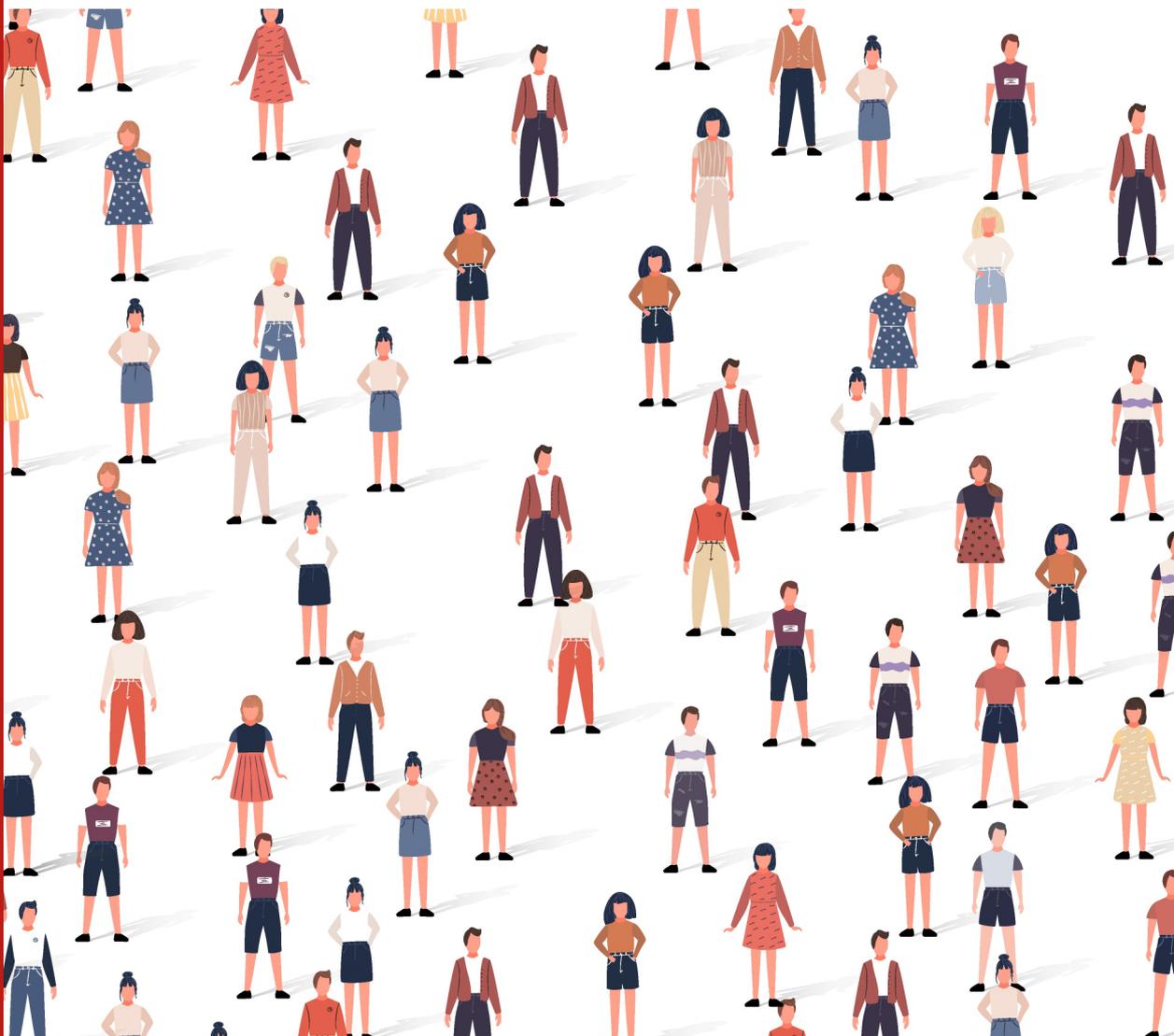


# Net-work 4 NEET

Un progetto di inclusione sociale  
per il territorio di Bergamo



La ricerca "Net-work 4 NEET - Un progetto di inclusione sociale per il territorio di Bergamo" è stata redatta da ADAPT ed è dedicata al progetto Net-work for NEET e ai suoi risultati.

Questa pubblicazione, così come il progetto su cui la ricerca si concentra, sono stati realizzati grazie al contributo di FIEB - Fondazione Istituti Educativi di Bergamo, tramite il bando "Orientamento Formazione Lavoro".

Si ringraziano per la collaborazione i partner del progetto Net-work for NEET e tutti coloro che hanno contribuito con le loro testimonianze alla ricerca.

La presente pubblicazione è stata presentata il 06/12/2022 in occasione della Conferenza Finale del progetto Net-work for NEET.



# **Net-work 4 NEET**

**Un progetto di inclusione sociale per il  
territorio di Bergamo**

## Indice

Sommario	
<i>Introduzione</i>	<b>4</b>
<i>Executive Summary</i>	<b>5</b>
<b>Capitolo 1 - Il fenomeno dei NEET: un inquadramento generale</b>	<b>8</b>
1.1 I NEET: origini ed evoluzione di un fenomeno complesso	<b>8</b>
1.2 I numeri dei NEET in Europa	<b>13</b>
1.2.1 I NEET nel contesto italiano	16
1.2.2 I NEET in provincia di Bergamo	17
1.3 Il volto dei NEET: il loro profilo in Italia	<b>19</b>
1.4 Gli strumenti adottati per contrastare il fenomeno NEET	<b>20</b>
1.5 Esperienze e buone pratiche	<b>22</b>
<b>Capitolo 2 - Il progetto Net-work 4 NEET. Struttura, obiettivi e strumenti</b>	<b>26</b>
2.1 Le origini del progetto	<b>26</b>
2.2 La struttura del progetto "Net-work 4 NEET"	<b>28</b>
2.2.1 I partecipanti	28
2.2.2 I destinatari	28
2.2.3 Le macro-attività	29
2.2.4 Prospettive	32
2.2.5 Le modifiche intercorse a causa della pandemia	32
2.3 Gli obiettivi	<b>34</b>
2.4 Gli strumenti	<b>36</b>
2.4.1 Focus: La scheda di segnalazione	36
2.4.2 Focus: il coach di rete	37
<b>Capitolo 3 - La rete: i partecipanti</b>	<b>39</b>
3.1 Introduzione	<b>39</b>
3.2 Associazione Formazione Professionale (AFP), Patronato S. Vincenzo	<b>40</b>
3.3 Il Centro Meta del Patronato S. Vincenzo	<b>44</b>
3.4 La Cooperativa sociale AEPER	<b>48</b>
3.5 l'Informagiovani del Comune di Bergamo	<b>52</b>
3.6 Consorzio Sol.Co Città Aperta e Consorzio Mestieri Lombardia-sede di Bergamo	<b>56</b>
3.7 La Cooperativa Generazioni FA	<b>62</b>
<b>Capitolo 4 - Le azioni messe in campo. Alcuni esempi</b>	<b>64</b>
4.1. Introduzione	<b>64</b>



<b>4.2. Centro Meta AFP e Cooperativa AEPER: una collaborazione modello per la “riattivazione” di giovani NEET</b>	<b>66</b>
<b>4.3. I laboratori anti-dispersione per i giovani del Target 1</b>	<b>71</b>
<b>4.4. L’esperienza delle giovani donne del Target 2 di Net-work 4 NEET</b>	<b>74</b>
<b>Capitolo 5 - La modellizzazione dell’esperienza: risultati raggiunti, punti di forza e di debolezza</b>	<b>77</b>
<b>5.1. Risultati raggiunti</b>	<b>77</b>
<b>5.2. Il modello Net-work 4 NEET</b>	<b>78</b>
<b>5.2.1. Gli elementi caratterizzanti</b>	80
<b>5.2.2. I punti di forza</b>	81
<b>5.2.3. Le criticità</b>	82
<b>5.3. La sostenibilità del modello nel tempo</b>	<b>83</b>
<b>Capitolo 6 - Conclusioni</b>	<b>84</b>
<b>Allegati</b>	<b>86</b>

## Introduzione

Nel 2027, il Patronato San Vincenzo di Bergamo arriverà ai suoi primi 100 anni.

Con la passione educativa di don Bepo Vavassori e dei suoi collaboratori ha condiviso e accompagnato i cambiamenti e le sfide di tutto questo periodo, sia a Bergamo che in Provincia. Rileggendo in filigrana questa storia, appare chiara una caratteristica: l'alleanza territoriale a favore di chi sta crescendo.

Il Patronato ha sempre considerato essenziale riconoscere e promuovere una trama di legami tra istituzioni e volontari, tra mondo produttivo e formazione, tra provvidenza e organizzazione. Alla base della tessitura di queste sinergie, una convinzione: i ragazzi sono "figli" della comunità civile. Come adulti, ognuno è chiamato a contribuire alla loro crescita, affinché loro stessi siano protagonisti attivi e responsabili della città. Il progetto "Net-work for NEET" si colloca coerentemente di questo orizzonte: in modalità e collaborazioni attente alla situazione attuale, il Patronato continua a partecipare al rafforzamento dell'alleanza educativa in città.

La pubblicazione di questo studio offre due ulteriori preziosi contributi.

Spesso in questa lunga storia l'approccio sinergico dell'azione educativa è stato implicito: vissuto con passione, ma non osservato, riletto e ricompreso. La ricerca "Net-work 4 NEET - Un progetto di inclusione sociale per il territorio di Bergamo" a cura di ADAPT è stata stimolo importante per rafforzare la consapevolezza e l'esplicitazione degli elementi che possono implementare ulteriormente tale azione.

Inoltre, questa pubblicazione permette di mettere in circolo le strategie e le intuizioni, le fatiche e i correttivi: permette cioè di offrire anche ad altri territori incoraggiamento alla sperimentazione e stimolo alla creatività.

don Marco Perrucchini,  
Direttore generale di  
AFP Patronato San Vincenzo

# Executive Summary

## Il progetto: come è nato e a chi si rivolge

Questa ricerca vuole ricostruire la genesi, le azioni e gli obiettivi del progetto Network 4 NEET che è stato implementato in provincia di Bergamo tra la fine del 2019 e il 2022. Finanziato da un bando della Fondazione Istituti Educativi di Bergamo, il progetto è stato ideato e presentato da una rete di attori del territorio con l'obiettivo di favorire l'accesso diffuso a servizi di orientamento, formazione e inserimento lavorativo destinati ai giovani NEET under-30.

Nello specifico i Target individuati fanno riferimento a giovani di età tra i 16 e i 18 anni che pur avendo esaurito l'obbligo scolastico (10 anni di istruzione) non sono inseriti nel sistema leFP e non possono quindi svolgere tirocini curricolari o ottenere una qualifica professionale (Target 1) e giovani donne di età 18-21 anni e 22-29 anni che si trovano in condizione di fragilità a causa di problemi familiari, di difficoltà di adattamento, di forte demotivazione o anche di problemi di natura psicologica (Target 2).

## Il coinvolgimento del territorio

Guardando all'architettura generale del progetto è possibile vedere come questa si componga essenzialmente di una rete territoriale segnalante (coordinata da un coach di rete e finalizzata all'ingaggio dei NEET) e da una rete territoriale di aziende che hanno prestato un utile supporto nel favorire l'inserimento e la formazione in contesti di lavoro di queste persone. A questi aspetti si aggiunge la definizione di innovative modalità di ingaggio e di orientamento dei NEET entrati nella rete segnalante, nonché una serie di percorsi scelti sulla base delle esigenze della persona e finalizzati al suo reinserimento sociale (apprendistato di primo livello, finalizzato al conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale; tirocinio extra-curricolare; azioni di contrasto dell'inattività attraverso percorsi personalizzati e sviluppo apprendimenti).

L'ascolto delle esperienze dei partecipanti alla rete è stato, *in primis*, utile alla raccolta di feedback e di esperienze tratte dal coinvolgimento diretto e quotidiano con il Target del progetto. In generale, al netto dell'evidenziazione di alcune criticità, è emersa l'importanza di un approccio a rete che ha permesso di condividere competenze e modalità di ingaggio e di intervento differenti, rendendo complementari molti degli approcci (si veda in particolare l'intervista ai rappresentanti del Centro Meta AFP e della Cooperativa AEPER). Non sono mancate segnalazioni circa le criticità che spesso si riscontravano nella gestione e nella cura di persone ad alto grado di vulnerabilità. Tra le esperienze riportate, viene fatto riferimento per il Target 1 alle modalità di utilizzo della scheda segnalante e ai canali di ingresso nella rete e all'attivazione dei diversi laboratori utili a sviluppare competenze di tipo professionale e altre di tipo trasversale. Per quanto concerne il riferimento al Target 2, viene indicato il percorso svolto da alcuni giovani donne sia attraverso percorsi di formazione professionale sia di tirocinio in contesti di lavoro. In

tutte queste esperienze è stata messa in evidenza l'importanza di un intervento complementare e sinergico da parte della rete del partenariato e, in particolare, del prezioso ruolo di supporto ricoperto dalle figure adulte.

## **I risultati**

Per quanto concerne i risultati. In totale, sono state segnalate 58 persone di cui 42 hanno partecipato alle attività di orientamento previste dal progetto. A seguito di questa fase, hanno preso parte ai percorsi di formazione in totale 20 persone. Il numero totale dell'attivazione di tirocini è invece stato di 21. Soltanto in un caso, nell'ambito del Target 2, è stato attivato un percorso di apprendistato professionalizzante. In riferimento alle imprese e alle organizzazioni del territorio sono state coinvolte, tra profit e no profit, 37 organizzazioni per lo svolgimento di esperienze di tirocinio, laboratorio, visite e, in alcuni casi, formazione.

## **Il modello Net-work 4 NEET: caratteristiche e prospettive**

Le principali rilevanze e particolarità del modello Net-work 4 NEET fanno innanzitutto riferimento all'innovativa modalità di presa in carico. Questa, infatti, si distingue radicalmente dagli approcci tradizionali per il fatto che non è il beneficiario ad adattarsi all'offerta dei servizi e alle procedure di presa in carico, bensì sono quest'ultimi che si confanno alle esigenze, alle inclinazioni e alle caratteristiche del beneficiario per implementare gli interventi di supporto. Questo approccio permette quindi mettere al centro la persona e di co-progettare con gli altri soggetti della rete le misure più efficaci per il suo reinserimento attivo. In tal senso, lo strumento della scheda di segnalazione ha rappresentato un utile punto di incontro, su tutta la rete, tra il potenziale beneficiario delle misure e gli enti della rete segnalante, non soltanto con l'idea di mettere in atto un formale processo di registrazione burocratica dei titoli di studio e delle esperienze lavorative pregresse, bensì con l'obiettivo di entrare in relazione e conoscere anche la reale condizione emotiva e relazionale del beneficiario.

Non vi è dubbio che questi primi elementi siano stati caratterizzati dall'elevato grado di flessibilità e di rapidità di adattamento del progetto reso possibile dalle modalità di finanziamento garantite dal bando. La previsione di risorse economiche provenienti da una Fondazione privata hanno infatti permesso maggiore autonomia ed elasticità nella programmazione/ri-programmazione delle misure e delle attività, permettendo di superare anche situazioni di particolare criticità come lo scoppio della pandemia. Anche in questo caso l'obiettivo non era tanto quello di finanziare "un progetto", bensì di finanziarne anche l'efficacia dovendo quindi garantire una certa flessibilità di movimento e di riprogrammazione agli enti della rete segnalante.

La stessa flessibilità è stata fondamentale nella definizione e nel coordinamento della rete territoriale composta da attori molto trasversali tra loro, sia per settore e competenze, sia per funzione (profit e no profit). La presenza di una rete così composita ha infatti favorito alcuni vantaggi. In primis, la diversificazione degli interventi in base alle specifiche del target di riferimento. Come già sottolineato,

questo elemento si pone in forte discontinuità con il modello classico inerente a questo tipo di servizi, dove quest'ultimi sono in genere già definiti e predisposti a priori e difficilmente riescono a confarsi alle peculiarità di coloro che hanno in carico. Un secondo aspetto è invece rappresentato dalla costruzione di percorsi ibridi e multidimensionali rivolti ai beneficiari al fine di garantire un approccio integrale maggiormente efficace nelle politiche di riattivazione. Anche in questo caso si è inteso procedere in direzione contraria rispetto ai tradizionali servizi che vedono un singolo (spesso unico) ente implementare il proprio intervento senza tuttavia essere inserito in una trama di azioni utile al costante supporto del beneficiario, rendendo, di fatto, l'azione isolata e poco efficace. L'obiettivo è stato quindi quello di favorire una messa in rete non soltanto degli attori ma anche dei loro servizi, indirizzandoli a seconda del bisogno espresso.

Un ulteriore aspetto da considerare è relativo all'elevato coinvolgimento di risorse umane nella progettazione e nell'implementazione del progetto (coach di rete, educatori, orientatori, ecc.) che hanno permesso di superare il limite strutturale del tradizionale assetto scolastico relativo alla difficoltà a particolarizzare l'approccio educativo e formativo in base alle esigenze dei giovani presenti in aula. Soprattutto in casi di forte vulnerabilità, è infatti importante garantire un supporto specifico e personale allo scopo di mantenere alto il livello motivazionale e l'interesse modalità che, tuttavia, la scuola non sempre è in grado di garantire.

In conclusione è possibile evidenziare come obiettivo del progetto, e di questa sua innovativa struttura, è, più in generale, quello di costruire una rete duratura nel tempo, di efficientare e integrare strumenti e attività realizzate da diversi soggetti sul territorio bergamasco, di favorire l'attivazione dei giovani a partire da un'adeguata comprensione della complessità del fenomeno NEET, nonché di sensibilizzare le aziende, i giovani, gli enti locali e lo stesso territorio a proposito dell'importanza di adottare logiche collaborative e di costante co-progettazione.

# Capitolo 1 - Il fenomeno dei NEET: un inquadramento generale

## 1.1 I NEET: origini ed evoluzione di un fenomeno complesso

Secondo la definizione proposta da Eurostat, i **NEET** (*neither in employment nor in education*) corrispondono alla quota di popolazione in una determinata fascia di età, generalmente 15-29 anni, che non è occupata e non è inserita in percorsi di istruzione e formazione. Nonostante la spiccata eterogeneità delle componenti presenti in un unico indicatore, **lo studio e l'analisi del fenomeno NEET risulta essere particolarmente utile e interessante per approfondire e analizzare le diverse sfaccettature della condizione giovanile nella società e nel mercato del lavoro attuali.**

**A questo proposito, la categoria dei NEET più che indicare l'esistenza di un nuovo fenomeno o fornire informazioni statistiche inedite ha riclassificato i giovani raggruppando, da un lato, dati relativi all'occupazione e dall'altro dati relativi alla biografia scolastica o professionale.** In questa cornice, un NEET può essere sia un soggetto che non è occupato, non è uno studente e non è inserito in alcun percorso di formazione ma è **attivamente alla ricerca di un'occupazione**, come anche un soggetto che ha smesso di cercare lavoro, o non lo ha mai cercato, per ragioni diverse (scoraggiamento, mancanza di competenze, mancata conoscenza della domanda di lavoro e così via) ed è quindi **considerato come un soggetto inattivo.** Nel primo caso i soggetti posseggono ancora le risorse materiali, psicologiche, culturali e familiari per riadoperarsi nella ricerca di un lavoro, rendendo quindi possibile fare leva sulla loro attenzione, dinamicità, energia e capacità di entrare nel mercato del lavoro. Nel secondo caso, invece, queste persone sono totalmente fuori dal mercato del lavoro poiché poco attrezzate in termini formativi, psicologici, materiali e familiari. Tutti aspetti che mettono bene in evidenza la necessità di progettare interventi di politiche del lavoro e sociali aderenti alle diverse esigenze di gruppi molto diversi tra loro (1).

Come messo in evidenza dalla letteratura (2), **le origini del concetto sono da rinvenire alla fine degli anni Ottanta del secolo scorso nel Regno Unito**, dove venivano ricompresi all'interno di questa categoria i giovani tra i 16-17 anni che non lavoravano e non erano inseriti in percorsi di istruzione e formazione. Il termine NEET venne inizialmente preceduto dall'espressione **"Stato 0"** per riferirsi a quei giovani che non rientravano sotto alcuno status di analisi del mercato del lavoro, come ad esempio quello di lavoratore o di studente. Successivamente, venne adottato il

---

<sup>1</sup> G. O. CAPUTO, *La condizione giovanile e il mercato del lavoro: gli incerti orizzonti dei giovani NEET*, in CGIL e ACTION AID, *NEET tra diseguaglianze e divari. Alla ricerca di nuove politiche pubbliche per i giovani*, Futura Editrice, 2022, pp. 8-9.

<sup>2</sup> M. MASCHERINI, *Origins and Future of The Concept of NEETs in the European Policy Agenda*, in J. O'REILLY, J. LESCHKE, R. ORTLIEB, M. SEELEIB-KAISER, P. VILLA (a cura di), *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, Oxford University Press, 2018. Si veda anche C. QUINTANO, P. MAZZOCCHI, A. ROCCA, *The Determinants of Italian NEETs and The Effects of The Economic Crisis*, in *Genus*, 2018, n. 5, pp. 2-5.

termine **“Status A”** per mettere in risalto lo stato di abbandono (*A, abandoned*) di una generazione. A seguito di questa prima evoluzione, il termine NEET vero e proprio venne coniato, sempre nel Regno Unito, nel 1996 e adottato ufficialmente a livello governativo nel 1999 con la pubblicazione di un documento riguardante i fenomeni di disegualianza sociale. Nel tempo, anche l'Unione europea ha valutato l'importanza di considerare l'indicatore dei NEET per attirare l'attenzione dell'opinione pubblica sulle molteplici vulnerabilità dei giovani e per orientare gli interventi legislativi e di ricerca in una migliore comprensione del fenomeno e del rapporto giovani e lavoro.

**È quindi a partire dagli anni Duemila che il concetto relativo ai NEET venne ripreso anche al di fuori dei confini britannici.** In generale, pur sussistendo diverse definizioni atte a concettualizzare il fenomeno, il denominatore comune era rappresentato dal considerare all'interno della categoria NEET tutti quei giovani ancora alle dipendenze familiari senza una propria autonomia economica <sup>(3)</sup>. **Nel corso del tempo, una più selettiva configurazione del termine ha fatto sì che il riferimento divenissero i giovani tra i 15-24 anni o tra i 15-29 anni.** Inoltre, occorre osservare come l'evoluzione del fenomeno non abbia assunto nel tempo la stessa importanza in tutti i Paesi europei, suscitando un interesse minore soprattutto laddove è già presente un sistema funzionante di transizione nel mercato del lavoro dei giovani.

**Per quanto concerne le cause relative al rischio di diventare NEET è stata messa in evidenza un'ampia influenza di fattori sia di carattere individuale che di carattere collettivo legati alla sfera sociale del soggetto** <sup>(4)</sup>. Nel primo caso, incidono in maniera significativa anche aspetti di carattere fisico (disabilità, malattie croniche, ecc.) e di carattere psicologico <sup>(5)</sup>. Considerando invece una prospettiva collettiva e di contesto, è di interesse evidenziare come certa letteratura riconosca l'incidenza che ricoprono il sistema scolastico, i servizi sociali e locali e le famiglie nel determinare il rischio di un giovane di diventare NEET o ELET (*early leavers from education and training*) e nell'influenzare gli esiti del percorso di transizione scuola-lavoro <sup>(6)</sup>.

Inoltre, a livello di sistema, la **crisi economico-finanziaria del 2008** ha certamente aggravato la situazione, provocando l'innalzamento dei tassi di disoccupazione soprattutto tra i giovani. **Quest'ultimi hanno infatti sofferto, forse più di altri, il peggioramento delle condizioni economiche e le minori opportunità lavorative che hanno conseguentemente penalizzato la posizione dei giovani nella società e nel mercato del lavoro.** A questi aspetti se ne aggiungo altri relativi a fattori istituzionali, quali il costo del lavoro, la qualità della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali, i livelli salariali e la legislazione sul lavoro che in molti casi tutela i lavoratori con più esperienza e anzianità lasciando ai margini la componente giovanile <sup>(7)</sup>.

---

<sup>3</sup> M. MASCHERINI, *op. cit.*, 2018, p. 4.

<sup>4</sup> *Ivi*, p. 10.

<sup>5</sup> *Ivi*, p. 11.

<sup>6</sup> X. RAMBLA, R. SCANDURRA, *Is the Distribution of NEETs and Early Leavers from Education and Training Converging Across the Regions of the European Union?*, in *European Societies*, 2021, n. 5, p. 6.

<sup>7</sup> C. QUINTANO, P. MAZZOCCHI, A. ROCCA, *op. cit.*, 2018, p. 3.

Più in generale, lo svantaggio socioeconomico e un basso livello di istruzione rappresentano un forte elemento induttivo all'inattività e all'innalzamento dei tassi di disoccupazione giovanile (8). Sempre a livello generale, la letteratura mette in rilievo come la probabilità di diventare NEET non sia solamente legata al livello di istruzione conseguito, bensì anche al livello di allineamento tra le competenze possedute e le competenze richieste nel mercato del lavoro (9). **Non è quindi da sottovalutare come lo scoraggiamento proprio di alcuni NEET possa essere l'effetto della mancanza di conoscenza delle richieste del mercato, in termini di titoli e competenze, e della mancanza di punti di riferimento sociali, relazionali e istituzionali nella ricerca di un lavoro** (10).

Occorre poi evidenziare come la letteratura economica abbia riconosciuto come l'espansione del fenomeno dei NEET sia in molti casi collegata al **mal funzionamento, o all'inesistenza, di un sistema di transizione scuola-lavoro e alla poca inclusività del mercato del lavoro**. A questo proposito, una prolungata assenza di queste persone dal mercato del lavoro o da un'esperienza di istruzione e formazione rischia di rallentare enormemente il processo di reinserimento nel mercato del lavoro, di generare un abbassamento dei salari e la dipendenza da un sistema di ammortizzatori sociali (11). A questo proposito, è di interesse notare come tra i Paesi europei vi siano diverse modalità con le quali, nella pratica, la società si fa carico di questa categoria di persone. **È infatti degno di nota come, generalmente, nel modello welfaristico dell'Europa meridionale la famiglia rappresenti ancora la fonte principale di supporto per un NEET, mentre in altri Paesi le infrastrutture dello Stato e del privato giocano un ruolo di maggior rilievo** (12).

Al netto delle cause relative a questa particolare condizione sociale, la classificazione dei NEET, e in generale la struttura dell'indicatore, è stata spesso oggetto di critiche rivolte all'assemblamento, all'interno di un unico indicatore, di giovani disoccupati che hanno da poco concluso il proprio periodo di studi, e si avviano alla ricerca di un lavoro, e di giovani che hanno lasciato gli studi anzitempo e che non sembrano avere significative opportunità lavorative (13). **A questo proposito, è stata messa in evidenza l'importanza di operare una distinzione tra i NEET che sono effettivamente in una condizione di disagio che potrebbe perdurare nel tempo e i NEET che pur essendo in uno stato di inoccupazione o disoccupazione, lo sono per un periodo di tempo limitato e volontario, magari nell'attesa di inquadrare meglio i propri obiettivi professionali e di vita**. Al netto di questi accorgimenti, lo studio dei NEET ha senz'altro permesso di andare oltre la tradizionale rilevazione della condizione dei giovani nel mercato del lavoro circoscritta all'analisi delle tendenze dei tassi di disoccupazione, accogliendo le diverse sfumature del disagio giovanile.

---

<sup>8</sup> I. BRUNETTI, V. FERRI, *Essere Neet in Italia: i principali fattori di rischio*, in *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, 2018, n. 2, p. 139.

<sup>9</sup> *Ivi*, p. 140.

<sup>10</sup> *Ivi*, p. 137.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 137.

<sup>12</sup> C. P. ALONSO, P. M. SANCHEZ, A. I. MARTINEZ, *Is There a Uniform NEET Identity in the European Union?*, in *International Journal of Adolescence and Youth*, 2022, n. 1, pp. 209-210. Sul punto si veda anche C. QUINTANO, P. MAZZOCCHI, A. ROCCA, *op. cit.*, 2018, p. 4.

<sup>13</sup> M. MASCHERINI, *op. cit.*, 2018, p. 4.

Come emerge dalla letteratura, il tema della diversità e della eterogeneità della composizione della categoria dei NEET è un punto centrale anche dei processi di policy volti a contrastare il fenomeno. **Tutt'oggi persistono diversi orientamenti circa il carattere semantico della condizione dei NEET che portano spesso a farne una categoria contenitore per persone che vivono diverse condizioni e diversi gradi di disagio (14). Le eterogeneità si presentano infatti su diversi fronti, quali il riferimento all'età, al genere e al livello di istruzione (15).** A questo proposito, un lavoro di distinzione e di comprensione delle diversità è utile a sventare il rischio di non adeguare il supporto e le azioni concrete alle reali esigenze delle persone (16).

