto rigida, questa rigidità non va d'accordo invece con l'altro pezzo della vostra vita, che è l'attività sportiva. Ecco, quindi, cercando di migliorare la flessibilità sull'organizzazione degli esami, la frequenza delle lezioni, etc., si cerca di aiutare il doppio percorso. L'altra parola chiave è l'accompagnamento, istituire un gruppo, cose che abbiamo fatto, di tutor psicologi specializzati in psicologia motivazionale e dello sport proprio per aiutarvi a organizzare operativamente il doppio percorso. Quindi queste sono state le 2 parole chiave.

Int.: In che modo la Dual Career garantisce che lo studente atleta raggiunga la stessa preparazione degli altri studenti, in termini di conoscenza e competenza tecnica?

R1: Ecco come facciamo la Dual Career in Bicocca non vuole dire assolutamente, questo mi preme sottolinearlo, fare sconti agli studenti. Cioè gli studenti Dual Career, che escono da noi non hanno una laurea regalata. Significa però far trovare loro il giusto equilibrio tra sport e carriera accademica, in modo che voi possiate studiare nei momenti in cui avete tempo di studiare, non so chi fa...ovviamente tutti gli sport sono diversi, c'è lo sport di squadra, lo sport individuale, c'è lo sport estivo, lo sport invernale. Ecco quindi cercare di venirvi incontro tenendo in considerazione il tipo di sport che fate. Per fare in modo che possiate ritagliarvi anche i vostri spazi di studio, supportati dai vostri tutor e dai docenti in modo che la preparazione non ne risenta.

Int.: Ci sono competenze che gli studenti atleti sviluppino maggiormente in particolare rispetto a uno studente "normale"?

R1: Allora, la mia esperienza con voi è stata un'esperienza molto bella. Perché io in voi ho conosciuto ragazze, ragazzi, veramente eccellenti. Qual è la vostra marcia in più? Siccome voi avete poco tempo, perché avete impegni sportivi, gli allenamenti, le competizioni ma state anche studiando. Voi diventate, siete dei maestri di una cosa importantissima nella vita, cioè l'ottimizzazione dei tempi. Voi non buttate via tempo. Io ho visto tutti gli atleti Dual Career, siccome di tempo ne avete poco lo impiegate bene, non lo sprecate. Invece lo studente normale sta lì che studia poi dice vado a farmi una birretta, vado a fare un giro. E voi immagino che queste possibilità ce li abbiate molto di meno. Quindi diventate i maestri nell'ottimizzazione del tempo, che è una risorsa, che poi nella vita lavorativa può fare la differenza.

Int.: Questo si collega un po' alla domanda successiva, ritenete che la combinazione tra sport e studio produca un valore aggiunto rispetto ad un percorso tradizionale, anche dal punto di vista professionale in futuro?

R1: Sì, poi ci sono altre caratteristiche che voi studenti atleti allenate sui vostri campi di gioco di, di sport, che è una grande resilienza, capacità di impegnarsi per un obiettivo, capacità di sacrificarsi e di superare anche dei limiti, degli ostacoli, per esempio un infortunio. Queste sono tutte esperienze che alla fine vi rendono più forti. Io ho trovato studentesse e studenti Dual Career molto più strutturati, anche come personalità rispetto agli altri.

Int.: Invece che ruolo giocano figure come il tutor, docenti, allenatori nel sostenere questo percorso, anche oltre la dimensione accademica?

R1: Beh, noi come io dico sempre, siamo una comunità di quasi 40.000 persone, anzi più di 40.000, se mettiamo dentro studenti, docenti, etc. della Bicocca. Beh, una cosa molto bella che noi siamo tutti i vostri primi tifosi. Con la rettrice avevamo una chat ed tutte le volte che qualcuno di voi aveva fatto una cosa positiva, subito la notizia girava nella chat e subito la rettrice e i prorettori etc. erano i vostri primi tifosi. Adesso uno di voi, si è qualificato per le Olimpiadi. E noi saremo tutti a tifare. Avevamo

uno anche a Parigi e noi tutti lì a tifare. Avete una comunità di tifosi alle vostre spalle. Abbiamo fatto podcast, abbiamo fatto tante cose proprio per valorizzare il vostro percorso, ma valorizzare anche voi proprio come atleti.

Int.: Ritenete che partecipare alla Dual Career rafforzi la reputazione o la spendibilità dello studente-atleta nel mercato del lavoro?

