



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SOCIOLOGIA, PEDAGOGIA E
PSICOLOGIA APPLICATA - FISPPA

CORSO DI STUDIO
IN SCIENZE DELL'EDUCAZIONE E DELLA FORMAZIONE
CURRICOLO FORMAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

Elaborato finale

EMERGING ADULthood: SFIDE E STRATEGIE DI INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO
PER LA REALIZZAZIONE PROFESSIONALE DEGLI ADULTI EMERGENTI.

Relatore

Prof. Chiara Biasin

Laureanda Natasha Soppelsa

Matricola 2011075

Anno Accademico 2022/2023

RINGRAZIAMENTI

Ringrazio la mia relatrice prof.ssa Chiara Biasin per i suoi preziosi consigli e costante supporto durante tutta la realizzazione del mio elaborato finale.

Un sincero ringraziamento va anche alla mia famiglia per il loro amore e sostegno incondizionato.

Grazie a tutti coloro che hanno reso questo percorso possibile.

Natasha

INDICE

Introduzione

Capitolo 1: L'Emerging Adulthood

1.1 Che cos'è l'Emerging Adulthood e chi sono gli adulti emergenti

1.2 Il lavoro come evento chiave dell'entrata nell'età adulta

1.3 Il significato e il valore del lavoro per gli Emerging Adults

Capitolo 2: Il mondo del lavoro contemporaneo e gli Emergent Adults

2.1 Le trasformazioni del mercato del lavoro in Italia

2.2 Sfide e difficoltà per gli adulti emergenti nel mondo del lavoro

2.3 Le differenze occupazionali tra paesi industrializzati e culture minoritarie

Capitolo 3: L'ingresso nel mondo del lavoro

3.1 La costruzione della carriera professionale: difficoltà e sfide per gli Emergent Adults

3.2 Strategie di ricerca attiva del lavoro da parte degli adulti emergenti

3.3 Punti di forza delle agenzie per il lavoro per favorire l'entrata nel mercato del lavoro

3.3.1 Il programma GOL offerto dalle agenzie per il lavoro

3.4 Il ruolo significativo del Career Service per gli adulti emergenti

Conclusione

Bibliografia

Sitografia

INTRODUZIONE

L'attuale panorama sociale ed economico ha visto emergere sfide uniche per gli individui in fase di passaggio dall'adolescenza all'età adulta. Questa fase di vita, nota come Emerging Adulthood, rappresenta un momento di fondamentale transizione nella vita di molte persone e solleva interrogativi riguardo all'identità, alla crescita personale e all'ingresso nel mondo del lavoro. Gli adulti emergenti sono individui compresi tra i 18 e i 30 anni che si trovano in una fase di transito tra l'adolescenza e la piena maturità e la scelta del lavoro rappresenta un elemento cruciale in questa transizione. Dopo aver analizzato il panorama occupazionale e i suoi mutamenti, così come le sfide e difficoltà che gli adulti emergenti devono affrontare nei nuovi contesti lavorativi, si mira ad esplorare e proporre una serie di attività e iniziative formative atte a facilitare il loro inserimento nel mondo del lavoro. L'obiettivo è quello di fornire agli adulti emergenti conoscenze e abilità necessarie per navigare con successo nelle dinamiche complesse e mutevoli del mercato del lavoro odierno, aiutandoli a costruire una carriera professionale soddisfacente e duratura.

Le principali domande di ricerca sono: qual è il significato e il valore del lavoro per gli adulti emergenti? Quali sono le difficoltà che gli adulti emergenti affrontano nell'ingresso nel mondo del lavoro? Quali strategie possono essere adottate per favorire una transizione di successo nel mondo del lavoro? Quali risorse, programmi e servizi possono essere messi a disposizione per sostenerli nel loro percorso?

L'elaborato finale si sviluppa in tre capitoli: il primo capitolo è dedicato a un'analisi dell'Emerging Adulthood, una fase della vita sempre più riconosciuta nella società contemporanea. Questa transizione tra l'adolescenza e l'età adulta solleva domande riguardo a come gli individui affrontano i cambiamenti e come essa influenzi le loro scelte e opportunità nel mondo del lavoro. Vengono esaminate le caratteristiche distintive degli adulti emergenti, come esse influenzano le loro scelte di istruzione e lavoro e le sfide che essi devono affrontare. Il problema esplorato è come gli individui affrontano questa fase di transizione e il significato e il valore che ha oggi il lavoro per gli adulti emergenti.

Il secondo capitolo riguarda il mondo del lavoro contemporaneo, un contesto in costante evoluzione influenzato da cambiamenti tecnologici, sociali ed economici. Tali trasformazioni hanno un impatto significativo sulle opportunità e sfide che gli adulti emergenti affrontano quando cercano un impiego e costruiscono la loro carriera. Vengono esaminate le tendenze e i cambiamenti nel mondo del lavoro odierno e quali difficoltà gli adulti emergenti devono sostenere per entrare nel mercato del lavoro. Il problema affrontato riguarda la comprensione di come il mondo del lavoro è cambiato e sta cambiando e come gli individui possano adeguarsi a questo contesto in continua evoluzione. Il terzo capitolo propone una serie di strategie e programmi per aiutare gli adulti emergenti ad entrare ed avere successo nel mondo del lavoro. In particolare, si esaminano le difficoltà per gli adulti emergenti nella costruzione della loro carriera professionale, le strategie di ricerca attiva del lavoro e il ruolo significativo delle agenzie per il lavoro e del Career Service nel supportare i giovani adulti nell'ingresso nel mondo del lavoro.

L'obiettivo finale è quello di fornire una visione approfondita di cosa significhi essere un adulto emergente e come questa fase di transizione influisca sulle scelte lavorative; si vogliono analizzare le tendenze attuali nel mondo del lavoro e fornire consigli su come navigare con successo in questo ambiente in rapida evoluzione, con riferimento ai principali aiuti formativi ai quali gli adulti emergenti possono fare riferimento per favorire la loro occupabilità.

Il risultato finale che mi propongo di raggiungere è quello di suggerire e fornire conoscenze sulle principali risorse e iniziative formative a cui gli adulti emergenti possono attingere per massimizzare le loro opportunità professionali e affrontare questa fase di transizione in modo costruttivo e sfruttare le opportunità in modo positivo e produttivo per avere successo nella carriera professionale.

CAPITOLO 1: L'EMERGING ADULTHOOD

1.1 Che cos'è l'Emerging Adulthood e chi sono gli adulti emergenti

L'Emerging Adulthood, tradotto in italiano come "età adulta emergente", è un concetto teorico introdotto dallo psicologo Jeffrey Jensen Arnett all'inizio del nuovo millennio. La teoria dell'età adulta emergente rappresenta un approccio significativo per comprendere il percorso di vita delle persone dalla tarda adolescenza fino all'incirca ai trent'anni, soprattutto nelle società industrializzate, ovvero quelle appartenenti ai cosiddetti paesi sviluppati, come gli Stati Uniti, il Giappone, la Germania, il Regno Unito, la Francia, l'Italia. Nel secolo scorso, secondo la teoria dell'epistemologia genetica di Piaget (metà del XX secolo), l'adolescenza rappresentava una fase in cui la maturazione cognitiva connessa ai cambiamenti fisici e ormonali e ai mutamenti nei compiti familiari e sociali, conduceva gradualmente all'acquisizione delle caratteristiche tipiche dell'età adulta (Biasin, 2019). Negli anni Sessanta del Novecento, la teoria epigenetica di Erikson identificava l'adolescenza come momento cruciale per la determinazione dell'identità personale (Biasin, 2019). Alla fine degli anni Settanta, Levinson descriveva le "stagioni" della vita adulta a partire dalla prima fase tra i 22 e i 28 anni (Biasin, 2019). Nello stesso periodo, Havighrurst individuava i compiti evolutivi della prima età adulta, compresa tra i 18 e i 35 anni, relativi all'ottenimento di un'autonomia economica, la scelta di un partner per formare una nuova famiglia e la definizione della carriera lavorativa (Biasin, 2019). Le ricerche di Arnett hanno rilevato un notevole cambiamento nel percorso di transizione dei giovani dall'adolescenza all'età adulta. Egli conia il termine "età adulta emergente" per descrivere un nuovo stadio del corso di vita, che si apre intorno ai 20 anni e si conclude poco prima dei 30. L'idea è che l'età adulta emergente sia un periodo distinto demograficamente, che si riferisce a un periodo di transizione che si discosta sia dalla fase adolescenziale che dall'età adulta, creando un periodo demografico unico caratterizzato da comportamenti diversi, soggettivamente, ovvero l'esperienza personale di chi sta attraversando questo periodo e in termini di esplorazioni dell'identità (Arnett, 2000). Questo periodo di vita è considerato una vera e propria fase

distinta tra l'adolescenza e l'età adulta, durante la quale i giovani completano la transizione verso l'indipendenza e la piena responsabilità di adulti. È una fase di vita che presenta caratteristiche uniche e che la differenziano sia dall'età precedente, l'adolescenza, sia dall'età successiva, la prima età adulta, durante la quale le persone sperimentano diverse sfide e opportunità che li aiutano a definire la loro identità personale e professionale e acquisire maggiori responsabilità che la vita quotidiana richiede (Arnett, 2000). Durante la società industriale nel XVIII e XIX secolo, il diventare adulti, come evidenziato nei modelli presentati, era un passaggio definito che si verificava in seguito al raggiungimento di determinati criteri, quali maturazione fisica, intellettuale e assunzione di predefiniti ruoli sociali (Biasin, 2019). A seguito dell'industrializzazione e dei mutamenti sociali e culturali ad essa connessi, il processo di adultizzazione è diventato più complesso soprattutto nei paesi industrializzati. Infatti, alcuni eventi cruciali che in passato contraddistinguevano il passaggio all'età adulta sono stati rimossi, mentre nuovi comportamenti sono stati introdotti tra i giovani. Questa trasformazione ha reso il percorso verso l'età adulta più complesso, lungo e faticoso (Biasin, 2019). Il diventare adulti non è più frutto dell'affrontare un evento, ma è il frutto di un processo lungo e complesso che dura circa un decennio; il passaggio all'età adulta non è più determinato da un singolo evento o da un momento preciso, come il raggiungimento di una certa età o il completamento di un'istruzione formale, ma è ormai visto come un processo evolutivo e graduale che richiede un tempo significativo, attorno a un decennio. L'entrata nella vita adulta non è più sancita da una serie di eventi chiave (avere un lavoro stabile, sposarsi, comprare una casa, diventare genitori), ma è qualcosa di complesso che dura a lungo. Lo studio di Arnett (2001) fa emergere cinque caratteristiche che marcano specificamente l'Emerging Adulthood: la continua ricerca dell'identità personale; il vissuto di instabilità a vari livelli, personale, lavorativa, sociale; la focalizzazione sullo sviluppo e sulla realizzazione personale; la percezione di vivere una transizione, ovvero di essere a metà tra l'adolescenza e l'adulthood; la credenza ottimistica relativa al fatto di avere molte e possibili traiettorie di vita aperte (Biasin, 2019). L'Emerging Adulthood è dunque ritenuta dall'autore, una vera e propria giuntura nella vita umana, in cui il giovane adulto è costretto a definirsi e a ricentrarsi rispetto a sé

stesso e alla sua vita nella dimensione dello sviluppo cognitivo e sociale. Durante più di un decennio gli adulti emergenti cercano di capire chi sono e cosa vogliono diventare nella vita, esplorando identità personali, valori e obiettivi. Questa fase è caratterizzata anche da una maggiore incertezza e instabilità in termini di lavoro, residenza e relazioni interpersonali; spesso lasciano la casa dei genitori e si spostano per studiare o lavorare, sperimentando la libertà e l'indipendenza. Gli adulti emergenti cercano di acquisire competenze e istruzione per il loro futuro professionale, spesso attraverso l'istruzione superiore o programmi di formazione (Biasin, 2019). Essi, inoltre sperimentano diverse relazioni intime e possono trovarsi ad affrontare sfide nella costruzione di legami duraturi. Infine, gli adulti emergenti cercano una maggiore indipendenza e autonomia nella gestione della propria vita (Biasin, 2019). Da una parte si può definire l'Emerging Adulthood "l'età delle possibilità" (Arnett, 2004), in quanto apre a diverse strade e opportunità per progettare il futuro e ottenere il benessere e la realizzazione personale; dall'altra questo stadio di vita è caratterizzato da una considerevole esposizione a rischi e comportamenti scorretti che possono avere impatti negativi sul futuro, come ad esempio l'abuso di sostanze, comportamenti sessuali a rischio, mancanza di responsabilità finanziaria (Biasin, 2019). In questo senso, l'età adulta emergente rappresenta un'età della vulnerabilità, in quanto le persone affrontano una complessa sfida identitaria che si estende nel tempo, richiedendo una continuità di sviluppo all'adolescente di ieri, all'emergente attuale e all'adulto futuro. Il passaggio all'età adulta è un momento carico di domande e dubbi esistenziali che coinvolge molteplici aspetti dell'identità, affrontandola nella sua fragilità. Si tratta di un momento che richiede un forte senso di riflessione, confronto e progettualità. Durante questa fase, le persone si dovrebbero interrogare su sé stessi, confrontarsi con gli altri, sperimentare insicurezza, insoddisfazione e angoscia, ma anche sentire una spinta vigorosa verso il futuro, aprendo un orizzonte di possibilità e potenzialità (Biasin, 2019). È importante sottolineare che l'Emerging Adulthood non è un'esperienza universale, poiché le culture e le società possono influenzare in modo significativo l'esperienza di questa fase di transizione. In alcune culture, il passaggio dall'adolescenza all'età adulta può essere più graduale o meno marcato; inoltre, anche l'approccio a questa fase di vita può portare a variazioni

individuali. Alcune persone possono affrontare le sfide degli Emergent Adults particolarmente prolungate, con difficoltà e insicurezze, mentre altre possono vivere esperienze di sviluppo e di realizzazione più agevoli e meno problematiche per la loro crescita.