**Nell'ambito dei vari approfondimenti sul tema, viene spesso fatto riferimento allo stato di NEET come ad una perdita di capitale umano. Tuttavia, esistono anche alcune visioni meno "produttivistiche" che associano i NEET ad una dimensione di rischio di esclusione, disaffezione e disimpegno sociale (17).** In alcuni casi (18), è stato infatti proposto di disaggregare le analisi sui NEET dividendoli in tre gruppi: **essentially confused (essenzialmente confusi); temporarily side-tracked (temporaneamente fuori strada); deeply alienated (profondamente alienati).** Una suddivisione che ha rappresentato il tentativo di mettere in maggior rilievo la diversa natura dei NEET non sempre inquadrabile in un'unica condizione di disagio. In molti casi si tratta infatti di una fase temporanea in cui il giovane deve chiarire a sé stesso il tipo di percorso che desidera intraprendere (19).

Una visione alternativa è invece quella presentata da Eurofound (20) che ha identificato cinque categorie di NEET caratterizzate da un diverso grado di vulnerabilità e stato di necessità: **conventionally unemployed (disoccupati convenzionali), unavailable (non disponibili), disengaged (disimpegnati), opportunity seekers (in cerca di opportunità) e voluntary NEET (NEET volontari).** Per quanto concerne il primo caso, si tratta di persone in uno stato di convenzionale disoccupazione. Nel caso degli **unavailable** si tratta invece di persone che non sono disponibili a lavorare anche per via di responsabilità familiari o incidenti fisici. Nel caso dei **disengaged** si tratta invece di tutto quell'insieme di persone che non sono occupate e non seguono alcun percorso di istruzione e formazione nonostante non siano vincolate da condizioni specifiche (ad esempio, carichi familiari). Gli **opportunity seekers** e i **voluntary NEET** fanno invece parte di quella categoria di persone che non vivono un particolare stato di disagio poiché sono impegnati in altri tipi di attività o stanno attendendo una particolare occasione professionale e/o di vita (21).

---

<sup>14</sup> C. P. ALONSO, P. M. SANCHEZ, A. I. MARTINEZ, *op. cit.*, 2022, pp. 207-208.

<sup>15</sup> *Ivi*, pp. 209.

<sup>16</sup> *Ibidem*, pp. 209.

<sup>17</sup> M. MASCHERINI, *op. cit.*, p. 8.

<sup>18</sup> M. MASCHERINI, *op. cit.*, p. 18.

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 18.

<sup>20</sup> M. MASCHERINI, L. SALVATORE, A. MEIERKORD, J. M. JUNGBLUT, *NEETs - Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*, Eurofound, 2012.

<sup>21</sup> M. MASCHERINI, *op. cit.*, p. 18.

Un'ulteriore categorizzazione è quella relativa a sette gruppi di NEET: **re-entrants (rientranti)**, relativi alle persone che rientreranno presto nel mercato del lavoro o in un percorso di studi (ad esempio, si sono iscritte ad un corso di laurea e stanno aspettando che inizi); **short-term unemployed (disoccupati di breve periodo)**, persone che stanno cercando lavoro e che sono disponibili a lavorare entro due settimane e sono disoccupate da meno di un anno; **long-term unemployed (disoccupati di lungo periodo)**, persone che stanno cercando lavoro e sono disponibili a lavorare entro due settimane e sono disoccupate da più di un anno, ad alto rischio di esclusione sociale; **unavailable because of illness or disability (indisponibili a causa di malattie o disabilità)**, persone che non sono disponibili a lavorare per via di malattie o disabilità, ad alto rischio di esclusione sociale; **unavailable because of family responsibilities (indisponibili a causa di responsabilità familiari)**, coloro che non possono entrare nel mercato del lavoro per via di responsabilità familiari; **discouraged workers (lavoratori scoraggiati)**, tutti quei giovani che hanno smesso di cercare lavoro perché credevano che non ci sarebbero state opportunità per loro: sono persone vulnerabili e ad alto rischio di esclusione sociale; **other inactive (altri inattivi)**, giovani NEET che non rientrano nelle precedenti categorie.

Una recente indagine ha poi proposto un'ulteriore classificazione su base nazionale (anno 2020) in quattro grandi cluster in cui i giovani NEET possono essere suddivisi. Il primo cluster raccoglie i **giovanissimi / fuori dalla scuola**: sono inattivi. Hanno dai 15-19 anni e sono senza precedenti esperienze lavorative. Non percepiscono un sussidio, hanno soltanto la licenza media e vivono in un nucleo familiare composto da coppia con figli. Si tratta di un gruppo abbastanza residuale, ma allo stesso tempo significativo rispetto alla popolazione: questo cluster è piuttosto trasversale in tutta Italia. Il **secondo cluster è quello dei NEET tra 20-24 anni senza precedenti esperienze lavorative** che sono alla ricerca di una prima occupazione. Questi sono prevalentemente residenti nel Mezzogiorno e posseggono un diploma di maturità. Su questo gruppo incide il nucleo familiare monogenitoriale, il genere maschile e la residenza in una città metropolitana o in un grande comune. Nonostante le azioni di ricerca e l'immediata disponibilità al lavoro, queste persone hanno difficoltà ad introdursi nel mercato occupazionale. È in Italia il cluster più numeroso. Il **terzo gruppo (25-29 anni) è quello degli ex occupati in cerca di un nuovo lavoro**, hanno perso o abbandonato un lavoro e ora sono alla ricerca. Sono principalmente maschi con un alto livello di istruzione, appartenenti ad un nucleo familiare single e percepiscono un sussidio di disoccupazione. Il gruppo è maggiormente localizzato nell'area centrale del paese. Il **quarto gruppo è composto dagli scoraggiati**: giovani dai 30 ai 34 anni con precedenti esperienze lavorative e ora inattivi. Sono principalmente residenti nelle regioni del Nord-Italia e in aree non metropolitane. Incidono il genere femminile e il nucleo familiare composto da una coppia senza figli. Bassi livelli di istruzione e con nessun titolo, licenza elementare e diploma professionale (22).

---

<sup>22</sup> C. SARACENO, *Prossimità e integrazione degli interventi per aiutare i più vulnerabili*, in CGIL e ACTION AID, *NEET tra diseguaglianze e divari. Alla ricerca di nuove politiche pubbliche per i giovani*, Futura Editrice, 2022, pp. 31-32.

## 1.2 I numeri dei NEET in Europa

Come mostrato dai dati Eurostat, a livello europeo nel **2012** la quota di **persone tra i 15-29 anni non occupata e non impegnata in un percorso di studi e formazione** era pari al **16%**, oltre **12 milioni di persone**, con differenze marcate tra i diversi Paesi. Non vi è dubbio che la **crisi finanziaria del 2008** abbia creato un forte rialzo della quota di questa categoria di persone che era invece in decrescita prima dell'arrivo delle turbolenze finanziarie <sup>(23)</sup>. **La percentuale più elevata è stata raggiunta nel 2013 con il 16.4% di NEET tra i 15-29 anni a livello europeo** <sup>(24)</sup>.

Tabella 1 - Giovani non occupati né inseriti in percorsi di istruzione e formazione (NEET), per sesso ed età – dati annuali

PAESE/ANNO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
UE-27	16%	16.4%	16%	15.5%	14.8%	14%	13.3%	12.8%	13.9%	13.1%
ITALIA	23.9%	26.2%	26.3%	25.8%	24.4%	24.2%	23.5%	22.3%	23.5%	23.1%
FRANCIA	12.4%	13%	13.4%	13.9%	13.6%	13.2%	12.9%	12.4%	13.4%	12.8%
SPAGNA	22.2%	22.5%	20.7%	19.4%	18.1%	16.4%	15.3%	14.9%	17.3%	14.1%
GRECIA	26.4%	28.1%	26.3%	23.8%	21.9%	21%	19.2%	17.5%	18.5%	17.2%
GERMANIA	10.6%	9.9%	9.8%	9.6%	10%	9.6%	9%	8.6%	9.6%	9.2%
SVEZIA	7.9%	7.4%	7.4%	7%	6.7%	6.4%	6.5%	5.9%	6.9%	6%
PAESI BASSI	7.2%	8.2%	8.2%	7.3%	6.9%	6.5%	6.3%	6.3%	6.3%	5.5%
NORVEGIA	7.6%	8.3%	8.4%	8.3%	8.4%	7.7%	7.6%	7.5%	7.8%	7.4%
ROMANIA	24.3%	24.5%	24.8%	24.8%	24.3%	22.1%	21.3%	20.9%	20.6%	20.3%

Fonte: EUROSTAT. Rielaborazione grafica ADAPT

Guardando ad alcune caratteristiche specifiche, si riscontra come **il fenomeno dei NEET a livello europeo nel 2012 fosse maggiormente diffuso tra le donne con una quota del 17.6% contro il 14.4% della quota maschile**. Tra i Paesi con la compagine di NEET femminile più elevata vi erano la Grecia (27.7%) e la Romania (27.4%), con l'Italia (26.6%) collocata in sesta posizione, abbastanza vicina alla Spagna (21.6%)

<sup>23</sup> Ivi, p. 9.

<sup>24</sup> EUROSTAT, Data Browser, Young people neither in employment nor in education and training (NEET), by sex and age - annual data [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_NEET\\_A\\_custom\\_3576303/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_NEET_A_custom_3576303/default/table?lang=en)

e molto distante dalla Francia (13.1%). Per quanto concerne la quota maschile tra le percentuali più elevate registrate vi sono la Grecia (25.1%) e la Spagna (22.8%), con l'Italia in ottava posizione (21.4%) (25).

Tabella 2 - Giovani non occupati né inseriti in percorsi di istruzione e formazione (NEET), per sesso ed età - dati annuali - Femmine

PAESE/ANNO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
UE-27	17.6%	17.9%	17.6%	17.1%	16.7%	16%	15.3%	14.7%	15.5%	14.5%
ITALIA	26.6%	28.3%	28.4%	27.9%	27%	26.6%	26.1%	24.9%	26.1%	25%
ROMANIA	27.4%	27.9%	28.1%	30.6%	29.1%	26.5%	26.3%	25.8%	25.9%	26.3%
GRECIA	27.7%	28.5%	26.9%	24.6%	23.3%	23.1%	20.6%	18%	18.5%	17.9%
SPAGNA	21.6%	22.1%	20.9%	19.7%	18.7%	17.1%	16%	15.4%	17.3%	13.8%

Fonte: EUROSTAT. Rielaborazione grafica ADAPT

Tabella 3 - Giovani non occupati né inseriti in percorsi di istruzione e formazione (NEET), per sesso ed età - dati annuali - Maschi

PAESE/ANNO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
UE-27	14.4%	14.8%	14.4%	13.9%	13%	12.1%	11.4%	11%	12.5%	11.8%
ITALIA	21.4%	24.1%	24.3%	23.8%	22%	22%	21.1%	19.9%	21%	21.2%
ROMANIA	21.3%	21.3%	21.7%	21.4%	19.9%	17.9%	16.6%	16.2%	15.7%	14.6%
GRECIA	25.1%	27.7%	25.7%	23%	20.5%	18.8%	17.8%	16.9%	18.5%	16.5%
SPAGNA	22.8%	22.8%	20.5%	19.2%	17.4%	15.7%	14.7%	14.4%	17.3%	14.4%

Fonte: EUROSTAT. Rielaborazione grafica ADAPT

Per quanto riguarda il **livello di istruzione**, è emerso come nel 2012 i NEET con il livello di qualifiche più basso (ISCED 0-2 <sup>26</sup>) oscillavano dal 7.1% del Lussemburgo al 23.7% dell'Italia, tra i più alti in Europa fissa ad una media generale del 18.2%. Nel caso dei

<sup>25</sup> EUROSTAT, Data Browser, Young people neither in employment nor in education and training (NEET), by sex and age - annual data, anno 2012 [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_NEET\\_A\\_custom\\_3576303/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_NEET_A_custom_3576303/default/table?lang=en)

<sup>26</sup> International Standard Classification of Education: Istruzione pre-primaria, primaria e secondaria inferiore.

NEET in possesso di un livello di studi intermedio (ISCED 3-4 <sup>27</sup>), a fronte di una media europea del 16.1%, le quote passavano dal 5.8% dei Paesi Bassi al 29.3% della Serbia e al 24.5% dell'Italia. In riferimento ai NEET con livelli di studio terziario (ISCED 5-8 <sup>28</sup>) la media europea, al 12.4%, si è rivelata più contenuta rispetto a quella relativa ai gradi di istruzione più bassi (<sup>29</sup>).

**In riferimento al 2021 (<sup>30</sup>), su scala europea la quota di NEET tra i 15-29 anni si è posizionata su una media del 13.1%, segnando un ridimensionamento pressoché generale rispetto al 2020 dove, a causa della situazione pandemica, l'indicatore aveva visto un rialzo rispetto al 2019.** Ad ogni modo, nonostante qualche miglioramento, nel 2021 in Europa (vedi Tabella 1) la quota di NEET è rimasta molto volatile passando da quote inferiori al 9% nei Paesi Bassi (5.5%), Svezia (6%) e Norvegia (7.4%) a quote superiori al 20% come nel caso dell'Italia (23.1%) e della Romania (20.3%) (<sup>31</sup>).

**Come per il decennio passato, anche nel 2021 il fenomeno dei NEET a livello europeo è stato maggiormente diffuso tra le giovani donne (vedi Tabella 2 e Tabella 3), a quota 14.5%, rispetto che agli uomini della stessa fascia di età, fermi al 11.8%.** Alla base di questo dato possono essere poste diverse motivazioni, tra cui il minor coinvolgimento delle donne nel mercato del lavoro per via di un maggior impegno generalmente richiesto nella **cura dei carichi familiari** (<sup>32</sup>). Casi di particolare criticità per la componente femminile permangono in **Romania e Italia**, tra agli ultimi posti con percentuali pari rispettivamente al 26.3% e al 25% (<sup>33</sup>).

Un ulteriore dato di interesse è relativo al fatto che il tasso di NEET segna lo spostarsi in avanti del *range* anagrafico preso in considerazione. **A questo proposito, per quanto riguarda le fasce di età, nel 2021 la percentuale di NEET tra i 15-19 anni era**

---

<sup>27</sup> International Standard Classification of Education: Istruzione secondaria superiore, post-secondaria non terziaria.

<sup>28</sup> International Standard Classification of Education: Istruzione terziaria a ciclo breve, bachelor o equivalenti (laurea triennale), master o equivalenti (laurea magistrale), dottorale o equivalenti (dottorato).

(<sup>29</sup>) EUROSTAT, Data Browser, Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and educational attainment level (NEET rates), anno 2012 [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT\\_LFSE\\_21\\_custom\\_3576432/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_21_custom_3576432/default/table?lang=en)

<sup>30</sup> EUROSTAT, *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*, 2022 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics\\_on\\_young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training)

<sup>31</sup> EUROSTAT, Data Browser, Young people neither in employment nor in education and training (NEET), by sex and age - annual data, anno 2021 [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_NEET\\_A\\_custom\\_3576303/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_NEET_A_custom_3576303/default/table?lang=en)

<sup>32</sup> Si veda CIDA-ADAPT, *Lavoro femminile: rivedere i modelli organizzativi per superare i pregiudizi*, n. 6/2022

<sup>33</sup> EUROSTAT, Data Browser, Young people neither in employment nor in education and training (NEET), by sex and age - annual data, anno 2021 [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI\\_NEET\\_A\\_custom\\_3576303/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_NEET_A_custom_3576303/default/table?lang=en)

**del 6.8%, per le persone tra i 20-24 anni del 14.8% mentre per coloro tra i 25-29 anni il dato si attestava al 17.3% (34), segnando quindi un aumento.**

**In relazione al livello di istruzione, è emerso come nel 2021 siano diminuite le quote percentuali dei NEET in possesso del livello di istruzione più basso (ISCED 0-2 35), con una media europea del 15.5% e con un'oscillazione dal 6.4% della Svezia al 23% dell'Italia e al 32.7% della Romania.** Nel caso dei NEET in possesso di un livello di studi intermedio (ISCED 3-4 36), a fronte di una media europea del 13.1%, le quote di questa fascia di NEET sono fluttuate dal 4.2% dei Paesi Bassi al 20.8% della Serbia e al 24.9% del nostro Paese. Per quanto riguarda i NEET in possesso di titoli di studio elevati (ISCED 5-8 37) la media europea si è collocata all'11.9%, confermando la tendenza che al crescere del livello di istruzione diminuisce la quota percentuale di NEET (38), pur con rilevanti eccezioni come quello italiano, dove è infatti emerso come sono soprattutto i giovani in possesso di titoli di studio "intermedi" (ISCED 3-4) a cadere, più frequentemente, nella categoria dei NEET.

### **1.2.1 I NEET nel contesto italiano**

Il nostro paese è tra quelli in cui la quota di NEET ha visto, pur con diverse oscillazioni, un aumento tra il 2011 e il 2021 di circa lo 0.6% (39). **In quest'ultimo anno di rilevazione la percentuale di NEET tra i 15-29 anni in Italia era del 23.1%, circa dieci punti percentuali superiore alla media europea (13.1%)** (vedi Tabella 1). Nello specifico delle diverse fasce di età, Eurostat riporta anche per il nostro paese un dato in crescita all'aumento del range anagrafico: **una quota del 13.2% per la forbice 15-19 anni, del 26.1% per coloro tra 20-24 anni e del 29.4% per i NEET tra 25-29 anni (40).** **Un dato significativo che rivela la crescente difficoltà di inclusione sociale dei giovani con l'avanzare dell'età.**

---

<sup>34</sup> EUROSTAT, Statistics on young people neither in employment nor in education or training, 2022  
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics\\_on\\_young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training)

<sup>35</sup> International Standard Classification of Education: Istruzione pre-primaria, primaria e secondaria inferiore.

<sup>36</sup> International Standard Classification of Education: Istruzione secondaria superiore, post-secondaria non terziaria.

<sup>37</sup> International Standard Classification of Education: Istruzione terziaria a ciclo breve, bachelor o equivalenti (laurea triennale), master o equivalenti (laurea magistrale), dottorale o equivalenti (dottorato).

<sup>38</sup> EUROSTAT, Data Browser, Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and educational attainment level (NEET rates), anno 2021  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT\\_LFSE\\_21\\_custom\\_3576432/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_21_custom_3576432/default/table?lang=en)

<sup>39</sup> EUROSTAT, Statistics on young people neither in employment nor in education or training, 2022  
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics\\_on\\_young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training)

<sup>40</sup> EUROSTAT, Data Browser, Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and educational attainment level (NEET rates), anno 2021  
[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT\\_LFSE\\_21\\_custom\\_3576432/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_21_custom_3576432/default/table?lang=en)

Considerando i livelli di studio, l'Italia è tra i Paesi con il tasso di NEET tra i 15-29 anni con un basso livello di qualifica (ISCED 0-2 <sup>41</sup>) superiore alla media europea (15.5%) con il 23%. La quota arriva a circa il 25% nel caso di NEET tra i 15-29 anni in possesso di un livello di qualifica medio (ISCED 3-4 <sup>42</sup>) e diminuisce a circa il 17% nel caso di NEET in possesso di un titolo di studio terziario (ISCED 5-8 <sup>43</sup>) (<sup>44</sup>).

**In riferimento al genere, nel nostro paese la quota di donne NEET tra i 15-29 anni è del 25%, ben sopra la media europea, nonché superiore alla quota di NEET uomini ferma al 21.2% (vedi Tabella 2 e Tabella 3). Dalle rilevazioni è inoltre possibile osservare come il gender gap aumenti con l'età.** A questo proposito, la percentuale di donne NEET tra i 25-29 anni è pari al 34.5%, mentre per gli uomini della stessa fascia di età la percentuale è dieci punti più bassa, al 24.5%. La sola fascia di età in cui la quota di donne NEET è inferiore a quella degli uomini è, seppur di poco, quella relativa ai 15-19 anni dove la quota è rispettivamente del 12.8% e del 13.6%. Rimane invece più alta per la componente femminile nella fascia di età tra i 20-24 anni con il 27.1% a fronte della quota maschile per la stessa fascia di età del 25.3% (<sup>45</sup>).

### **1.2.2 I NEET in provincia di Bergamo**

**Secondo quanto riporta Camera di Commercio Bergamo (vedi Tabella 4), negli ultimi anni il tasso di NEET nella provincia bergamasca ha visto, complessivamente, un progressivo miglioramento passando dal 21.1% del 2014 al 14.5% del 2019 (<sup>46</sup>).** Nel 2020 (<sup>47</sup>), anno della pandemia e ultima rilevazione disponibile, le percentuali sono tornate a salire fino al 18.3%, collocandosi comunque su una quota più bassa rispetto al periodo post-crisi economica del 2014. Per quanto concerne il confronto con la media lombarda, emerge come la provincia bergamasca abbia registrato percentuali del tasso di NEET sempre superiori ad eccezione del 2019 dove il tasso

---

<sup>41</sup> International Standard Classification of Education: Istruzione pre-primaria, primaria e secondaria inferiore.

<sup>42</sup> International Standard Classification of Education: Istruzione secondaria superiore, post-secondaria non terziaria.

<sup>43</sup> International Standard Classification of Education: Istruzione terziaria a ciclo breve, bachelor o equivalenti (laurea triennale), master o equivalenti (laurea magistrale), dottorale o equivalenti (dottorato).

<sup>44</sup> EUROSTAT, Data Browser, Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and educational attainment level (NEET rates), anno 2021

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT\\_LFSE\\_21\\_custom\\_3576432/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_21_custom_3576432/default/table?lang=en)

<sup>45</sup> EUROSTAT, Data Browser, Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and educational attainment level (NEET rates), anno 2021

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT\\_LFSE\\_21\\_custom\\_3605372/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_21_custom_3605372/default/table?lang=en)

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT\\_LFSE\\_21\\_custom\\_3576432/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_21_custom_3576432/default/table?lang=en)

<sup>46</sup> CAMERA DI COMMERCIO BERGAMO, *I NEET in provincia di Bergamo nel 2019* [https://www.bg.camcom.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione/rapporti/altri\\_rapporti\\_e\\_publicazioni/2019-i-neet-in-provincia-di-bergamo.pdf](https://www.bg.camcom.it/sites/default/files/contenuto_redazione/rapporti/altri_rapporti_e_publicazioni/2019-i-neet-in-provincia-di-bergamo.pdf)

<sup>47</sup> CAMERA DI COMMERCIO BERGAMO, *I NEET in provincia di Bergamo nel 2020* [https://www.bg.camcom.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione/rapporti/altri\\_rapporti\\_e\\_publicazioni/2020-i-neet-in-provincia-di-bergamo.pdf](https://www.bg.camcom.it/sites/default/files/contenuto_redazione/rapporti/altri_rapporti_e_publicazioni/2020-i-neet-in-provincia-di-bergamo.pdf)

di NEET regionale ha superato quello della provincia di Bergamo di 0.3 punti percentuali, collocandosi al 14.8% <sup>(48)</sup>.

**In riferimento al genere, anche a livello provinciale si conferma una maggiore sofferenza della componente femminile rispetto a quella maschile, in linea con le tendenze a livello nazionale e regionale.** A titolo di esempio, nel 2014 il tasso di NEET maschile si è attestato al 19.1% mentre quello femminile al 23.1% con uno scarto di quattro punti percentuali. Tuttavia, se nel 2019 il tasso di NEET maschile ha visto una riduzione di quasi dieci punti percentuali, calando fino al 10.9%, il tasso di NEET femminile ha visto una riduzione di circa la metà dei punti percentuali, rimanendo sempre sopra il 20% fino al 2017 e assestandosi al 18.3% nel 2019, con una percentuale quasi doppia a quella maschile. Nel 2020 il tasso di NEET maschile si è attestato al 15.9%, con un aumento di cinque punti percentuali rispetto all'anno precedente, collocandosi poco sopra la media della Regione Lombardia al 15.3% e lontano dal dato nazionale al 21.4%. Rispetto alla componente femminile, il tasso di NEET nel 2020 ha visto una risalita meno ripida rispetto alla componente maschile, crescendo di circa due punti percentuali fino al 20.8% <sup>(49)</sup>.

Tabella 4 – Il tasso di NEET in provincia di Bergamo per anno e genere

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
Anno	Tasso di NEET	Tasso di NEET	Tasso di NEET
2014	19.1%	23.1%	21.1%
2015	21.6%	22%	21.8%
2016	11%	24.1%	17.4%
2017	12.5%	23.4%	17.8%
2018	16.3%	18%	17.1%
2019	10.9%	18.3%	14.5%
2020	15.9%	20.8%	18.3%

Fonte: CAMERA DI COMMERCIO BERGAMO su dati ISTAT. Rielaborazione grafica ADAPT

<sup>48</sup> CAMERA DI COMMERCIO BERGAMO, *I NEET in provincia di Bergamo nel 2019* [https://www.bg.camcom.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione/rapporti/altri\\_rapporti\\_e\\_pubblicazioni/2019-i-neet-in-provincia-di-bergamo.pdf](https://www.bg.camcom.it/sites/default/files/contenuto_redazione/rapporti/altri_rapporti_e_pubblicazioni/2019-i-neet-in-provincia-di-bergamo.pdf)

<sup>49</sup> CAMERA DI COMMERCIO BERGAMO, *I NEET in provincia di Bergamo nel 2020* [https://www.bg.camcom.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione/rapporti/altri\\_rapporti\\_e\\_pubblicazioni/2020-i-neet-in-provincia-di-bergamo.pdf](https://www.bg.camcom.it/sites/default/files/contenuto_redazione/rapporti/altri_rapporti_e_pubblicazioni/2020-i-neet-in-provincia-di-bergamo.pdf)

Nel confronto con le provincie lombarde, nel 2020 Bergamo risulta essere tra le prime quattro provincie con tasso di incidenza più elevato, dopo Cremona (22.6%), Lodi (20.9%) e Varese (18.7%). Con riferimento al genere, in confronto con le altre provincie della Regione, Bergamo si colloca in sesta posizione (15.9%) per tasso di NEET maschile dietro a Lodi (18.3%), Milano (18%), Como (16.5%), Cremona (16.1%), Monza-Brianza (16%). In relazione al tasso di NEET femminile la provincia di Bergamo si colloca dietro Cremona (29.6%), Lodi (23.7%), Mantova (22.1%), Varese (22%) e Brescia (21.5%) <sup>(50)</sup>.

In generale, emerge come il tasso di NEET della provincia bergamasca, al netto delle turbolenze dell'episodio pandemico, sia complessivamente calato negli anni anche se in modo diseguale tra la componente maschile e la componente femminile, che ha registrato risultati peggiori rispetto alla prima. In relazione contesto regionale Bergamo è invece quasi sempre collocata al di sopra della media delle provincie lombarde per tasso di NEET, mostrando maggiori difficoltà di contenimento di questo tipo di fenomeno.

### 1.3 Il volto dei NEET: il loro profilo in Italia

Prendendo in considerazione il 2021, ultima rilevazione disponibile, viene confermata la preponderanza della parte inattiva rispetto a quella dei disoccupati. A livello nazionale, la percentuale di giovani NEET tra i 15-29 anni disoccupata si attesta al 7.7% mentre, per lo stesso campione di riferimento, coloro che sono al di fuori della forza lavoro (inattivi) rappresentano il 15.4%, oltre il doppio dei disoccupati. **Un dato significativo rappresentato dal fatto che sia a livello europeo che a livello nazionale è più elevata la quota di donne NEET inattiva rispetto a quella degli uomini.** In Italia, il 18.1% delle donne NEET tra i 15-29 anni è inattiva a fronte del 7% di coloro che sono disoccupate e quindi in cerca di lavoro. Per gli uomini NEET della stessa fascia di età la quota di inattivi è del 12.8% a fronte dell'8.4% di NEET disoccupati in cerca di lavoro, con un distacco certamente inferiore rispetto alla componente femminile <sup>(51)</sup>.

**Il profilo che emerge a livello nazionale possiede quindi tratti di grande apatia nella ricerca di un'occupazione, essendo la comparsa degli inattivi predominante nei NEET sia per i maschi che per le femmine.** Per quest'ultime il livello di inattività è molto superiore rispetto ai primi, accreditando l'ipotesi di una maggiore difficoltà delle donne di rimanere attive all'interno del mercato del lavoro, anche a causa di eventuali ragioni legate a compiti di cura e assistenza familiare.