R1: Sì, certo. I recruiters spaziano, non è che chiedano soltanto le competenze tecniche degli studenti, vogliono avere un po' una visione a 360 gradi sulla loro forma mentis, su stile di vita etc. E quando incontrano una studentessa o uno studente Dual Career, questo è sicuramente un punto a vostro favore. Per le ragioni che dicevo prima, per gli skills che avete sviluppato. Poi un'altra cosa che abbiamo fatto è l'open badge. Quando ti laurei ti danno l'open badge. Poi ce l'hai nel curriculum questa cosa.

Int.: Esistono contatti o iniziative o collaborazioni con il mondo del lavoro che possono essere utili per gli studenti atleti?

R1: Allora, abbiamo sviluppato contatti, relazioni con squadre per esempio, perché tanti atleti Dual Career potrebbero teoricamente andare a lavorare nelle istituzioni, al Coni, comunque rimanendo nel mondo dello sport. Sto sviluppando un rapporto molto stretto anche con l'Inter.

Int.: Invece quali sono le caratteristiche personali più comuni che trovate negli studenti atleti?

R1: Essere molto focalizzati ed efficienti, essere in grado di affrontare le difficoltà.

Int.: Come aiutate a comunicarle in modo esplicito al mondo del lavoro o come rendete anche gli studenti-atleti consapevoli di queste competenze, di questi punti di forza?

R1: Ma allora io non ho mai evitato di dirvelo in tutte le riunioni le cose che ci sono state, queste cose qui. E così come ho sempre detto che io sono disponibile anche a scrivere delle lettere di referenza, per voi una volta che siete laureati nel caso appunto servissero per la vostra futura carriera. La presenza dell'openbadge è un documento che attesta proprio queste vostre competenze. Ed è spendibile nel mercato del lavoro, quindi più di così...è proprio una certificazione che voi ricevete. Valida in Italia e all'estero, perché diploma supplement.

Int.: Quanto è importante il benessere psicologico e avere un'identità equilibrata in una doppia carriera?

R1: Secondo me è importantissimo, perché lo studente-atleta è sottoposto a un doppio stress rispetto a uno studente normale. Lo studente normale deve fare gli esami e laurearsi e basta. Lo studente atleta invece ha un mondo molto impegnativo, soprattutto per voi che non siete degli sportivi qualsiasi, perché per entrare nel programma Dual Career c'è comunque una selezione, bisogna rispettare i requisiti minimi stabiliti dal Coni. Quindi siete atleti comunque di alto livello. E quindi siete sottoposti ad uno stress corrispondente. Quindi questo secondo me è un aspetto fondamentale. Questa capacità di reggere un doppio stress.

Int.: Il programma Dual Career stimola gli studenti-atleti a riflettere sul proprio futuro professionale, già durante la carriera?

R1: Sì, però devo dire una cosa. Quando noi vi prendiamo nel programma Dual Career voi avete già fatto una scelta, cioè siete già degli studenti universitari. Quindi il passo lo avete già fatto, avete già compreso che studiare all'Università è comunque importante per il vostro futuro tanto quanto lo sport. Andiamo molto a parlare anche in sede di orientamento di questa possibilità. Infatti io ricevo mail, chiamate, contatti di studenti che mi dicono: voglio venire in Bicocca, ho fatto il colloquio con una ragazza settimana scorsa. E lei dice che vuole venire in Bicocca perché c'è un programma Dual Career. E quindi questo è molto importante, perché vuol dire che parlarne stimola l'interesse, stimola l'attenzione degli studenti anche per l'importanza comunque di fare l'Università, perché poi lo sport si sa, non è che io posso fare lo sportivo fino a sessant'anni, e devo trovarmi un'altra collocazione lavorativa e quindi devo avere le competenze.

Int.: Come aiutate gli studenti-atleti a prepararsi alla transizione post sportiva?

R1: Beh, dandogli un titolo di studio e facendogli capire l'importanza di avere delle competenze strutturate che poi li collocano nel mondo del lavoro. Io ho avuto a che fare con studenti Dual Career, noi siamo un ateneo generalista, abbiamo 14 dipartimenti e gli studenti DC sono dappertutto: medicina, fisioterapia, chimica, economia, giurisprudenza. Quindi il messaggio è: fate quello che vi piace, studiate quello che vi piace ma è importante che voi studiate. Cioè che vi portate a casa un titolo di studio, ma non è tanto il pezzo di carta, sono le competenze. E la laurea della Bicocca che comunque ha un impatto sul mondo del lavoro. Perché domani potete andare a lavorare nel vostro settore dimenticandovi lo sport. Oppure potete continuare a lavorare nel mondo dello sport diventando dirigenti di società, in questo modo però voi portate delle competenze che non sono solo la vostra attività sportiva, sono anche delle solide competenze imparate sui libri.