1.2 Il lavoro come evento chiave dell'entrata nell'età adulta

La teoria del corso di vita nella psicologia dello sviluppo, proposta da Erikson, afferma che l'adolescenza, che dura dalla pubertà alla tarda adolescenza, è seguita dalla giovane età adulta che va dalla tarda adolescenza fino a circa i 40 anni (Arnett, 2007). Questo modello si è affermato per tutto il XX secolo, poiché molte persone nelle società industrializzate entravano nell'età adulta in seguito a una serie di eventi o momenti marcatori: si sposavano e iniziavano un lavoro stabile a tempo pieno intorno ai 20 anni o poco dopo. Oggi invece stiamo vivendo un periodo caratterizzato da frequenti cambi di lavoro poiché la maggior parte degli adulti emergenti trascorre la fase che va dalla tarda adolescenza alla metà dei vent'anni senza stabilirsi in ruoli adulti a lungo termine. (Arnett, 2007). Fino al XIX secolo, la transizione verso l'età adulta era relativamente breve e meno complicata, caratterizzata da alcune esperienze chiave come completare gli studi, ottenere un lavoro a tempo pieno, diventare economicamente indipendenti dalla famiglia di origine e formare un proprio nucleo familiare autonomo. Questi passaggi cruciali erano strettamente guidati dai fattori istituzionali e sociali, come il matrimonio, il supporto familiare, l'educazione formale, il lavoro e l'indipendenza economica, che giocavano un ruolo fondamentale nel determinare le traiettorie personali e professionali, stabilendo un percorso lineare verso l'adulthood. Anche le norme sociali e familiari coordinate con il mondo del lavoro hanno avuto un impatto significativo sulla transizione verso l'età adulta, determinando i ruoli, i tempi e le sequenze degli eventi dell'adulthood. Questa struttura sociale e professionale ha fornito una chiara guida su come diventare adulti seguendo un percorso prestabilito (Biasin, 2019). Tuttavia, nel contesto attuale, questa prospettiva lineare e rigidamente strutturata della transizione verso l'età

adulta si è evoluta. Gli adulti emergenti si confrontano con un panorama più complesso, dove le aspettative e le norme sociali sono meno rigide e definitive. Gli individui affrontano una maggiore varietà di opzioni e scelte con percorsi di vita più flessibili e personalizzati. La transizione verso l'età adulta non è più vincolata da rigide regole, ma riflette l'influenza di fattori individuali, sociali ed economici che portano a una maggiore diversità nelle esperienze personali e professionali dei giovani adulti. Le persone spesso ritardano il consolidamento di ruoli adulti a lungo termine, prendendosi più tempo per esplorare e decidere le loro direzioni di vita (Biasin, 2019). La globalizzazione economica ha portato a profondi cambiamenti nel mercato del lavoro e nei processi produttivi, trasformando le società occidentali. La transizione verso l'età adulta si è resa più instabile, meno standardizzata e dilatata nel tempo. L'ingresso nell'età adulta si verifica in un contesto di incertezza e di rischio di una forte individualizzazione dei percorsi e delle carriere (Biasin, 2019). Oltre a ciò, molti degli eventi che solitamente caratterizzano l'adulthood hanno perso importanza, poiché potrebbero non verificarsi, essere posticipati, nuovi o assumere forme diverse, come il matrimonio o la genitorialità. Il modo di vivere e dare significato a questi indicatori chiave è notevolmente cambiato, rendendo più complessa la gestione di eventi che si verificano durante la prima età adulta, come l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro che ora mostrano una notevole variabilità (Biasin, 2019). Durante l'età adulta emergente, nell'ambito del lavoro, le esplorazioni dell'identità non si limitano a prepararsi per i ruoli adulti tradizionali. Al contrario, queste esplorazioni hanno un valore intrinseco e fanno parte dell'acquisizione di un'ampia gamma di esperienze di vita, prima di assumere responsabilità a lungo termine e vincolanti tipiche dell'età adulta (Arnett, 2000). Per molti giovani adulti può essere difficile sentirsi adulti prima di aver incontrato determinate tappe della vita, come stabilire una residenza stabile, terminare la scuola, entrare nel mercato del lavoro, avviare una carriera, sposarsi. Come nota lo studioso Arnett, le ricerche dimostrano che queste transizioni hanno scarso impatto sulle concezioni degli adulti emergenti riguardo al significato dell'essere considerati adulti. In diversi studi, le transizioni demografiche risultano gli ultimi criteri di importanza per definire l'età adulta (Arnett, 1997,1998; Greene, Wheatley, Aldava, 1992; Scheer, Unger, Brown, 1994). Le caratteristiche che

contano di più per gli adulti emergenti nel raggiungere l'età adulta sono le tipicità e le qualità personali (Arnett, 1998). Vari studi concordano sull'emergenza di tre criteri considerati come cruciali per il passaggio all'età adulta: l'accettazione della responsabilità, la capacità di prendere decisioni indipendenti e il raggiungimento dell'indipendenza finanziaria, la quale gioca un ruolo cruciale nell'autosufficienza (Arnett, 2000). Il processo di transizione all'età adulta è ora fortemente guidato dal desiderio di diventare individui autosufficienti, assumere responsabilità personale e prendere decisioni autonome (Arnett, 2000). La considerazione del lavoro come criterio per l'ingresso nella vita adulta può variare a seconda delle culture, delle società e dei periodi storici. Nel XX secolo, il lavoro era un punto chiave per l'entrata nell'adulthood, poiché indicava l'autosufficienza economica e la capacità di prendersi cura di sé stessi e di mantenere la famiglia e la casa; l'accesso all'istruzione superiore era limitato e il lavoro manuale era spesso la principale opzione di carriera (Arnett, 2000). Al giorno d'oggi, il percorso verso l'età adulta può essere influenzato da vari fattori, come l'istruzione, l'indipendenza finanziaria, la responsabilità personale, le relazioni interpersonali e altri traguardi personali. L'istruzione superiore ha iniziato a giocare un ruolo significativo nel determinare il successo lavorativo delle persone. Le società moderne spingono sempre di più verso una preparazione educativa e specializzata per l'ingresso nel mercato del lavoro. Le sfide economiche e sociali del XXI secolo hanno portato a nuove sfide per gli adulti emergenti. Alcuni giovani adulti si ritrovano a dover affrontare periodi di disoccupazione o precarietà lavorativa che possono influire sulla percezione del lavoro come criterio per l'entrata nella vita adulta. Inoltre, le pressioni finanziarie, le difficoltà di accedere a una casa o all'indipendenza economica creano un senso di ritardo nell'ingresso della vita adulta (Arnett, 2007). Parallelamente, si stanno sviluppando nuove definizioni di successo e realizzazione personale; in questo modo, la società sposta l'attenzione su altre tappe della vita adulta, come l'impegno sociale e comunitario, l'equilibrio tra lavoro e vita privata, la consapevolezza ambientale, la salute mentale. Alcuni adulti emergenti ritengono ancora il lavoro un aspetto essenziale dell'essere adulti, in quanto offre una fonte di sostentamento e la possibilità di realizzarsi professionalmente. Tuttavia, alcuni individui iniziano a considerare anche altri indicatori

di maturità e responsabilità nell'entrare nella vita adulta, come il livello di istruzione raggiunto, il coinvolgimento nella comunità, la capacità di prendere decisioni responsabili, l'autonomia personale (Arnett, 2007). In conclusione, sebbene il lavoro possa essere ancora considerato un criterio importante per l'entrata nella vita adulta, ci sono anche altri fattori che stanno diventando sempre più importanti nel definire questa transizione.

1.3 Il significato e il valore del lavoro per gli Emerging Adults

Per gli Emerging Adults, il lavoro ha un significato e un valore particolare. Questa fase del corso di vita è caratterizzata da cambiamenti significativi sia a livello personale che professionale e il lavoro gioca un ruolo cruciale in questo contesto. Essa è il periodo che offre le maggiori opportunità per l'esplorazione dell'identità nelle aree dell'amore, del lavoro e delle visioni del mondo (Arnett, 2000). Il rapporto con il lavoro è completamente cambiato rispetto al passato. Gli adulti emergenti rappresentano una fascia di persone che è alla costante ricerca di lavoro, che passa tra lavori precari, flessibili e deve costruire, pezzetto dopo pezzetto, la propria carriera professionale come un insieme di traiettorie che devono essere costantemente gestite dal giovane adulto (Biasin, 2019). Un elemento di configurazione dei tratti degli adulti emergenti è rappresentato dai percorsi educativi e formativi e dalla transizione verso il mondo del lavoro. Le variazioni nei percorsi educativi e nella formazione degli adulti appena usciti dall'adolescenza hanno effetti significativi sulle loro prospettive lavorative a lungo termine. Usualmente i livelli di istruzione più elevati sono correlati a una maggiore stabilità nelle carriere professionali e a redditi più consistenti (Biasin, 2019). Per gli adulti emergenti, questi risultati hanno delle implicazioni sulla capacità di raggiungere l'indipendenza finanziaria e di distaccarsi in modo più significativo dalle risorse familiari di supporto (Biasin, 2019). Con l'industrializzazione, l'urbanizzazione e l'avvento dell'istruzione di massa, l'istruzione superiore inizia a giocare un ruolo significativo nel determinare il successo professionale degli adulti emergenti. Inoltre, i concetti di carriera e lavoro sono cambiati. Oggi, gli adulti

emergenti cercano sempre di più di trovare un lavoro che offra soddisfazione personale, opportunità di crescita e realizzazione personale, oltre che un semplice reddito (Palma, 2017). Questa tendenza si rispecchia soprattutto nella crescita delle economie basate sulla conoscenza, in cui le competenze e l'innovazione sono diventate fondamentali. Nello stesso tempo il lavoro ha cessato di essere il centro di una "attenzione morale" (Palma, 2017): l'etica del lavoro ha perso la sua importanza, trasformando l'occupazione da strumento di elevazione e di riscatto a elemento connesso, come il consumo con il piacere. Nella società del passato, possedere un impiego e adempiervi con dedizione, essere considerati "dei grandi lavoratori" veniva elogiato come una virtù (Palma, 2017). Oggi, ciò che riveste importanza è svolgere un lavoro soddisfacente e divertente. Si è compiuta una transizione dall'etica all'estetica del lavoro: il valore dell'attività lavorativa è legato all'abilità di creare un'esperienza piacevole, capace di apportare soddisfazione e allinearsi con le passioni individuali. Laddove in passato qualsiasi tipo di occupazione conferiva dignità all'individuo, promuovendo il suo sviluppo morale e spirituale, oggi emergono distinzioni significative tra lavori di natura creativa e piacevole e lavori ripetitivi e poco gratificanti (Palma, 2017). Gli studi di Arnett dimostrano che per quanto riguarda il lavoro, si può individuare un contrasto simile tra le esplorazioni temporanee e incerte tipiche dell'adolescenza e le esplorazioni più approfondite e mirate dell'emergente età adulta. Nonostante i giovani in età adolescenziale spesso riportano che le loro esperienze lavorative contribuiscono al miglioramento delle loro abilità, come la gestione del tempo e delle finanze, in gran parte i lavori che svolgono non offrono conoscenze o competenze pertinenti alle loro future carriere. La maggioranza degli adolescenti è impiegata in settori di servizio, come ristoranti e negozi al dettaglio, dove le sfide intellettuali sono limitate e le abilità acquisite sono scarse. Secondo gli studi di Bachman e Schulenberg (1993), Shanahan, Elder, Burchinal e Conger (1996) e Steinberg e Cauffman (1995), di solito, gli adolescenti considerano il loro impiego non come una preparazione professionale, bensì come un modo per guadagnare denaro da destinare alle attività ricreative, come partecipare a concerti, cenare fuori, acquistare abiti, automobili, viaggi e così via. Nell'età adulta emergente, le esperienze lavorative cominciano a focalizzarsi maggiormente sulla preparazione per le responsabilità