**Un altro elemento che caratterizza il profilo dei NEET nel nostro paese è la loro prevalenza nelle zone ad elevata urbanizzazione rispetto alle altre aree del paese.**

---

<sup>50</sup> CAMERA DI COMMERCIO BERGAMO, *I NEET in provincia di Bergamo nel 2020* [https://www.bg.camcom.it/sites/default/files/contenuto\\_redazione/rapporti/altri\\_rapporti\\_e\\_pubblicazioni/2020-i-neet-in-provincia-di-bergamo.pdf](https://www.bg.camcom.it/sites/default/files/contenuto_redazione/rapporti/altri_rapporti_e_pubblicazioni/2020-i-neet-in-provincia-di-bergamo.pdf)

<sup>51</sup> EUROSTAT, *Statistics on young people neither in employment nor in education or training, 2022* [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics\\_on\\_young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training)

Secondo i dati Eurostat, la quota di giovani tra i 15-29 anni che sono NEET è del 24.5% nelle città, del 22.8% nelle cittadine (*Towns & suburbs*) e del 20.8% nelle aree rurali, il contrario di quanto invece si osserva a livello europeo, dove è proprio nelle aree extra urbane che si concentra la maggior parte dei NEET. Questo elemento rivela diverse sfumature sull'incidenza del contesto rispetto alla possibilità di un giovane di essere NEET. Da una parte, questo dato potrebbe rilevare la difficoltà dei nostri sistemi cittadini nell'essere inclusivi nei confronti dei giovani, garantendo loro opportunità lavorative e di istruzione e formazione. Dall'altra parte, la decrescita della quota di NEET in rapporto alla popolazione tra i 15-29 anni nelle aree a minor concentrazione urbana potrebbe significare una maggiore capacità di assorbimento dei giovani in mercati del lavoro locali più ristretti <sup>(52)</sup>.

## 1.4 Gli strumenti adottati per contrastare il fenomeno NEET

A livello europeo, tra i più noti e significativi strumenti a disposizione per combattere il fenomeno dei NEET vi è il programma **Garanzia Giovani**, istituito tramite la Raccomandazione del Consiglio europeo del 22 aprile 2013, nel tentativo di dare risposta ad una crescente condizione di disagio della componente giovanile nel mercato del lavoro a seguito delle turbolenze economico-finanziarie <sup>(53)</sup>.

**Il programma, recentemente rinnovato con la Raccomandazione del 30 ottobre 2020 <sup>(54)</sup>, ha ambito a mettere a disposizione degli Stati membri ingenti risorse per fronteggiare il fenomeno dei NEET e, più in generale, per supportare i giovani nella complessa fase di transizione scuola-università-lavoro <sup>(55)</sup>, anche a scopo di mitigare gli effetti del Covid-19 sulla popolazione giovanile. Le linee guida della Raccomandazione hanno previsto che i NEET dovessero essere presi in carico da un ente titolato all'implementazione delle azioni della Garanzia entro quattro mesi dall'entrata nello stato di disoccupazione o dall'uscita dal circuito di istruzione formale. L'obiettivo era quindi quello di rendere possibile che un giovane potesse ricevere un'offerta, qualitativamente valida, di lavoro o di reinserimento in un ciclo di studi o formazione entro i limiti temporali suddetti.** Con questi obiettivi, il programma ha inteso definire alcuni pilastri del sistema di "garanzia" relativi all'importanza della prevenzione e dell'intervento tempestivo, della mappatura e del tracciamento dei NEET e, non da ultimo, della personalizzazione dei servizi ai fini di una risposta il più aderente possibile alle esigenze dell'utenza <sup>(56)</sup>.

---

<sup>52</sup> EUROSTAT, Statistics on young people neither in employment nor in education or training, 2022 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics\\_on\\_young\\_people\\_neither\\_in\\_employment\\_nor\\_in\\_education\\_or\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training)

<sup>53</sup> J. TOSUN, *Promoting Youth Employment Through Multi-organizational Governance*, in *Public Money & Management*, 2017, n. 1, p. 40.

<sup>54</sup> La Garanzia Giovani "rafforzata" ha previsto l'estensione della fascia di età dei beneficiari delle misure, portandola fino a 29 anni. Tuttavia, l'Italia, come altri Paesi europei, aveva già previsto nel proprio piano nazionale di implementazione della Garanzia l'estensione dell'età fino a 29 anni.

<sup>55</sup> PASTORE E OECD; L. CASANO, F. SEGHEZZI (a cura di), *I giovani tra mercato e non mercato. Lavoro, competenze e nuove professionalità*, Rapporto di ricerca Unipolis-Fondazione ADAPT, 2021, pp. 57-60.

<sup>56</sup> R. SANTOS-BRIEN, *Effective outreach to NEETs. Experience From the Ground*, European commission, 2018.

Tra le misure previste nell'alveo del programma erano ricomprese la possibilità di attivare tirocini di formazione e orientamento, percorsi di apprendistato, percorsi di accompagnamento al lavoro, attività di formazione, incentivi occupazionali a favore del datore di lavoro per l'assunzione di giovani, servizio civile e supporto all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità. La presenza di un così ampio ventaglio di misure ha reso evidenza della natura mista con cui è stato concepito il programma che ha di fatto occupato una posizione intermedia tra il paradigma del **work first approach** e il paradigma del **human capital development approach** (57).

Se infatti la Garanzia, da una parte, ha ricompreso misure riconducibili all'aspetto più formativo e di sviluppo del capitale umano per aumentare l'occupabilità dell'individuo nel medio-lungo periodo, dall'altra parte, essa ha altresì considerato misure direttamente legate al mercato del lavoro, come gli incentivi occupazionali, che mirano al rapido inserimento della persona nel mercato, sostenendo il datore del lavoro nell'assunzione di nuovo personale. In generale, il programma ha quindi previsto che gli Stati membri definissero un sistema di "garanzia", atto a delineare un perimetro temporale chiaro di intervento da parte delle istituzioni, da integrare con una serie di misure di "attivazione" volte a favorire la reintegrazione dei NEET nella società attraverso un percorso di studi e formazione o attraverso un'occupazione (58).

In base a questa logica si è perseguito un obiettivo di *empowerment* inteso come capacità di concorrere alla definizione del proprio percorso di emancipazione e di sviluppo di un capitale sociale e relazionale per perseguire l'inserimento nella società attraverso un percorso di studi o un lavoro (59).

**Nonostante l'ampio ventaglio di iniziative, a quasi un decennio dall'avvio del programma nel nostro paese, la misura prevalentemente adoperata è stata quella del tirocinio, suscitando non poche polemiche circa la genuinità di un sistema che ha portato ad una evidente proliferazione di stage extracurricolari nel nostro paese** (60), lasciando al contempo quasi inutilizzato lo strumento dell'apprendistato su cui, peraltro, si basa in modo efficace gran parte del sistema di transizione nel mercato del lavoro di alcuni Paesi europei (61). I numeri dei più recenti monitoraggi ANPAL dicono infatti di quasi 600mila tirocini extracurricolari attivati con i fondi della

---

<sup>57</sup> Sul tema si veda: C. LINDSAY, *Work First Versus Human Capital Development in Employability Programs*, in U. KLEHE, E. VAN HOOFT (a cura di), *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*, Oxford University Press, 2014, pp. 561-574.

<sup>58</sup> V. ESCUDERO, E. LÓPEZ MOURELO, *The European Youth Guarantee: A Systematic Review of Its Implementation Across Countries*, ILO Working Paper, 2017, n. 21, p. 1.

<sup>59</sup> G. TERZO, *Il Terzo settore come driver delle politiche di attivazione dei giovani Neet in un'ottica di "secondo welfare"*. Alcune riflessioni a margine dell'iniziativa Youth Guarantee, Paper presentato in occasione del XII Colloquio Scientifico sull'impresa sociale, 25-25 maggio 2018, Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università degli Studi di Trento, p. 9.

<sup>60</sup> T. GALEOTTO, *Garanzia Giovani e tirocini: le ragioni della grande diffusione degli stage extracurricolari*, Bollettino ADAPT 27 giugno 2022, n. 25.

<sup>61</sup> M. TIRABOSCHI, *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, 2012, n. 2, in DRI, pp. 431-434.

Garanzia tra il 2014 e il 2021 e di appena 1.500 percorsi di apprendistato. Dati che permettono di cogliere l'evidente difficoltà dei nostri servizi per il lavoro nel mettere a sistema le misure più complesse di politica attiva e del lavoro <sup>(62)</sup>. A questo aspetto, si aggiunge una più generale difficoltà degli operatori del mercato del lavoro ad andare oltre la semplice presa in carico per inserire la persona in un vero percorso di reinserimento formativo, lavorativo o sociale. Ad esempio, sempre nel caso della Garanzia Giovani a fronte di quasi 1 milione e 400mila presi in carico al programma, soltanto 768mila hanno concluso un percorso di politica attiva <sup>(63)</sup>. Al netto delle difficoltà implementative e dei limiti riscontrati, il programma della Garanzia Giovani ha rappresentato un esempio di come le politiche attive possono rappresentare una leva di contrasto alla disoccupazione e all'inattività giovanile attraverso la promozione di azioni di "attivazione" volte all'integrazione dei giovani nel tessuto lavorativo o formativo <sup>(64)</sup>.

Non da ultimo, la promozione di **percorsi di formazione professionale** anche tramite l'utilizzo dell'apprendistato e del tirocinio rappresenta una via di *engagement* efficace per quei giovani a maggior rischio di abbandono all'interno dei percorsi di studio tradizionali. A questo proposito, la combinazione tra momenti teorici in aula e apprendimento pratico attraverso esperienze laboratoriali e in azienda rappresenta un appiglio importante per quei giovani con una maggior vocazione pratica. Infatti, in quei Paesi con una forte propensione all'utilizzo di strumenti come l'apprendistato il mercato del lavoro giovanile registra *performance* migliore anche per la capacità di questi percorsi di formare e inserire le persone nel mercato del lavoro in modo tutelato ed efficace <sup>(65)</sup>.

## 1.5 Esperienze e buone pratiche

Sempre nell'universo dei programmi di politica attiva del lavoro, e in particolare della Garanzia Giovani, sono diverse le buone pratiche che rappresentano un modello di implementazione delle azioni di contrasto al fenomeno dei NEET. Tra questi vi è l'approccio **Public-Private-People-Partnership**, già ampiamente adoperato in Paesi come Svezia e Finlandia, che si basa su una modalità di gestione di progetti territoriali attraverso forme di **multistakeholder governance** e di **progettazione partecipata** tra tutti gli attori coinvolti a livello locale (istituzioni pubbliche, parti sociali, imprese, terzo settore). In questo modo, si intende favorire la condivisione delle priorità, delle risorse e delle responsabilità del progetto al fine di permettere una collaborazione sinergica volta al raggiungimento degli obiettivi preposti. Questa capillare modalità di coinvolgimento nella progettazione e nell'implementazione di un programma permette infatti di contravvenire all'inefficienza di una logica eccessivamente verticistica e distaccata dalle

---

<sup>62</sup> ANPAL, *Verso la nuova Garanzia Giovani. Una revisione narrativa delle valutazioni sulle valutazioni delle politiche attive del lavoro rivolte ai giovani*, 2022, Collana Biblioteca ANPAL n. 21, p. 16.

<sup>63</sup> ANPAL, 2022, p. 14.

<sup>64</sup> M. BUSSI, P. GRAZIANO, *Europeanisation and the Youth Guarantee: The Case of France*, in *International Journal of Social Welfare*, 2019, n. 28, p. 396.

<sup>65</sup> *Ivi*, pp. 51-52.

esigenze e dalle particolarità locali, sia in termini di organizzazione degli interventi dei diversi attori che in termini di risposta a specifici fabbisogni dell'utenza (<sup>66</sup>).

Tra le esperienze di questo tipo presenti in Italia vi sono alcuni esempi di interesse, come il progetto "**NeetWork**" (<sup>67</sup>), promosso da Fondazione Cariplo. Il programma, con lo scopo di avvicinare i NEET alle misure di Garanzia Giovani, si è posto il problema di come raggiungere in modo più efficace e diretto i giovani in stato di vulnerabilità. **A questo proposito ha previsto l'utilizzo dei social network e di campagne di comunicazione ad hoc per la diffusione di informazioni sul progetto e sulle opportunità offerte dalla Garanzia Giovani.** Parte fondamentale di *NeetWork* sono gli enti partner del Terzo Settore che ospitano i giovani all'interno delle proprie realtà attraverso tirocini co-finanziati con i fondi del progetto. Il loro coinvolgimento risulta essere particolarmente funzionale a coniugare una funzione formativa per favorire l'inserimento occupazionale e una di inclusione sociale grazie al *know how* di queste organizzazioni in materia.

Un'altra esperienza di interesse è rappresentata dal progetto "**Lavoro di Squadra**" (<sup>68</sup>) promosso dall'organizzazione *Action Aid* che coinvolge giovani NEET in percorsi motivazionali utili al reinserimento in un percorso di studi o formazione o nel mercato del lavoro. La particolarità del progetto risiede nel coinvolgimento dei giovani in attività sportive e di gruppo al fine di sviluppare competenze trasversali e migliorare il proprio livello di autostima. A questo si affianca anche un intenso lavoro di orientamento professionale e/o formativo per migliorare la propria capacità di inserimento nel mondo del lavoro.

Come emerge dalle particolarità di queste esperienze, gli strumenti e i modelli di contrasto al fenomeno dei NEET non possono essere circoscritti a mere iniziative di politica attiva del lavoro. In tal senso, il processo di "attivazione" dei giovani in certo stato di vulnerabilità richiede un approccio più ampio indirizzato anche alla dimensione sociale, emotiva e psicologica del giovane. A questo proposito, i nuovi mezzi di comunicazione e condivisione digitale (Instagram, Facebook, Tik Tok, ecc.), su cui in modo particolare i giovani sono molto presenti, possono rappresentare una finestra di ingresso più efficace nell'"aggancio" dei NEET che, in molti casi, faticano ad orientarsi e ad individuare quei soggetti e quelle istituzioni, quali i centri pubblici per l'impiego o le agenzie per il lavoro, che potrebbero essergli utili nell'intraprendere un percorso di inserimento nella società. Al tempo stesso, il coinvolgimento in attività alternative, come quelle ludiche e quelle sportive, possono rappresentare un efficace trampolino di lancio per il recupero dell'autostima e, conseguentemente, per l'avvicinamento del giovane ad un percorso di inclusione lavorativa, formativa e sociale.

Come emerge da alcune analisi riportate dall'OCSE (<sup>69</sup>), al fine di contrastare il fenomeno dei NEET, i governi e le istituzioni devono anche intraprendere azioni di

---

<sup>66</sup> G. TERZO, 2018, p. 10.

<sup>67</sup> NeetWork <http://www.neetwork.eu/>.

<sup>68</sup> Lavoro di Squadra <https://www.actionaid.it/progetti/lavoro-di-squadra>

<sup>69</sup> OECD, *The NEET Challenge: What Can be Done for Jobless and Disengaged Youth?*, Society At a Glance 2016: OECD Social Indicators, 2016.

prevenzione e di contenimento degli abbandoni, un fenomeno particolarmente complesso da prevedere per via del fatto che raramente accade come un evento improvviso. **In molti casi, infatti, si tratta di “fughe” gradualmente segnate da momenti di intermittenza nella partecipazione attiva ai percorsi di studio che spesso seguono il ritmo dei momenti di instabilità, individuale e familiare, più o meno continui nel tempo.** Da un punto di vista operativo, è essenziale un coinvolgimento delle famiglie, delle istituzioni scolastiche e dei servizi sociali in una capillare azione di prevenzione e monitoraggio delle situazioni di maggiore criticità.

Una buona pratica è sicuramente quella della **Svezia** dove le istituzioni scolastiche sono tenute ad un rigido controllo delle assenze da parte degli studenti e all'obbligo di comunicazione alle autorità locali in riferimento ad eventuali abbandoni o a situazioni di particolare disagio al fine di attivare un processo di rintracciamento dello studente o di pronto intervento in situazioni delicate che possono precedere l'abbandono. Questo tipo di rilevazioni, oltre ad essere uno strumento di supporto ai giovani in difficoltà, possono anche fungere da cartina tornasole utile alla valutazione del funzionamento del sistema di istruzione e formazione e alla programmazione di azioni specifiche laddove le situazioni sembrano presentare gradi di maggiore criticità <sup>(70)</sup>.

Altre iniziative di risposta possono essere individuate nell'inserimento all'interno delle strutture scolastiche di figure specializzate dedite al supporto psicologico e sociale dei giovani in maggiore difficoltà. In altri casi, possono essere attivati anche dei servizi esterni da parte di soggetti terzi all'istituzione scolastica (cooperative, associazioni, organizzazioni non governative). Interventi di questo tipo possono essere attivati in quelle situazioni di evidente criticità che necessitano di un aiuto più strutturale anche con il coinvolgimento delle famiglie. In tal senso, un supporto così strutturato risulta di particolare utilità laddove sia necessaria, ad esempio, l'azione tempestiva di servizi anche di tipo sanitario per assistere giovani che soffrono di instabilità mentale o di gravi disturbi sociali <sup>(71)</sup>.

Non da ultimo, possono rappresentare un utile strumento di riscatto e di contrasto al fenomeno dei NEET, effettivi o potenziali, anche i programmi di formazione e lavoro estivi promossi a livello locale. Un esempio virtuoso viene da **New York** che fin dal 1960 ha promosso progetti di questo tipo nell'ambito del **Summer Youth Employment Program**, un programma che offre esperienze di apprendimento ai giovani, attraverso attività lavorative e formative, al fine di stimolare le capacità di apprendimento e di favorire il raggiungimento di obiettivi quali la conclusione del percorso di studi e l'inserimento nel mondo del lavoro, incidendo positivamente anche sul tasso di criminalità ed altri indicatori sociali <sup>(72)</sup>.

Dalle diverse esperienze qui brevemente riportate emergono alcune specifiche che è di interesse rilevare per la “modellizzazione” di questo tipo di interventi e per la buona riuscita dei progetti. Tra questi punti spicca in particolare l'esigenza di

---

<sup>70</sup> Ivi, p. 45.

<sup>71</sup> Ivi, p. 46.

<sup>72</sup> A. GELBER, A. ISEN, J. B. KESSLER, *The Effects of Youth Employment: Evidence from New York City Lotteries*, in *The Quarterly Journal of Economics*, 2016, n. 1, pp. 423–460.

personalizzare l'azione di supporto ai NEET e di predisporre un'organizzazione e un'implementazione delle misure che non sia verticistica, bensì partecipativa e coordinata tra i diversi attori coinvolti. In tal senso, la pluralità di quest'ultimi, sia in termini di competenze specifiche sia in termini di *network* in cui sono inseriti, permette di portare avanti un'azione più capillare e diffusa di contrasto al fenomeno dei NEET, nella consapevolezza che occorre agire su diversi piani, e non solo in ambito lavorativo, come quello sociale e psicologico, predisponendo strumenti e misure che permettano di prendersi cura anche su queste dimensioni.

## Capitolo 2 - Il progetto Net-work 4 NEET. Struttura, obiettivi e strumenti

### 2.1 Le origini del progetto

Le origini del progetto risalgono al **2019** e, precisamente, al Bando “**Orientamento, Formazione, Lavoro**” (di seguito “Il Bando”), promosso dalla **Fondazione Istituti Educativi di Bergamo** <sup>(73)</sup>.

Il Bando, con una dotazione economica pari a 500.000 euro, è stato promosso dalla Fondazione con la finalità di sviluppare progetti aventi come obiettivo il favorire **l'accesso diffuso a servizi di orientamento, formazione e inserimento lavorativo destinati ai giovani under-30**.

**Tale obiettivo nasce dalla constatazione dell'elevato numero di giovani disoccupati, inoccupati e NEET** presenti (anche) nella provincia di Bergamo, e per offrire agli operatori locali (enti sociali, enti formativi, imprese) risorse utili a sviluppare modelli innovativi per affrontare tale criticità, capaci di durare nel tempo.

**Il tutto, inserito nella più ampia cornice delle trasformazioni sociali, culturali, economiche e tecnologiche che stiamo attraversando**, le quali – tra le altre cose – richiedono anche un diverso approccio ai servizi già ricordati, improntato alla promozione di efficaci percorsi (e di una nuova cultura) di apprendimento continuo, uno strumento necessario per favorire l'occupabilità nel mondo del lavoro.

**Ogni progetto, della durata minima di 18 mesi, avrebbe potuto richiedere un cofinanziamento massimo pari al 70%, e comunque fino ad un massimo di 100.000 euro**, ed essere presentato da un partenariato composto da diversi soggetti (almeno 3), tra i quali dovevano essere inclusi un soggetto operante nel settore dell'istruzione o della formazione e almeno un'azienda operante nei settori industriale, commerciale, dei servizi. Ogni progetto doveva inoltre avere come orizzonte territoriale di riferimento nel quale realizzare le proprie attività la provincia di Bergamo.

**È stato possibile presentare progetti a partire dal 2 aprile 2019 e fino al 30 giugno 2019**. Ad agosto sono stati pubblicati sul sito della Fondazione i progetti finanziati e

---

<sup>(73)</sup> Fondazione che opera sul territorio bergamasco. “Persegue, tra l'altro, il fine dello sviluppo della persona umana attraverso iniziative di carattere educativo e formativo. Pertanto, la Fondazione ha dedicato particolare attenzione al tema dell'educazione e formazione delle giovani generazioni, sia operando direttamente (Scuola Materna “Emilio Costanzo Piazzoni” di Castel Cerreto e Scuola dell'infanzia Alessandra Benvenuti di Bergamo) che in forma indiretta, (Scuola Imiberg e Polo Scolastico Collegi degli Angeli).” Per approfondire: <https://www.istitutieducativi.it/storia-missione/>.

la relativa graduatoria <sup>(74)</sup>, e i progetti hanno dovuto avere inizio entro 3 mesi dalla data di comunicazione dell'approvazione e finanziamento.

---

(74) Maggiori informazioni sul Bando sono disponibili qui: <https://www.istitutieducativi.it/wp-content/uploads/2021/01/ofl-BANDO-ORIENTAMENTO-FORMAZIONE-LAVORO.pdf> e qui: <https://www.istitutieducativi.it/bando-orientamento-formazione-lavoro/>.

## 2.2 La struttura del progetto “Net-work 4 NEET”

### 2.2.1 I partecipanti

Il progetto è stato ideato e presentato da un **partenariato** particolarmente composito, nel quale sono presenti enti del terzo settore, realtà formative ed educative, enti locali, imprese (sociali e non). Di seguito l'elenco dei sottoscrittori dell'accordo di partenariato:

- Associazione Formazione Professionale del Patronato S. Vincenzo
- Sol.Co Città Aperta
- Mestieri Lombardia / Sportello Bergamo
- Cooperativa Sociale AEPER
- Comune di Bergamo – Informagiovani
- Cooperativa Sociale Patronato San Vincenzo
- Istituto Palazzolo
- Cooperativa l'Impronta
- Agatha ONLUS
- Cooperativa Generazioni FA
- Cooperativa Il Pugno Aperto
- Cooperativa Impresa Sociale Ruah
- Ecosviluppo ONLUS
- Cooperativa della Comunità ONLUS
- Cooperativa Bergamo Lavoro
- Cooperativa Biplano
- Belgravia, società agricola consortile
- Confagricoltura Bergamo
- Seristir snc
- Goal Spa
- Leroy Merlin Italia Spa
- Associazione Culturale Arketipos
- Magris Spa
- Zerouno Impresa Sociale
- Farmol Spa

### 2.2.2 I destinatari

**Un primo elemento originale del progetto “Net-work 4 NEET” riguarda i destinatari individuati.** Principali beneficiari del progetto sono stati infatti i **NEET c.d. “vulnerabili”**, coloro cioè che “involontariamente subiscono delle mancanze o avversità che gli precludono o rendono più difficile l'accesso a determinati lavori o tipi di formazione”. Si tratta quindi di un sottoinsieme della più ampia categoria di NEET, che ricomprende anche coloro che, per ragioni contingenti, si trovano solamente temporaneamente in questa categoria. I NEET “vulnerabili” ricadono invece in quest'ultima a partire, spesso, da problematiche e criticità legate al proprio vissuto familiare e personale, le quali rendono particolarmente difficoltoso abbandonare questa condizione.

All'interno di questo gruppo, e a partire proprio dalla consapevolezza delle tante, diverse possibili ragioni all'origine di tali difficoltà, sono stati individuati due ulteriori gruppi, corrispondenti ai due target oggetto del progetto:

- **Target / Gruppo 1: giovani di età tra i 16 e i 18 anni** che pur avendo esaurito l'obbligo scolastico (10 anni di istruzione) non sono inseriti nel sistema leFP e non possono quindi svolgere tirocini curriculari o ottenere una qualifica professionale
- **Target / Gruppo 2: giovani donne di età 18-21 anni e 22-29 anni** che si trovano in condizione di fragilità a causa di problemi familiari, di difficoltà di adattamento, di forte demotivazione o anche di problemi di natura psicologica.

**La selezione è stata compiuta anche a partire dall'approfondimento di alcune criticità che spesso riguardano questi gruppi: la povertà educativa e la dispersione scolastica**, entrambe determinate (anche) da condizioni personali e familiari di disagio sociale ed economico che richiedono, per essere correttamente affrontate, un approccio non "lavoristico" al problema: non si tratta cioè di ridurre queste problematiche all'assenza di lavoro, come se un'offerta di impiego adeguata potrebbe, da solo, permettere definitivamente l'uscita dalla condizione di NEET. Si tratta infatti di giovani a cui è necessario offrire un sostegno costante finalizzato ad una loro riattivazione, e di misure pensate per loro e non astrattamente "calate dall'alto": si può facilmente immaginare, in questo, la limitata efficacia di una proposta di lavoro full time per una giovane madre NEET, oppure l'offerta di un tirocinio extracurricolare o di un percorso di formazione "tradizionale" per un giovane che ha abbandonato gli studi e si trova ora in una condizione di passiva attesa.

**Non solo. I Target individuati sono quelli che con più difficoltà accedono all'offerta di politiche attive, come ad esempio il programma Garanzia Giovani.** Tali limitazioni, in parte venute meno con la nuova programmazione di Garanzia Giovani, hanno orientato i partner di progetto verso un'azione strategica integrativa di policy già esistenti, così da affrontare direttamente e contrastare il rischio di (ulteriore) emarginazione, determinata dall'assenza di risposte adeguate, dei giovani NEET.

### **2.2.3 Le macro-attività**

**Il progetto è stato strutturato attorno a 6 macro-attività**, 4 se si escludono la prima (management del progetto) e l'ultima (comunicazione). A proposito della prima, è opportuno qui richiamare la costituzione di una **Cabina di Regia** del progetto, con i seguenti partecipanti: AFP Patronato San Vincenzo, AEPER, Mestieri Lombardia, Generazioni FA e Comune di Bergamo – Informagiovani, che ha seguito e monitorato le diverse attività del progetto. **I principali protagonisti del partenariato saranno approfonditi nel successivo capitolo 3.**

#### **1. Rete territoriale segnalante**

**Un ulteriore elemento caratterizzante il progetto è stata la costituzione di un'ampia rete segnalante, composta da tutti i partner e dai loro contatti sul territorio.** Scopo della rete è stato quello di entrare in contatto con i giovani NEET e realizzare attività di primo orientamento.

**A sua volta, questa rete è stata controllata da due equipe, corrispondenti ai due Target del progetto, ognuna coordinata da due operatori di territorio.** Strumento principale della Rete è stata la scheda di segnalazione, su cui si avrà modo di tornare più avanti.

**Questa Rete non è però stata pensata come “piatta”, come se i rapporti tra i partner fossero tutti sullo stesso piano e indifferenti uno all'altro: sono invece state costituite delle filiere di servizi di ingaggio-orientamento-formazione-lavoro,** che hanno radunato determinati partner in base alle finalità che si volevano raggiungere. Filiere più orientate all'inclusione sociale, o alla riattivazione, altre più attente ai fabbisogni del mercato del lavoro e agli inserimenti aziendali, altre ancora improntate sul rientro in un percorso formativo. Una rete quindi multicentrica e plurale.

**Questa – articolata – struttura, da sola, non avrebbe però potuto garantire il raggiungimento delle finalità del Progetto, che infatti prevedano la formazione di alcuni coach di rete,** chiamati a far “vivere” le filiere aiutando gli orientatori dei diversi enti nell'individuazione delle migliori proposte da formulare ai beneficiari.

**Al buon funzionamento della Rete si è provveduto anche grazie alla formazione** di coach e orientatori, realizzata tra i mesi di luglio e settembre 2021, e i momenti di valutazione che hanno consentito di mettere in luce aspetti positivi e criticità riscontrate, ed intervenire di rimando, anche riprogettando alcuni elementi.