Int.: E invece aiutate gli studenti atleti anche una volta concluso il loro percorso universitario?

R1: Allora, noi non abbiamo ancora sviluppato un progetto di job placement sugli atleti Dual Career. Io li seguo perché magari resto in contatto con tanti che mi scrivono, mi raccontano, e vedo cosa stanno facendo. Però non abbiamo ancora sviluppato un progetto di job placement specifico, cioè all'interno del job placement. Questa è un'idea però che ho passato alla Delegata allo sport, che ovviamente adesso ha trovato già questo pacchetto pronto. Però, ovviamente dovrà andare avanti.

Int.: Quindi pensate di lavorare su questo aspetto anche nel futuro?

R1: Sì sì.

Int.: Quali sono possibili sviluppi futuri per la Dual Career?

R1: Allora dipende moltissimo da quello che si farà a Roma. In questo momento esistono delle linee guida. Le linee guida insomma arrivano fino a un certo punto. E dovrebbe essere che il ministero prendesse queste linee guida e le formalizzasse in un provvedimento di legge. A quel punto, la Dual

Career diventa qualcosa di strutturato perché adesso mica tutti gli altri atenei hanno la Dual Career. Ci sono degli atenei che dicono che hanno la Dual Career, che danno una borsa di studio. Noi non l'abbiamo voluta implementare così perché noi in Bicocca siamo un ateneo pubblico, quindi da noi, un terzo degli studenti non paga nulla perché stanno sotto la soglia ISEE dei 28.000 euro all'anno. Anche gli altri che pagano, non pagano cifre stratosferiche. Perché non siamo una università privata, non siamo quelli atenei costosi. Quindi da noi l'impatto economico della retta secondo me è meno importante, sono più importanti le parole chiave invece da cui siamo partiti, cioè dare un aiuto effettivo. Non la borsa di studio e poi però non puoi far l'esame perché c'hai l'esame quando hai la competizione e allora non puoi mollare la competizione e allora l'esame resta indietro.

Int.: Quali sono le principali difficoltà nella gestione del programma?

R1: Allora, la grande diversità che c'è tra i nostri più di 80 corsi di studio e le discipline sportive rappresentate. Un altro punto, quando abbiamo iniziato questo programma, abbiamo detto: non deve essere un programma solo per maschi calciatori. Deve essere un programma dove tutti gli sport riconosciuti dal Coni sono rappresentati. Infatti ne abbiamo tantissimi di sport rappresentati. E quindi ogni sport, come dicevo prima, ha le sue specificità e c'è lo sport di squadra, e dicevo lo sport invece individuale lo sport estivo e lo sport invernale. E quindi la grande difficoltà è stata incrociare le esigenze del corso di studi con le esigenze della disciplina sportiva. E non è semplice. Ad esempio: la giavellottista che fa medicina, già è uno sport individuale quindi uno può andare ad allenarsi un po' liberamente non deve aspettare la squadra. La squadra vincola di più. Però medicina vincola perché medicina ci sono i tirocini, c'è l'ospedale. Poi chi fa chimica, chimica bisogna andare nei laboratori, ma se c'è da andare nel laboratorio io ho la partita o l'allenamento di pallavolo, come faccio? Quindi ecco, la vera difficoltà è stata questa. Non potevamo disegnare un programma che andasse bene per tutti. Perché non è possibile, perché ogni sport è diverso e ogni corso di studio è diverso. È un incrocio continuo di esigenze, quindi bisogna essere molto inventivi e flessibili per trovare la quadra in questo contesto.

Int.: E invece come valutate l'efficacia del programma?

R1: Posso dire quello che dicono al Coni, che considera il programma di Bicocca come uno dei migliori se non il migliore che c'è in giro. Adesso vedo che ci stanno copiando tutti. Anche Padova ha fatto un incontro qualche giorno fa in cui ho visto che ha presentato un programma Dual Career, che è disegnato sul nostro. C'è un nuovo delegato dallo scorso anno all'Università del Piemonte orientale e lui è veramente venuto da noi in Bicocca, mi ha detto io faccio quello che fate voi, quindi diciamo ci stanno copiando, vuol dire che abbiamo fatto bene, che è stato un lavoro di successo.