lavorative dell'età adulta (Arnett, 2000). I giovani adulti iniziano a riflettere su come le loro esperienze lavorative possano gettare le basi per le loro future carriere. Nel processo di esplorazione delle diverse opportunità lavorative, sorgono anche questioni legate ai problemi di identità: in quale campo dimostro competenza? Quale lavoro potrebbe garantirmi soddisfazione nel lungo termine? Quali sono le prospettive di impiego nel settore che mi affascina di più? Le scelte e le esperienze educative degli adulti emergenti affrontano questioni simili. Durante il loro percorso formativo, si cimentano in diverse opzioni che li preparano per una gamma di possibili lavori futuri (Arnett, 2000). Gli adulti emergenti apprezzano la libertà che deriva dalla riduzione degli obblighi di ruolo e delle limitazioni, provando soddisfazione nel progredire verso l'autosufficienza. È anche notevole come traggono vantaggio dall'acquisita maturità cognitiva e sociale, che migliora la loro comprensione di sé stessi e degli altri rispetto al periodo adolescenziale (Arnett, 2004). È innegabile che le sfide legate all'identità svolgono un ruolo cruciale durante questa fase di vita e il superarle e scoprire opportunità appaganti nel campo professionale può generare ansia e preoccupazione (Arnett, 2007). Come sostenuto in precedenza, nonostante il cambiamento della nostra società, il lavoro gioca ancora un ruolo importante nell'Emerging Adulthood. Il lavoro offre agli Emergent Adults l'opportunità di ottenere una fonte di reddito, pur diventandone finanziariamente indipendenti assumendosi la responsabilità della propria vita e delle proprie decisioni. Il lavoro diventa un veicolo per esprimere sé stessi e perseguire la realizzazione personale, contribuendo a un senso di realizzazione e soddisfazione. Attraverso il lavoro, gli Emerging Adults acquisiscono nuove competenze, migliorano le abilità esistenti e sviluppano consapevolezza sulle proprie capacità (Palma, 2017). Questa fase di formazione è fondamentale per la crescita professionale nel lungo termine. Il luogo di lavoro è un ambiente in cui gli adulti emergenti stabiliscono connessioni sociali e sviluppano una rete professionale. Il lavoro, inoltre, consente di contribuire alla società attraverso la produzione di beni e servizi utili agli altri, fornendo un maggiore valore personale. Il lavoro diventa quindi un elemento fondamentale nel processo di costruzione del progetto di vita dei giovani adulti. In conclusione, il lavoro ha un significato profondo e un valore significativo per la maggior parte degli Emerging Adults,

poiché influisce su vari aspetti della loro vita personale e professionale. Trovare un impiego significativo e soddisfacente può essere una sfida, ma è un passo cruciale nella transizione verso l'età adulta e nella costruzione di una carriera professionale gratificante.

CAPITOLO 2: IL MONDO DEL LAVORO CONTEMPORANEO E GLI EMERGENT ADULTS

2.1 Le trasformazioni del mercato del lavoro in Italia

Negli ultimi decenni, nei paesi industrializzati a economia avanzata, si sono sviluppate nuove modalità di partecipazione al mercato del lavoro che si discostano in modo significativo dal tradizionale modello della società fordista predominante dagli anni Cinquanta del secolo scorso. Il modello fordista si basava principalmente su forme di occupazione dipendente a tempo pieno all'interno di un'organizzazione produttiva. Le nuove forme di lavoro flessibile hanno fatto il loro ingresso iniziale in Italia attraverso la legge Treu, nota come Legge 23 luglio 1997 n.196 e sono state ulteriormente sviluppate e organizzate attraverso la legge 30/2003 (Maestripietri, 2009). I cambiamenti che hanno segnato il mondo del lavoro in questi due decenni hanno messo in discussione le tradizionali concezioni che erano state sviluppate durante l'era fordista, le quali ruotavano attorno all'idea del lavoro come un'esperienza stabile, uniforme e legata all'occupazione dipendente (Poggio, Murgia, 2013). Al contrario, i recenti mutamenti hanno portato alla luce nuovi modelli ed esperienze lavorative caratterizzati dalla diversità e dalla flessibilità. Essi non si sono limitati a modificare la natura stessa del lavoro, ma hanno anche generato nuovi scenari per le traiettorie di vita e le dinamiche sociali, creando nuove forme di vulnerabilità e situazioni complesse che emergono nel contesto del lavoro contemporaneo (Poggio, Murgia, 2013). Negli ultimi quindici anni il mercato del lavoro italiano ha conosciuto un intenso percorso di trasformazione. Sono aumentati i fenomeni di segregazione di genere verticale e orizzontale, ovvero la prima riguarda la disuguaglianza di posizioni di potere e retribuzione tra gruppi diversi, mentre la seconda è la tendenza dei gruppi a concentrarsi in settori o professioni specifici basati su caratteristiche comuni come il genere; è cresciuto il sottoutilizzo delle risorse umane a causa soprattutto della crisi economica, si è ampliata l'area degli impieghi non standard come ad esempio contratti a termine, part-time o lavoro autonomo e si assiste a fenomeni di scarsa valorizzazione delle competenze soprattutto relative ai lavori altamente qualificati che ha portato a una crescita della disoccupazione di persone

specializzate (Poggio, Murgia, 2013). Nella regolazione dei rapporti di lavoro e nella società, i mutamenti riguardano tre aspetti: il progressivo declino di sistemi produttivi standardizzati; l'emergere di sistemi di carattere eterogeneo a rete; il consolidarsi di economie centrate sul dominio dell'informazione e della conoscenza (Alessandrini, 2012). Grandi cambiamenti economici globali come la delocalizzazione del lavoro, il consolidamento delle grandi aziende multinazionali hanno avuto impatto sulla distribuzione del lavoro e sulle dinamiche di potere tra individui e organizzazione. Inoltre, tra le grandi trasformazioni del lavoro è centrale l'aumento della diversità etnica all'interno delle forze lavoro aziendali causato dal fenomeno di deterritorializzazione dell'economia (Alessandrini, 2012). In particolare, la flessibilizzazione e la liberalizzazione dei contratti e delle forme di lavoro hanno modificato in modo sostanziale la loro fenomenologia, promuovendo una diffusione veloce ed estesa di forme di occupazione caratterizzate da flessibilità e atipicità, quali contratti a tempo determinato, lavoro "quasi dipendente" basato su collaborazioni occasionali e lavoro "autonomo dipendente" svolto da "freelance" che lavorano spesso per un unico datore di lavoro (Poggio, Murgia, 2013). Ciò che accomuna queste varie forme di lavoro è soprattutto il rischio di precarietà dovuto all'incertezza occupazionale, ai bassi livelli di retribuzione e alla mancanza dei benefici e delle protezioni tipiche dell'occupazione stabile. Ciò ha portato a un aumento della segmentazione tra fasce forti e fasce deboli, ovvero una disuguaglianza di opportunità, risorse e potere tra gruppi di persone; tale divisione si manifesta in particolare lungo le linee generazionali, cioè tra diverse generazioni all'interno di una società e di genere con disuguaglianze tra uomini e donne in termini di salario, opportunità di carriera e accesso alle risorse (Poggio, Murgia, 2013). Secondo gli studi di Murgia, Poggio e Torchio (2012) sono soprattutto i giovani a condurre lavori con contratti temporanei e atipici, più della metà di tutti i lavoratori precari ha meno di 35 anni e più del 40% dei lavoratori tra i 15 e i 24 anni svolge lavori transitori e tra questi molti hanno qualifiche e titoli di studio elevati. Questo fenomeno è stato inizialmente sottostimato da coloro che pensavano che la flessibilità potesse essere la chiave per l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro e che la deregolamentazione dei contratti e degli orari di lavoro potesse fungere da "trampolino di lancio" per

consentire loro di accedere a posizioni più stabili (Poggio, Murgia, 2013). Inoltre, le specifiche difficoltà che gli adulti emergenti affrontano nell'ingresso nel mercato del lavoro, anche durante periodi di crisi economica generale, hanno portato a rilevare una divisione generazionale rispetto all'occupazione. Essa suggerisce che la generazione dei padri sarebbe privilegiata e garantita rispetto a quella dei figli, cioè dei giovani che non hanno ancora fatto ingresso nel mercato del lavoro (Sestito, Sica, Nasti, 2013). Riguardo alla dinamica generazionale si può anche fare riferimento al possibile conflitto derivante dall'aumento dell'occupazione tra i lavoratori più anziani o al contrario della loro permanenza prolungata nel mercato del lavoro che potrebbe ridurre le opportunità di impiego disponibili per i giovani (Marcaletti, 2013). Anche in conseguenza di ciò, nel contesto italiano, dove il mercato del lavoro è notoriamente fragile e poco inclusivo dei giovani, è stata individuata una specifica "sindrome del ritardo" nella transizione verso l'età adulta (Sestito, Sica, Nasti, 2013) più accentuata rispetto ad altri paesi occidentali. Questo ritardo è stato associato a diversi indicatori demografici tipici della società contemporanea, come il prolungato periodo di convivenza con i genitori, la posticipazione dell'ingresso nel mercato del lavoro e della decisione di sposarsi o diventare genitori (Sestito, et al. 2013). La fragilità del mercato del lavoro per i giovani in Italia rappresenta un problema ancora più critico se si considera che il lavoro non solo fornisce un sostentamento economico, ma svolge anche un ruolo significativo nella formazione dell'identità e nel processo di crescita personale (Sestito, Sica, Nasti, 2013). Bauman (2004) spiega come nella società industriale esistesse una stretta relazione tra il lavoro e l'identità individuale. Il lavoro rappresentava il cardine intorno al quale le persone organizzavano tutti gli aspetti della vita; non era soltanto un mezzo per guadagnarsi da vivere, ma costituiva il nucleo centrale sia della vita personale che di quella collettiva, contribuendo alla formazione dell'identità. L'occupazione svolta definiva anche la posizione sociale di una persona all'interno della comunità. Il tipo di lavoro influenzava il modo di vivere, le abitudini quotidiane e la cerchia di persone da frequentare. La carriera intrapresa segnava il percorso di vita, creando una serie di tappe prevedibili che fornivano sicurezza e struttura all'esistenza degli individui (Palma, 2017). Oggi, con l'avvento della società post-industriale, la stretta correlazione tra lavoro e