## **2. Rete territoriale di aziende**

Il **coinvolgimento attivo delle imprese** è un obiettivo fondamentale per la buona riuscita di azioni che mirino all'inserimento nel mondo del lavoro, ma anche per una più ampia condivisione dei fabbisogni e delle particolarità dei NEET, che anche le imprese devono conoscere per progettare, da parte loro, progetti efficaci di formazione e lavoro.

Questa macro-azione ha avuto come obiettivo proprio quello di **costruire una rete tra i partner del progetto e aziende del territorio, con le quali co-progettare percorsi di inserimento, di formazione, di lavoro dedicati ai NEET.** Più nello specifico, sono stati messi a disposizione due coordinatori di territorio, uno per Target, aventi il compito di rapporti con le imprese; inoltre, sono state realizzate attività formative per 10 tutor aziendali, informati sia sul fenomeno NEET, che sugli strumenti utili a favorire il loro ingresso nel mondo del lavoro, come i tirocini e l'apprendistato.

## **3. Ingaggio e primo orientamento**

**Ad ogni partecipante segnalato dalla Rete è stato proposto di realizzare una breve video-candidatura per approfondire le ragioni alla base della sua partecipazione**

**al progetto.** Questo primo passaggio è stato pensato quale momento utile ad una prima attivazione del NEET coinvolto. Successivamente, grazie alla messa a disposizione di un **team di ingaggio-orientamento**, è stata condotta un'analisi delle informazioni contenute nella scheda segnalante, in modo tale da costruire un profilo quanto più realistico dei bisogni e delle caratteristiche del giovane, e coordinarsi di conseguenza con i coach di rete per l'individuazione della filiera a lui più corrispondente.

#### **4. Azioni di sostegno alla motivazione, alla formazione e all'inserimento nel mondo del lavoro**

Dopo la fase di orientamento, i beneficiari hanno potuto beneficiare di tre diversi percorsi:

- **Apprendistato di primo livello, finalizzato al conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale;**
- **Tirocinio extra-curricolare;**
- **Azioni di contrasto dell'inattività attraverso percorsi personalizzati e sviluppo apprendimenti**

**La messa a disposizione di un paniere di servizi diversificati è funzionale ai diversi, possibili, profili NEET ingaggiati.** Evidentemente quelli che avrebbero avuto più difficoltà nel caso di un rapido ingresso nel mondo del lavoro, sarebbero stati destinati alle azioni di contrasto dell'inattività, all'estremo opposto quelli invece più facilmente occupabili grazie anche ad un reinserimento formativo all'apprendistato di primo livello, quelli che invece non avrebbero richiesto un'ulteriore frequenza a corsi di formazione al tirocinio extracurricolare.

Particolare attenzione meritano le **azioni di contrasto all'inattività**, elemento indubbiamente innovativo previsto dal progetto e ben più articolato dei due precedenti. Questo percorso si diversificata in base ai partecipanti coinvolti.

Per il **Target 1**, si struttura in un primo periodo di riattivazione realizzato grazie alla partecipazione ad attività laboratoriale e ad un supporto orientativo costante. **L'idea alla base di questa proposta è quindi quella di accompagnare, passo dopo passo, il NEET nella sua esperienza di riattivazione, proponendogli e valutando poi con lui attività contraddistinte dalla valorizzazione di processi di apprendimento work-related**, basati sull'attività pratica. Un secondo periodo è stato invece finalizzato ad avvicinare i giovani al mondo del lavoro, grazie a testimonianze aziendali e a visite guidate, seguito poi da un'ultima fase di rielaborazione e giudizio su quanto vissuto e la proposta di un eventuale tirocinio, anche curricolare, al termine del percorso. Per la realizzazione di questa attività sono stati formati (anche) 4 coach con finalità educativa-orientative.

Per il **Target 2**, il percorso proposto è simile ma preceduto dalla **messa a disposizione di voucher per la partecipazione a corsi intensivi – della durata di circa 40 ore – di formazione professionale** nel caso di NEET con un livello di competenze particolarmente basso, e si articola successivamente come il percorso strutturato per il Target 1, anche se si conclude non con un tirocinio curricolare ma

extracurriculare. Anche per questa attività si è fatto ricorso alle competenze di 4 coach con finalità educativa-orientative.

#### **2.2.4 Prospettive**

**L'elemento prospettico è decisivo per comprendere la finalità del progetto Network 4 NEET.** Gli obiettivi, infatti, non sono meramente quantitativi: è stato chiaro fin da subito, ai partner del progetto, che grazie ad essa non si sarebbe risolta, in un arco di tempo contenuto, la problematica dei NEET a Bergamo. Piuttosto, l'ambizione è stata quella di affrontare con una logica innovativa e progettuale un problema purtroppo endemico della nostra società, costruendo una rete forte e capace di durare nel tempo.

**Ben al di là quindi dei confini temporale del progetto e del finanziamento reso possibile dal bando, si è quindi lavorato con una prospettiva di lungo corso, mirando a stabilire collaborazioni e relazioni secondo una logica nuova, di integrazione tra servizi e quindi di loro efficientamento, ponendo al centro la persona e il suo (e i suoi) bisogni.** Una rete capace di integrare competenze, metodi e strumenti diversi, per garantire risposte adeguate a bisogni sempre più complessi, irriducibili ad una logica binaria secondo la quale il bisogno dei NEET è o di natura formativa, e quindi devono essere re-inseriti in un percorso di studio, oppure di natura lavorativa, e quindi devono ricevere adeguate proposte di impiego. Piuttosto, si tratta di comprendere come davanti al vissuto personale, soprattutto dei NEET vulnerabili, non è possibile dare risposte riduttive.

**I singoli enti passano così dal ragionare in termini di servizi individualmente offerti al considerare prima di tutto la persona e i suoi bisogni, e di rimando ad individuare le filiere di servizi e i partner migliori all'interno della rete stesso, in una logica partecipativa, integrativa, collaborativa.**

#### **2.2.5 Le modifiche intercorse a causa della pandemia**

Il progetto avrebbe dovuto avere una durata pari a 27 mesi, da novembre 2019 a dicembre 2021. L'evento pandemico, oltre a complicare – come ricordato nel capitolo precedente – la situazione dei NEET, ha resa necessaria una rimodulazione del progetto stesso, sia in termini di contenuti che di durata.

**Le attività, iniziate negli ultimi mesi del 2019, sono state infatti bruscamente interrotte dalla pandemia.** Con l'approvazione di FIEB, il progetto è stato quindi rimodulato.

L'unica attività realizzata prima dell'interruzione era stata la costituzione della Rete Segnalante. **Il 15 gennaio 2021 le attività sono riprese**, con le seguenti modifiche rispetto all'impianto del progetto originario:

- 1) Una valorizzazione della figura dei coach di rete, prevista dopo la modifica per tutti i beneficiari del progetto, e non solo per alcuni target prestabiliti
- 2) La modifica di alcune attività formative dedicate ai tutor, in quanto realizzate a distanza;

- 3) L'aumento e il potenziamento (anche in termini di ore dedicate) delle attività di orientamento, anche a causa dell'impatto del fenomeno pandemico sulla condizione dei giovani NEET;
- 4) La valorizzazione del ruolo dei coach di rete anche per le azioni di contrasto all'inattività.
- 5) La conclusione dei lavori entro il 31 dicembre 2022.

## 2.3 Gli obiettivi

Gli obiettivi perseguiti dal progetto Net-work 4 NEET possono essere raggruppati in **due macro-tipologie**: gli obiettivi quantitativi e quelli qualitativi.

Nella prima categoria rientrano i **target fissati per ogni macro-attività indicata nel progetto**:

Macro-attività	Principali target e risultati attesi
<b>Rete territoriale segnalante</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attivazione e coinvolgimento attivo di 20 soggetti territoriali per una rete segnalante stabile e collaborativa;</li> <li>• Raccolta di almeno 50 segnalazioni complessive sui due target: circa 30 per il target 16-18 e circa 20 per il target giovani donne di 18-29 anni;</li> <li>• Attivazione di almeno 40 percorsi di ingaggio-orientamento-formazione-lavoro complessivi sui due target;</li> <li>• Formazione di almeno 10 operatori di territorio per attività di coaching guidando i beneficiari lungo i percorsi di ingaggio-orientamento-formazione-lavoro.</li> </ul>
<b>Rete territoriale di aziende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliamento della rete di aziende fino ad almeno 15 aziende attive del territorio provinciale;</li> <li>• Coinvolgimento di almeno 10 referenti aziendali in un incontro di sensibilizzazione sui target beneficiari;</li> <li>• Coinvolgimento di almeno 10 aziende in percorsi anche on the job di formazione dei tutor aziendali;</li> <li>• Coinvolgimento di almeno 10 aziende nelle azioni di diffusione degli esiti progettuali.</li> </ul>
<b>Ingaggio e primo orientamento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborazione di un database condiviso a livello di network contenente le informazioni raccolte sui due gruppi target;</li> <li>• attivazione di almeno 35 percorsi di formazione-lavoro di varia composizione;</li> <li>• attivazione di n. 30 cicli di incontri individuali per il target 16-18 anni e 20 cicli di incontri individuali le giovani donne di 19-29 anni;</li> <li>• completamento di n. 40 cicli di incontri individuali.</li> </ul>
<b>Azioni di sostegno alla motivazione, alla formazione e all'inserimento nel mondo del lavoro</b>	<p><u>Sotto-Attività: Apprendistato</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgimento di almeno 5 realtà aziendali rispetto all'utilità dello strumento;</li> <li>• Avvio di almeno 3 percorsi in apprendistato duale;</li> <li>• Realizzazione di almeno 9 incontri complessivi tra coach, referente dell'ente di formazione e referente aziendale per la valutazione congiunta dei percorsi attivati.</li> </ul>

	<p><u>Sotto-Attività: Tirocini extracurricolari</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• coinvolgimento di almeno 10 realtà aziendali rispetto all'utilità dello strumento;</li> <li>• attivazione di almeno 5 tirocini extra-curricolari;</li> <li>• conclusione di almeno 4 tirocini extra-curricolari senza chiusure anticipate;</li> <li>• attivazione di almeno 2 contratti di assunzione nei 6 mesi successivi alla conclusione del tirocinio</li> </ul> <p><u>Sotto-Attività: Azioni di contrasto dell'inattività</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• una frequenza media alle attività di laboratorio pari ad almeno il 75%;</li> <li>• coinvolgimento di 5 realtà aziendali nelle visite/testimonianze;</li> <li>• attivazione di almeno 15 tirocini curricolari;</li> <li>• conclusione di almeno 10 tirocini extra-curricolari senza chiusure anticipate.</li> </ul>
--	--

Questo per quanto riguarda i target e gli obiettivi che sono stati definiti come quantitativi. Per quanto invece riguarda le **finalità più generali, o qualitative**, scopo del progetto Net-work 4 NEET è stato quello di:

- **Costruire una rete, duratura nel tempo**, capace di far fronte alle criticità evidenziate dal fenomeno NEET (e non solo) grazie ad un approccio con al centro la persona e i suoi bisogni, e figure capaci di orientarsi nella rete stesse e suggerire ai beneficiari i servizi e le proposte a loro maggiormente corrispondenti, a partire da un'attenta valutazione del profilo e del background di ognuno di loro;
- **Efficientare e integrare strumenti e attività realizzate da diversi soggetti sul territorio bergamasco**, così da promuovere la condivisione di conoscenza, migliorare i servizi offerti, favorire una specializzazione reciproca e contribuire a consolidare la rete di servizi socioeducativi e formativi;
- **Favorire l'attivazione dei giovani, a partire da un'adeguata comprensione della complessità del fenomeno NEET** e delle sue diverse, e molteplici, sfaccettature, attraverso la messa a disposizione di una molteplicità di strumenti il più possibile personalizzati e flessibili così da aderire, e avere maggiori chances di successo, ai bisogni e ai desideri del NEET ingaggiato;
- **Sensibilizzare le aziende, i giovani, gli enti locali e lo stesso territorio a proposito dell'importanza di adottare logiche collaborative** e di costante co-progettazione per affrontare problematiche sociali ed economiche complesse, che richiedono il superamento di una logica separatista (da una parte il lavoro, dall'altra la formazione, da un'altra ancora i servizi socio-assistenziali ed educativi) e improntata a soluzioni standard e spersonalizzate.

## 2.4 Gli strumenti

Sono diversi gli strumenti adottati per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dal progetto. Meritano particolare attenzione la scheda di segnalazione e il ruolo del coach di rete, per la funzione innovativa che hanno svolto nell'ambito delle attività realizzate.

### 2.4.1 Focus: La scheda di segnalazione

La scheda di segnalazione è stata pensata come **strumento auto-riflessivo per il giovane NEET e dell'operatore chiamati alla sua compilazione**, oltre che come bacino di informazioni al quale attingere per migliorare la capacità di orientare all'interno delle filiere della rete i beneficiari da parte dei coach e degli orientatori. Approfondirne le caratteristiche principali è quindi particolarmente utile per comprendere le diverse funzioni svolte dalla scheda. Un modello di scheda di segnalazione, che nella versione originale è stata somministrata grazie all'utilizzo di Google Moduli, è disponibile negli allegati (p. 86).

**La scheda viene compilata dall'ente segnalante, che nelle prime sezioni descrive le modalità di presa in carico**, evidenziano in particolare se quello del beneficiario è un accesso spontaneo o su segnalazione di altre realtà. Subito vengono poi messi in evidenza i bisogni che l'ente segnalante riconosce come prioritari per il beneficiario.

**Numerose sono poi le informazioni raccolte sul beneficiario**, comprese le eventuali condizioni di svantaggio o di invalidità, così come l'iscrizione ad un Centro Pubblico per l'Impiego o l'utilizzo di servizi offerti dalle Agenzie per il lavoro, fino alla sua condizione di occupato, disoccupato o inoccupato – e i relativi dati principali, come ad esempio la durata. Sono presenti domande anche sull'attuale contesto di vita e sul numero di figli, se presenti.

**Una sezione è esplicitamente dedicata al contesto familiare**, con informazioni raccolte anche sui genitori: il loro luogo di origine, il loro stato occupazionale, il loro livello di istruzione, eventuali difficoltà in famiglia, ecc... Questo perché, pur nella consapevolezza della delicatezza di queste informazioni, è stato ritenuto fondamentale una conoscenza dei beneficiari che non si esaurisse alle più tradizionali informazioni anagrafiche, o allo stato occupazionale, ma che andasse ad approfondire anche la dimensione relazionale nella quale è inserito e dalla quale proviene il beneficiario, nella consapevolezza che tali relazioni – e la loro conoscenza – sono decisive anche per la sua attivazione e per l'individuazione dei servizi e delle proposte a lui maggiormente corrispondenti.

**Determinante è anche conoscere il livello di istruzione raggiunto dal beneficiario e, soprattutto, l'eventuale stato di dispersione o meno**, così come le leve motivazionali che hanno incoraggiato il beneficiario a frequentare corsi di formazione. Anche in questo caso, sono raccolte informazioni personali utili a tracciare un profilo quanto più dettagliato dei bisogni, delle difficoltà ma anche delle ragioni e degli elementi su cui costruire un percorso di riattivazione efficace e personalizzato.

**Come già detto, decisiva per i NEET (e non solo) e per la loro attivazione è la qualità delle relazioni vissute, e la frequenza di spazi di condivisione e conoscenza** ("contesti socializzanti" – oratorio, spazi giovanili, associazioni di volontariato, associazioni sportive, spazi di gioco o altro). Anche a questo proposito, sono raccolte informazioni dettagliate dalla scheda.

**Centrale è ovviamente la raccolta di informazione legate ad esperienze di lavoro**, con e senza contratto, di cui si chiede di segnalare la durata, l'eventuale proseguo al termine, o al contrario le ragioni dell'interruzione anticipata. Scegliere di considerare anche il lavoro senza contratto – che concretamente sta ad indicare le diverse forme di tirocinio (compresa la c.d. alternanza scuola-lavoro), di volontariato, tramite voucher, o di lavoro nero – è determinata dal fatto che solitamente i giovani o giovanissimi NEET vivono esperienze di lavoro di breve o brevissima durata, e spesso non regolati da contratti a tempo indeterminato o determinato, ma da altri strumenti come quelli citati.

**In questo senso, la scheda segnalante si presenta come uno strumento altamente flessibile**, in grado di restituire un profilo accurato del beneficiario, delle sue caratteristiche e soprattutto delle sue relazioni: quest'ultime sono risultate decisive per una comprensione non riduttiva dei bisogni dei NEET e per meglio individuare le azioni da adottare per favorire una loro attivazione.

#### **2.4.2 Focus: il coach di rete**

La figura del coach di rete è particolarmente innovativa e, data la centralità ricoperta all'interno del progetto Net-work 4 NEET, merita quindi un approfondimento dedicato. Il suo ruolo è stato particolarmente esaltato a seguito delle modifiche adottate a causa dell'emergenza pandemica, nella convinzione che oltre a costruire un'efficace rete collaborative tra diversi enti, fosse necessario anche "attivare" questa stessa rete grazie alla disponibilità di figure professionali capaci di creare connessioni tra i diversi servizi offerti, indirizzare e accompagnare i beneficiari all'interno della stessa rete.

È quindi una figura che permette l'implementazione di un diverso modello di presa in carico: non da parte di un ente, ma da parte dell'intera rete, passando da una logica orientata all'offrire al beneficiario servizi in base all'ente a cui si è rivolto, ad una logica di centralità della persona e dei suoi bisogni, a partire dai quali individuare filiere di servizi e soluzioni all'interno della rete.

Per lo svolgimento di questa attività, è stata anche predisposta un'attività formativa dedicata. Le competenze oggetto di questa attività formativa hanno riguarda sia le competenze necessarie per lo svolgimento del ruolo di coach, privilegiando un approccio pedagogico, sia conoscenze più di matrice sociologica legate ad una maggior consapevolezza delle sfide sociali, economiche e culturali oggi sperimentate, in particolar modo dai NEET. Particolare attenzione è stata data al coaching come attività promotrice di autonomia, cambiamento e sviluppo: sia nei beneficiari, sia delle relazioni tra i soggetti della rete.

Cruciale è stato poi il coordinamento tra questa figura e gli orientatori-educatori, anche al fine di evitare sovrapposizioni, ricercando la migliore sinergia nell'incrocio tra due sguardi e competenze diverse. Il coach è un orientatore "di rete", colui che accompagna e indirizza, senza sostituirsi a ruoli quali, ad esempio, quello della realizzazione di un bilancio di competenze svolto dagli orientatori o quella della costruzione del profilo in esito alla scheda di segnalazione. Particolarmente interessante e innovativa è quindi stata, come alcuni enti hanno segnalato, la sperimentazione di un'integrazione tra il ruolo dell'educatore-orientatore e quello del coach: là dove il primo "si occupa della progettazione e realizzazione del percorso di avvicinamento al lavoro", il secondo "ne sostiene la motivazione e la reale integrazione con gli altri servizi che stanno sostenendo la persona". Le due figure hanno spesso comunque collaborato assieme, ad esempio realizzando congiuntamente i primi colloqui conoscitivi.

In questo senso, il ruolo del coach non è solo quello di un "accompagnatore" del beneficiario nell'ambito del percorso che quest'ultimo andrà a svolgere, ma di continuo sostegno e riattivazione, un elemento decisivo dato la specificità della figura dei NEET, i quali non possono essere accompagnati "fino alla soglia" del corso, o dell'esperienza lavorativa-formativa, ma vanno seguiti e sostenuti nel tempo grazie ad un supporto dedicato.

## Capitolo 3 - La rete: i partecipanti

### 3.1 Introduzione

Sono di seguito presentate alcune interviste, realizzate tra giugno e settembre 2021, in presenza o tramite l'utilizzo di piattaforme di interazione online. Grazie ad esse è possibile approfondire le caratteristiche dei principali enti partecipanti al progetto Net-work 4 NEET.

Nello specifico, ad ogni ente sono state rivolte domande riguardanti la sua storia e le attività che svolge nel territorio bergamasco, il ruolo all'interno del progetto Net-work 4 NEET, e le aspettative – sia in termini di opportunità, che di criticità – che nutre nei confronti di questa iniziativa.

La scelta di inserire queste interviste nella presente ricerca è motivata dalla convinzione che la conoscenza dettagliata dei partecipanti al progetto sia un elemento necessario per comprendere anche le caratteristiche principali del modello implementato, e valutare la sua eventuale replicabilità.

In questo senso, ogni rete educativa-assistenziale-formativa è individuale, nel senso di non astrattamente replicabile, in quanto costituita da enti e associazioni dotate di una storia e di un radicamento territoriale unico. Conoscere questi elementi è allora decisivo per valutare anche le azioni e le strategie adottate, le quali verranno approfondite nei prossimi capitoli.

## 3.2 Associazione Formazione Professionale (AFP), Patronato S. Vincenzo

L'Associazione Formazione Professionale (AFP) del Patronato S. Vincenzo di Bergamo è la capofila del progetto Net-work 4 NEET. Per conoscere meglio questa realtà e per approfondire il suo ruolo all'interno del progetto, abbiamo intervistato Don Marco Perrucchini, Direttore Generale di AFP, e Giuseppe Alberghina, Project Manager dell'ufficio progettazione di AFP.

### **Che cos'è l'AFP del Patronato S. Vincenzo? Qual è la sua storia?**

**M. Perrucchini:** L'AFP è una realtà che si occupa prevalentemente di formazione, in due modi: realizzando percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), quindi corsi regionali triennali o quadriennali, e occupandosi della formazione degli adulti, occupati e disoccupati. AFP è solo una delle realtà che compongono l'Opera Diocesana Patronato S. Vincenzo, un'istituzione fondata nel 1927, qui a Bergamo, da don Bepo Vavassori. Conoscere la nostra storia penso possa aiutare a comprendere lo spirito e le finalità che ci muovono oggi ad investire (anche) nella formazione professionale. Il Patronato viene fondato per rispondere ad un'esigenza concreta: molti ragazzi e ragazze che arrivavano dalle valli bergamasche in città per lavorare si trovavano senza un posto dove stare, senza nessuno che li accogliesse. Don Bepo riorganizza il preesistente Patronato nel 1927, stabilendosi in Città Bassa, offrendo ai più giovani uno spazio in grado di ospitarli. Affianco a questa dimensione più sociale, non manca fin da subito anche una forte attenzione all'educazione di questi giovani. Da qui, nel tempo, il desiderio di promuovere un loro inserimento qualificato nel mondo del lavoro, grazie ad esperienze concrete di quella che noi oggi definiremmo formazione *on the job*. Ancora oggi, accanto ai laboratori all'avanguardia che formano i nostri giovani sono ospitate più di 300 persone in condizioni di difficoltà, a dimostrazione del perdurare di un legame e di una tensione continua tra educazione e inclusione sociale.

### **Quali attività realizzate?**

**M. Perrucchini:** AFP è oggi un ente accreditato per l'erogazione di corsi di formazione professionale presso Regione Lombardia. Abbiamo tre sedi: Bergamo, Clusone, Endine, frequentate da circa 1.000 studenti. Oltre ai corsi IeFP già ricordati, realizziamo anche corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) e partecipiamo a 3 Fondazioni ITS. Non solo: come già anticipato realizziamo anche corsi di formazione per gli adulti, ad esempio alcuni dipendenti dell'azienda Brembo realizzano le ore connesse al diritto soggettivo alla formazione previsto nel CCNL dei metalmeccanici presso i nostri laboratori. Quest'ultimi sono l'elemento qualificante la nostra offerta formativa, e ben dimostrano anche la logica che guida le nostre progettualità: promozione di luoghi di eccellenza come spazi di apprendimento, costruzione di alleanze con le imprese, forti radici locali ma sguardo internazionale.

Per quanto riguarda i luoghi, è nostra convinzione che investire in spazi dotati delle migliori tecnologie sia decisivo sia per convincere i giovani a scegliere la nostra offerta formativa, convinti di poter così toccare con mano, quotidianamente, i processi produttivi che caratterizzano il settore nel quale troveranno un impiego,

ma anche e soprattutto per costruire un clima educativo nel quale lo studente capisce, dalla cura dei dettagli e dalla qualità di ciò che manipola, che tutta quell'attenzione è per lui, per ciò che sta facendo, per ciò che sta imparando. Senza questa cura, questi luoghi altro non sarebbero che laboratori ben attrezzati: noi vorremmo fossero di più.

I laboratori dimostrano poi l'alleanza che abbiamo creato con il mondo delle imprese, senza il quale non sarebbero stati possibili: grazie alla rete di aziende che lentamente, negli anni, abbiamo costruito, siamo riusciti ad ottenere in conto visioni tecnologiche all'avanguardia che ora popolano i nostri laboratori. Così facendo siamo riusciti a disporre di spazi di apprendimento innovativi coniugando la sostenibilità economica con la strutturazione di reti di collaborazione sempre più ampie e solide con il mondo produttivo. Nei nostri laboratori i ragazzi imparano però anche a conoscere la storia della tecnologia di cui oggi dispongono, così da comprenderne la traiettoria evolutiva e guardare con una profondità diversa anche alle tecniche oggi a nostra disposizione: è quanto accade, ad esempio, nel laboratorio di grafico, dove affianco ai sistemi più moderni sono ancora a disposizione strumenti utilizzati decine di anni fa.

Infine, le alleanze che stiamo sviluppando ci spingono a investire sempre di più nella internazionalizzazione della nostra offerta, che si realizza sia con viaggi all'estero grazie ai bandi promossi da Erasmus+ ma anche nell'adesione al modello, proposto dalla Commissione Europea, dei Centres of Vocational Excellence (CoVEs). Sarebbe opportuno che queste alleanze si sviluppassero anche con altre istituzioni formative, fino a realizzare dei veri e propri ecosistemi territoriali della formazione e dell'innovazione, capaci di coniugare continuamente formazione, lavoro e ricerca: altrimenti, il rischio è quello di vedere impoverire il territorio, frammentando le azioni e indolendo i progetti in un pulviscolo di strategie più o meno autoreferenziali. Credo che per il futuro (europeo) che ci attende, necessariamente dovremmo creare filiere formative sempre più lunghe grazie al coordinamento di una pluralità di enti diversi.

***Quali sono gli obiettivi che perseguite, in questo vostro intento di “tenere assieme” formazione ed educazione, sviluppo professionale e personale?***

**M. Perrucchini:** È nostra convinzione, da sempre, che non vi è formazione senza educazione, e non vi è educazione senza inclusione sociale. Questi aspetti sono sempre legati all'interno delle nostre attività. Accogliere senza fare una proposta significa al limite ospitare, e questa proposta da noi si concretizza nel desiderio di aiutare i giovani (e non) a costruire il loro progetto di vita. Per farlo, strumento fondamentale è il lavoro, il quale a sua volta richiede non solo conoscenze tecniche, ma una maturazione personale che si guadagna grazie ad una tensione educativa che ci permette di star davanti anche a quegli studenti e a quei giovani che arrivano da contesti socioeconomici più difficili. Nei rapporti che si costruiscono tra formatori, docenti, tutor e giovani che frequentano AFP si può trovare la cifra della nostra missione, educativa e sociale assieme. Non solo: quello che per noi è un ecosistema interno fatto di formazione iniziale, continua, reinserimento lavorativo, formazione per i soggetti svantaggiati (circa il 30% dei nostri studenti ha

forme di BES, DSA, o forme di disabilità più o meno grave), che si struttura in una rete di cui AFP è solo uno dei nodi, si riverbera anche all'esterno delle nostre mura, nell'obiettivo di costruire reti sempre più ampie attorno a noi con realtà del terzo settore, enti locali, istituzioni formative, imprese, e quindi un vero e proprio ecosistema territoriale, unico strumento – a nostra parere – per affrontare adeguatamente la complessità che contraddistingue i bisogni che intercettiamo quotidianamente.

***Ora che conosciamo meglio la realtà di AFP, possiamo comprendere più a fondo le ragioni che vi hanno spinto a progettare e collaborare alla realizzazione del progetto Net-work 4 NEET: potete sinteticamente richiamarle?***

**G. Alberghina:** Il progetto Net-work 4 NEET si caratterizza per una dimensione plurale, sia in termini di partecipazione che di strumenti da adottare, che ben rispecchia la mission educativa e sociale di AFP. La costruzione di una rete di collaborazione tra realtà anche molto diverse tra di loro, basti pensare ad esempio ad un centro di accoglienza per soggetti a rischio e un'impresa metalmeccanica, ci sembra coerente con quell'approccio "ecosistemico" che abbiamo già richiamato. E questo perché i soggetti con cui ci imatteremo saranno diversi tra di loro, porteranno bisogni differenti e che devono essere guardati nella loro interezza, e ciò è possibile solo unendo e coordinando diversi approcci, per poi individuare la migliore soluzione per loro: reinserimento in un percorso leFP, brevi percorsi di formazione professionale, attività laboratoriali per il guadagno della propria autonomia, assistenza sociale e psicologica. È quindi per noi un'occasione di rinsaldare i rapporti con altre realtà presenti nel territorio bergamasco, e con le quali finora avevamo collaborato raramente, e sviluppare una metodologia reticolare ed ecosistemica per affrontare le problematiche locali riguardanti l'inclusione sociale e lavorativa dei più giovani.