Int.: Lei prima ha detto che sente ancora ogni tanto qualche ex studente-atleta. Ha qualche storia, qualche esempio di un ragazzo/ragazza che poi ha trovato un lavoro, ha avuto successo, qualcosa di particolare?

R1: Io di solito mi interfaccio di più con quelli che hanno problemi. Ad esempio, un ragazzo con cui mi sento ha già chiesto la tesi. Gli ho trovato la tesi con una collega del mio dipartimento. Quella è una storia di grandissimo successo. Poi un altro che segue moltissimo è stato infortunato, però nel frattempo almeno si è laureato. Tra l'altro, gli abbiamo fatto fare una tesi che ha valorizzato la sua esperienza Dual Career, una tesi proprio per facilitare il suo inserimento nel mondo del lavoro, quindi anche con le tesi, noi cerchiamo di far fare delle tesi coerenti che poi possano aiutare l'inserimento del mondo del lavoro.

Int.: Ha mai ricevuto un feedback da un datore di lavoro o da aziende?

R1: Quello no, ripeto quella parte di job placement dobbiamo ancora occupare.

Int.: Vuole aggiungere ancora qualcosa?

R1: Una cosa che voglio aggiungere, è stato veramente per me un'esperienza bellissima. Io intanto mi ascolto mi riascolto i podcast e poi un'altra cosa molto bella abbiamo fatto la mostra, devo dire che è stato veramente un bel momento per valorizzare il vostro impegno e la vostra figura anche di modelli per gli altri studenti. Le caratteristiche che noi vorremmo che venissero trasmesse anche agli altri studenti e studentesse. Quindi questo vostro ruolo di guida, come modello da seguire. Perché, come dicevo prima avete delle caratteristiche...Io veramente dico sempre che incontrando voi ho incontrato quella che io penso sia la meglio gioventù.

Intervista R2

Int.: Qual è la filosofia che guida il programma Dual Career in Bicocca?

R2: Allora, difficile racchiuderla in poche parole. Direi che la parola chiave, detto dalla nostra ex delegata allo sport e ripresa dalla nuova delegata allo sport sicuramente flessibilità. Spero che sia questo anche il messaggio che sia arrivato agli studenti-atleti. Ovvero un programma che cerca di garantire attraverso una serie di benefici la possibilità ai nostri atleti di alto livello di coniugare, in maniera ottimale, la possibilità di frequentare i nostri corsi universitari e i loro impegni sportivi in maniera appunto flessibile, quindi, in una parola: flessibilità.

Int.: Quali sono le competenze che gli studenti atleti sviluppino maggiormente nel programma Dual Career?

Int.: È un'ottima domanda, nel senso che ci abbiamo tanto riflettuto in realtà. Abbiamo anche analizzato tanta letteratura scientifica, che è stata prodotta, articoli di ricerca che hanno cercato di indagare quali sono le principali competenze. Io ti parlo di letteratura principalmente dal punto di vista psicologico, ma ci sono tante discipline che utilizzano lenti diverse, hanno cercato di capire quali sono le principali skills, competenze che l'adesione a un programma Dual Career possa permettere ai nostri

studenti atleti di potenziare. E una cosa che, la letteratura si è chiesta, sicuramente ci sono varie aree di intervento, mi viene da dire che da un punto di vista psicologico possiamo parlare di abilità di problem solving, abilità di gestione del tempo, anche la capacità di gestire alcune fonti di stress in maniera ottimale, quindi la capacità di gestire lo stress, sia stress derivante dall'ambiente universitario, quindi le principali fonti di stress per gli studenti universitari che possono essere identificate nella pianificazione ottimale del percorso di studi, nella sessione degli esami, nel trovare un metodo di studio efficace, ma anche all'ambito relazionale, perché non sono assolutamente da sottovalutare. Ovviamente poi gli stressor che possono nascere nell'ambiente più legato alla propria attività agonistica. Quindi un potenziamento delle, quelle che tecnicamente in psicologia vengono chiamate risorse di coping, ovvero una capacità di affrontare in maniera efficace, quelle che sono potenziali fonti di stress. Soprattutto perché noi abbiamo pensato potesse essere efficace, abbiamo messo in campo una squadra di Psicologi dello sport, che quindi offrono un tutoraggio che possiamo definirlo a diversi livelli, a un primo livello un tutoraggio a livello accademico, quindi aiuti ai nostri studenti atleti, a gestire questa non sempre facile conciliazione tra un ambito più universitario e appunto gli impegni dell'ambito sportivo. Quindi, diciamo può aiutare a pianificare gli obiettivi, goal setting, gestire impegni, quindi problem solving, affrontare in maniera più efficace, le sfide. Ma ci spostiamo più nell'ambito più propriamente psicologico, mettere in campo delle risorse in ambito più della psicologia dello sport. Quindi, di cui parlavamo prima queste strategie di coping, quindi di gestione dello stress pre-gara durante la gara, gestione degli infortuni. Quindi nella nostra idea quello di potenziare le risorse più prettamente psicologiche.