identità non sembra più essere attiva e il lavoro perde la sua centralità nella vita delle persone (Palma, 2017). Ciò che contribuisce a minare la connessione tra lavoro e identità riguarda la perdita del senso di appartenenza all'interno di una collettività. Nella organizzazione post-moderna del lavoro l'idea di identificazione del lavoratore con un'unica organizzazione in cui trascorrevva l'intera carriera sta scomparendo. Inoltre, la personalizzazione dei rapporti di lavoro, ovvero l'adattare le condizioni lavorative alle esigenze e preferenze individuali, comporta che i lavoratori perdono la possibilità di collaborare all'interno di un gruppo o una comunità specifica con cui rispecchiarsi (Palma, 2017). Infine, un altro elemento che ha influito sulla relazione identità e lavoro è la precarietà e la diffusione di forme di occupazione atipiche e flessibili (Palma, 2017). Queste modalità di lavoro impediscono la creazione di un legame stabile tra individuo e occupazione e spesso, soprattutto per i giovani adulti, il lavoro rappresenta un elemento incerto, temporaneo e instabile. Il lavoro non è più visto come un mezzo per costruire un futuro, ma piuttosto come una realtà da preservare giorno dopo giorno (Palma, 2017). Tuttavia, la possibilità di lavorare in diversi e molteplici contesti lavorativi offre agli adulti emergenti l'opportunità di stabilire connessioni, facilitando la creazione di una rete di relazioni che può essere preziosa per scoprire nuovi progetti nei quali essere coinvolti (Maestripietri, 2009). In riferimento a fonti più recenti (Tolaro, 2022), si può inoltre affermare che la cosiddetta quarta rivoluzione industriale relativa all'integrazione di avanzate tecnologie digitali e gli impatti della pandemia da coronavirus hanno profondamente alterato il panorama lavorativo. Sebbene queste trasformazioni non si verifichino in modo uniforme in tutto il mondo, sono in corso e coinvolgono anche l'Italia. Le modifiche del modo di lavorare nei settori professionali sono scaturite dalla diffusione dello smart working e dall'adozione delle nuove tecnologie. La transizione verso un mondo digitale, i cambiamenti demografici e le sfide ambientali stanno dando vita a una nuova cultura del lavoro in cui le professioni poco identificative e routinarie, come ad esempio il cassiere di supermercato, verranno sempre più gestite dalle macchine (Tolaro, 2022). Secondo Latini (2023), la pandemia ha accelerato tre importanti processi che continueranno a plasmare il mondo del lavoro anche quando gli impatti della crisi saranno attenuati: lavori a distanza e riunioni virtuali che si integreranno completamente

nelle operazioni aziendali; passaggio alle transazioni digitali ormai consolidato che ha stimolato anche altri tipi di professioni, come la telemedicina e il banking online; automazione e intelligenza artificiale che hanno una maggiore accettazione in diversi settori a causa dell'accelerazione indotta dalla pandemia (Latini, 2023). Infine, è largamente probabile che continuino anche le configurazioni di lavoro ibride, in cui una parte del lavoro viene svolta in loco e un'altra in remoto. La diffusione del Covid-19 ha eliminato le barriere culturali e tecnologiche che impedivano il lavoro a distanza, portando a un cambiamento strutturale nel luogo di lavoro (Latini, 2023). È importante notare, però, che più della metà della forza lavoro ha limitate o nessuna possibilità di adottare il lavoro a distanza, soprattutto per quei lavori che richiedono necessariamente la presenza fisica sul luogo di lavoro o l'uso di attrezzature specializzate (Latini, 2023). Inoltre, non tutti i tipi di lavoro che possono essere eseguiti da remoto dovrebbero esserlo, ad esempio la fornitura di feedback sul luogo di lavoro o l'esercizio di brainstorming sono attività che risultano meno efficaci se svolte a distanza. Sebbene il lavoro da remoto stia diventando sempre più diffuso, è importante riconoscere che comporta anche la possibilità di indebolire i legami culturali e sociali, in quanto riduce l'interazione fisica tra colleghi (Latini, 2023).

2.2 Sfide e difficoltà per gli adulti emergenti nel mondo del lavoro

I cambiamenti osservati nel mondo del lavoro della società occidentale tardo-moderna sono il risultato di numerosi fattori. In primo luogo, si è verificata una diversificazione delle vie di transizione dalla giovinezza all'età adulta, influenzata dalla modernizzazione e dalla globalizzazione della società (Sestito, Sica, Nasti, 2013). I giovani sono chiamati a muoversi in un mondo adulto che è diventato sempre più vario, complesso e caotico e devono imparare a gestire le contraddizioni e le diversità presenti in esso (Sica, Nasti, 2013). Inoltre, è emerso che la "modernità liquida" (Bauman) è caratterizzata da un mercato del lavoro sempre più flessibile, in cui ciascun adulto emergente è responsabile nel definire anche il suo percorso professionale in modo autonomo (Sestito, Sica, Nasti,

2013). Un altro aspetto è che, nonostante la società tardo-moderna sembri offrire una vasta gamma di opportunità ai giovani adulti, tali scelte si rilevano spesso illusorie, in particolare a causa delle crisi economiche che colpiscono le società altamente industrializzate e i contesti con alti tassi di disoccupazione, instabilità lavorativa e sottoccupazione, soprattutto tra i giovani (Sestito, Sica, Nasti, 2013). Indubbiamente, l'ingresso nel mondo del lavoro costituisce per i giovani una transizione biografica particolarmente complessa, che rappresenta una svolta significativa che interrompe la continuità della loro storia personale e li spinge verso una nuova direzione di vita. Quindi, si presume che il distacco dal passato e le nuove sfide in evoluzione stimoli un'intensa attività autoriflessiva (Sestito, Sica, Nasti, 2013), motivata dalla ricerca di continuità e dalla necessità di attribuire significato ai cambiamenti in corso, soprattutto in termini di ridefinizione dell'identità personale (Sestito, Sica, Nasti, 2013). Una delle sfide che i giovani adulti devono affrontare nel mercato del lavoro italiano è relativa al prolungamento della scolarizzazione, reso necessario dalla crescente specializzazione del lavoro che giustifica la permanenza degli adulti emergenti in lunghi percorsi di formazione, costretti a rimanere studenti per un periodo indefinito. Di conseguenza, gli anni passati all'università e quelli successivi, dedicati alla formazione post-laurea, si configurano come una sorta di "pausa istituzionalizzata" nella vita (Sestito, Sica, Nasti, 2013). La varietà dei possibili percorsi lavorativi che il mercato del lavoro italiano offre può rappresentare da un lato un'opportunità, ma allo stesso tempo genera incertezza e confusione tra i giovani adulti nell'ambito della costruzione dell'identità personale (Sestito, Sica, Nasti, 2013). In riferimento al tema della formazione, è interessante sottolineare come l'acquisizione di conoscenze e competenze al di fuori dei percorsi scolastici tradizionali, come quelli delle scuole superiori e delle università, stia diventando sempre più una responsabilità individuale. Questo fenomeno è in gran parte dovuto dalla mancanza da parte dei sistemi produttivi nell'investire nelle risorse umane attraverso programmi formativi (Maestripieri, 2009). Ciò implica che la responsabilità della formazione da parte del datore di lavoro sia sempre più limitata e tenda a concentrarsi principalmente nelle grandi aziende. Nel contempo, le piccole imprese preferiscono attingere al mercato per reclutare lavoratori che abbiano già acquisito

competenze in modo autonomo o tramite altre esperienze lavorative. Pertanto, è il lavoratore stesso che deve assumersi il peso di selezionare e finanziare personalmente le opportunità formative per mantenere le capacità positive. Questa necessità è costantemente alimentata dalla natura dinamica del mercato del lavoro e dalla rapida obsolescenza tecnologica che lo caratterizza (Maestripietri, 2009). La crescita professionale non avviene perciò all'interno della stessa azienda tramite programmi di formazione dedicati. La tendenza a cambiare frequentemente posto di lavoro implica che le competenze tecniche e specialistiche vengano acquisite attraverso esperienze lavorative diverse evitando il pericolo di un accumulo frammentato di conoscenze (Maestripietri, 2009). Un secondo importante tema è quello relativo ai nuovi contratti di lavoro (a termine, intermittente o a chiamata, a tempo parziale involontario, in somministrazione). Innanzitutto, essi non offrono più le garanzie tradizionali previste dal modello standard, come ferie, malattie, maternità e allo stesso tempo non garantiscono un salario sufficiente per coprire tali spese in modo indipendente. Questa situazione genera ansia e bisogno di orientamento tra gli adulti emergenti che non trovano supporto da parte delle aziende presso cui prestano il loro servizio (Maestripietri, 2009). Per coloro che stanno sperimentando queste nuove forme di lavoro flessibile è sempre più difficile mantenere una solida identità personale e professionale e organizzare la vita quotidiana diventa una sfida complessa (Maestripietri, 2009). Soprattutto per gli Emergent Adults, la continua instabilità presente nei contratti atipici, sia per quanto riguarda l'orario di lavoro, sia per la durata effettiva del contratto, si traduce nell'impossibilità di programmare la propria vita e il proprio futuro e prendere decisioni importanti o impegni a breve e lungo termine, come vivere da soli, sposarsi, avere figli o organizzare una vacanza (Maestripietri, 2009). Un altro elemento di debolezza per i lavoratori precari riguarda la sicurezza previdenziale. Uno studio di Borella e Segre (2008) sui lavoratori "parasubordinati", ovvero i lavoratori che si trovano in una posizione intermedia tra il lavoro dipendente tradizionale e il lavoro autonomo o indipendente, ha stimato che le prestazioni pensionistiche potrebbero non essere sufficienti a garantire un tenore di vita adeguato a coloro che hanno svolto l'intera carriera in questa tipologia contrattuale (Poggio, Murgia, 2013). In aggiunta, si presenta anche la difficoltà di trovare

alloggi a costi accessibili, fatto che aumenta la dipendenza dei giovani dalle loro famiglie di origine (Poggio, Murgia, 2013). In Italia, la flessibilità nel mercato del lavoro non è stata accompagnata da politiche di welfare che regolano efficacemente il settore immobiliare, allo scopo di mitigare l'insicurezza abitativa e incentivare i giovani a raggiungere l'indipendenza dalla famiglia di origine. Inoltre, la paura del licenziamento o del mancato rinnovo del contratto contribuisce a prolungare il tempo dedicato al lavoro (Poggio, Murgia, 2013). Di conseguenza essere lavoratori precari comporta l'essere coinvolti in forme di occupazione che influenzano gli altri aspetti della vita sociale (Poggio, Murgia, 2013). L'alto numero di giovani che svolge lavori a termine con posizioni incerte mette in evidenza come l'insicurezza derivante da un lavoro precario si combini con una qualità del lavoro che non è all'altezza delle loro competenze e aspettative. Spesso, i lavoratori più qualificati, desiderosi di vedere riconosciute le loro abilità e passioni, si trovano nella situazione di approvare retribuzioni inferiori e condizioni instabili a breve termine. Essi sono disposti ad accettare lavori precari e poco remunerati pur di poter intraprendere attività che trovano soddisfacenti e affini ai loro interessi (Poggio, Murgia, 2013). Un altro fattore da considerare è che i lavoratori atipici non hanno accesso alle opportunità di formazione professionale offerte dalle aziende. Questo avviene sia a causa di restrizioni normative che delle scelte dei datori di lavoro, che tendono a non investire in formazione persone che non rimangono a lungo nell'azienda. Quando la durata prevista di un contratto è breve, le imprese hanno meno motivazioni per investire in programmi di formazione poiché richiedono un periodo considerevole per recuperare gli investimenti effettuati (Lucidi, Raitano, 2009). Nel mercato del lavoro attuale, emergono "esperienze ibride" che coinvolgono giovani adulti altamente istruiti e qualificati che si dedicano a lavori gratificanti dal punto di vista personale, ma allo stesso tempo sono esposti al rischio di disoccupazione, mancanza di reddito ed emarginazione sociale (Poggio, Murgia, 2013). Le sfide incontrate dagli adulti emergenti nel loro ingresso nel mondo del lavoro, dovute alla mancanza di opportunità, lavori instabili e poco qualificati, rappresentano ulteriori problematiche inerenti da un lato i compiti di sviluppo e dall'altro la complessità della transizione verso l'età adulta nella nostra società contemporanea (Sestito, Sica, Nasti, 2013). In conclusione, la quarta rivoluzione industriale e la pandemia

da coronavirus hanno determinato trasformazioni significative in alcuni settori professionali, quali lo sviluppo dello smart working e delle nuove tecnologie. Questo comporta oggi una riqualificazione delle competenze dei lavoratori che non riguardano solo le mansioni inerenti alla gestione delle nuove tecnologie, ma anche l'incoraggiamento della creatività e del pensiero critico (Tolaro, 2022). Secondo lo studio del McKinsey Global Institute (2023), 1 lavoratore su 16 potrebbe essere costretto a cambiare lavoro entro il 2030 (Latini, 2023). Questo cambiamento nell'occupazione è previsto a causa di una crescente richiesta di lavori altamente qualificati, come quelli nei settori sanitari, scientifici, ingegneristici, mentre le opportunità di lavoro nei settori a qualifiche medie e basse, come la ristorazione stanno diminuendo. Un esempio di cambiamento potrebbe verificarsi nei supermercati, dove l'adozione crescente di casse automatiche porta a una riduzione nel numero di addetti alle vendite, così come l'automazione e la robotica potrebbero ridurre la domanda di lavoratori impiegati in attività di routine. È comunque importante notare come queste trasformazioni nel mercato del lavoro non sono necessariamente negative, ma potrebbero far emergere nuove opportunità lavorative in settori in crescita, soprattutto per quei giovani adulti che fanno il loro primo ingresso nell'attuale mercato del lavoro (Latini, 2023).