L'idea, particolarmente ambiziosa, alla base del progetto è quello di realizzare un modello permanente di presa in carico, indipendente dal punto di ingresso: al centro sta la persona, e i suoi bisogni. Se un ragazzo inserito in attività di inclusione sociale mostra una predisposizione al lavoro, perché non collaborare con un'istituzione formativa per strutturare attività propedeutica e poi un tirocinio formativo o un apprendistato? E ancora, se una ragazza che frequenta un percorso leFP attraversa un periodo difficile per diverse motivazioni, perché non proporre un servizio sociale dedicato finalizzato al suo accompagnamento? Un obiettivo di questa portata è realizzabile solo a partire da una solida rete territoriale, con a disposizione molteplici punti di accesso e governata da un coordinamento continuo.

***All'interno del progetto Net-work 4 NEET, quali attività condurrete? Per quale target group?***

**G. Alberghina:** All'interno del progetto AFP ha il ruolo di coordinamento generale, data anche che, essendo accreditati a livello regionale per le attività di formazione professionale, potevamo meglio gestire alcune specifiche attività, come l'attestazione delle competenze ottenute dai partecipanti in esito al percorso

svolto. Oltre a coordinare la rete, metteremo a disposizione anche i nostri laboratori per attività successive a quelle motivazionali, utili a irrobustire le competenze possedute dai giovani appartenenti ad entrambi i target group del progetto.

***A vostro parere, quali sono le principali sfide e le criticità connesse alla realizzazione di queste attività?***

**G. Alberghina:** Il progetto si caratterizza per un inevitabile alto grado di complessità: affrontare bisogni diversi con strumenti diversi richiede un coordinamento che deve fare i conti con la standardizzazione di alcune proposte. Noi, ad esempio, ci occupiamo prevalentemente di minorenni, e abbiamo quindi più difficoltà a comprendere i bisogni di giovani donne fino a 29 anni uscite dal mondo del lavoro e dell'istruzione a causa di problematiche personali: come già detto il dialogo tra tutti i soggetti partner è necessario, ma non nascondo che la costruzione di questa rete richiederà una collaborazione sempre più stretta tra tutti noi enti promotori, anche nell'ascolto reciproco.

***Quali, invece, le potenzialità e le opportunità direttamente legate a questo progetto?***

**G. Alberghina:** Le potenzialità sono enormi. Si tratta di stabilizzare un'alleanza capitalizzando le relazioni costruite, sia nella cabina di regia che nelle equipe dedicate. Oltre ai benefici per i partecipanti, i cui numeri saranno comunque inevitabilmente contenuti data anche la natura sperimentale di questo progetto, in esito potremo avere rapporti ancora più frequenti e soprattutto coordinati tra realtà del terzo settore, istituzioni formative, enti locali e imprese, che potranno a loro volta generare effetti benefici a lungo corso in termini di maggiore – e soprattutto migliore – occupazione, autonomia, sviluppo economico e inclusione sociale.

***Secondo voi questo tipo di iniziative possono anche generare benefici a tutto il territorio bergamasco? Se sì, in che modo?***

**G. Alberghina:** Assolutamente sì, non dimentichiamo che questo progetto pur avendo sede in città avrà come orizzonte tutto il territorio bergamasco: ad esempio noi potremo mettere a disposizione anche le altre nostre sedi. Detto questo, come già più volte richiamato crediamo che la costruzione di ecosistemi locali capaci di far dialogare formazione e lavoro, ponendo la giusta attenzione all'inclusione sociale e all'autonomia dei soggetti svantaggiati siano un esempio concreto di cosa voglia dire rendere un territorio più "sostenibile" e "resiliente". Da qui, il desiderio di far sì che il progetto Net-work 4 NEET possa essere solo il primo di tanti altri passi verso la costruzione di una rete di presa in carico sempre più ampia, capace di mettere la persona, i suoi bisogni e le sue prospettive al centro dell'azione educativa e sociale.

### 3.3 Il Centro Meta del Patronato S. Vincenzo

Il Centro Meta del Patronato S. Vincenzo di Bergamo è partner del progetto Network 4 NEET. Per conoscere meglio questa realtà e per approfondire il suo ruolo all'interno del progetto, abbiamo intervistato Don Mauro Palamini, direttore del Centro Meta, e Isacco Gregis, educatore del Centro Meta.

#### ***Che cos'è il Centro Meta del Patronato S. Vincenzo? Qual è la sua storia?***

**M. Palamini:** Il Centro Meta nasce come Centro di Ascolto, dedicato agli adolescenti, nel 2006. È parte integrante dell'Opera Diocesana Patronato San Vincenzo, da cui, di fatto, ha origine: nel tempo ci siamo infatti accorti che un numero sempre maggiore di adolescenti manifestava problematiche personali che generavano poi effetti di *drop-out*, di abbandono scolastico, e di forti difficoltà non solo nel trovare un impiego, ma anche nel proseguire la stessa esperienza lavorativa. Ragazzi e ragazze che oggi sono ricompresi nella categoria dei NEET. Ce ne siamo accorti a partire dalle attività dell'Associazione Formazione Professionale del Patronato, che realizza percorsi di Istruzione e Formazione Professionale, e dai ragazzi che abbandonavano questi corsi per le motivazioni più disparate: dall'incapacità a stare in classe, vivendo esperienze di formazione frontale, a problematiche familiari e sociali di varia natura. Il Centro Meta nasce quindi con l'obiettivo – e da qui il nome – di riattivare questi ragazzi aiutandoli e accompagnandoli nel riconoscere la loro vocazione, la loro meta nella vita. È stata proprio l'AFP a segnalarci i primi ragazzi con cui, ormai 15 anni fa, abbiamo iniziato questa esperienza. Nel tempo, siamo entrati in contatto con altre scuole di Bergamo che hanno cominciato a segnalarci i casi più "critici" e con i servizi sociali locali, fino a costruire una rete che passa anche per gli oratori del territorio, in modo tale da intercettare prima e meglio le diverse problematiche. Attualmente, i ragazzi che iniziano annualmente un percorso di riattivazione e rimotivazione presso il Centro Meta sono circa 150/200, di cui circa il 10% provengono da AFP, gli altri da scuole bergamasche oppure sono segnalati da enti presenti a livello territoriale.

#### ***E come vengono "riattivati" questi ragazzi? Quali strumenti adottate?***

**M. Palamini:** Al centro della nostra proposta educativa c'è l'esperienza pratica e concreta. Ad ogni adolescente che accede al Centro Meta viene proposto, dopo un colloquio iniziale, di coinvolgersi in uno dei nostri 10 laboratori (lavorazione del legno, del gesso, produzione agricola, prepugilistica, lavorazione dell'argilla, foto e video animazione, musicale, incisione e taglio con laser, assemblaggio plastica, grafica e digitale). Non c'è un percorso uguale per tutti, in termini di durata, di giorni e di orari in cui il ragazzo si reca presso il Centro Meta: ogni cammino è personale. Può durare un anno (che di solito è la durata minima), fino a tre-quattro anni. Anche l'impegno settimanale e giornaliero varia, in base alle attività scelte ma soprattutto alle caratteristiche del beneficiario. L'esito poi non è, necessariamente, il raggiungimento di un titolo di studi o l'accesso all'impiego. L'obiettivo è invece orientare e far sviluppare, far crescere, le potenzialità della persona, che nel momento in cui raggiunge una nuova consapevolezza su di sé e sulla propria vocazione, completa il percorso che noi proponiamo.

### ***Perché utilizzare, come principale strumento educativo, i laboratori?***

**M. Palamini:** Perché nell'esperienza pratica gli adolescenti vivono l'esperienza di una realizzazione, di una propria capacitazione e mentre danno forma ad un manufatto, ad un bene, danno forma a sé stessi. È un'esperienza poi sempre plurale e relazionale: ogni ragazzo è seguito da un educatore, che lo aiuta a riflettere sulla sua esperienza e su di sé, e da tutor-orientatori e responsabili di laboratorio che gli insegnano tecniche e lo accompagnano nel suo percorso formativo. Si "staccano" dalla scuola non per smettere di apprendere, ma per sperimentare nuovi metodi in grado di aiutarli a trovare o ritrovare le ragioni e il senso del loro vivere.

### ***Quali sono gli obiettivi che perseguite? Quando riconoscere che un adolescente si è riattivato?***

**M. Palamini:** Come già detto l'obiettivo del Centro Meta è prima di tutto riattivare i giovani e accompagnarli in un processo di evoluzione e costruzione del proprio percorso lavorativo ma soprattutto personale. Solitamente al termine sono principalmente due gli esiti, in base al percorso svolto dal ragazzo: il rientro in un percorso formativo oppure l'inserimento nel mondo del lavoro. Ovviamente nessun percorso è lineare, quindi ad un primo rientro potrebbe far seguito un nuovo abbandono, e quindi seguiamo i ragazzi anche in questi passaggi. Grandissima attenzione è poi rivolta al mondo del lavoro, sono più di 200 le aziende bergamasche con cui collaboriamo. Con esse attiviamo percorsi di tirocinio curriculare, extracurriculare, e più raramente di apprendistato. Il diretto contatto con il mondo del lavoro aiuta tantissimo la crescita dei ragazzi, anche se solo per brevi esperienze di tirocinio. Ma prima ancora, un adolescente si "sveglia" quando trova un adulto che lo guarda con stima e che è appassionato al suo lavoro. È l'incontro e la relazione con i nostri educatori e volontari che, in primis, aiuta il giovane a guardare prima la realtà che lo circonda con occhi nuovi, e poi sé stesso. È questo sguardo diverso su di sé e gli altri che è forse il vero obiettivo del Centro Meta.

### ***Ora che conosciamo meglio la realtà del Centro Meta, possiamo comprendere meglio le ragioni che vi hanno spinto a progettare e collaborare alla realizzazione del progetto Net-work 4 NEET: potete sinteticamente richiamarle?***

**I. Gregis:** Fin da subito ci siamo proposti per questo progetto mettendo a disposizione le nostre competenze per quanto riguarda il target group dei NEET di 16-17 anni. È infatti una fascia d'età che è abbastanza "scoperta", in termini di strumenti messi a disposizione degli operatori ai fini della loro attivazione: sono spesso usciti da scuola e quindi non possono svolgere tirocini curricolari o rientrare agevolmente in un percorso di studi, attivare tirocini extracurricolari è spesso complesso, e in generale proporgli esperienze lavorativa non è agevole. Con il compimento del sedicesimo anno e l'assolvimento dell'obbligo scolastico si concretizza ciò che per molti era già evidente da tempo: l'abbandono dei percorsi scolastici. Sono formalmente senza scuola, ma il lavoro è ancora lontano. Collaborare con altre istituzioni per sviluppare e irrobustire i nostri servizi di

accompagnamento, portando all'attenzione di tutti le particolari esigenze e i pochi strumenti destinati a questa fascia di età, sono le ragioni che ci hanno convinto a partecipare.

**All'interno del progetto Net-work 4 NEET, quali attività condurrete?**

**I. Gregis:** Metteremo a disposizione i nostri laboratori e le nostre risorse per accompagnare i giovani NEET ingaggiati in una fase di orientamento e attivazione, supportando poi AFP nell'attivazione dei tirocini curriculari ed extracurriculari. Vorremmo poi riuscire a mettere all'attenzione della collettività l'urgenza e l'importanza di investire su questi ragazzi, un compito che non può essere bloccato a causa di strumenti spuntati che non "vedono" le specificità dei bisogni degli adolescenti NEET.

**A vostro parere, quali sono le principali sfide e le criticità connesse alla realizzazione di queste attività?**

**I. Gregis:** Sono le sfide e le criticità che ci troviamo ad affrontare quotidianamente: scuola e lavoro sono, sempre più, mondi separati e distinti. Il lavoro, in particolare, è un'esperienza che gli adolescenti non conoscono, sulla quale teorizzano e basta per anni. Non vedono il lavoro, e spesso le famiglie non ne fanno un argomento di discussione in casa, perché non è più un fattore di identità o una vocazione che appassiona. I giovani crescono così ritardando il più possibile il contatto con un mondo a cui non sono interessati e che al massimo richiede, ai loro occhi, nuovi doveri e fatiche. È incredibile come a volte alcuni ragazzi ci raccontano di offerte lavorative a cui sono interessati ma di cui conoscono solo l'ammontare economico, quanto li pagano, senza sapere niente né dell'azienda, né tantomeno delle mansioni che gli sarebbero chieste! C'è un gran bisogno – diffuso – di tornare alla realtà, tramite prima di tutto esperienze significative e di diretto coinvolgimento e ingaggio con adulti che sappiamo trasmettere, prima che specifiche competenze, una passione per il proprio lavoro. Anche le aziende devono riconoscere questa emergenza educativa e fare la loro parte, senza pensare alla scuola e più in generale ai sistemi formativi come "produttori" di future risorse che, una volta assunte, sono già pienamente operative e non richiedono formazione: tutto il contrario. Dovrebbero riscoprire la propria vocazione educativa e scommettere su percorsi e progetti formativi continui nel tempo, soprattutto per i più giovani.

**Quali, invece, le potenzialità e le opportunità direttamente legate a questo progetto?**

**I. Gregis:** Mettere a sistema esperienze e competenze per costruire una rete stabile, plurale, riconoscibile, che riesca a adattarsi ai diversi bisogni, coordinando le risposte che noi realtà educative, formative e del terzo settore possiamo dare. Spesso manca un dialogo che pure, oggi più che mai, è davvero fondamentale.

**Secondo voi questo tipo di iniziative possono anche generare benefici a tutto il territorio bergamasco? Se sì, in che modo?**

**I. Gregis:** Spesso ci sono molte iniziative che rischiano di sovrapporsi, progetti che proseguono in parallelo quando invece un loro migliore coordinamento potrebbe generare un risparmio di risorse e una migliore efficacia. Centrale è poi la necessità di una maggiore consapevolezza diffusa su questi nuovi bisogni educativi e le risorse presenti sul territorio per rispondervi: senza una condivisione anche la ricchezza dell'esperienza vissuta si disperde. Noi vogliamo condividere, far conoscere e mettere a sistema il nostro modello anche per smuovere la collettività, dando voce ai tanti giovani che incontriamo, quotidianamente, qui al centro Meta.

### 3.4 La Cooperativa sociale AEPER

La Cooperativa sociale AEPER di Bergamo è partner del progetto Net-work 4 NEET. Per conoscere meglio questa realtà e per approfondire il suo ruolo all'interno del progetto, abbiamo intervistato Marco Caraglio, Coordinatore dei Progetti per l'Autonomia della Cooperativa AEPER.

#### ***Che cos'è la cooperativa AEPER? Qual è la sua storia?***

**M. Caraglio:** Il nome della cooperativa è un acronimo: animazione, educazione, prevenzione e reinserimento, che sono le parole chiave dell'esperienza iniziale, da cui la cooperativa ha origine, e che poi si è consolidata nel tempo. È una realtà, la nostra, nata nel 1986 ma da un'esperienza già in atto: anche oggi, la cooperativa è difficilmente separabile da una realtà più ampia, il gruppo AEPER. Quest'ultimo lega a sé diverse componenti: la prima più "antica" è la Comunità Nazareth, che nasce alla fine degli anni '70 come esito di un percorso della pastorale giovanile locale, condotta da Don Emilio Brozoni, che ha generato un desiderio di vita comune e di ospitalità. Una seconda componente è rappresentata dalla Associazione AEPER, nata nel 1980, come esperienza associativa operativa su tutto il territorio di Bergamo. L'ultima, la cooperativa appunto, ha origine nel 1986 dal desiderio del gruppo di dotarsi di uno strumento per la gestione delle attività che richiedevano una maggiore struttura organizzativa ed è così che nella logica cooperativa, partecipativa e orizzontale è stata individuata la soluzione migliore. Queste tre dimensioni lungo le quali si declina il gruppo AEPER lavorano sia in parallelo, sia intrecciandosi continuamente tra di loro generando altre, feconde, esperienze: ad esempio La Pèta, comunità di vita, di accoglienza e agriturismo a Costa Serina, in provincia di Bergamo. L'origine di tutte queste diverse realtà sta nel desiderio di promuovere esperienze di vita basate sull'accoglienza.

La comunità Nazareth incarna pienamente questo desiderio: una comunità di persone che condividono tutto e che, contraddistinte da una vocazione permanente, si aprono a forme di accoglienza (spesso) non formali e temporanee. Attorno a queste realtà si è poi generata una rete di famiglie anche loro disponibili all'accoglienza e ad altre forme di collaborazione locale finalizzata alla risposta di bisogni sociali di varia natura: ci sono sempre stati, nella nostra storia, dei nuclei di vita disposti a vivere con chi fa più fatica.

#### ***Un'origine quindi contraddistinta da un desiderio di accoglienza inserito in una più ampia vocazione alla vita comune e al sostegno reciproco. Quali sono le attività che oggi, come cooperativa, svolgete?***

**M. Caraglio:** Oggi la cooperativa AEPER è contraddistinta da 5 aree di attività: l'area minori e famiglie, orientata alla tutela dei minori anche grazie alla disponibilità di una comunità dedicata e alla presenza di una rete di famiglie affidatarie, alla realizzazione di progetti per l'autonomia destinati ai giovani di età compresa tra i 18-21 anni, così come alla costruzione di interventi in coprogettazione tra pubblico e privato; l'area della neuropsichiatria infantile, un'area purtroppo in grande espansione in quanto si stanno diffondendo molteplici forme di disagio e sofferenza

in ambito adolescenziale, e che consente l'accesso ad una serie di servizi di natura socio-sanitaria, come il centro diurno Kaleido e la comunità terapeutica "Piccola stella" dedicata agli adolescenti, a Medolago; l'area delle politiche giovanili e territoriali, rivolta agli interventi con adolescenti e giovani per realizzare attività di prevenzione, di aggregazione sociale e di promozione, anche in collaborazione con il Comune di Bergamo; l'area salute mentale, realizzata prevalentemente presso il centro di salute mentale "Maresana", dove sono stati raccolti i servizi svolti dalla comunità psichiatrica Villa Fiorita e dal centro diurno Cordata; l'area lavoro, che fa riferimento al comparto B della cooperativa, che è nata come cooperativa di tipo A ma che da qualche anno è di natura mista. La parte B è ancora poco sviluppata, e fa principalmente riferimento all'area salute mentale, dove vengono realizzate attività propedeutiche al lavoro. Infine, AEPER ha fondato anche una piccola casa editrice, perché abbiamo sempre ritenuto opportuno fare "cultura", intesa come contributo destinato prevalentemente alla comunità territoriale per leggere e conoscere la realtà. In questo alveo si colloca anche "L'incontro", la rivista del Gruppo Aeper. Auspicabilmente, vorremmo che le attività editoriali potessero essere anche un'opportunità di inserimento lavorativo.

Non abbiamo un'ampia rete di collaborazione con le aziende, dato che è numericamente contenuta l'attivazione di tirocini extracurricolari o di inserimento sociale. Potenziare queste collaborazioni con l'esterno è sicuramente una delle finalità alla base della nostra partecipazione al progetto Net-work 4 NEET.

***Prima di passare all'approfondimento del vostro ruolo nel progetto Net-work 4 NEET, vorrei chiederti le ragioni che stanno alla base del vostro operare: quali sono le finalità a cui mirate?***

**M. Caraglio:** Il riferimento di fondo, la finalità che muove le nostre attività è sempre il desiderio di dare il nostro contributo alla promozione della qualità della vita, come opportunità di ben-essere e realizzazione delle persone, con uno sguardo dedicato in particolare a chi fa più fatica e a tutte le situazioni di svantaggio. Allo stesso tempo, ci siamo sempre profondamente radicati nel territorio bergamasco, ma tenendo una finestra aperta sul mondo: storicamente abbiamo sempre avuto collaborazione progettuali – più o meno formalizzate – anche fuori dall'Italia, come in Malawi e in Bolivia.

***Passiamo quindi a considerare il progetto Net-work 4 NEET. Cosa vi ha convinto a partecipare alla sua ideazione e realizzazione?***

**M. Caraglio:** Noi da sempre ci occupiamo di giovani e adolescenti che si trovano in situazione di forte svantaggio personale, economico, sociale o familiare – e a volte in un mix di tutti questi. Il tema del lavoro ha fortemente a che fare con il loro percorso di crescita, di espressione personale, e di cittadinanza attiva. Ci siamo accorti come sempre di più il lavoro stia entrando nei nostri progetti, soprattutto per le fasce di età basse: c'è un'accelerazione delle istanze di autonomia e contestualmente mi sembra ci sia anche una crescita delle aree di stallo, per cui aumenta il rischio di "inceppamento": si esce prima dai percorsi di formazione, non

si entra nel lavoro, aumentano i NEET. Aumenta quindi una domanda di “sblocco” di questa situazione, che trova nel lavoro una possibilità di risposta.

Noi non abbiamo, da soli, l'esperienza sufficiente per dare risposta a tutti questi, sfaccettati, bisogni. C'è bisogno di un intreccio tra competenze e specializzazioni diverse. Abbiamo quindi, con questo progetto, colto l'opportunità di un ampliamento delle relazioni con il mondo della formazione, dell'accompagnamento educativo, e del lavoro. Il grande obiettivo di questo progetto è infatti quello di risvegliare desideri, muovere o tornare a muovere la passione e l'interesse per la formazione, l'apprendimento, la conoscenza, cercando di far cogliere alle ragazze e ai ragazzi che rimettersi in movimento non vuol dire tornare a replicare le stesse esperienze – fallimentari – dalle quali sono passati. Uno degli strumenti più efficaci per favorire questo “risveglio” è proprio il lavoro. Ma è importante sottolineare che l'obiettivo di questo progetto non è, semplicemente, il *matching* tra domanda e offerta, col rischio poi del proporre un “lavoro qualunque” ai ragazzi: ma piuttosto aiutarli a riscoprire la loro vocazione. Il lavoro da fare – faticosissimo – è quello di individuare talenti, passioni e desideri sopiti nelle persone. Un lavoro di eccellenza: non in senso di perfezione, ma come migliore espressione possibile di sé stessi. Questa è l'eccellenza che vogliamo promuovere.

### **Quali sono le attività a voi assegnate? E per quale target group di riferimento?**

**M. Caraglio:** Cooperativa AEPER partecipa alla cabina di regia e coordinamento, concentrandosi sul target group 16-18 anni. Dal punto di vista organizzativo, avere a che fare con più soggetti impegnati nella stessa attività (il coordinamento) può complicare le cose, ma vuol dire anche provare a mischiarsi, a cercare sintonie, sviluppare una grammatica nuova capace di far dialogare mondi diversi (ad esempio quello della formazione professionale e quello della cura socioassistenziale). Siamo anche parte integrante della rete segnalante, che si occuperà appunto di “segnalare” i giovani NEET a tutti i partner del progetto in modo tale da costruire, insieme, la risposta più adeguata ai diversi bisogni; metteremo anche a disposizione un coach di rete, dedicato a questa attività.

Noi poi ci occuperemo della parte più formativa e orientativa delle attività connesse alle sperimentazioni delle azioni di laboratorio che avranno come riferimento il centro META. Noi, come già ricordato, abbiamo da tempo svolto queste attività ma ci è sempre un po' mancata la connessione con il mondo delle aziende che invece l'alleanza con il Patronato S. Vincenzo potrà garantirci.

### **Quali sono, secondo voi, le principali criticità e ostacoli per la realizzazione di questo progetto?**

**M. Caraglio:** Prima di tutto bisogna ricordare che questo progetto è nato prima dell'emergenza pandemica, e che riprende ora a fronte di una situazione ancora di emergenza: una situazione in cui, probabilmente, i NEET sono ancora più NEET. Quest'anno e mezzo ha inciso molto sulle storie dei giovani, mentre non sappiamo

ancora con certezza come stia reagendo il mondo del lavoro e quali siano i suoi nuovi fabbisogni.

Ovviamente quanto ho prima sottolineato, cioè la ricchezza rappresentata dalla diversità di vedute e metodi garantita da una composizione plurale alla cabina di regia e alla gestione del progetto, può anche allungare o complicare i tempi di realizzazione delle attività. Il rischio è poi quello di non essere sincronizzati con i tempi del mondo del lavoro.

**Quali invece i possibili benefici garantiti dalla partecipazione a questo progetto per AEPER?**

**M. Caraglio:** Personalmente credo che per AEPER, pur senza mettere in secondo piano il “cuore” degli interventi che sono poi i percorsi delle persone incontrate, il valore aggiunto sia la rete di rapporti che si va a consolidare (e non a costruire) attraverso un’operatività precisa, quella di questo progetto, che potenzialmente può riverberarsi anche all’esterno e su altre attività comuni.

**Un’ultima domanda: cosa può dare Net-work 4 NEET al territorio di Bergamo?**

**M. Caraglio:** Sicuramente la traduzione anche operativa di una rete di collaborazione, ampia e diversificata. Da questo punto di vista lo sforzo che dobbiamo fare è in primo luogo di tipo culturale: dobbiamo comunicare ciò che facciamo, dobbiamo lavorare in prospettiva, oggi stiamo muovendo passi per la costruzione di una rete che deve avere un futuro, ben oltre il 2022, data di conclusione del progetto. Stabilizzare questi rapporti per generare una nuova modalità di approccio ai bisogni del territorio penso sia l’eredità più importante che questo progetto può lasciar al territorio, utile anche per favorire un cambio di sguardo davanti alle problematiche che riguardano i più giovani.

### 3.5 l'Informagiovani del Comune di Bergamo

L'Informagiovani del Comune di Bergamo è partner del progetto Net-work 4 NEET. Per conoscere meglio questa realtà e per approfondire il suo ruolo all'interno del progetto, abbiamo intervistato Alessandra Ciccìa, Coordinatrice Spazio Informagiovani di Bergamo.

#### ***Dott.ssa Ciccìa, qual è la storia dello spazio Informagiovani di Bergamo?***

**A. Ciccìa:** L'Informagiovani nasce a Bergamo negli anni '80, ed è quindi uno dei primi d'Italia insieme a quello di Torino. Allora la sede era in via Papa Giovanni, in una zona centrale della città, ma non accessibile direttamente dal pubblico. Il modello organizzativo era, infatti, molto diverso: tutta l'informazione passava attraverso la carta, ed entrare nell'Informagiovani era un po' come andare in biblioteca. In base alle informazioni richieste, si veniva indirizzati ad un archivio cartaceo, con materiali sempre aggiornati. Le novità e le informazioni riguardanti le possibilità di studio e impiego erano acquisite tramite telefonate o corrispondenza.

A cavallo tra gli anni '90 e il nuovo millennio tutto questo modello è stato necessariamente rivisto, a fronte della diffusione di internet. Inoltre, anche la nostra mission si è meglio definita fino a quella attuale: accompagnare e assistere i giovani e giovanissimi in transizione, da un ciclo di studi a quello successivo o verso il mondo del lavoro, fornendo supporto sia informativo che orientativo. Negli stessi anni è cambiata anche la *governance*: inizialmente era gestito da Comune, Provincia e Regione, fino ad essere lasciato alla sola Regione per poi essere chiuso. A metà dei primi anni 2000 si è ridato impulso all'idea di un centro per l'informazione e l'orientamento, che mancava sul territorio: si è quindi spostata l'attività, ora gestita dal solo Comune, allo spazio Polaresco, in una zona quindi più periferica della città ma in una struttura tutta pensata per le politiche giovanili, puntando così sulla sinergia con altri enti presenti e iniziative comunali.

Sono diverse le realtà che si occupano di informazione e orientamento: noi ci siamo quindi negli anni specializzati sull'erogazione di servizi fortemente individualizzati, che ora contraddistinguono, a livello locale, le nostre azioni rispetto a quelle di altri soggetti. Oggi realizziamo interventi con le scuole e nelle scuole, lavoriamo con il terzo settore e con i servizi sociosanitari del territorio, concentrandoci ovviamente sulla città di Bergamo. Negli ultimi anni abbiamo lavorato molto anche per potenziare la nostra comunicazione verso l'esterno, anche grazie all'utilizzo di diversi *social media*.