Int.: Ritenete che la combinazione tra sport e studio produca un valore aggiunto rispetto a un percorso universitario tradizionale, anche in vista del futuro professionale?

R2: Assolutamente sì, penso che sia uno dei messaggi su cui l'ateneo sta investendo a tutti i livelli, ovviamente gli studenti atleti rappresentano l'élite, svolgono un'attività sportiva a livello agonistico. Riteniamo però, io sono profondamente convinto di questo, che fare attività sportiva sia importante a tutti i livelli, nel senso, al di là dell'atleta Dual Career, che ovviamente rappresenta un po' la punta di diamante di questo processo. Quindi, racchiude un po' il messaggio che vogliamo passare, il potenziamento, la possibilità per tutti i nostri studenti di vedere nello sport una risorsa credo che sia una cosa su cui l'ateneo sta investendo moltissimo, abbiamo attivi tutta una serie di progetti che cercano di vedere nello sport un mezzo per promuovere il benessere. Parlo anche di sport forse anche in senso un po' lato. Nel senso che anche l'attività motoria nel senso un po' più piccolo, può essere un mezzo per promuovere la socializzazione, per promuovere il benessere psicofisico. Questo può diventare proprio una palestra in cui allenare tutta una serie di competenze socio-relazionali che, soprattutto in una fase importante nella vita, come quella universitaria, penso sia particolarmente rilevante. Quindi sì attività sportiva ad alto livello ma mi viene da dire non solo. Quindi è un mezzo per promuovere benessere, anche farsi una partita a calcetto dopo le lezioni.

Int.: E quali sono i contatti che gli studenti atleti creano grazie alla Dual Career?

R2: Noi (del programma Dual Career) siamo dei contatti tra virgolette, nel senso che hanno contatto con noi con i nostri psicologi dello sport che rappresentano comunque una risorsa, per adesso, ma anche per il dopo. So che tanti studenti-atleti rimangono in contatto con i loro tutor e lo trovo una cosa molto bella. Contatti di vario tipo, ci sono ovviamente tutto il legame con il CUS, che rappresenta comunque un'altra realtà molto importante per noi. E poi offriamo per chi sempre vuole, si ha la possibilità di partecipare a delle iniziative collaterali, ci sono già state delle occasioni in cui alcuni nostri studenti-atleti hanno partecipato a degli eventi che sono stati proposti nel nostro ateneo. Mi ricordo, per esempio, della possibilità di partecipare come, noi chiamiamo ambasciatore, che magari ci sono dei convegni delle iniziative che spesso ci vedono protagonisti per raccontare l'importanza appunto dello sport nel nostro ateneo e qualche volta qualche nostro studente-atleta è andato a parlare della propria esperienza. Connesso a questo, il nostro settore stampa e comunicazione spesso chiede ai nostri studenti atleti interviste, che raccontano, che fa in modo che le loro storie escano un po' dal solo ateneo ma possano raggiungere un pubblico più ampio, e quindi anche questo è un diciamo un altro potenziale contatto. Alcuni nostri studenti-atleti sono stati coinvolti infine, l'ultimo contatto che mi viene, all'interno del master Maspes (Management dello Sport e degli Eventi Sportivi). Alcuni di loro sono venuti in aula proprio per portare il programma Dual Career, e quindi hanno avuto modo sia di conoscere i masteristi sia ad entrare in contatto con tutto il corpo docenti, con tutti i potenziali enti che collaborano con maspes, tutti altri contatti e contesti di questo tipo, sono tutte potenziali opportunità.

Int.: E ritenete che partecipare alla Dual Career rafforzi la spendibilità dello studente-atleta nel mercato del lavoro?

R2: Non ti so dire, è difficile che io parli se non ho dati, non lo so. Non è un tema su cui mi sono speso. Non ti saprei dire. Credo che la cosa più tangibile che rilasciamo sia l'open badge.