2.3 Le differenze occupazionali tra paesi industrializzati e culture minoritarie

L'"emergere" dell'età adulta non sembra essere una fase universale, cioè un periodo che riguarda tutte le persone, ma piuttosto un momento di transizione che si verifica principalmente in culture dove il passaggio ai ruoli e alle responsabilità degli adulti va ben oltre l'adolescenza. Di conseguenza, è più comune osservare l'età adulta emergente in paesi altamente industrializzati o post-industriali. Le professioni basate sull'informazione, quelle che prevedono la gestione, l'elaborazione o l'interpretazione delle informazioni, come avvocati o ingegneri, spesso sono le più prestigiose e redditizie in termini di carriera e di competenze specializzate e richiedono un elevato livello di istruzione e formazione. Questo porta molti giovani in tali contesti a proseguire gli studi

oltre l'età dei vent'anni e la fine delle scuole secondarie e in alcuni casi anche oltre i venticinque anni (Arnett, 2000). Ad esempio, il matrimonio e la genitorialità vengono rimandati a dopo aver completato il percorso scolastico rispetto al passato; vengono esplorate diverse relazioni prima di impegnarsi nel matrimonio o in una relazione fissa e sperimentati diversi tipi di lavoro prima della responsabilità finanziaria di un figlio (Arnett, 2000). Sebbene l'età mediana del matrimonio sia calcolata a livello di una singola nazione, si ottiene che l'età adulta emergente è più accuratamente comprensibile come una caratteristica delle culture, piuttosto che dei singoli paesi. All'interno di alcuni paesi altamente industrializzati, le diverse comunità culturali possono adottare pratiche culturali che influenzano la durata o la mancanza del periodo di transizione dell'età adulta emergente (Arnett, 2000). Ad esempio, negli Stati Uniti, i membri della chiesa mormone tendono ad avere un'età adulta emergente abbreviata e altamente strutturata rispetto ad altre comunità. A causa delle loro credenze culturali che valorizzano la formazione di famiglie numerose e proibiscono il sesso prematrimoniale, i giovani mormoni sono spinti dalla pressione sociale a sposarsi precocemente e iniziare ad avere figli. Questo porta a un'età media per il matrimonio e il primo parto significativamente inferiore rispetto alla media della popolazione americana ed è probabile che i giovani mormoni abbiano un periodo di esplorazione delle scelte di vita molto più breve prima di assumere responsabilità adulte (Arnett, 2000). Nello studio di Arnett elaborato più di vent'anni fa, le opportunità educative e lavorative risultavano meno accessibili nelle culture minoritarie rispetto a quella dominante. I membri dei gruppi minoritari avevano quindi una minore probabilità di sperimentare l'età compresa tra i 18 e i 25 anni come un periodo di esplorazione indipendente per valutare diverse possibilità di vita e lavoro. Inoltre, Arnett (2000) specifica come nei paesi economicamente in via di sviluppo di quell'epoca, si osserva una netta divisione culturale tra aree urbane e aree rurali. I giovani che abitano nelle aree urbane di paesi avanzati hanno maggiori probabilità di vivere un periodo di età adulta emergente sperimentando diverse direzioni di vita. Questo perché, in genere, si sposano più tardi, hanno figli in età più avanzata, ricevono un'istruzione più approfondita e dispongono di un'ampia gamma di opportunità lavorative e di svago rispetto ai loro coetanei nelle aree rurali. Al contrario, i giovani nelle

zone rurali spesso ricevono un'istruzione di base, si sposano in giovane età e hanno limitate alternative lavorative. Di conseguenza, nei paesi in via di sviluppo, l'età adulta emergente è spesso vissuta principalmente nelle aree urbane, mentre è raramente sperimentata nelle zone rurali (Arnett, 2000). Va anche sottolineato che l'età adulta emergente potrebbe diffondersi sempre più in tutto il mondo nei prossimi decenni, a causa dell'incremento della globalizzazione dell'economia mondiale. Parallelamente, con la diffusione sempre più ampia della tecnologia, soprattutto nel settore agricolo di questi paesi, la partecipazione dei giovani al lavoro diventa meno cruciale per il sostentamento familiare, consentendo a molti di loro di dedicarsi invece all'istruzione (Arnett, 2000). In conclusione, il progresso economico permette un periodo di esplorazione indipendente che diventa sempre più importante nell'età adulta emergente. Quando le società diventano più prospere, permettono ai giovani di dedicare più tempo alla scoperta di sé stessi, poiché non dipendono urgentemente dalla forza lavoro giovanile. Inoltre, lo sviluppo economico coincide con una maggiore speranza di vita, il che rende più praticabile e attraente l'idea di dedicare più anni all'esplorazione dell'età adulta emergente in termini di opportunità di crescita personale e professionale (Arnett,2000).

CAPITOLO 3: L'INGRESSO NEL MONDO DEL LAVORO

3.1 La costruzione della carriera professionale: difficoltà e sfide per gli Emergent Adults

L'affermarsi della società della conoscenza, definita da Alberici (2002) come una società che favorisce e permette a tutti i suoi membri di continuare a sviluppare le loro conoscenze, competenze e abilità (Chianese, 2019), ha dato impulso alla formulazione di politiche educative basate sul concetto di apprendimento continuo per l'intera vita. In questo contesto, gli individui sono considerati come soggetti che si impegnano nell'apprendimento nell'intero arco della loro esistenza (Chianese, 2019). Nello scenario attuale, i sistemi di formazione sono chiamati a favorire il completo sviluppo delle capacità umane poiché il modello di società globale richiede un massiccio investimento nella risorsa umana. Questo investimento è cruciale per costruire una cittadinanza europea e transnazionale basata su diritti e responsabilità per tutti, per assicurare una comunicazione proficua tra le diverse individualità e comunità, ma soprattutto per garantire ad ognuno di trovare pieno impiego e realizzazione nel mondo del lavoro (Chianese, 2019). Il disagio oggi avvertito dagli adulti emergenti per la mancanza di sicurezza derivante dalla precarietà dei rapporti di lavoro si traduce in emergenza sociale. Da ciò deriva la necessità di promuovere una maggiore sensibilizzazione ai temi del lavoro, della formazione e ad una nuova cultura del lavoro (Alessandrini, 2012). L'instabilità e l'incertezza influenzano l'esperienza lavorativa e personale dei giovani adulti, provocando un senso di affaticamento nell'affrontare la vita quotidiana, una difficoltà a reagire con resilienza alle sfide, cambiamenti e transizioni e una complessità nel pianificare il proprio percorso professionale e di vita (Chianese, 2019). Il giovane adulto vive continue transizioni che comprendono passaggi tra diverse occupazioni e periodi di formazione, i quali richiedono la capacità di adattarsi in modo flessibile da un lavoro all'altro e allo stesso tempo di continuare a migliorare le abilità attraverso corsi di formazione, al fine di soddisfare le nuove richieste di competenze e le esigenze del mondo del lavoro (Chianese, 2019). Nonostante il lavoro non fornisca più una base

identitaria e uno status sociale stabile, permane la necessità di costruire e riflettere sulla identità, sia professionale che personale. Questo è particolarmente importante data la natura frammentaria e diversificata delle esperienze lavorative moderne (Chianese, 2019). In questa situazione emerge un paradigma di riferimento che si basa sui modelli della *career construction* (Savickas, 2005) e della *construction de soi* (Guichard, 2009, 2010) da cui derivano tre concetti: l'adattabilità professionale, la riflessione e la narrazione (Chianese, 2019). L'adattabilità professionale, secondo Savickas, è la capacità di gestire in modo efficace le sfide in evoluzione, preparandosi per nuovi ruoli lavorativi e adattandosi a impreviste modifiche nell'ambiente di lavoro (Chianese, 2019). L'autore identifica quattro dimensioni legate all'adattabilità professionale: *Concern* (preoccupazione), *Control* (controllo), *Curiosity* (curiosità) e *Confidence* (autostima); si tratta di elementi fondamentali per la gestione efficace del futuro professionale (Chianese, 2019). L'aspetto della preoccupazione implica una visione ottimistica del futuro, con la pianificazione di progetti e attività. Aiuta le persone ad essere consapevoli delle transizioni professionali, delle scelte e strategie future. La riflessione sul passato e il suo collegamento al presente e al futuro conferiscono significato al percorso professionale. Il controllo indica la percezione di un certo grado di controllo sul futuro. È importante che l'adulto emergente si senta artefice del proprio destino professionale, non alimentando sensi di impotenza. Chianese citando la teoria di Savickas, con il concetto curiosità intende l'apertura verso l'esplorazione del mondo, comprese le scelte professionali. Guardare il mondo come un luogo ricco di opportunità anziché con rassegnazione aiuta a valutare le scelte in base agli interessi personali. L'autostima è la fiducia in sé stessi per affrontare le sfide e superare gli ostacoli nelle scelte e nelle transizioni professionali (Chianese, 2019). Lo studio di Einarsdottir (2015) ha aggiunto un quinto elemento, la Cooperazione, che sottolinea l'importanza di lavorare insieme agli altri per il benessere comune in un mondo in costante cambiamento. Nel realizzare questo processo l'individuo utilizza approcci basati sulla narrazione e sulla riflessione (Chianese, 2019). La riflessione permette all'individuo di analizzare in profondità i suoi percorsi personali e professionali. Questo processo consente di diventare un professionista riflessivo, ovvero secondo Schön, una persona in grado di esaminare sia

le azioni in corso che quelle passate, con l'obiettivo di sviluppare piani strategici per il futuro. Attraverso questa riflessione, Chianese afferma che si sviluppano strategie per il futuro, si gestiscono le transizioni e si naviga attraverso i cambiamenti. È un modo per ottenere una comprensione complessiva delle esperienze passate, mettendole in una prospettiva più ampia per pianificare nuovi percorsi (Chianese, 2019). Infine, la narrazione consiste nel raccontare le storie di vita in cui emergono i momenti significativi che rappresentano cambiamenti e deviazioni dai percorsi previsti. Questi eventi possono essere interpretati positivamente come opportunità di cambiamento o come sfide da superare. Attraverso la narrazione si crea un legame tra le diverse esperienze personali e professionali, consentendo agli individui di trovare coerenza in un panorama altrimenti frammentato (Chianese, 2019). La costruzione dell'identità professionale può essere vista come un percorso individuale e allo stesso tempo collettivo, in costante evoluzione. Questo viaggio si ridefinisce in base ai risultati ottenuti, alle aspirazioni personali, alle relazioni interpersonali, alle esperienze accumulate e alle attività svolte (Chianese, 2019). Ciò che emerge e che accomuna gli Emergent Adults è l'elemento di transizione che costituisce una costante nella vita di ognuno; il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro, i continui cambiamenti di lavoro con esperienze varie e temporanee, le transizioni tra lavoro e formazione o tra lavoro, disoccupazione e ricerca di un nuovo impiego (Chianese, 2019). Da un punto di vista educativo, è essenziale preparare le persone a vivere questi passaggi come opportunità di crescita e sviluppo, anziché percepirle come minacce o situazioni da affrontare con difficoltà e rassegnazione. In parte dipende da come viene percepita dalle persone la transizione stessa; può essere vista come un elemento previsto e quindi preparabile con anticipo e strategie adeguate o come una condizione inattesa e difficile da gestire o infine come un'opportunità di crescita e cambiamento (Chianese, 2019). Spesso si verificano rotture nell'identità poiché passa da uno stato certo a uno incerto e indeterminato, con tutti i sentimenti di smarrimento che ciò comporta. Significa dover lasciare una condizione identitaria per abbracciarne una nuova, sconosciuta e in via di definizione. L'elemento della transizione richiede quindi una costante ridefinizione dell'identità professionale che può essere realizzata attraverso la consapevolezza dei percorsi favorita da pratiche narrative e riflessive. Il contesto

lavorativo può diventare il luogo in cui promuovere una comprensione dei cambiamenti e della costruzione dell'identità professionale all'interno di una comunità (Chianese, 2019). L'interdipendenza positiva tra i membri di un gruppo di lavoro diventa fondamentale per sviluppare competenze collettive che a loro volta nutrono e sviluppano anche le competenze individuali (Chianese, 2019). In conclusione, in questo scenario, l'educazione degli adulti si concentra sul supporto agli adulti emergenti nella progettazione, monitoraggio e definizione delle loro carriere e vite, sostenendo lo sviluppo di abilità sociali, resilienza ed empowerment. L'identità professionale diventa una sfida in evoluzione, non più orientata verso un ideale da raggiungere, ma vista come un percorso di vita continuo in cui si intrecciano dimensioni individuali e collettive (Chianese, 2019).