#### ***Che tipo di servizi realizzate, per accompagnare i giovani nella fase di orientamento?***

**A. Ciccìa:** Come anticipavo noi ci siamo specializzati su servizi fortemente individualizzati, che vengono quindi declinati in base alle specifiche esigenze di chi abbiamo davanti. Attualmente stiamo potenziando sia le attività di comunicazione, che i servizi al lavoro, che non sono mai entrati nel nostro orizzonte ma che ci rendiamo conto essere un elemento ormai fondamentale. La professionalità

dell'operatore Informagiovani così come viene declinata nel nostro specifico contesto può essere riferita anche ad una figura ad hoc presente nel Quadro Regionale degli Standard Professionali di Regione Lombardia. È un mestiere, questo, che si affina necessariamente sul campo, attraverso l'esperienza diretta, proprio perché è davvero importante toccare con mano le esigenze, i dubbi, le curiosità e le fragilità di giovani ed adolescenti. Tornando al nostro stile orientativo, il nostro modello è globalistico interdisciplinare. La nostra proposta è di accompagnamento e di ascolto, sempre con l'obiettivo di promuovere scelte autonome, consapevoli e sostenibili. Lo strumento principale che utilizziamo è il colloquio, le metodologie narrative: anche quando proponiamo l'utilizzo di questionari e test, è sempre per consentire autovalutazione e miglioramento della conoscenza di sé e delle risorse possedute da parte del soggetto. La principale sfida che ci troviamo a gestire, sia per quanto riguarda il passaggio da scuola a scuola (ad esempio dalla secondaria di 1° grado a quella di 2° grado, o verso l'università), sia per l'ingresso nel mondo del lavoro, è l'individuazione di criteri di scelta con cui l'utente può poi prendere una decisione autonoma e corredata di informazioni valide e aggiornate. In una prima fase quindi accogliamo il bisogno, che intercettiamo grazie alle segnalazioni degli enti già ricordati o qui direttamente allo Spazio Polaresco. Oltre a fornire strumenti di riflessione su di sé, a livello di interessi, capacità e competenze utili per giungere all'individuazione di validi criteri di scelta, gran parte del nostro lavoro si concentra sull'abbattimento sistematico di tanti, troppi luoghi comuni che spesso generano percezioni distorte della realtà. Solitamente i percorsi che sviluppiamo con i ragazzi si declinano su 4-5 incontri, con una cadenza settimanale.

Con la pandemia ha acquistato forza un altro filone di intervento di cui il servizio si occupa da anni: il riorientamento. Nell'ultimo mese le richieste si sono triplicate rispetto a quanto accaduto negli anni passati in questo stesso periodo dell'anno. La didattica a distanza ha notevolmente amplificato le difficoltà di alcuni studenti, che spesso si ritrovano senza un metodo di studio, con una capacità organizzativa bassa e scarsissima autonomia. Durante l'anno realizziamo attività di gruppo a supporto delle strategie di apprendimento, perché a volte non è necessario cambiare scuola o classe, ma solo lavorare su alcuni aspetti organizzativi e motivazionali. Ultimamente questo fenomeno sta raggiungendo dimensioni preoccupanti, ed è frutto di una forte insicurezza sempre più diffusa tra le giovani generazioni, acuita dalla pandemia.

### **Quali altre attività realizzate?**

**A. Ciccia:** Sono diverse poi le progettualità che, a partire dalla nostra attività quotidiana, sviluppiamo per potenziare i servizi resi all'utenza. Ad esempio, il portale "CV Qui", strumento gratuito rivolto ai giovani in cerca di occupazione e a tutte le aziende che offrono opportunità, realizzato con altri servizi Informagiovani della Lombardia. Altro progetto a cui stiamo lavorando è Place me now!, finanziato dal bando di Regione e Anci "La Lombardia è dei giovani 2020". Con altri 33 partner stiamo costruendo un portale online per l'orientamento al lavoro, con alla base un tool per la profilazione dell'utente al quale potranno così esser avanzate proposte e mostrate offerte (di studio e lavoro) pensate per lui. E soprattutto, con questo portale puntiamo a costruire uno spazio digitale nel quale mettere a disposizione dei

giovani tutte le informazioni riguardanti le tante eccellenze relative al mondo della formazione e dell'orientamento al lavoro del territorio che, però, sono spesso poco conosciute.

Siamo comunque una realtà con una mission chiara e definita, e quindi ci appoggiamo anche ad altra realtà per l'erogazione di servizi specifici per i quali non abbiamo le competenze adeguate. Attorno a noi c'è quindi una trama di relazioni che fa sì che anche con il passaparola si arrivi alla conoscenza dell'Informagiovani.

***Se dovessimo sintetizzare, qual è la finalità dell'Informagiovani?***

**A. Ciccia:** Lavoriamo sul fronte info-orientativo potenziando l'accesso all'informazione con tutti i mezzi e in particolare sull'aspetto orientativo, e cioè sulla qualità della scelta, affinché sia consapevole, anche se non necessariamente giusta. Puntiamo, quindi, molto sull'autonomia della persona, sulla sua crescita. Come già ricordato, ci contraddistingue in questo un approccio molto individualizzato.

Inoltre, lavoriamo molto con l'obiettivo di costruire una rete, composta da soggetti che svolgono attività diverse – anche noi, in questo senso, abbiamo la nostra “nicchia” – e questo giustifica anche il nostro interesse per il progetto Net-work 4 NEET.

***Passiamo quindi a parlare proprio del progetto e delle ragioni alla base della vostra partecipazione.***

**A. Ciccia:** Ci interessava e ci interessa lavorare nell'ottica della rete, costruire cioè relazioni privilegiate con quelli che riteniamo esser dei partner importanti, peraltro su un tema – quello dei NEET – che è una delle nostre piste di lavoro principali. Una fetta considerevole di nostri utenti arriva proprio da questo mondo, e in particolar dal mondo delle fragilità. Con l'esperienza e incontrando questi ragazzi ci siamo accorti che dietro questa etichetta c'è un mondo ricchissimo e che una semplice descrizione astratta non riesce a dare l'idea della complessità di ogni situazione e bisogno. Ci sono, peraltro, giovani NEET molto più “avanti” dei loro coetanei, con potenzialità incredibili, ma con difficoltà a trovare una collocazione adeguata alle loro esigenze, elemento che li ha resi insoddisfatti e che spesso ha generato la “caduta” in questa condizione. A noi, quindi, interessava lavorare sui NEET, secondo la logica del progetto che ci ha subito convinto: numeri non molto alti, ma orientamento forte al risultato, grazie alla realizzazione di una rete territoriale.

***Quali sono le attività a voi assegnate? Lavorerete con un target group di riferimento particolare?***

**A. Ciccia:** Noi partecipiamo alla cabina di regia, quindi collaboriamo anche al *management* del progetto. Il nostro apporto specifico si concretizza nella facilitazione del *teamwork* degli orientatori che realizzeranno i bilanci di competenze dei ragazzi e delle ragazze e nella formazione dei coach di rete che

accompagneranno i giovani nel loro progetto e dei tutor aziendali che li accoglieranno nei contesti di lavoro. La formazione riguarderà sia aspetti più "sociologici", legati ad una maggior consapevolezza delle peculiarità del nostro tempo in chiave di principali sfide sociali, economiche e fabbisogni dal mondo del lavoro, ma anche alla promozione dello sviluppo di competenze specifiche del *coaching*.

Inoltre, contribuiremo alla validazione degli strumenti adottati nella sperimentazione, con l'obiettivo di modellizzare un intervento di bilancio delle risorse pensato per i target specifici coinvolti nel progetto.

***Quali sono, a vostro parere, le principali sfide e criticità connesse alla realizzazione delle attività di questo progetto?***

**A. Ciccia:** Abbiamo dovuto subire un necessario stop a causa dell'emergenza sanitaria, e anche ora le difficoltà perdurano: le aziende sono molto titubanti, anche più di prima, soprattutto ad assumere giovani. È vero, il mercato si sta muovendo, ma ancora molto lentamente. Inoltre, come già ricordato, i riorientamenti necessari sono aumentati a dismisura, mettendo così a rischio le altre attività, che pure dovevano concludersi con un inserimento formativo – lavorativo del progetto. Allo stesso tempo, l'importanza di costruire reti è diventare ancora più palese, così come in questo periodo c'è stata anche una grande ricchezza e non solo problemi.

***Quali, invece, le potenzialità e opportunità legata alla partecipazione al progetto per voi di Informagiovani?***

**A. Ciccia:** Per noi come Informagiovani questo progetto può favorire l'inserimento di un sistema reticolare più ampio e diversificato rispetto a quello a cui siamo abituati: inoltre, favorisce il contatto con le aziende che a noi è sempre mancato, ma di cui sentiamo una sempre maggiore urgenza. Net-work 4 NEET può inoltre anche aiutarci ad ampliare lo sguardo al lavoro, dando quindi ulteriori soluzioni ai nostri utenti NEET, che sono in rapido aumento così come il tasso di dispersione locale.

***Sono possibili, a vostro parere, effetti benefici anche per il territorio di Bergamo?***

**A. Ciccia:** In parte sono gli stessi della risposta precedente: avere a disposizione una o più reti, o anche sottoreti, strutturate è un elemento sempre più richiesto per affrontare efficacemente situazioni complesse, e offrire indicazioni chiare e precise agli utenti. Nel territorio di Bergamo ci sono molti servizi, anche di eccellenza assoluta. C'è però la tendenza a lavorare da soli, o comunque ad utilizzare la rete dei servizi partner solo al bisogno, mentre vanno coltivate le forme di collaborazione stabili e la messa in comune di strumenti e risorse generative e di progettualità condivise. Con Net-work 4 NEET non si costruisce quindi solo una rete, ma si favorisce un cambio di passo culturale, prima di tutto tra gli operatori dei servizi di assistenza sociale, della formazione, e delle imprese.

### **3.6 Consorzio Sol.Co Città Aperta e Consorzio Mestieri Lombardia-sede di Bergamo**

Consorzio Sol.Co Città Aperta e Mestieri Lombardia sono partner del progetto Network 4 NEET. Per conoscere meglio queste realtà e per approfondire il loro ruolo all'interno del progetto, abbiamo intervistato Fausto Gritti, Presidente del Consorzio e Maria Serena Galli, responsabile della sede di Bergamo di Consorzio Mestieri Lombardia.

#### ***Cominciamo approfondendo le origini del Consorzio Sol.Co. Quando nasce, e perché?***

**F. Gritti:** Consorzio Sol.Co Città Aperta nasce nel 2000, operando sull'Ambito Territoriale di Bergamo che comprende il territorio di Bergamo, Dalmine, Seriate e Grumello. È composto da 10 cooperative: 4 di tipo A, 3 di tipo B, e le restanti 3 miste. È un'organizzazione di secondo livello, il cui compito principale è contribuire alla realizzazione delle politiche sociali territoriali, costruendo soluzioni e proposte in collaborazione con tutti i partner localmente presenti: l'ente pubblico, ovviamente, ma anche realtà del terzo settore, fino alle aziende.

Nasce con l'obiettivo di svolgere una funzione aggregativa tra le diverse cooperative coinvolte per la condivisione delle risorse e delle progettualità. Anche attraverso il Consorzio, le cooperative realizzano un mutualismo trasversale. L'idea all'origine del progetto – e che ancora oggi lo anima – è quindi quella di promuovere la costruzione di reti locali per affrontare, in maniera sistemica e collaborativa, problematiche comuni e presenti sul nostro territorio.

#### ***La storia di Mestieri Lombardia è intrecciata a quella del Consorzio, giusto?***

**M.S. Galli:** Esatto. Mestieri Lombardia nasce nel 2004 come ente accreditato, a livello regionale, per i servizi al lavoro, dalla volontà di alcuni consorzi lombardi di continuare a realizzare servizi di accompagnamento nel rispetto della disciplina regionale. È un consorzio di scopo, partecipato da consorzi territoriali: ogni sede è espressione di un consorzio locale. Attualmente abbiamo 15 sportelli attivi sul territorio regionale, di cui 4 in provincia di Bergamo. Noi quindi siamo strettamente legati al Consorzio Sol.Co, anche se rimaniamo due entità distinte, che sviluppano in sinergia reciproca le proprie attività.

#### ***A proposito delle attività svolte, e tornando al Consorzio Sol.Co, quali sono i principali fronti su cui siete impegnati?***

**F. Gritti:** Il Consorzio si occupa di diverse aree di attività, dalle politiche attive del lavoro, alla casa, alla cooperazione di tipo B con l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Nostro principale interlocutore è l'ente pubblico, per la co-gestione e co-progettazione di servizi di politica sociale principalmente rivolti ai cittadini definiti – a livello normativo – fragili: gli anziani, i disabili, ma anche i giovani.

Parlo di politiche sociali perché abbiamo anche noi una funzione pubblica, ovviamente di concerto con le istituzioni preposte e gestiamo una molteplicità di servizi mettendo al centro la persona. La nostra scommessa è quella di tenere assieme la dimensione dell'impresa sociale, e quindi (anche) della sostenibilità economica, con la dimensione di offerta di servizi e risposte a 360 gradi ai bisogni del cittadino. Gli elementi cardine attorno ai quali sviluppiamo la nostra azione sono quindi la sostenibilità, l'innovazione e l'attenzione alle persone.

Seguiamo anche tutti gli aspetti legati alla tutela dei minori e gestione anche delle scuole paritarie presenti sul territorio. Un'altra attenzione che abbiamo è quella verso i nostri 1800 lavoratori, una parte importantissima del nostro operare perché la credibilità verso l'esterno passa, necessariamente, verso l'impegno quotidiano di tutti i nostri collaboratori.

Sono Presidente anche dell'Associazione Carcere e Territorio, che realizza percorsi per lo sviluppo di pene alternative, mettendo a disposizione possibilità di alloggio e lavoro. Qui la connessione, anche sotto il profilo delle attività svolte, con Mestieri diventa evidente: sono loro come ente accreditato che seguono tutto il processo fino all'eventuale assunzione dell'ex detenuto.

***Passiamo quindi a Mestieri, per approfondire meglio le attività che svolgete, in evidente sintonia con le finalità del Consorzio.***

**M.S. Galli:** Come già anticipato ci occupiamo di seguire tutte le attività connesse all'inserimento lavorativo come agenzia per il lavoro no-profit accreditata a livello regionale. Non ci occupiamo di somministrazione, ma soltanto dell'intermediazione e soprattutto di tutte quelle attività che vengono prima dell'assunzione oppure della promozione di un tirocinio extracurricolare e tipiche di un progetto di inserimento lavorativo, tra cui l'accoglienza, il bilancio di competenze, l'orientamento, l'accompagnamento continuo nella ricerca del lavoro... attività quindi propedeutiche, ma centrali per il buon esito del percorso e il coinvolgimento della persona, che rimane la protagonista del proprio percorso individuale di inclusione lavorativa, che è sempre anche inclusione sociale. Poi seguiamo, ovviamente, anche la fase di inserimento della singola persona in un contesto lavorativo, impresa o cooperativa, nel ruolo di lavoratore oppure nel ruolo di tirocinante laddove un'esperienza di tirocinio extracurricolare sia funzionale alla persona per acquisire o riattivare competenze tecnico-professionali e nel contempo anche trasversali.

***Sono già in parte emerse, ma chiederei ad entrambi di soffermarsi maggiormente sulle finalità che contraddistinguono le vostre azioni.***

**F. Gritti:** Fin da subito ci siamo resi conto che il welfare di comunità è una delle chiavi per affrontare la fragilità economica e sociale, uno strumento ancora più importante per la ripresa del dopo Covid-19. È sempre più ampia una linea grigia che porta le persone ad entrare nella fragilità, in situazioni impensabili negli anni precedenti. È quindi cruciale che ogni nostro servizio sia accessibile a tutti, non solo a chi ha la capacità economica di permetterselo. Anche in questo caso, la

sostenibilità economica è necessariamente – e sarà sempre così – declinata con le esigenze e i bisogni concreti delle persone che ci troviamo davanti. Altro elemento caratterizzante il nostro operato è, ovviamente, l'importanza della cooperazione, di costruire reti a livello locale: è oggi una scelta vitale per "coltivare futuro".

Stiamo poi attraversando un periodo di cambiamento, che è sotto gli occhi di tutti, ma che chiede anche a noi come Consorzio un rinnovamento. Un primo punto riguarda, necessariamente, il ricambio generazionale: dare più spazio ai giovani, anche all'interno delle nostre realtà. Devono essere in grado di poter cambiare, innovare: gestire le nuove problematiche emergenti è impossibile semplicemente replicando schemi del passato. Il territorio cambia più velocemente delle organizzazioni. Abbiamo potuto notare, ad esempio, un grande coinvolgimento dei giovani nel volontariato, durante la pandemia, nato spontaneamente e senza essere inquadrato in qualche struttura preesistente.

Allo stesso tempo, stiamo lavorando per reperire risorse a fronte di una limitata capacità di spesa dell'attore pubblico. Anche da qui emerge l'importanza della collaborazione, anche con quelli che non sono i "nostri simili", cioè altre cooperative o consorzi, oltre che collaborazione con il mondo dell'impresa. Tutto questo, per adottare poi un approccio che metta al centro il cittadino "senza aggettivo", senza catalogarlo per aree (fragilità, anziani, giovani, ecc..), ma stando prima di tutto davanti al suo bisogno. Dobbiamo costruire il dialogo e imparare un linguaggio nuovo, anche per creare nuovi servizi.

**M.S. Galli:** Stiamo osservando l'insorgenza di nuovi bisogni anche dal punto di vista del lavoro, date le trasformazioni epocali a cui stiamo assistendo. Mestieri Lombardia, secondo il proprio statuto, si occupa delle persone disoccupate più fragili, che presentando quindi ancora maggiori difficoltà nell'ingresso o reingresso nel mondo del lavoro: il nostro obiettivo è sì l'inserimento lavorativo, ma più in generale l'inclusione sociale attraverso il lavoro.

Dopo la crisi del 2008, è emersa la consapevolezza del fatto che il problema del lavoro era un elemento trasversale a tutto il territorio, un territorio che non l'aveva mai sperimentato come un problema sociale diffuso. Abbiamo così intensificato la nostra attività di supporto alle persone disoccupate fragili, che non fossero soltanto persone con uno svantaggio cosiddetto "certificato" (ad esempio categorie protette oppure persone in situazioni di restrizione della libertà personale), anche realizzando progetti ad hoc per giovani NEET oppure per adulti rimasti senza lavoro. Grazie alla nostra rete di sportelli diffusi localmente, vogliamo essere come delle "antenne territoriali", in grado di accogliere e raccogliere i fabbisogni locali e i bisogni dei cittadini, di diffondere le opportunità lavorative e formative offerte dal territorio, di offrirne e costruirne di proprie, di supportare e accompagnare le persone alla fruizione di queste proposte in maniera differenziata rispetto alle risorse di partenza di ogni persona. Ciò significa essere concretamente in rete con tutti i soggetti di quel territorio che si occupano di lavoro e formazione professionale (imprese, Centri per l'Impiego, altri enti accreditati, ecc). Se devo però provare a sintetizzare la premessa che muove il nostro operato è che chiunque cerca lavoro è sempre portatore anche di risorse: noi ci occupiamo quindi di elaborare con la

persona un progetto di avvicinamento al mondo del lavoro specifico e realistico, in grado di potenziare e far incontrare quelle risorse con le opportunità del territorio.

***Passiamo quindi a considerare il progetto Net-Work 4 NEET: perché partecipare? Cosa offre questo progetto di diverso, rispetto alle attività che già vengono realizzate?***

**M.S. Galli:** C'è sempre stata un'attenzione dedicata al fenomeno dei giovani NEET, è un tema che ci riguarda da vicino. Si tratta di un tema molto caro anche al mondo delle cooperative sociali, dato che molti NEET fragili sono ragazzi, che le cooperative socie di Consorzio Solco incontrano nei diversi servizi socioeducativi che gestiscono. In un'ottica di aiuto e supporto per la costruzione di un progetto di vita, il lavoro è una componente centrale.

Molti NEET fragili non soltanto non hanno completato un percorso di studi, ma hanno un background familiare e personale complesso e difficile. Li conosciamo, come dicevo, grazie alla collaborazione con il mondo delle cooperative, ma anche attraverso i contatti con il Patronato S. Vincenzo di Bergamo, con il quale abbiamo quindi pensato di presentare insieme un progetto a Fondazione degli Istituti Educativi Bergamaschi.

Il progetto ha due target: il primo, quello degli adolescenti tra i 16 e 17 anni, è affidato a Patronato S. Vincenzo, che per ragazzi di quell'età vanta un'esperienza notevolissima e realizza percorsi di Istruzione e Formazione Professionale; il secondo è quello delle giovani donne under 30, ospiti di servizi di residenzialità, su cui il Consorzio Solco e Consorzio Mestieri stavano in quel momento portando avanti una riflessione specifica: abbiamo così messo a fattore comune competenze e progettualità. Sarebbe poi interessante, con questo progetto, far emergere dati locali sul fenomeno dei NEET fragili, e soprattutto sulle caratteristiche specifiche delle persone che rientrano in questa categoria inevitabilmente astratta e composita. L'ambizione è provare, a partire da questo progetto, a costruire risposte specifiche al bisogno di inclusione lavorativa di queste giovani donne attraverso percorsi di inserimento lavorativo pensati per loro, ad esempio alcune sono madri, per cui il tema della conciliazione emerge in maniera forte già soltanto nella possibilità di partecipare ad un percorso formativo o di tirocinio. Anche la realizzazione delle schede di segnalazione prodotte ci aiuterà a far luce su questo fenomeno.

Altro elemento originale ed interessante del progetto è la stretta interrelazione tra la figura professionale dell'orientatore dell'ente accreditato e la figura professionale del coach. Il primo si occupa della progettazione e realizzazione del percorso di avvicinamento al lavoro, mentre il secondo ne sostiene la motivazione e la reale integrazione con gli altri servizi che stanno sostenendo la persona. Si sperimenta così un'inedita coppia di lavoro: un orientatore con la centratura sui servizi al lavoro e alla formazione e un educatore, un coach, con la centratura sulla tenuta del percorso e sull'ingaggio di tutte le altre dimensioni personali della vita dei beneficiari.

**Quali sono, in particolare, le attività a voi assegnate, e come collaborerete con il resto della rete? Per quale target, in particolare?**

**M.S. Galli:** Ci rivolgiamo in particolare al secondo target, quelle delle donne NEET fragili under 30, con l'obiettivo di coinvolgerne almeno 15 in questo progetto. Abbiamo progettato un percorso di orientamento al lavoro "nei luoghi del lavoro", ossia un incontro con il mondo del lavoro non soltanto alla fine dell'esperienza, ma già durante. Ovviamente poi ci occuperemo di quelle che sono le attività che contraddistinguono l'azione di Mestieri: la prima accoglienza, i colloqui specialistici, i bilanci di competenze, in modalità sia individuale che di gruppo, per andare a raccogliere e portare a galla le risorse e difficoltà che ogni ragazza porterà, dando il via ad un processo individuale di supporto e sostegno all'autonomia e qui sarà importantissimo l'apporto dell'educatore coach. Vorremmo poi portare fisicamente nei contesti di lavoro le persone coinvolte per permettere loro un incontro diretto con un mondo perlopiù sconosciuto. Abbiamo quindi contattato la nostra rete di cooperative sociali di lavoro e imprese disponibili a raccontarsi ed offrire così una conoscenza più approfondita di cos'è e come funziona un contesto di lavoro, che per sua natura è strutturato, diversificato, unico e spesso diverso dall'immaginario comune: ad esempio le aree di produzione non sono luoghi sporchi, è sempre più diffusa una componente informatico-digitale anche nelle "produzioni semplici", vengono richieste e apprezzate sempre più le cosiddette competenze trasversali, che questi giovani possono far emergere al di là dello specifico titolo di studio posseduto o non posseduto. Vogliamo "strumentare" le persone, favorire la loro occupabilità, investendo su competenze trasversali e su una conoscenza diretta del mondo del lavoro, anche superando pregiudizi per i quali certi mestieri o certi percorsi formativi sono ad appannaggio solamente di uomini.

**Quali sono, invece, le principali sfide e criticità connesse alla realizzazione di queste attività?**

**M.S. Galli:** Il primo e più preoccupante è quello della "tenuta" di queste giovani donne, che vanno accompagnate innanzitutto a "prendersi appieno" gli strumenti e le opportunità che il progetto può loro offrire. Un'altra criticità è il tempo: in alcuni casi scadenze personali – il rientro in famiglia dopo un soggiorno in comunità – possono complicare la buona riuscita dei progetti. Infine, è superfluo sottolineare l'attuale situazione economica, con la forte insicurezza che ancora in parte blocca la propensione delle aziende a coinvolgersi in queste attività.

**Quali le potenzialità e le opportunità, per Mestieri Lombardia, derivanti da questa partecipazione?**

**M.S. Galli:** Una grande potenzialità è legata alla sperimentazione diffusa della coppia di lavoro orientatore – coach, che vorremmo replicare anche in altri progetti a sostegno della fragilità, riguardanti NEET e non solo. Anche una maggior conoscenza di questo fenomeno e delle sue molteplici sfaccettature è sicuramente un elemento molto interessante e utile per la nostra azione strategica. Ovviamente poi un elemento di assoluto valore è la costruzione di una rete locale, così da

stringere ulteriormente alleanze con altri soggetti per affrontare assieme la complessità che stiamo vivendo.

***E quali, infine, i potenziali benefici per tutto il territorio bergamasco?***

**M.S. Galli:** La modellizzazione, per il territorio, di una “rete di reti”, di un sistema plurale per la personalizzazione dei servizi. Non è un progetto, questo, dal quale ci attendiamo un impatto importante in termini quantitativi, bensì ci attendiamo di affinare processi e strumenti utili per rendere stabile, e poi anche ampliare nei numeri, un progetto che funzioni per le giovani NEET fragili. Molto si è detto e si dice sul punto, ma gli strumenti a disposizione sono ancora pochi. Saranno necessarie anche le risorse del PNRR per potenziare le possibili risposte e affrontare, anche in termini quantitativi, questa problematica.

### **3.7 La Cooperativa Generazioni FA**

Generazioni FA, cooperativa sociale di Bergamo, è uno dei partner del progetto Net-work. Abbiamo intervistato Jole Villa, responsabile area di servizi mamma/bambino, che ci racconta la realtà di Generazioni FA e come sta proseguendo il progetto.

#### ***Generazioni FA, chi siete e qual è la vostra storia?***

**J. Villa:** La cooperativa Generazioni Fa nasce nel 2018 dalla fusione di due cooperative: FAMille che si occupava di gestione di servizi relativi all'area minori e famiglie e Generazioni che invece si occupava di servizi per anziani, entrambe presenti da anni sul territorio della città di Bergamo e della Valle Seriana. La passione e l'attenzione per i minori e le famiglie fragili hanno radici ancora più lontane. A questo proposito, la Cooperativa FAMille aveva avviato i suoi primi passi all'interno di AFA (Associazione Famiglie Accoglienza), realtà di accoglienza storica sul territorio della Bassa Bergamasca.

#### ***Quali attività svolgete e quali aree sociali coprono?***

**J. Villa:** La cooperativa gestisce servizi per anziani e servizi per minori e famiglie in situazione di fragilità; attiva anche eventi di tipo culturale (per esempio il DFestival presso l'ex centrale di via Daste e Spalenga a Bergamo dal 17 al 22 settembre) consci che la transizione verso una società più accogliente possa avvenire solo attraverso piccoli passi compiuti assieme. In particolare, per quanto riguarda l'area minori e famiglie i servizi attivi sono i seguenti: comunità per adolescenti maschi, appartamenti per minori stranieri non accompagnati, comunità mamma/bambino, appartamenti per le autonomie sia per neomaggiorenni che per nuclei famigliari, accoglienza di donne vittime di violenza, centri diurni per adolescenti.

#### ***Su quale principio si basa il vostro agire nella società?***

**J. Villa:** L'attenzione all'accoglienza e al cambiamento possibile all'interno delle relazioni e dei territori sono le caratteristiche che contraddistinguono il nostro agire: la realtà che conosciamo e che incontriamo quotidianamente ci sollecita costantemente in queste direzioni ed è per questo che ci attiviamo in tali direzioni.