Int.: Quali sono le caratteristiche personali più comuni che trovate negli studenti atleti?

R2: Non riuscirei a fare un profilo tipico. Perché un'altra cosa che ritroviamo è una varietà enorme. Un po' la cerchiamo anche, un enorme varietà di sport e i corsi di laurea. Abbiamo studenti-atleti in tutti i corsi di laurea del nostro ateneo con alcuni che pensi com'è possibile che uno studente.atleta possa fare medicina. Quindi per me è impossibile tracciare il profilo, ma per fortuna mi viene da dire.

Int.: E quali sono i rischi dal punto di vista psicologico per uno studente atleta?

R2: Ah, secondo me il rischio principale è di non viverci l'Università. Nel senso che per ovvi motivi, quando prima mi chiedevi i contatti. I principali contatti che si fanno alla vostra età, si fanno non solo tra i professori, si fanno con i compagni di corso. Nel senso che è un po' un peccato il fatto di non riuscire mai, per ovvi motivi, a frequentare le lezioni, a viverci anche gli spazi universitari. Nel senso che respirare l'area universitaria secondo me è un bellissimo momento. Insomma è quello, è un po' il rischio di essere cioè di vivere l'Università sempre tagliati fuori. Tante email che ricevo di richieste

sarebbero molto più chiare se uno vivesse l'Università. Tante cose non si capiscono perché da un sito web non puoi capire quasi niente secondo me.

Int.: E invece i rischi dal punto di vista dell'identità quali possono essere?

R2: Allora, io credo che già intraprendere la scelta di fare l'Università forse ci segnala il fatto che c'è una scelta ben precisa di un'atleta di così alto livello che decide per una professione, decidere un corso di università ci segnala comunque la volontà di intraprendere anche un percorso di studio. Quindi questo lo vedo veramente come una cosa molto positiva. Il principale rischio che vedo è quello nel senso che, tante cose sarebbero veramente molto più facili, riuscendo a frequentare la lezione. E cerchiamo proprio di sopperire a questo, con tutte le risorse che mettiamo in campo, nel senso provando a fare le video registrazioni, provando a spostare gli appelli proprio perché a volte vivere l'Università in maniera così distaccata...come quei problemi che tu vedi, ti sembrano lontani sembrano più grossi di quello che sono. Poi li vivi e dici era una cosa così banale, perché così lontani sembrano più grandi di quelli che sono.

Int.: Invece il programma stimola gli studenti-atleti a riflettere sul proprio futuro professionale?

R2: Allora io credo che questo sia... non è proprio uno degli obiettivi del programma, credo che sia lasciato molto all'iniziativa personale. Soprattutto nel lavoro che si fa con il tutor. Il tutor è una possibilità, nel senso che i livelli di utilizzo del tutor dipendono un po' dalle iniziative personali. Io so che molti di loro con il tutor lo abbiano fatto questo percorso. Però è lasciato un po' all'iniziativa personale.

Int.: E invece quali sono possibili sviluppi futuri per la Dual Career?

R2: Siamo ancora in una fase di stabilizzazione del programma. Siamo arrivati a un buon numero di studenti-atleti. Stiamo crescendo. Prima di fare un altro passo, secondo il mio punto di vista, poi dovremmo anche parlare con la nuova delegata allo sport. Secondo me il prossimo step lo faremo tra 2 anni, probabilmente. Siamo ancora in una fase in cui siamo in grado di gestire tutta questa complessità. Non abbiamo ancora il piano preciso sul prossimo step.

Int.: Quali sono le principali difficoltà nella gestione del programma?

R2: Allora, ne vedo 2, da un lato interagire con così tanti coordinatori e corsi di laurea diversi. Nel senso ogni corso di laurea ha delle specificità e ha dei requisiti diversi in termini di obbligo di frequenza. Quindi, avere una mappatura di tutte queste realtà. E con docenti che a volte, non tutti ancora, conoscono l'esistenza di questo programma. E a volte immagino per i tutor. A volte alcuni studenti atleti sfuggono un po' più di altri, nel senso che a volte giustamente se uno non vuole essere aiutato, rincorrerlo non è semplicissimo. Quindi questa comunicazione non è sempre efficacissima.

Int.: Quali sono secondo Lei i vantaggi di combinare sport e studio e quali invece sono gli svantaggi?

R2: Svantaggi non ne vedo assolutamente. I vantaggi, sono un po' quelli che abbiamo elencato prima.