3.2 Strategie di ricerca attiva del lavoro da parte degli adulti emergenti

La ricerca attiva del lavoro viene descritta come il complesso di azioni che una persona disoccupata può intraprendere per affrontare una situazione stressante come quella relativa alla perdita del lavoro (Santilli, Nota, 2014). Le politiche europee regionali definiscono la ricerca attiva del lavoro come un approccio mirato a favorire l'inserimento e il reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro che si concentra su azioni e misure volte a migliorare l'occupabilità dei disoccupati e dei lavoratori in cerca di migliori opportunità. Da un punto di vista economico, essa è vista come un'attività che comporta costi e benefici. I costi comprendono il tempo e lo sforzo dedicati per cercare opportunità di lavoro, mentre i benefici sono associati al salario potenzialmente ottenibile; per cui è più probabile che gli individui siano più propensi a impegnarsi nella ricerca attiva se credono che ne trarranno vantaggi significativi. Da un punto di vista psicologico, Santilli e Nota (2014) appoggiando gli studi di Barber, Daly, Giannantonio e Philips (1994), affermano che la ricerca di lavoro è considerata come un processo che implica la raccolta di informazioni sulle opportunità lavorative disponibili, la valutazione di diverse opzioni e la scelta tra di esse. La qualità con cui questo processo viene condotto influisce sulla

quantità e sulla tipologia delle informazioni raccolte dalla persona in cerca di lavoro, nonché sul numero di possibilità, tra cui può scegliere (Santilli, Nota, 2014). Santilli e Nota (2014) citando Price e Vinokur (1995), dichiarano che la ricerca attiva di lavoro è una sfida complessa che richiede diverse strategie, notevole autocontrollo e abilità di autoregolazione. Nonostante possa essere scoraggiante e piena di ostacoli, rappresenta una sfida motivazionale (Santilli, Nota, 2014). Più recentemente, Santilli e Nota (2014) sostenendo gli studi di Kanfer e collaboratori (2001), definiscono il comportamento di ricerca del lavoro come un risultato di un processo di autoregolazione che inizia con l'identificazione e l'impegno verso un obiettivo lavorativo specifico. Questo processo implica l'adozione di attività e comportamenti di ricerca mirati a raggiungere quell'obiettivo. La ricerca attiva di lavoro e il processo di autoregolazione terminano quando l'obiettivo lavorativo viene raggiunto o abbandonato (Santilli, Nota, 2014). La ricerca attiva di lavoro è dunque un processo impegnativo e complesso che coinvolge la sfera cognitiva, emozionale e comportamentale della persona. Esso si svolge nella vita di tutti i giorni in cui altre persone come partner, figli, genitori, possono influenzare gli obiettivi, le azioni e lo stato d'animo della persona in cerca di lavoro. È importante considerare che tutto ciò avviene in un contesto socioeconomico attualmente difficile, dove la percezione generale è che le opportunità siano limitate (Santilli, Nota, 2014). Cercare lavoro è già stesso un lavoro perchè richiede una serie di attività ben definite; implica la ricerca di informazioni, il loro adeguato utilizzo, la capacità di affrontare sfide e la collaborazione con chi può offrire aiuto e supporto (Delmagno, 2020). La ricerca di lavoro è un percorso che coinvolge la consapevolezza e l'acquisizione di informazioni, il quale può essere suddiviso in quattro tappe: valutare le caratteristiche personali e le competenze, esplorare le opportunità lavorative compatibili con le proprie caratteristiche, sviluppare un piano d'azione per raggiungere gli obiettivi professionali e identificare i servizi e le risorse disponibili che aiutano in questo processo (Delmagno, 2020). Esistono molteplici modi in cui le richieste di lavoro da parte dei disoccupati e le opportunità lavorative offerte dal mercato del lavoro si incontrano. Attraverso diversi canali, le aziende cercano nuovi dipendenti e le persone promuovono le loro competenze e professionalità. I canali di incontro tra domanda e offerta non solo

facilitano l'identificazione delle posizioni di lavoro disponibili, ma sono anche strumenti essenziali per comprendere le caratteristiche dell'economia e del mercato del lavoro in una determinata area geografica e contribuiscono a valorizzare il potenziale di sviluppo delle imprese e dei cittadini (Delmagno, 2020). I luoghi in cui domanda e offerta di lavoro si incontrano, possono essere suddivisi in quattro tipologie: canali formali dedicati e non dedicati, canali informali e canali remoti. I canali formali e dedicati alla ricerca del lavoro includono le agenzie per il lavoro che sono autorizzate a svolgere attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale, somministrazione di manodopera e supporto alla ricollocazione. I canali formali non dedicati alla ricerca del lavoro sono le scuole superiori, le università e i centri di formazione professionali oltre che gli organismi dei sindacati e delle associazioni di categoria delle imprese e delle professioni. I canali informali comprendono le relazioni personali e i contatti instaurati in ambienti lavorativi e l'autocandidatura mirata ai potenziali datori di lavoro. Infine, i canali remoti sono le inserzioni e le offerte sulla stampa quotidiana e i siti web, portali e social network dedicati al recruiting (Delmagno, 2020). Per ricercare occupazione è importante comprendere il funzionamento del mercato del lavoro e le regole dei rapporti lavorativi e saper promuovere le proprie abilità sfruttando gli strumenti e i canali disponibili; è necessario acquisire le cosiddette "tecniche di ricerca attiva del lavoro" (Delmagno, 2020). È opportuno sapere come rispondere a un'offerta di lavoro: quando si trova una proposta di lavoro interessante; è importante preparare una candidatura solida e mirata che metta in evidenza le competenze e le esperienze rilevanti; creare un curriculum vitae efficace che è il primo strumento per presentarsi in maniera positiva all'azienda presso la quale si vorrebbe lavorare. Esso, deve essere chiaro, conciso e ben strutturato che permetta una comunicazione sintetica con un buon equilibrio tra contenuto e forma. Attraverso il curriculum le aziende si fanno una prima idea del candidato, in particolare notano la conoscenza della lingua italiana, l'ordine, la chiarezza, la capacità di sintesi e l'originalità (Delmagno, 2020). Può essere inviato in risposta ad un'inserzione di lavoro o come autocandidatura spontanea. Inoltre, è importante scrivere una lettera di accompagnamento al curriculum vitae. La lettera di presentazione costituisce una guida alla lettura del curriculum, presentando in modo sintetico ma efficace le caratteristiche

del candidato che possono interessare maggiormente l'azienda; evidenzia il motivo dell'interesse nei confronti della posizione lavorativa e come le competenze si adattano alle esigenze dell'azienda; infine, mira ad ottenere un colloquio di lavoro (Delmagno, 2020). Inoltre, è fondamentale la preparazione per affrontare un colloquio di selezione. È importante che colui che sta cercando lavoro, sia pronto a rispondere alle domande dell'intervistatore in modo chiaro, dimostrando motivazione e adattabilità alle proposte lavorative; raccogliere informazioni sull'azienda, sui suoi obiettivi e problemi mettendoli in relazione con le capacità personali; valorizzare e proporre con determinazione le conoscenze e abilità ripassando il curriculum in modo da memorizzarlo bene e riconoscere i punti deboli e le aree di miglioramento per affrontarle senza che compromettano l'immagine professionale (Delmagno, 2020). In questo contesto, i professionisti come i consulenti lavorativi o i formatori, devono acquisire una formazione avanzata per potenziare le competenze degli individui e aiutarli ad affrontare le sfide provenienti dal mercato del lavoro (Santilli, Nota, 2014). Questo implica l'implementazione di azioni efficaci di orientamento professionale e consulenza lavorativa. In particolare, è essenziale per i consulenti acquisire competenze specializzate in modo da poter instillare fiducia e speranza nei loro clienti, incoraggiando una visione positiva del futuro e promuovendo l'adattabilità e la prontezza al cambiamento. L'obiettivo principale è migliorare la qualità della vita, promuovere il lavoro dignitoso e contribuire a creare prospettive professionali significative soprattutto per i giovani adulti che fanno il loro primo ingresso nell'ambito lavorativo, cercando di ridurre al minimo il pericolo di esclusione dal mercato del lavoro (Santilli, Nota, 2014).

3.3 Punti di forza delle agenzie per il lavoro per favorire l'entrata nel mercato del lavoro

Inizialmente concepite come semplici intermediari per collegare domanda e offerta di lavoro, le agenzie per il lavoro sono oggi diventate veri e propri facilitatori che offrono una vasta gamma di servizi che contribuiscono a migliorare il funzionamento dei mercati del lavoro. Questa trasformazione si traduce in un incremento delle opportunità

professionali, una maggiore flessibilità e sicurezza sociale e una promozione di uno sviluppo sostenibile. Grazie alla loro specializzazione nel gestire la crescente complessità dei mercati del lavoro, le agenzie non solo facilitano la ricerca di lavoro, ma accompagnano le persone in ogni fase della loro vita lavorativa (Assolavoro, 2018). Le agenzie per il lavoro nate in Italia nel 1990, tutelano i diritti fornendo welfare aggiuntivi attraverso i fondi bilaterali, assicurano l'accesso a competenze tecniche e trasversali, rendono le aziende più competitive e garantiscono l'inclusività e la partecipazione al mercato del lavoro anche alle fasce più deboli della popolazione (Assolavoro, 2018). In Italia, il sistema adottato dalle agenzie per il lavoro si basa sul principio fondamentale di garantire pari trattamento economico e normativo ai lavoratori somministrati, ovvero assunti dall'agenzia, rispetto a quelli direttamente assunti dall'azienda utilizzatrice. Nel momento in cui un lavoratore a tempo determinato termina il proprio contratto con un'azienda, spesso si trova da solo nella ricerca di una nuova opportunità lavorativa. Questa situazione cambia per i lavoratori interinali, i quali possono contare sull'agenzia per il lavoro che ha un forte interesse nell'assicurare il successo e la continuità occupazionale di tali lavoratori migliorando le loro prospettive di impiego (Assolavoro, 2018). Il sistema delle agenzie per il lavoro italiane è associato a un sistema bilaterale autofinanziato che ha due principali obiettivi. Il primo consiste nell'aggiornare le competenze dei lavoratori attraverso una formazione professionale adattata alle esigenze del mercato; il secondo, fornire un avanzato sistema di welfare integrativo, ovvero benefici aggiuntivi quali assicurazione sanitaria, piani pensionistici, benefit extra o programmi di formazione. Inoltre, sembra che i giovani adulti godano di una maggiore attrattività quando si tratta di cercare figure professionali specifiche o di creare tali figure attraverso la formazione erogata dall'agenzia. Questo particolare interesse verso i giovani lavoratori si intensifica quando l'obiettivo delle agenzie per il lavoro è quello di fungere da canale di reclutamento per future assunzioni stabili. Per molti datori di lavoro, l'agenzia per il lavoro rappresenta lo strumento ideale per valutare le competenze e le capacità dei giovani, mettendole alla prova sul campo (Assolavoro, 2018). Le agenzie per il lavoro rappresentano uno strumento per favorire l'inclusione dei giovani nel mercato del lavoro e contribuire al progresso complessivo del paese. Esse stabiliscono