#### ***Qual è il vostro ruolo all'interno del progetto Network 4 NEET?***

**J. Villa:** Abbiamo partecipato alla stesura del progetto portando l'esigenza specifica delle giovani donne con figli, in situazioni di fragilità, che si trovano ad affrontare le medesime difficoltà dei coetanei maschi ma con l'ulteriore carico della gestione dei figli. Il vissuto di difficoltà che già hanno sulle spalle (se sono all'interno dei nostri servizi questo aspetto è un dato di fatto) spesso complica l'accesso al mondo del lavoro che di per sé ha le sue esigenze e le sue criticità: il dover tener conto delle esigenze dei figli, di orari di accesso ai servizi per l'infanzia, di scarse reti famigliari o amicali di supporto, chiaramente complica il tutto. Da queste considerazioni è appunto nato il filone specifico di Net-work 4 NEET rivolto

alle giovani donne tra i 18 e 29 anni. Come operatori in quest'ambito sentiamo forte l'esigenza di trovare soluzioni valide per l'inserimento di questo target di donne nel mondo del lavoro. Senza lavoro non esiste nessun valido progetto di autonomia.

***All'interno del progetto, di quale target vi occupate principalmente? A che punto siete arrivati? Qual è la vostra impressione?***

**J. Villa:** In collaborazione con una collega, la dott.ssa Monica Migliorati, sono coordinatrice delle attività relative al così detto Target 2 (dedicato a donne tra i 18 e 29 anni). Superata la sfida iniziale (il progetto era ai blocchi di partenza proprio a febbraio 2020 quando tutto si è fermato a causa del Covid-19) ora resta quella di essere all'altezza delle aspettative; il bisogno è veramente grande, le singole storie delle donne che hanno iniziato il percorso, sono variegata e riuscire a tenere la presa è una bella sfida. Come operatori crediamo molto in questo progetto perché ha l'ambizione di voler affrontare la "questione NEET" da vari versanti: in particolare credo molto nella figura del coach che si occupa di "prendere per mano" la persona che si avvicina al progetto e con lei individuare gli specifici problemi di tenuta e mettere in atto le strategie utili per superarli (tutti i NEET sanno che sarebbe bene trovare lavoro, o studiare, ma i piccoli o grandi ostacoli che si trovano davanti nella quotidianità impediscono di raggiungere la meta).

***Quale risultato vi aspettate dal progetto e quali prospettive?***

**J. Villa:** L'augurio è che il territorio di Bergamo si ritrovi, alla conclusione del Progetto Net-work 4 NEET, più ricco quantomeno nella conoscenza del "fenomeno NEET", sia nel suo complesso (per poterne comprendere la portata) che nell'individuazione delle peculiarità di ogni storia di vita che hanno condotto a quell'esito. Solo la conoscenza ci permetterà di immaginare soluzioni efficaci a lunga tenuta e possibilmente ipotizzare una continuazione del progetto Net-work 4 NEET.

## Capitolo 4 - Le azioni messe in campo. Alcuni esempi

### 4.1. Introduzione

Sono di seguito presentate alcune azioni concretamente realizzate nell'ambito del progetto Net-work 4 NEET.

La **prima esperienza** presentata ha avuto come destinatari i giovani NEET appartenenti al Target 1 (16-18 anni). A fronte delle informazioni raccolte grazie alla scheda di segnalazione, e al lavoro dei coach di rete, è stata costruita una sinergia tra le attività formative e sociali di diversi partner. Il modello reticolare che contraddistingue il progetto Net-work 4 NEET ha quindi permesso le seguenti azioni:

- 1) Indifferentemente dal punto di accesso alla rete, è stato costruito un sistema grazie al quale è stato messo al centro il bisogno dei giovani, e non l'iniziale servizio da loro richiesto, indirizzandoli quindi verso la proposta a loro più coerente;
- 2) Integrare servizi già in essere, e in particolar modo le attività socioeducative (finalizzate all'acquisizione di competenze trasversali) e progetti di inserimento lavorativo (finalizzati all'acquisizione di competenze e certificazioni professionalizzanti), anche grazie al rapporto con alcune imprese.

La **seconda esperienza** dedicata al Target 1 ha riguardato la partecipazione a laboratori anti-dispersione dedicati a persone che avevano lasciato la scuola, che non avevano modo di rientrarci, ma che avevano il desiderio di confrontarsi con il mondo del lavoro. Sono state perseguite le seguenti azioni:

- 1) Sono stati attivati tre laboratori: un corso per magazziniere e logistica, un corso per operatore di macchine utensili e un corso misto. L'obiettivo era quello di ingaggiare questi ragazzi attraverso la costruzione di percorsi di coinvolgimento anche all'interno di contesti lavorativi e in collaborazione con il progetto Talent Lab;
- 2) A seguito dei corsi di formazione una delle finalità era quella di inserire i giovani in percorsi di tirocinio in cui mettere in pratica quanto appreso e sviluppare ulteriori competenze utili al pieno inserimento nella società.

La **terza esperienza** presentata fa invece riferimento alle giovani donne del Target 2 ed è relativa a percorsi di accompagnamento e reinserimento attraverso un orientamento di base, corsi di formazione professionale e tirocini. I principali interventi sono stati i seguenti:

- 1) Molte donne che sono giunte alla rete segnalante erano già in carico ai servizi sociali. La maggior parte di loro desiderava confrontarsi con il mondo del lavoro e provare a migliorare il proprio bagaglio di competenze;

- 2) Ruolo fondamentale è stato ricoperto dalle figure adulte di supporto al percorso che, laddove possibile, hanno permesso di accompagnare le giovani donne nella riuscita del loro percorso.

## **4.2. Centro Meta AFP e Cooperativa AEPER: una collaborazione modello per la “riattivazione” di giovani NEET**

I progetti di inclusione a favore dei giovani NEET, come quello rappresentato da Net-work 4 NEET, necessitano di basarsi sulla collaborazione tra i diversi enti che operano sul territorio. È questo il modello perseguito dal Centro Meta AFP e dalla Cooperativa AEPER nella co-progettazione di un percorso di formazione professionale e di un percorso di riflessione sul significato del lavoro e di sviluppo delle competenze trasversali, che ha permesso di mettere in sinergia le diverse iniziative di sostegno e di riattivazione di giovani NEET del territorio della Provincia di Bergamo.

Abbiamo intervistato Isacco Gregis, educatore del Centro Meta AFP, e Francesco Rolla Buizza, già operatore della Cooperativa AEPER.

### ***Che tipo di profilo avevano i NEET incontrati? Quali erano i bisogni più evidenti?***

**I. Gregis:** Nell'ambito del progetto sono stati incontrati 27 NEET i quali presentavano forti difficoltà anche sul piano personale. I tratti più comuni erano demotivazione e disorientamento. In molti casi erano presenti criticità anche a livello familiare, che inevitabilmente si ripercuotevano sui giovani e sulla loro capacità di partecipare attivamente nei contesti d'istruzione, formazione e lavoro. Alcuni, ad esempio, vivevano già al di fuori del nucleo familiare, appoggiati su strutture che si sono prese cura di loro per i servizi essenziali.

**F. Rolla Buizza:** Abbiamo constatato una certa fragilità sia in termini cognitivi che in termini di storie familiari. Nella maggior parte dei casi era prevalente una visione del mondo del lavoro legata esclusivamente ai soldi, estranea ad ogni forma di desiderio di realizzazione o di scoperta della propria personalità. Il lavoro non era mai stato considerato da questi ragazzi come una dimensione in cui potersi mettere in gioco ed affermarsi. Un caso esemplare, rappresentativo di molte delle situazioni, è l'affermazione di un ragazzo: “per meno di duemila euro non mi alzo dal letto!”. Tra i bisogni primari vi era quindi quello di ricostruire una narrativa del lavoro, aiutando ad allargare lo sguardo e ad uscire da un totale disorientamento.

### ***Come si è strutturata nella pratica la collaborazione tra i partner nel segnalare giovani in stato di disagio per procedere con l'avvio delle azioni di supporto e di accompagnamento al lavoro o alla formazione?***

**I. Gregis:** Gli enti partner della rete segnalante sono soggetti che svolgono un lavoro prezioso. Sono loro ad essere in prima linea nelle azioni di accoglimento dei giovani in condizione di bisogno, rappresentando i loro interlocutori iniziali. Tuttavia, pur svolgendo un'attività di frontiera nell'accoglimento di questi ragazzi, sono poi in difficoltà nell'offrire delle esperienze concrete a quelli che incontrano, soprattutto a coloro che non vanno più a scuola. Ed è qui che il nostro apporto è fondamentale. Infatti, anche per evitare inutili sovrapposizioni, noi ci rivolgiamo soprattutto ai giovani che sono già in carico a questa rete, arrivando quindi in una fase successiva al loro presidio di accoglimento iniziale. Facendo così riusciamo

però a mettere in sinergia le rispettive competenze di prima accoglienza da una parte e di avviamento a percorsi di formazione e lavoro dall'altra. Questo approccio ha quindi permesso di rafforzare la collaborazione con questi enti per garantire una risposta il quanto più rapida possibile a queste persone.

***Parliamo del progetto che è stato realizzato in collaborazione tra la cooperativa AEPER e il Centro Meta AFP, nell'ambito del più ampio progetto Neet-work 4 NEET. Che percorsi avete ideato per mettere insieme le due esperienze e per dare una risposta efficace ai bisogni dei giovani? Da cosa è scaturita l'intuizione?***

**I. Gregis:** L'intuizione è nata dal rilevare la necessità di pensare a percorsi ad hoc per dei ragazzi che, in molti casi, erano si trovavano già in carico ai servizi sociali. Le stesse strutture ospitanti si erano rese conto di avere delle difficoltà nel mettere in pratica delle azioni concrete per "riattivarli". A molti di questi, ad esempio, è venuta a mancare un'esperienza fondamentale come quella della scuola, lasciandoli di fatto in preda al nulla. Data l'urgenza della situazione, insieme alla cooperativa AEPER, abbiamo messo a sistema la nostra esperienza di scuola professionale con quella della cooperativa sul campo delle competenze trasversali. Cercando di tenere in considerazione le diverse esigenze, abbiamo lavorato suddividendo i ragazzi in due gruppi. Nel primo gruppo, partito a settembre 2021, abbiamo lavorato con coloro che abbiamo visto essere più motivati e interessati a vedersi in un contesto lavorativo. Per loro il mondo del lavoro era già un traguardo prossimo che poteva essere raggiunto. Per quanto riguarda invece il secondo gruppo, in quel caso i ragazzi erano ancora molto distanti dalla possibilità di implicarsi direttamente, sia in termini pratici sia in termini di consapevolezza nel concepirsi parte di un percorso lavorativo.

Anche grazie ai bandi della Garanzia Giovani siamo riusciti a suddividere l'utenza in gruppi abbastanza omogenei per livello di dispersione e disorientamento, cercando di offrire dei percorsi che fossero il più personalizzati possibile. L'obiettivo finale era infatti quello dell'attivazione di un tirocinio extracurricolare. Per arrivarci abbiamo dovuto mettere in sinergia i percorsi di formazione professionale del Centro Meta con le attività organizzate dalla cooperativa Aeper, maggiormente legate al tema delle competenze trasversali, dello stimolo della motivazione e della scoperta dei desideri dei ragazzi.

**F. Rolla Buizza:** È stata un'intesa molto funzionale, dettata da una forte sinergia di progettazione. Come Talent Lab abbiamo strutturato 6 incontri che si sono svolti in contemporanea e in sinergia con l'esperienza di formazione professionale portata avanti dal Centro Meta AFP. Nei primi tre appuntamenti da due ore abbiamo affrontato il tema più teorico del significato del lavoro, partendo comunque dall'esperienza concreta dei ragazzi durante il corso di formazione professionale organizzato dal Centro Meta. Negli altri tre appuntamenti abbiamo invece lavorato direttamente su aspetti concreti riguardanti il come costruire un CV, come preparare e sostenere un colloquio e, non da ultimo, come mettersi alla ricerca di un lavoro.

In generale, a margine delle testimonianze da parte delle aziende durante il corso, abbiamo lavorato in gruppo discutendo con i ragazzi di come si sentivano rispetto alle competenze e alle attitudini che erano emerse come importanti nei luoghi di lavoro. Alcuni erano veramente stupiti dal fatto che un'azienda fosse disposta a prendere persone ancora senza competenze tecniche, ma appassionate e volenterose di imparare. Inoltre, sono stati portati avanti anche dei focus per aiutare i ragazzi a riflettere tra di loro sull'esperienza fatta, con domande quali: "cosa significa per voi essere curiosi?" "gli altri ti vedono appassionato?". L'obiettivo, in questo caso, era quello di mettersi allo specchio cercando di fare emergere i tratti della propria personalità anche grazie al confronto con gli altri.

***In che modo la sinergia tra i corsi di sviluppo delle competenze trasversali del progetto Talent Lab e i corsi di formazione professionale del Centro Meta AFP ha permesso di rispondere ai bisogni dei giovani?***

**I. Gregis:** Noi avevamo primariamente il compito di strutturare una proposta formativa legata ad una professione. In modo complementare, il Talent Lab ha permesso di creare dei momenti di condivisione con i ragazzi dove questi potessero condividere il loro immaginario su cosa significa diventare grandi e diventare adulti. La fatica di tanti di loro nell'immaginarsi in un contesto professionale ha infatti messo in evidenza l'importanza di lavorare sullo sviluppo delle competenze trasversali e non solo su quelle tecniche. Questi momenti hanno permesso, soprattutto ai ragazzi del primo gruppo, un po' meno dispersi e disorientati, di essere stimolati. Nel secondo gruppo il passaggio è ancora molto faticoso.

**F. Rolla Buizza:** Talent Lab si è unito al Centro perché sentiva l'esigenza di qualcuno vicino al mondo del lavoro e della formazione professionale per completare la propria offerta. Talent Lab si è inserita con l'obiettivo di trovare spunti per rafforzare la narrativa di un approccio positivo al lavoro. A partire da quello che i ragazzi facevano nel corso si è cercato di mettere in evidenza le attitudini e le competenze trasversali che si ritenevano utili per quel lavoro specifico, ma anche per ogni contesto professionale. A questo proposito, la maggior parte di loro è rimasta sorpresa dal fatto che le aziende che partecipavano al corso dicevano di non porre tanto l'attenzione sulle competenze tecniche, ma in particolare su quelle trasversali.

***Che prospettive apre la sinergia tra lo sviluppo delle competenze tecniche e di quelle trasversali per quanto riguarda i modelli di apprendimento?***

**I. Gregis:** I modelli di apprendimento che abbiamo adottato hanno messo al centro l'obiettivo di far tenere a mente ai ragazzi, passo dopo passo, il punto di arrivo del percorso. È poi stato fondamentale fare visitare i luoghi di lavoro e fare incontrare dei testimoni che potessero raccontare la propria esperienza professionale. I ragazzi hanno infatti costante bisogno di immaginarsi nei contesti e di alimentare l'obiettivo di fondo per cui hanno intrapreso una strada. Per questa ragione si è rivelata utile una forte alternanza tra gli aspetti teorici e quelli più pratici. Per fare un esempio, difficilmente i ragazzi reggono una lezione frontale eccessivamente lunga. Mantenere piccoli gruppi, così da evitare la dispersione ha permesso di affiancare

miglior i ragazzi e di gestire in maniera più efficace il carico di lavoro e la tensione del percorso.

**F. Rolla Buizza:** Sono ragazzi che in genere fanno molta fatica a mantenere alta l'attenzione. Per questo motivo è stato fondamentale strutturare i percorsi alternando lezioni teoriche con lavori pratici e testimonianze dal mondo delle aziende, includendo anche visite nei siti aziendali. In tal senso, è stato importante costruire delle vere e proprie simulazioni di come, ad esempio, si costruisce un CV o si fa un colloquio di lavoro.

***Dal punto di vista operativo è stato possibile individuare una risposta standard ai bisogni espressi o si è dovuto invece ricorrere ad un grado di personalizzazione maggiore delle azioni?***

**I. Gregis:** Il percorso in generale prevedeva sia momenti di gruppo che momenti individuali maggiormente personalizzati e aderenti alle caratteristiche, alle esigenze e alla storia di ogni ragazzo. Con quelli più in difficoltà è infatti importante definire un calendario preciso delle attività e darsi degli appuntamenti. La personalizzazione è utile nel fare capire a ciascuno quelle che sono le priorità da rispettare e permette di accompagnarli nel modo più efficace, nonché di rispondere a un loro bisogno di particolare attenzione.

***Come va ripensato il ruolo degli operatori alla luce di una sempre più necessaria personalizzazione di assistenza e reinserimento dei NEET?***

**I. Gregis:** Le figure presenti durante il percorso sono state varie e in molti casi questo genera delle difficoltà tra i ragazzi nell'orientarsi a seconda delle diverse esigenze. Tra tutte, il coach è quella che affianca continuamente i giovani durante il percorso. Il ruolo è piuttosto complesso, perché non sempre risponde a schemi classici di relazione. Il coach deve essere sempre attento a capire a che punto è arrivato il ragazzo. Deve seguire il suo programma ma anche comprendere il suo livello personale e motivazionale.

Il coach ha il compito quotidiano di mostrare al ragazzo i passi che sta compiendo partendo dall'esperienza di tutti i giorni e provando a delineare i passi successivi. L'idea del lavoro, ad esempio, è spesso lontanissima. Anche in questo gli operatori hanno il compito di ricostruire un immaginario con il ragazzo sempre a partire dall'esperienza concreta. In generale, gli operatori devono sempre più confrontarsi con un bisogno di personalizzazione per rispondere alle esigenze dei giovani.

**F. Rolla Buizza:** Il ruolo degli operatori, ma più in generale il progetto, è stato complesso da gestire, soprattutto per l'elevato numero di attori che necessitano di un coordinamento, ognuno nelle proprie azioni e ognuno con i propri focus di competenza. Oltre alla Cooperativa Aeper e al Centro Meta AFP ci sono infatti la rete di enti segnalati e le aziende che collaborano. Anche in questo caso le capacità di coordinamento e collaborazione tra gli operatori coinvolti è decisiva.

***Che riscontri avete rilevato da parte dei giovani dopo l'avvio delle azioni di supporto e di reinserimento?***

**I. Gregis:** C'è stato del movimento positivo. I ragazzi riconoscono di fare dei passi quando iniziano a confrontarsi con il mondo fuori e con i diversi appuntamenti che hanno in programma. Tutti i partecipanti del primo gruppo che hanno concluso il percorso sono infatti stati avviati ad un'esperienza di tirocinio che gli sta permettendo di toccare con mano la realtà lavorativa mettendo a frutto le competenze tecniche che sono riusciti ad apprendere.

**F. Rolla Buizza:** Come Talent Lab uno degli obiettivi era quello di far sì che i ragazzi potessero avere un proprio CV nel quale strutturare e mettere in evidenza le loro principali attitudini e le competenze trasversali da loro scoperte e messe a fuoco durante le attività pratiche e durante il confronto con gli altri. Sono stati particolarmente contenti di vedere scritto nero su bianco chi erano e le capacità che possedevano. Hanno poi giovato della possibilità di riappropriarsi di un minimo di relazioni sociali e di mettersi alla prova con, ad esempio, la simulazione dei colloqui di lavoro.

### **4.3. I laboratori anti-dispersione per i giovani del Target 1**

***Che tipo di profilo avevano i NEET rientranti in questa categoria di intervento? Quali erano i bisogni più evidenti?***

**I. Gregis:** I destinatari di questi laboratori venivano tutti da storie di abbandono scolastico e non avevano intenzione di tornarci. Avevano però il desiderio di confrontarsi con il contesto lavorativo, anche se erano evidenti difficoltà ad orientarsi su come porsi nel mondo del lavoro. Il punto di partenza del progetto era quindi capire con loro che tipo percorsi intraprendere così da potersi formare adeguatamente. Spesso l'atteggiamento era quello di attendere le nostre proposte e opportunità in quanto non avevano un'idea ben chiara. Potremmo dire che per certi versi si sono trovati facilitati nel non dover scegliere. In sintesi, ciò che accumulava questi ragazzi era l'essere fermi ad aver abbandonato la scuola ma allo stesso tempo avere voglia e desiderio di mettersi in gioco in un contesto lavorativo. Da ultimo, per molti c'era la paura di rimanere da soli nel "ritrovare la strada" per cui la possibilità di stare in gruppo e di potersi confrontare con gli altri era molto importante.

***In cosa consistevano nella pratica i Laboratori anti-dispersione? Come erano strutturati e quali erano gli obiettivi?***

**I. Gregis:** Sono stati attivati tre laboratori principali. Un corso per magazziniere, un corso per macchine utensili e un corso misto. L'obiettivo era quello di avvicinare i ragazzi a delle competenze professionali attraverso una "dimensione del fare" particolarmente spiccata. L'ingaggio iniziale era innanzitutto basato sulla costruzione di un immaginario professionale (chi è e cosa fa il magazziniere? ecc.), anche grazie alle testimonianze di persone provenienti dal settore. I partecipanti avevano poi la possibilità di prendere parte a visite aziendali e di sperimentarsi direttamente in un contesto di lavoro. Un ingrediente importante è stato quindi l'alternanza di momenti d'aula dedicati al racconto (non a semplici lezioni teoriche!) e a momenti pratici di stampo laboratoriale legati a quel tipo di mestieri. Nel caso del magazziniere, ad esempio, erano previsti dei momenti formativi legati a come utilizzare il muletto, come fare correttamente gli imballaggi e altre attività di questo tipo. All'interno dei percorsi, soprattutto in quello misto, il tentativo era di fare i primi passi in gruppo per poi diversificare in base agli interessi e alle propensioni con la possibilità di fare anche un tirocinio. L'obiettivo finale era quindi di permettere ad ognuno, a fronte di alcuni primi passi comunitari, di trovare la propria strada e di mettersi in gioco in prima persona. A questo proposito, era molto importante calendarizzare tutti i momenti così da dare prospettiva e senso di avanzamento ai ragazzi.

***I Laboratori anti-dispersione come si inserivano nella rete di collaborazione del progetto Network 4 NEET?***

**I. Gregis:** Una delle collaborazioni più fruttuose è certamente quella fatta con il progetto Talent Lab (si veda l'intervista precedente) dove al giovane veniva data la possibilità di sperimentarsi in una dimensione più introspettiva e trasversale

mettendo in gioco la propria personalità e le proprie impressioni sul lavoro e sulla sua esperienza in generale. Nonostante il grande impegno sulle *soft skills* anche in questo tipo di percorsi l'obiettivo era comunque di mantenere sullo sfondo la vocazione lavorativa.

### **Quali sono state le principali criticità che avete riscontrato nella progettazione e nel portare avanti le attività dei Laboratori?**

**I. Gregis:** Tra le criticità più rilevanti vi è sicuramente stata la gestione dei gruppi classe, soprattutto per via della loro eterogeneità. I ragazzi hanno vissuto esperienze scolastiche molto diverse tra loro che in molti casi hanno generato dei mix distruttivi sui comportamenti in aula e di conseguenza col gruppo. Il vero problema era che quando un singolo ragazzo iniziava ad avvertire difficoltà e fatica nel mantenere l'attenzione rischiava poi di trascinarsi dietro tutto il gruppo creando un effetto domino. Per questa ragione abbiamo dovuto inserire molte figure adulte di tutoraggio e smembrare in gruppetti più piccoli laddove necessario. Questo aspetto ha reso evidente come non bastino soltanto i laboratori pratici per mantenere "attivi" questi ragazzi, ma ci sia anche bisogno di persone adulte costantemente al loro fianco. Quando vengono ripresi e rimproverati non sempre la prima reazione è delle migliori, ma quasi tutti finiscono per accettare la situazione e si rimettono in pista. Occorre riconoscere che questo aspetto rivela un tema interessante rispetto al tradizionale sistema scolastico che per forza di cose non può permettersi un così ampio numero di risorse da dedicare a un singolo ragazzo in difficoltà. Un intervento e un approccio come il nostro è quindi in questi casi strettamente necessario perché considera l'intervento non in termini meramente didattici ma anche umani e relazionali.

### **Quali sono stati invece i punti di forza?**

**I. Gregis:** Un aspetto di particolare rilievo è che i ragazzi hanno potuto appoggiarsi su una dimensione di gruppo, seguita da un numero considerevole di figure adulte, che ha permesso di farli sentire parte di una collettività disposta ad affiancarli. Un altro punto di forza è stato rappresentato dall'alta praticità dei percorsi che ha permesso ai ragazzi di sperimentarsi capaci e di motivarsi anche all'idea di poter svolgere un tirocinio. Da ultimo, è stato di grande rilevanza far vedere ai giovani coinvolti nei percorsi che questi erano costruiti su misura per loro nel rispetto delle loro esigenze e delle loro capacità. La possibilità di gestire in modo flessibile i percorsi ci ha infatti garantito una forte agilità nel poter riorientare il programma in base alle necessità che emergevano dai ragazzi, sia in termine di interesse sia in termine di mantenimento dell'attenzione e della motivazione.

### **Quale sarà il "futuro" dei Laboratori? C'è l'intento di portarli avanti anche oltre la fine dei lavori del progetto Network 4 NEET?**

**I. Gregis:** Abbiamo sicuramente l'idea di continuare di sperimentare questa tipologia di intervento. Anzi, questa prima fase all'interno del progetto ci ha permesso di rodare e definire un sistema. In questo modo avremo la possibilità di portare avanti le attività anche a conclusione di Network 4 NEET e di inserirci con

questi programmi anche in eventuali successivi progetti. Queste forme laboratoriali hanno permesso di creare un sistema ibrido in grado di mettere insieme tante e diverse modalità di apprendimento: il racconto, la visita, la sperimentazione pratica ecc. In modo speculare sono quindi stati coinvolti tanti attori diversi che hanno fatto sinergia. Questi elementi sono certamente aspetti che non possono essere messi in secondo piano.

#### **4.4. L'esperienza delle giovani donne del Target 2 di Net-work 4 NEET**

All'intervista, oltre a Monica Migliorati del Consorzio FA, hanno contribuito anche Jole Villa del Consorzio FA e Paola Zoldan di Mestieri Lombardia.

***Che tipo di profilo avevano i NEET del Target 2 rientranti nel vostro intervento? Quali erano i bisogni più evidenti?***

**M. Migliorati:** La maggior parte delle donne beneficiarie arrivate dalla rete segnalante erano già in carico a diverse tipologie di servizi, tra cui le comunità residenziali mamma-bambino, le case accoglienza e altro. Il bisogno più impellente era in molti casi quello di sentirsi accompagnate ad entrare nella vita reale e nel mondo del lavoro, soprattutto perchè erano state abituate a vivere in un contesto difficile ma al tempo stesso protetto come quello dell'assistenza. Qualcuna, per via della formazione pregressa, aveva già un'idea di quale mestiere voler fare. Altre invece riscontravano maggiori difficoltà nel concepirsi all'interno di una professione specifica. In questo caso l'entrata all'interno del percorso si è rivelata particolarmente utile per mettere a fuoco i propri desideri professionali e meglio comprendere le proprie inclinazioni e come funziona in generale il mondo del lavoro. Per altre ancora si è trattato di un vero e proprio bagno di realtà alla prova con scadenze, responsabilità e orari.

***In cosa consistevano nella pratica le attività da voi proposte per questo target? Come erano strutturate e quali erano gli obiettivi?***

**M. Migliorati:** Da un punto di vista pratico c'è stata una prima fase di orientamento seguita Mestieri Lombardia. Nello specifico si è trattato di un orientamento individuale e in alcune fasi del progetto anche di gruppo. A questo proposito, le attività prevalentemente proposte dopo un primo colloquio iniziale sono state la stesura di un CV, un bilancio di competenze e l'accompagnamento per la comprensione di quale fosse l'ambito di maggiore interesse per mettersi in gioco. La seconda fase è stata invece di avvicinamento da parte del coach di rete, che ha iniziato a fare la sua comparsa progressivamente già dalle attività di orientamento, entrando poi maggiormente in relazione con il beneficiario. La fase successiva è stata quella dell'inserimento nei corsi formazione organizzati dal Centro Meta AFP (magazziniere, assistente familiare, cucito è in partenza) e/o l'attivazione di tirocini extracurricolari a seconda del livello di esperienza nel settore. In questo quadro Mestieri Lombardia ha prevalentemente seguito il legame con le varie aziende mentre il coach aveva il compito di accompagnare e supportare le giovani nell'organizzazione familiare, nello svolgimento dei corsi e, più in generale, nel favorire la conciliazione tra questi due mondi. L'obiettivo era quindi quello di offrire un doppio accompagnamento, sia dal punto di vista lavorativo che dal punto di vista organizzativo.