collegamenti tra chi cerca occupazione e le opportunità professionali disponibili, sfruttando una conoscenza approfondita dei vari settori del mercato del lavoro. Agiscono da intermediari esperti, abbinando le competenze richieste dalle imprese con quelle dei candidati, garantendo un incontro mirato tra domanda e offerta di lavoro. Questo contribuisce a migliorare la partecipazione dei lavoratori al mercato e a sostenere lo sviluppo delle imprese, riducendo l'incertezza dei datori di lavoro nella creazione di nuovi posti di lavoro (Assolavoro, 2018). Un aspetto chiave della loro funzione è anche la promozione della formazione delle "soft skills", quali capacità di comunicazione, intelligenza emotiva, creatività, empatia; competenze sempre più richieste dal mondo del lavoro attuale. Inoltre, aiutano a convalidare le competenze acquisite dai lavoratori, allineando l'approccio dell'istruzione con le esigenze pratiche delle imprese. Le agenzie per il lavoro svolgono anche un ruolo cruciale nella riduzione della disoccupazione e riducono l'incertezza per le imprese nella ricerca di personale qualificato e offrono opportunità a chi cerca lavoro, migliorando complessivamente il funzionamento del mercato del lavoro italiano (Assolavoro, 2018). È importante sottolineare che tutti i servizi offerti dalle agenzie sono gratuiti per chi cerca un lavoro e per chi è già lavoratore. Inoltre, i lavoratori temporanei godono degli stessi diritti dei dipendenti delle aziende e possono beneficiare di prestazioni aggiuntive come rimborsi e indennità, oltre a opportunità di formazione specifica. Le agenzie per il lavoro fungono da canale principale di ingresso per i giovani nel mondo del lavoro. Attraverso programmi come l'alternanza scuola lavoro e l'apprendistato, le agenzie facilitano il collegamento tra il mondo dell'istruzione e quello delle imprese (Assolavoro, 2018). Le agenzie per il lavoro giocano anche un ruolo essenziale come facilitatori nelle transizioni tra diverse fasi della carriera lavorativa dei dipendenti, soprattutto in un contesto di mercati del lavoro in evoluzione continua. Inoltre, sono un elemento chiave nell'attuazione di politiche attive per favorire l'accesso e il reinserimento nel mercato del lavoro, grazie a programmi di formazione strettamente legati alle esigenze lavorative e a precisi obblighi di collocamento. Le agenzie per il lavoro forniscono una vasta gamma di servizi, tra cui ricerca, selezione, formazione, ricollocazione professionale e gestione dei rapporti di lavoro (Assolavoro, 2018). Un aspetto importante è che le agenzie per il lavoro contribuiscono a contrastare

il lavoro sotto tutelato e irregolare. Un elevato tasso di utilizzo di lavoratori assunti dall'agenzia è associato a una riduzione del lavoro non dichiarato e illegale. Infine, è importante notare che le agenzie per il lavoro sono soggette a un rigoroso controllo, essendo iscritte a un albo gestito dal ministero del lavoro; iscrizione che è revocabile se le agenzie non rispettano correttamente le normative o non adempiono ai loro obblighi nei confronti dei lavoratori (Assolavoro, 2018).

3.3.1 Il programma GOL offerto dalle agenzie per il lavoro ^{1 2}

Le agenzie per il lavoro offrono una serie di politiche attive per consentire a tutte le persone l'ingresso o il reinserimento nel mondo del lavoro. Le politiche attive sono servizi completamente gratuiti e finalizzati al collocamento o ricollocamento delle persone, quali orientamento, bilancio delle competenze, scouting occupazionale, tirocinio e work experience, formazione professionale, placement. Una politica attiva molto recente di particolare importanza è il Programma GOL (2022), offerto da tutte le agenzie per il lavoro collocate sul nostro territorio italiano. È un'azione di riforma prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dell'Italia del 2021 per riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro, anche in conseguenza della crisi causata dalla pandemia. Il programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori nasce con l'obiettivo di rilanciare l'occupazione in Italia e combattere la disoccupazione. L'offerta di GOL comprende una serie di servizi integrati, basati sulla collaborazione tra enti pubblici e privati. Essi includono supporto nell'inserimento lavorativo, nell'aggiornamento delle competenze professionali e nella riqualificazione. Inoltre, GOL promuove la creazione di reti con altri servizi territoriali, come quelli sociali, sanitari, di conciliazione e educativi, soprattutto quando si tratta di individui con bisogni complessi, come persone con disabilità o fragilità. L'obiettivo principale di questo programma è sostenere e guidare le persone nel mercato del lavoro attraverso un approccio flessibile, personalizzato e mirato alle

¹ <https://manpower.it>

² <https://anpal.gov.it>

esigenze individuali. Ciò si traduce nell'agevolare le transizioni tra lavori e nell'aumentare le possibilità di trovare un impiego, mentre contemporaneamente contribuisce allo sviluppo delle competenze delle persone. Il programma è destinato a diverse categorie di individui in situazioni particolari, quali disoccupati che ricevono la Naspi, persone che ricevono il reddito di cittadinanza come forma di assistenza economica, individui con condizioni di lavoro precario o vulnerabili, come i giovani Neet sotto i 30 anni, donne in situazioni svantaggiate, persone con disabilità e lavoratori con più di 55 anni. Esso si rivolge anche a coloro che sono senza lavoro e non ricevono alcun tipo di supporto economico da almeno sei mesi, nonché ai lavoratori con limitate opportunità di impiego, come giovani e donne, e a coloro che guadagnano molto poco, al di sotto della soglia di reddito stabilita dalla legge fiscale. Il programma GOL prevede l'attivazione di cinque percorsi, di cui quattro per singole persone e uno per gruppi di lavoratori: reinserimento lavorativo, aggiornamento, riqualificazione, lavoro e inclusione e ricollocazione collettiva. I percorsi hanno elementi trasversali, analisi di competenze digitali e interventi di conciliazione. Il reinserimento lavorativo è dedicato alle persone più vicine al mercato del lavoro, alle quali sono offerti dei servizi di guida e assistenza e servizi di orientamento e intermediazione per l'accompagnamento al lavoro. L'aggiornamento è invece dedicato ai lavoratori e lavoratrici più lontani dal mercato, ma comunque con competenze spendibili, ai quali vengono destinati programmi di formazione prevalentemente di breve durata e dal contenuto professionalizzante per migliorare le abilità e le competenze professionali. La riqualificazione è per coloro che sono lontani dal mercato del lavoro e hanno competenze che non corrispondono ai requisiti richiesti. Vengono attivati dei programmi di formazione più approfonditi che li aiutano ad ottenere competenze professionali di livello superiore rispetto al loro livello di istruzione. Lavoro e inclusione è attivato in situazioni complesse in cui ci sono ostacoli che vanno oltre la dimensione lavorativa, in cui vengono forniti servizi che vanno oltre il semplice supporto all'occupazione. Essi coinvolgono la collaborazione con reti di servizi territoriali, come educativi, sociali, sociosanitari, a seconda delle necessità. Infine, la ricollocazione collettiva consiste nella valutazione delle opportunità di impiego basate sulla situazione specifica di crisi aziendale, sulle competenze dei lavoratori coinvolti e sul contesto

territoriale in cui si trovano, al fine di identificare soluzioni adatte all'intero gruppo di lavoratori interessati. GOL si basa sulla personalizzazione dei servizi offerti alle persone. Grazie a un orientamento di base più mirato, attraverso un'attenta valutazione di occupabilità la persona è indirizzata al percorso più adeguato. GOL rappresenta un nuovo insieme di servizi per l'occupazione e non è un programma in cui l'iscrizione è diretta. Per accedere è necessario che le persone si rivolgano ai centri per l'impiego regionali, che conducono una valutazione approfondita del candidato al fine di indirizzarlo verso il percorso considerato più adatto alle sue esigenze. Nel caso di individui disoccupati, il centro per l'impiego li contatterà direttamente per avviare un percorso di reinserimento nel mondo del lavoro il più rapidamente possibile, collaborando con l'agenzia per il lavoro scelta dal candidato stesso. La missione principale delle agenzie è quella di collocare o ricollocare le persone nel mercato del lavoro entro un termine massimo di 9 mesi, cercando opportunità lavorative che siano coerenti con la loro formazione, competenze e esperienze.

3.4 Il ruolo significativo del Career Service per gli adulti emergenti

Un aiuto significativo soprattutto per gli adulti emergenti che frequentano l'università o che hanno appena concluso il percorso universitario e stanno per entrare nel mondo del lavoro proviene dal ruolo del Career Service presente in tutte le università italiane. Il passaggio dalla formazione al mondo del lavoro non rappresenta solamente la fase iniziale nella costruzione di una carriera, ma costituisce anche una tappa critica nell'evoluzione verso l'età adulta (Boffo, 2020). Se questa transizione non viene adeguatamente supportata, guidata e assistita, può avere implicazioni sulla capacità di autonomia e sul percorso di sviluppo personale dei laureati, che rappresentano il futuro dell'Italia e del mondo intero (Boffo, 2020). Attualmente, uno dei ruoli fondamentali dell'istruzione e della formazione universitaria dovrebbe essere dedicato alla cura dei giovani durante il loro percorso accademico e a fornire loro un adeguato sostegno nell'ingresso nel mondo del lavoro. Questo significa che l'istruzione superiore secondaria

e terziaria dovrebbe insegnare non solo le competenze professionali, ma anche promuovere una mentalità orientata al lavoro e aiutare gli studenti a sviluppare un progetto di vita significativo. Ciò richiede un riconoscimento del valore del lavoro nell'ambito dell'educazione, della formazione e della crescita personale di ciascun individuo (Boffo, 2020). I Career Service delle università sono dei luoghi in cui una grande varietà di soggetti possono interagire, quali studenti, laureati, docenti, datori di lavoro, con l'obiettivo comune di agevolare le opportunità di crescita e di collaborazione. Comprendere il concetto di lavoro all'interno dell'educazione significa integrare un insieme di conoscenze e competenze che possono fungere da stimolo per acquisire abilità e capacità attraverso un costante scambio con l'esperienza, le quali devono essere sviluppate non solo all'interno di programmi formativi, ma anche tramite l'esperienza pratica in progetti di tirocinio o stage e contesti laboratoriali (Boffo, 2020). I servizi di orientamento nelle università che permettono di sostenere e supportare i percorsi di carriera degli studenti si sviluppano attorno a tre aspetti: orientamento in entrata (passaggio dalla scuola superiore all'università; orientamento in itinere (tutor che facilitano gli studenti nei percorsi didattici); orientamento in uscita (attività orientate alla ricerca del lavoro) (Ingusci, et al. 2019). Al fine di ridurre il divario tra il mondo accademico e quello professionale il Decreto Legislativo 81/2015 e la Legge 107/2015, conosciuta come "Buona Scuola", hanno avvicinato i giovani alle aziende locali mediante strumenti appropriati. Tali procedure comprendono misure e programmi per sviluppare competenze trasversali e di orientamento, come l'alternanza scuola-lavoro, l'apprendistato professionale, l'apprendistato di alta formazione e ricerca, così come i tirocini formativi curricolari ed extracurricolari. In linea con queste direttive, numerosi corsi di laurea hanno introdotto tirocini di vario tipo, offrendo opportunità formative in cui i giovani possono mettere in pratica ciò che hanno imparato nella teoria durante il loro percorso universitario (Ingusci, et al. 2019). Iniziative come la "Settimana del Lavoro", consolidate in numerose università italiane, favoriscono l'incontro e la comunicazione tra studenti, laureati e datori di lavoro. Queste attività svolgono una duplice funzione essenziale: da un lato offrono ai giovani l'opportunità di partecipare a simulazioni di colloqui di lavoro, creando spazi per la crescita e lo sviluppo delle

competenze professionali; dall'altro lato consentono alle aziende di entrare in contatto con promettenti talenti provenienti dall'ambiente universitario. Infine, esse forniscono all'università preziose informazioni sul tessuto imprenditoriale e produttivo del territorio (Ingusci, et al. 2019). La forte interrelazione con il mercato del lavoro richiede un continuo miglioramento interno della struttura universitaria, dei servizi, dell'approccio e delle relazioni con le aziende. In questo senso, i Career Service non sono statici e standardizzati, ma sviluppano azioni individualizzate e personalizzate. Questi servizi devono prendersi cura di tutti gli studenti e laureati, sia all'interno che all'esterno dell'ambiente universitario, cercando di comprendere le esigenze e le prospettive del mercato del lavoro, ma anche le aspirazioni e le necessità degli studenti (Boffo, 2020). Oggi più che mai, di fronte al problema della disoccupazione e al suo impatto sulla vita delle persone, emerge la necessità di prendersi cura delle persone nella loro adultità frammentata (Boffo, 2020). In questo scenario, l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro diventano strumenti essenziali per la crescita personale e l'inclusione sociale. Le università devono impegnarsi a comprendere professioni, lavori, imprese che stanno cambiando e si stanno evolvendo. È fondamentale che esse si organizzino per sostenere lo sviluppo dell'occupabilità, tenendo conto delle esigenze del mercato del lavoro e ascoltando le richieste provenienti da esso; in questo modo adattano le azioni in modo coerente con le competenze richieste dal mondo del lavoro (Boffo, 2020).

CONCLUSIONE

Obiettivo di questo elaborato finale era di fornire una visione su cosa significhi essere un adulto emergente e come questa fase di transizione influisca sulle scelte lavorative. In particolare, sono state analizzate le tendenze attuali nel mondo del lavoro con riferimento alle principali risorse e iniziative formative alle quali gli adulti emergenti possono attingere per massimizzare le loro opportunità professionali. L'Emerging Adulthood è una fase di transizione che coinvolge le prime esperienze lavorative ed è caratterizzata da una maggiore flessibilità e complessità nelle scelte di istruzione e carriera. Gli adulti emergenti devono essere preparati ad affrontare un mercato del lavoro in costante cambiamento, adattandosi e sviluppando nuove competenze per rimanere competitivi. L'ingresso nel mondo del lavoro è una sfida cruciale per gli adulti emergenti, per questo è importante che essi conoscano strategie di ricerca attiva che favoriscono la loro occupabilità, così come la presenza sul territorio di iniziative e aiuti a cui possono aderire, in particolare le agenzie per il lavoro.

Le risposte alle domande di ricerca emerse sono le seguenti: per gli adulti emergenti, il lavoro rappresenta non solo una fonte di sostentamento economico, ma anche un elemento chiave nella formazione dell'identità e nel processo di crescita personale. Durante l'era industriale il lavoro era il nucleo centrale della vita delle persone; tuttavia, nell'attuale società post-industriale il lavoro ha perso questa centralità in quanto sempre più persone lavorano in contesti flessibili e instabili, spesso senza un forte senso di appartenenza a un'unica organizzazione. Le difficoltà che gli adulti emergenti affrontano nel mondo del lavoro sono: precarietà occupazionale con contratti a termine che porta a incertezza, bassi salari e mancanza di benefici, segmentazione del mercato del lavoro, prolungamento della scolarizzazione che comporta un ritardo nell'ingresso al lavoro, mancanza di opportunità di formazione, difficoltà nel trovare alloggi accessibili e mancanza di continuità e stabilità causata dai contratti di lavoro che rendono difficile pianificare la vita quotidiana e prendere decisioni importanti, come vivere da soli, sposarsi o avere figli. I programmi e i servizi che favoriscono una transizione di successo nel mondo del lavoro includono l'offerta di servizi di orientamento, formazione

riqualificazione e supporto all'occupazione attraverso agenzie per il lavoro e Career Service universitari, oltre all'implementazione di politiche che promuovono il coinvolgimento dei giovani con il mondo del lavoro mediante tirocini, stage.

Le trasformazioni del mercato del lavoro in Italia evidenziano come le nuove forme di lavoro flessibile abbiano messo in discussione le concezioni tradizionali legate al lavoro come un'esperienza stabile e uniforme. Le difficoltà che gli adulti emergenti affrontano nell'ingresso nel mondo del lavoro rendono complesso il processo di costruzione dell'identità e l'integrazione nell'ambiente professionale. Le strategie e le risorse che agevolano una transizione di successo nel mercato del lavoro mettono in luce l'importanza dell'educazione e dell'orientamento professionale, utili per il successo personale e professionale, ma anche per lo sviluppo economico delle comunità.

È essenziale che il sistema formativo incoraggi l'acquisizione di competenze che consentano ai giovani adulti di affrontare l'instabilità e la complessità del mondo del lavoro. La promozione dell'istruzione e della formazione professionale sono fondamentali perché gli adulti emergenti abbiano le abilità per affrontare le sfide del mercato del lavoro. Le politiche attive del lavoro svolgono un ruolo significativo nel fornire opportunità lavorative e nel sostenere l'inclusione sociale. È importante che siano orientate verso la creazione di posti di lavoro stabili e la riduzione delle disuguaglianze. La figura professionale dell'educatore svolge un ruolo importante nell'accompagnare i giovani adulti nella loro transizione verso l'età adulta e nel mondo del lavoro, fornendo loro le capacità e il sostegno necessari per affrontare le sfide e sfruttare le opportunità che si presentano. I risultati dell'elaborato finale rivelano l'importanza di un approccio integrato che coinvolga agenzie per il lavoro, istituzioni universitarie e aziende. Sono centrali le figure delle agenzie per il lavoro e dei Career Service universitari che svolgono un ruolo fondamentale nel fornire orientamento e supporto agli adulti emergenti. È essenziale continuare a promuovere l'interazione tra il mondo accademico e professionale; le università dovrebbero mantenere un costante dialogo con le aziende e le agenzie per il lavoro per garantire che i programmi di studio e di formazione siano allineati alle esigenze del mercato del lavoro. Inoltre,

l'implementazione di programmi di tirocinio deve essere incentivata per offrire agli studenti esperienze pratiche significative.

Infine, sebbene il passaggio dall'adolescenza all'età adulta sia oggi complesso, ci sono risorse che possono supportare gli adulti emergenti nel costruire carriere soddisfacenti e durature. Mantenere una mentalità aperta, adattabile e orientata al continuo apprendimento è essenziale in questo contesto. Con il giusto sostegno e l'impegno personale, gli adulti emergenti possono navigare con successo nelle sfide del mercato del lavoro odierno e realizzare le loro ambizioni professionali.

BIBLIOGRAFIA

Alessandrini G. (2012). La pedagogia del lavoro. *Education Sciences & Society*, 3(2), pp. 55-72.

Arnett J. J. (2006). Emerging Adulthood in Europe: a Response to Bynner. *Journal of Youth Studies*, 9, (1), pp. 111-123.

Arnett J.J. (2007). Emerging Adulthood: what is it, and what is it good for?. *Child Development Perspectives*, 1(2), pp. 68-73.

Arnett J.J. (2000). A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), pp. 469-480.

Biasin C. (2019). Emerging Adulthood: la "fatica" di diventare adulti. In M. Cornacchia, S. Tramma (a cura di). *Vulnerabilità in età adulta. Uno sguardo pedagogico* (pp. 83-102), Roma: Carocci.

Boffo V. (2020). Sostenere l'Employability dei giovani adulti: il Career Service in Alta Formazione. *Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology, University of Florence, Lifelong lifewide learning* (Vol.16, n.35, pp. 56-70).

Boldizzoni D., Cesareo M., Cesareo V., Ferrauto F., Introini F., Sartoretti V. (2008). *"I giovani e il lavoro: la ricerca di senso tra flessibilità e appartenenza"*, pp. 1-156. Milano: fondazione Istud.

Cera R. (2022). Formazione continua, upskilling e reskilling: una revisione delle pratiche PES internazionali. *L'emergenza della formazione continua tra scuola, università e parti sociali* (Vol.37, pp. 97-113).

Chianese G. (2019). La costruzione dell'identità professionale. In M. Cornacchia, S. Tramma (a cura di). *Vulnerabilità in età adulta. Uno sguardo pedagogico* (pp. 119-134), Roma: Carocci.

Connor et Al. (2011). Predictors of Positive Development in Emerging Adulthood. *Journal of Youth and Adolescence*, 40, (7), pp. 860-874.

Delmagnò G. (2020). *Strumenti per trovare lavoro*. Regione Emilia-Romagna, pp. 1-33. In <<https://www.scegliereattivamente.it>>.

Frozzi, G., Mazzoni, E. (2013). Riflessioni sull'efficacia del Social Networking nel supportare le transizioni degli adulti emergenti in differenti sistemi di attività. *Form@re Open Journal Per La Formazione in Rete*, 10(72), pp. 11-17.

Ingusci E., De Carlo E., Catalano A., Madaro A., Perrone M., Brocca L., Signore F. (2019). Il ruolo dei servizi di placement universitari nel processo di transizione al lavoro. *Studi e ricerche*, 12(2) pp. 1-13. In <<https://www.researchgate.net/publication/341218606>>.

Latini S. (2023). *I trend che stanno ridisegnando il mondo del lavoro*. In <<https://www.ipsoa.it/magazine/trend-che-stanno-ridisegnando-mondo-lavoro>>.

Lucidi F., Raitano M. (2009). Molto flessibili, poco sicuri: lavoro atipico e disuguaglianze nel mercato del lavoro italiano. *Economia & lavoro, Rivista di politica sindacale, sociologia, e relazioni industriali*, 2, pp.99-115.

Maestripietri L. (2009). "I giovani tra flessibilità e precariato" in Rauty R. (ed) *La ricerca giovane. Percorsi di analisi della condizione giovanile* (pp. 271-279). Calimera (Le): edizioni Kurumuny.

Marcaletti F. (2013). La dinamica intergenerazionale nei mercati del lavoro: tra conflitto, mutua esclusione e misure per l'inclusività. *Studi di sociologia*, 3-4, pp. 307-316.

Palma M. (2017). Transizioni lavorative e costruzione del sé professionale. Per un contributo della pedagogia nell'attuale mondo del lavoro. *Metisjournal mondi educative. Temi indagini suggestioni*. In <<https://www.metisjournal.it/metis/anno-vii-numero-1-062017-lavoro-liquido/202-saggi/979-2017-07-10-12-59-14.html>>

Poggio B., Murgia A. (2013). Quando studiare non basta. Transizioni a rischio per giovani highly skilled nel mercato del lavoro flessibile. *Sociologia del lavoro*, 131, pp. 59-73.

Robinson O. (2015). Emerging Adulthood, Early Adulthood, and Quarter-Life Crisis: Updating Erikson for the Twenty-first Century. In R. Zukauskienė (Ed.). *Emerging Adulthood in a European Context*, pp. 17-28. London/New York: Routledge.

Santilli S., Nota L. (2014). La ricerca attiva del lavoro: definizione, modelli teorici e approcci esplicativi. *Giornale italiano di Psicologia dell'Orientamento* (Vol. 14/2-14/3, pp. 15-26). Firenze: Giunti O.S. Organizzazioni Speciali.

Sestito L., Sica L. S., Nasti M. (2013). La generazione dei giovani senza lavoro: transizioni all'età adulta in condizioni di precarietà, disoccupazione e sottoccupazione. *Ricerche di Psicologia*, 3, pp. 411-444.

Tolaro M. (2022). *Mondo del lavoro: com'è cambiato nel 2022 e perché*. In <https://www.buonenotizie.it/economia-e-lavoro/2022/07/28/mondo-del-lavoro-come-cambiato-nel-2022-e-perche/m-tolaro/amp/>

World employment confederation. (2018). *Le cinque sfide strategiche in un mercato del lavoro che cambia. Le proposte delle agenzie per il lavoro*. Roma, ASSOLAVORO. In https://assolavoro.eu/wpcontent/uploads/attachments/PP%20Le%20cinque%20sfide%20strategiche_Assolavoro.pdf

SITOGRAFIA

MANPOWER.IT - <https://www.manpower.it/it/candidati/orientamento/pal>

Sito web ufficiale di Manpowergroup, azienda di consulenza e servizi nel settore delle risorse umane a livello globale. Gli utenti possono cercare opportunità di lavoro, caricare il proprio curriculum e accedere a risorse informative e strumentali utili per il mondo del lavoro. Inoltre, il sito presenta una pagina dedicata all'offerta di politiche attive del lavoro, ovvero servizi completamente gratuiti finalizzati alla riqualificazione, collocamento o ricollocamento delle persone.

ANPAL - <https://www.anpal.gov.it/>

Anpal è l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro. Promuove il diritto al lavoro, alla formazione e alla crescita professionale delle persone, coordina la rete nazionale dei servizi per il lavoro, è responsabile del sistema informativo del mercato del lavoro. All'interno del sito web si trovano maggiori dettagli sui programmi relativi alle politiche attive nel nostro territorio italiano e nazionale; in particolare è possibile scaricare l'intero programma GOL con all'interno i riferimenti agli obiettivi, a chi si rivolge e i percorsi messi in atto.