***Come queste si inserivano nella rete di collaborazione del progetto Network 4 NEET?***

**M. Migliorati:** La sinergia con gli altri enti del territorio coinvolti nel partenariato è stata fondamentale per poter rispondere alle diverse esigenze e alle necessità che

emergevano all'interno delle fasi del progetto. Nello specifico del target 2 era fondamentale sapersi accorgere di certe difficoltà e fragilità che meritavano un supporto e un accompagnamento personale e mirato. Il nostro era anche un ruolo di mediazione rispetto alle esigenze di queste donne. Ad esempio, se qualcuna aveva gravi difficoltà nel rispettare gli orari di ingresso in azienda durante l'esperienza di tirocinio, quello che noi potevamo fare era di concordare con loro una maggiore flessibilità in ingresso con la possibilità di fermarsi magari un po' più tardi a fine turno.

**Quali sono state le principali criticità che avete riscontrato nella progettazione e nel portare avanti le attività?**

**M. Migliorati:** In generale ci sono stati alti e bassi. Queste ragazze hanno personalità complesse ed hanno storie difficili alle spalle. Non sempre è facile conquistarne la fiducia. Con alcune il punto di svolta è stata l'opportunità di fare un tirocinio, anche se in certi casi l'impegno è stato molto oneroso ed emergevano molte fragilità non sempre facili da gestire soprattutto laddove non si riuscivano ad abbattere le barriere della relazione. Inoltre, è stato difficile mantenere alto l'interesse e la motivazione perché non sempre i tempi del mondo del lavoro e della formazione coincidevano con le esigenze e le aspettative di queste persone. A questo proposito, le donne che avevano anche figli a carico erano messe a dura prova. Un ultimo elemento di difficoltà era rappresentato dalla barriera linguistica che attanagliava alcune donne di origine straniera che, non parlando italiano, erano in molti casi impossibilitate alla prosecuzione del percorso.

**Quali sono stati invece i punti di forza?**

**M. Migliorati:** Al netto delle difficoltà appena esposte, il tirocinio ha rappresentato sicuramente la svolta per poter trarre fuori risorse e potenziale umano da molte di queste donne, portando anche in certi casi all'assunzione attraverso un contratto di apprendistato professionalizzante. È il caso, ad esempio, di una ragazza che ha intrapreso un tirocinio presso un forno di panificazione e che dopo aver dimostrato le sue capacità e meglio compreso le sue inclinazioni e possibilità è rimasta a lavorare presso l'esercizio. Un ulteriore elemento di forza è stata la rete all'interno del partenariato. Proprio per via dei grandi problemi di fiducia che avevano molte di queste donne è stato fondamentale poter contare su un rapporto di collaborazione tra il coach, gli orientatori e gli educatori. In molti casi, infatti, veniva instaurato un rapporto di confidenza soltanto con una di queste figure. Pertanto, senza comunicazione e interazione sarebbe stato impossibile gestire e coordinare il progetto. Quando si lavora con persone con un alto grado di fragilità è fondamentale poter mantenere una regia ben accordata. Da ultimo, per ospitare queste donne in percorsi di tirocinio è stato fondamentale anche l'apporto del no profit. In questo modo si sentivano più legittimate a sbagliare e a fare passi avanti nonostante gli errori che potevano commettere.

**Quale sarà il "futuro" delle attività? C'è l'intento di portarli avanti anche oltre la fine dei lavori del progetto Network 4 NEET?**

**M. Migliorati:** L'intento di andare avanti c'è. Anche perché con molte delle persone che abbiamo incontrato siamo rimasti in contatto. Per noi è poi fondamentale mantenere sempre attivo il canale di dialogo con le comunità e con le diverse reti segnalanti per riuscire a garantire un pronto intervento. Inoltre, il modello che è stato affinato, basato sul doppio intervento a livello personale e relazionale e a livello professionale, è vincente e vorremmo continuare a migliorarlo. Occorre però fare anche una valutazione riguardo alle risorse che sono a disposizione e che ci saranno anche dopo il progetto.

## Capitolo 5 - La modellizzazione dell'esperienza: risultati raggiunti, punti di forza e di debolezza

### 5.1. Risultati raggiunti

In riferimento agli esiti del progetto è possibile evidenziare come nel complesso gli obiettivi siano stati raggiunti, anche se si sono verificati alcuni disallineamenti con quanto inizialmente proposto.

In totale sono state segnalate **58 persone**, di cui **37** fanno capo al **Target 1** mentre **21** sono riconducibili al **Target 2**. Per quanto concerne il primo gruppo è possibile rilevare come la quasi totalità delle persone segnalate abbia preso parte al percorso di orientamento immediatamente successivo alla fase di segnalazione, con **33 partecipanti**. In riferimento al secondo gruppo, invece, la partecipazione al momento di orientamento è stata più contenuta, con **9 partecipanti**.

Da queste rilevazioni emerge quindi come per quest'ultimo target il prosieguo del percorso, anche soltanto attraverso una prima fase di orientamento, abbia riscontrato maggiori complicità dovute ad alcune criticità quali, ad esempio, un carico cura familiare e organizzativo incompatibile con il percorso.

In riferimento alle fasi successive all'orientamento, si rileva come, per quanto riguarda il primo Target, **15** persone hanno partecipato alla proposta dei corsi/laboratori di formazione professionale (magazzino-logistica **6** persone di cui una si è ritirata, operatore macchine utensili **6** persone, misto **5** persone più **4** persone che avevano partecipato anche ai precedenti) e **14** di queste hanno al contempo preso parte alle attività di Talent Lab della Cooperativa AEPER sulla formazione delle competenze trasversali. In **4** casi alcuni beneficiari, a seguito dell'attività di orientamento, hanno direttamente svolto un percorso di tirocinio, per un totale di **15** tirocini. Sono invece **15** i partecipanti che dopo il primo assesment orientativo sono stati inseriti in un percorso personalizzato che ha riguardato, tra le altre cose, la partecipazione ad un laboratorio di sala e bar, l'inserimento nel programma Garanzia Giovani e il servizio civile. In **4** casi il percorso (personalizzato o non) non è stato concluso e si è interrotto per vari motivi. Mentre in **2** casi il percorso è stato finalizzato al recupero e al rientro all'interno del percorso scolastico ed è stato interrotto per accettare un'offerta di lavoro. Non risultano invece essere stati attivati percorsi di apprendistato.

Per quanto riguarda invece le giovani donne del Target 2 è stato rilevato come, a seguito del percorso di orientamento, abbiano partecipato ai corsi di formazione **5** persone: **3** di queste hanno partecipato al percorso di assistente familiare (2 di queste non lo hanno portato a termine); **2** hanno partecipato al percorso di magazziniere e logistica; altre **4** prenderanno invece parte al percorso di cucito in partenza. Le esperienze di tirocinio sono state avviate per **6** beneficiarie. Occorre rilevare come a seguito di un percorso di stage è stato anche avviato **un apprendistato professionalizzante**. Particolarità del progetto era l'obiettivo di voler rispondere nel modo più aderente possibile alle esigenze specifiche del

beneficiario. Pertanto, in alcuni casi si è provveduto a passare direttamente dalla fase di orientamento ad un tirocinio, laddove erano già sviluppate competenze pregresse. Tra le iniziative riservate al Target 2 sono stati organizzati anche **2** momenti informativi con alcune aziende nella sede di Mestieri Lombardia a cui sono state invitate le 21 ragazze segnalate. In merito alle figure adulte che sono state coinvolte nelle diverse fasi del progetto, per ognuna di loro è stato predisposto un percorso di formazione utile allo svolgimento e alla gestione efficace degli interventi e dei percorsi per i beneficiari.

In sintesi, è possibile rilevare come a fronte di **58** persone **segnalate** in **42** hanno partecipato alle **attività di orientamento** utili ad entrare in confidenza con il progetto e a meglio far conoscere il proprio profilo agli operatori. Di queste, a seguito della fase di orientamento, hanno preso parte ai **percorsi di formazione** in totale **20** persone. Per quanto riguarda **l'attivazione di tirocini**, che in certi casi sono stati avviati senza esser passati prima dal corso di formazione, il numero totale è invece stato di **21**. Soltanto in **un caso**, nell'ambito del Target 2, è stato attivato un percorso di **apprendistato professionalizzante**. In merito al coinvolgimento delle imprese e delle organizzazioni del territorio è possibile evidenziare come in totale, tra profit e no profit, siano state coinvolte **37 organizzazioni** per lo svolgimento di esperienze di tirocinio, laboratorio e, in alcuni casi, formazione.

## **5.2. Il modello Net-work 4 NEET**

**Una prima particolarità** del modello Net-work 4 NEET riguarda sicuramente le **modalità di finanziamento del progetto**. Le risorse provenivano infatti da un bando emanato dalla **Fondazione Istituti Educativi di Bergamo** che ha permesso di sviluppare misure e attività di orientamento, formazione e inserimento lavorativo in modo **flessibile e mirato alle esigenze delle persone** che venivano prese in carico. Tale approccio difficilmente sarebbe stato perseguibile se il progetto fosse stato finanziato nell'ambito di un bando europeo dove generalmente occorre programmare fin da subito ogni misura e tipologia di intervento (compresi i costi), con poco margine di aggiustamento in itinere. Questo aspetto risulta essere di particolare rilevanza poiché ha permesso di operare riorganizzazioni sulla base di mutate esigenze di contesto, ad esempio la pandemia, nonché da parte dei beneficiari. Soprattutto nell'ambito dei corsi di formazione professionale organizzati dal Patronato è infatti emersa la **necessità di rimodulazioni di orario o delle modalità formative** dovute prevalentemente alla difficoltà da parte dei partecipanti di riuscire a mantenere un elevato livello di attenzione. In questi casi è infatti stato utile poter cambiare in corsa alcuni aspetti legati alle attività didattiche proponendo alternative che meglio si confacevano a quel determinato momento e a quel determinato gruppo di beneficiari.

In questo modo, è stato quindi possibile **rovesciare lo schema classico** per cui a fronte di un modello standard di intervento è l'utente ad adattarsi ai servizi che vengono messi a disposizione. Nell'ambito del progetto, l'obiettivo primario era infatti quello di **aderire il quanto più possibile alle contingenze che emergevano a**

**mano a mano senza confini organizzativi eccessivamente stringenti, mettendo quindi al centro la persona.** Non a caso, anche da un punto di vista organizzativo, a seguito dell'evento pandemico è stato possibile intervenire rimodulando il progetto in linea con l'andamento della condizione pandemica.

Come è emerso dal racconto degli attori che hanno preso parte al progetto, ad "imporre" una certa flessibilità organizzativa e di intervento sono stati gli stessi target (1 e 2) di riferimento, che presentavano notevoli differenze anche al loro interno. Proprio questa eterogeneità richiedeva di riservare attenzioni mirate alle singole esigenze, alle singole personalità e alle singole condizioni sociali in cui si trovavano le persone. Una vera e propria svolta che ha realmente permesso di mettere le persone al centro in base alle loro particolarità.

**Un secondo tassello** del modello Net-work 4 NEET è stata certamente la **rete di attori coinvolti nell'ambito del partenariato.** Un primo punto distintivo è stato l'approccio territoriale che ha visto l'area della provincia bergamasca come protagonista. Questo rappresenta un elemento non di poco conto poiché ha permesso di orientare i diversi interventi all'interno di un perimetro ben preciso con il coinvolgimento di quegli stessi attori che vivono il territorio. Il secondo elemento distintivo è poi rappresentato dalla eterogeneità e dalla complementarità dei soggetti coinvolti che hanno visto la presenza di imprese, associazioni, cooperative, istituzioni pubbliche, istituzioni private e altri. Anche in questo caso, la rilevanza di un coinvolgimento trasversale, sia verticale che orizzontale, con più e diversi attori del territorio ha permesso di creare una collaborazione sinergica tra specifiche competenze, prassi gestionali e sensibilità per il raggiungimento degli obiettivi del progetto. Occorre poi evidenziare come il progetto si sia distinto per un modello piatto e collaborativo che non prevedeva gerarchie, rendendo quindi la porta di accesso per i beneficiari aperta da tutti i lati.

**Una terza componente del modello**, in parte collegata alla prima, fa riferimento alla **diversificazione degli interventi** in base alle caratteristiche del target di riferimento. Alla base di questo approccio vi è infatti la consapevolezza che pur essendo i beneficiari caratterizzati da un principio comune di "vulnerabilità" questa possedeva poi intrinsecamente gradi e specificità molto diverse. In tal senso, appare evidente come tra il target 1, composto da giovani di età tra i 16 e i 18 anni, e il Target 2 con giovani donne di età 18-21 e 22-29 anni, in molti casi con figli a carico, vi sia una marcata differenza di esigenze che inevitabilmente deve trovare una diversa corrispondenza dal punto di vista degli interventi e delle misure di supporto. Elemento in comune è comunque stato il tentativo di rendere il lavoro in quanto tale il veicolo della svolta in termini di riconoscimento del potenziale personale e delle proprie caratteristiche e come fonte di (ri)attivazione nella società.

### 5.2.1. Gli elementi caratterizzanti

Da un punto di vista strutturale, tra i principali **elementi che hanno caratterizzato il modello** vi sono le **4 macro-attività** su cui era basato il progetto, ossia **(i)** la rete territoriale segnalante, **(ii)** la rete territoriale di aziende, **(iii)** le azioni di ingaggio e primo orientamento e **(iv)** le azioni di sostegno alla motivazione, alla formazione e all'inserimento nel mondo del lavoro. Queste fasi hanno permesso alle persone appartenenti ai diversi target di essere inserite in una vera e propria rete territoriale, potremmo dire un flusso, di attori e di misure che potevano essere mobilitate sulla base delle reali esigenze e dei punti di forza e di debolezza degli utenti del target 1 e 2. In questo modo è stato possibile organizzare una sequenzialità di attori e di misure utile ad elaborare ed implementare un effettivo percorso di reinserimento sociale nella scuola, nel lavoro e, più in generale, nella società, **partendo dalla segnalazione fino all'individuazione del percorso più idoneo.**

Dal modo in cui è stato architettato il progetto è quindi emerso il tentativo di agire su **base territoriale** non a scopo meramente geografico ma attraverso il coinvolgimento degli attori principali dell'area che hanno potuto rappresentare, ognuno di essi, uno snodo importante per raggiungere e intercettare i potenziali beneficiari delle misure ed inserirli in percorsi in grado di accoglierli e di accompagnarli in base alle rispettive esigenze.

Dal punto di vista degli strumenti e delle risorse umane a disposizione del progetto **ulteriori elementi caratterizzanti l'intervento è stato la scheda di segnalazione, il coach di rete e gli educatori.** Nel primo caso, la scheda non ha rappresentato soltanto un formale passaggio burocratico con cui registrare l'utente, bensì anche uno strumento di ingaggio attraverso il quale l'ente segnalante poteva entrare in dialogo e in rapporto con il beneficiario attraverso l'approfondimento di tutta una serie di fattori specifici che permettevano di ricostruire la biografia personale e di istruzione della persona così da rilevarne i tratti fondamentali per inserirla nel percorso a lei più adeguato. A questo proposito, di estrema rilevanza era la raccolta di informazioni riguardanti la modalità di segnalazione e di presa in carico, il contesto familiare di provenienza, il livello di istruzione raggiunto, la condizione sociale e relazionale della persona, nonché eventuali esperienze di lavoro svolte in passato.

L'altro elemento caratterizzante il progetto, particolarmente innovativo, è stato il ruolo sinergico che hanno ricoperto i **coach di rete** e gli **educatori e gli orientatori**, per i quali è stata predisposta una formazione ad hoc. Queste figure hanno infatti agito in modo complementare, da una parte nel supportare la motivazione e la reale integrazione dei servizi a supporto del beneficiario e, dall'altra parte, nella progettazione e nella realizzazione del percorso di avvicinamento al lavoro e ai percorsi di formazione. Non da ultimo, come emerso dal dialogo con le parti, occorre sottolineare che la sinergia tra queste figure è stata fondamentale anche nelle modalità di relazione con il giovane beneficiario che in molti casi nutriva maggior fiducia nei confronti di una figura rispetto che ad un'altra. Tuttavia, il

costante dialogo e scambio di informazioni tra **coach di rete** e gli **educatori e gli orientatori** permetteva di superare eventuali barriere al raggiungimento degli obiettivi del percorso.

### 5.2.2. I punti di forza

**Il primo punto di forza** può essere individuato in una nuova sperimentazione di presa in carico del beneficiario. Nell'ambito del progetto Network 4 NEET si è infatti voluto definire una innovativa operazione di introduzione e avvio al percorso che partisse innanzitutto dalle esigenze e dalle inclinazioni della persona che vedevano nella scheda di segnalazione una prima piattaforma di messa a fuoco. Si tratta quindi di un nuovo modello di presa in carico che punta a definire il percorso da intraprendere in modo sartoriale rispetto alle caratteristiche del beneficiario. Cambia anche il presupposto alla base del rapporto beneficiario-ente di supporto dove non è più il primo che deve rivolgersi all'ente per l'erogazione di un servizio di cui ha diritto ma è invece l'ente della rete segnalante che ha il compito di intercettare il beneficiario per definire con lui un percorso di reinserimento.

**Il secondo punto di forza è stato certamente rappresentato dalla natura a rete del progetto.** La presenza di un partenariato così ampio e trasversale ha infatti rappresentato un valore aggiunto sia per la possibilità di raggiungere quanti più potenziali beneficiari possibili sia per la possibilità di diversificare gli interventi di supporto. Nel primo caso, è evidente che l'ampiezza di una rete locale composta da diversi attori presenti sul territorio ha permesso un più efficace raggiungimento di coloro che potevano accedere alle misure di supporto. In merito al secondo punto, l'eterogeneità di competenze messe a disposizione all'interno del partenariato ha permesso di sviluppare un ventaglio di misure e di interventi di varia natura che ha favorito la risposta in modo capillare e integrale alle esigenze dei beneficiari. Testimonianza del rapporto sinergico all'interno della rete è stato ad esempio il tandem tra le attività di formazione professionale organizzate dal **Centro Meta AFP** e quelle legate alle competenze trasversali curate invece dalla **Cooperativa AEPER**. In questi casi è stato infatti possibile operare su un doppio fronte che permettesse ai giovani di sviluppare competenze di tipo tecnico utili allo svolgimento di un mestiere ma anche di lavorare sulla propria personalità e sulle proprie inclinazioni.

Un ultimo punto di forza che è bene evidenziare concerne gli strumenti e le risorse umane inerenti al progetto. Nel primo caso la **scheda di segnalazione** ha certamente rappresentato una **fondamentale bussola di orientamento** circa il percorso di reinserimento da far perseguire al beneficiario. Essa ha infatti funto da vero e proprio registro, utile alla raccolta di informazioni sulla condizione lavorativa, educativa, nonché relazionale e sociale della persona. Con riferimento alle risorse umane è invece possibile sottolineare come la costante e funzionale presenza dei **coach di rete** e degli **educatori** ha rappresentato un vero e proprio punto di svolta nel supporto a persone in stato di vulnerabilità. In questo modo è stato quindi

possibile affiancare figure adulte a persone che sarebbero state in difficoltà ad intraprendere un percorso del genere in totale autonomia.

### 5.2.3. Le criticità

Le principali criticità inerenti a Net-work 4 NEET possono essere ricondotte a tre ordini di problemi: **impatto della pandemia; gestione e coordinamento del partenariato; gestione dei singoli e dei gruppi di beneficiari del progetto.**

Nel primo caso, come messo in evidenza da quasi tutti gli interlocutori del partenariato, l'evento del **Covid-19** ha costretto a correre ai ripari poco dopo l'avvio ufficiale del progetto. **La pandemia ha aggravato la situazione di molti NEET** che hanno manifestato nuove e più pronunciate esigenze di supporto. Inoltre, da un punto di vista pratico vi sono stati dei rallentamenti dovuti alla riorganizzazione di tutta una serie di attività e di interventi precedentemente programmati. A questo proposito, anche all'interno del mondo produttivo, si era innescato un atteggiamento di maggior tentennamento nell'ospitare questi giovani e nel continuare la collaborazione anche per via dell'incertezza della situazione economica a cui erano ancora esposti.

In riferimento alla **gestione e al coordinamento della rete**, il progetto si è caratterizzato per uno **spiccato grado di complessità** dovuto alla necessità di affrontare bisogni diversi con strumenti diversi richiedendo in molti casi un coordinamento che doveva fare i conti con la standardizzazione di alcune proposte non sempre facili da mettere a terra. A questo proposito, nonostante l'obiettivo comune del progetto, sono emerse difficoltà nella conciliazione delle peculiarità dei vari attori facenti parte del partenariato. Ad esempio, come dichiarato da alcuni, non sempre è stato facile trasmettere alle imprese l'importanza della missione educativa e formativa che anch'esse potevano, e dovevano, ricoprire. A questo proposito, molte si aspettavano di inserire giovani che potevano essere impiegati nell'immediato per un certo tipo di mansioni e attività senza però bene considerare il bisogno di ulteriore formazione e supporto.

Sul fronte della **gestione dei singoli e dei gruppi di beneficiari del progetto** le criticità principali erano dovute allo scarso livello di attenzione e partecipazione di molti beneficiari, i quali necessitavano di un costante appoggio da parte di figure adulte non sempre facile da garantire. All'interno dei corsi di formazione si innescavano spesso dinamiche di disincentivo di gruppo che generavano un effetto distruttivo anche su chi era ben propenso ad impegnarsi. In queste situazioni emergeva infatti tutta la fragilità e la vulnerabilità delle persone. Da ultimo, con particolare riferimento al target 2 le criticità principali erano legate alla conciliazione di alcune donne con figli a carico o con particolari esigenze organizzative, nonché con evidenti problemi di lingua (alcune erano straniere) che in molti casi rendevano impossibile la prosecuzione del percorso.

### 5.3. La sostenibilità del modello nel tempo

Al netto di alcune criticità inerenti al progetto, è stato rilevato grande interesse nella possibilità di continuare a portare avanti il **modello affinato nell'ambito di Net-work 4 NEET**. Come già evidenziato, particolarmente efficaci si sono rivelate le modalità di finanziamento che hanno garantito una **consistente flessibilità nell'organizzazione** delle diverse attività in base alle esigenze di contesto e alle esigenze dei beneficiari. A questo proposito, occorrerà valutare quali potrebbero essere **ulteriori canali di finanziamento** che permetterebbero l'implementazione e la gestione flessibile di questo tipo interventi. Occorre poi evidenziare che il bando ha garantito che venissero coinvolte diverse figure adulte a supporto del progetto (coach di rete, educatori, orientatori, ecc.), con diversi ruoli e funzioni, al fine di rendere quanto più integrale l'offerta di supporto ai beneficiari. Se quindi questi aspetti hanno rappresentato il fiore all'occhiello del progetto non è detto che essi possano essere mantenuti, per motivi di costi, con lo stesso impianto una volta conclusa la parentesi di Network 4 NEET. Al netto di ciò, è stata riconosciuta in modo unanime da parte dei diversi soggetti del partenariato l'importanza di **continuare a lavorare su percorsi "ibridi"** che, da un lato, vedano l'ampia collaborazione di attori del territorio e, dall'altro lato, sappiano offrire ai beneficiari un'opportunità ritagliata in base alle loro esigenze e che li formi su tutti gli aspetti utili all'ingresso nel mercato del lavoro, sia attraverso **l'inserimento in percorsi di formazione per lo sviluppo di competenze tecniche e l'apprendimento di un mestiere**, sia attraverso lo sviluppo di **competenze trasversali e relazionali che favoriscano un rafforzamento della personalità dei beneficiari**. Non da ultimo, occorre sottolineare come l'esperienza di Network 4 NEET lasci sicuramente in eredità un metodo e un approccio con cui affrontare situazioni di criticità a livello locale come quella dei NEET. Il tratto caratteristico di questa "mentalità" è sicuramente quello del rifiuto di un approccio monodimensionale a favore di un modello multidimensionale e integrale sul territorio.

## Capitolo 6 - Conclusioni

Il progetto Net-work 4 NEET avrà termine il prossimo 31 dicembre 2022. Un termine formale, perché la rete che è stata costruita, e rinforzata, grazie ad esso continuerà ad operare a beneficio di tutto il territorio bergamasco.

Indubbiamente dovrà trasformarsi, cambiare, anche per far fronte a necessità legate alla sostenibilità economica delle azioni intraprese. È fin da oggi possibile immaginare alcune prospettive evolutive, alla luce dei traguardi raggiunti, delle criticità incontrate, delle opportunità intraviste.

Il progetto Net-work 4 NEET si caratterizza come un esempio virtuoso di collaborazione tra pubblico e privato. Una collaborazione basata sulla reciproca integrazione, dell'efficientamento dei servizi, paritaria: non il privato che lavora per il pubblico, né il pubblico che si piega alle necessità del privato. Questo modello di integrazione è stato reso possibile grazie ad una logica partecipativa, paritetica, e orientata al risultato: cioè alla risposta del bisogno dei NEET ingaggiati.

Nell'ambito educativo, della formazione professionale, dei servizi sociali, questa logica è emersa con forza, permettendo il raggiungimento dei risultati del progetto. In prospettiva, questa integrazione tra pubblico e privato potrebbe svilupparsi anche nel rapporto con la scuola. Uno dei fenomeni che più frequentemente è connesso alla problematica NEET riguarda la dispersione e l'abbandono scolastico. Le scuole purtroppo si limitano spesso ad un approccio "burocratico" a questa problematica, limitandosi a registrare l'abbandono. L'inserimento delle scuole in una rete plurale, composta ad esempio anche da realtà che si occupano di formazione professionale e di sostegno agli adolescenti, potrebbe far sì che là dove si ravvisano criticità, e un possibile futuro abbandono, la rete possa intervenire, anche eventualmente accompagnando lo studente ad un percorso formativo a lui e alle sue inclinazioni più consono. Il problema non verrebbe quindi affrontato nel momento in cui si è già manifestato, ma prima, in fase di sua elaborazione: tale approccio richiede però la collaborazione costante e continua di diversi soggetti, capaci di offrire le proprie competenze specifiche ad integrazione delle attività condotte delle scuole.

Un ragionamento simile potrebbe essere applicato anche nei rapporti con le aziende, che pure hanno collaborato al progetto Network 4 NEET. Premessa necessaria è la riscoperta del valore formativo del lavoro e dell'impresa, per allargare e consolidare la rete di collaborazione per progetti di attivazione e riattivazione dei giovani anche alle stesse imprese. A quest'ultime è chiesto di valorizzare la dimensione educativa del lavoro, concretamente utilizzando strumenti quali i tirocini, curriculari e non, e gli apprendistati esaltandone la dimensione formativa, senza pensarli esclusivamente come utili all'abbattimento del costo del lavoro. Riscoprire la propria vocazione formativa, investire in una formazione (dei giovani e non) di qualità sono leve utili a favorire l'attrattività e la competitività dell'impresa stessa. Anche in questo caso, per raggiungere questi risultati è necessario sviluppare collaborazioni paritetiche e partecipative con realtà formative ed educative, passando da una logica per la quale l'impresa manifesta

le sue necessità a soggetti terzi, secondo un approccio demandista, ad una logica collaborativa e di rete, di reciproca integrazione basata su legami stabili.

Net-work 4 NEET rappresenta quindi un modello di integrazione tra pubblico e privato: tra sistemi formativi, imprese, enti del terzo settore, enti locali che ha come elemento caratterizzante la costruzione di una rete dove al centro non stanno i servizi erogati dalle singole realtà, ma i bisogni delle persone che accedono a quella rete. Si presenta quindi come un modello capace, anche in prospettiva, di fornire indicazioni per lo sviluppo del territorio, incentrato sulla sussidiarietà e sulla collaborazione, per promuovere – assieme – la sostenibilità economica e sociale locale.

# Allegati

## SCHEDA DI SEGNALAZIONE

(La compilazione è a carico dell'ente segnalante con possibilità di confronto con il candidato/la candidata che si intende segnalare)

### **ENTE SEGNALANTE**

DENOMINAZIONE ENTE SEGNALANTE \_\_\_\_\_

DENOMINAZIONE PROGETTO/SERVIZIO DI ACCOGLIENZA \_\_\_\_\_

NOME E COGNOME DEL REFERENTE \_\_\_\_\_

TELEFONO \_\_\_\_\_

E MAIL DEL REFERENTE \_\_\_\_\_

### **2. TIPOLOGIA PRESA IN CARICO**

ACCESSO SPONTANEO DEL CANDIDATO/DELLA CANDIDATA ALL'ENTE SEGNALANTE

*DATA PRIMO ACCESSO E MOTIVAZIONE DEL CANDIDATO/DELLA CANDIDATA AL PRIMO CONTATTO CON L'ENTE*

\_\_\_\_\_

ACCESSO TRAMITE PRESA IN CARICO DEI SERVIZI SOCIALI

*DATA INIZIO DELLA PRESA IN CARICO DA PARTE DEI SERVIZI SOCIALI*

\_\_\_\_\_

*DATA PRIMO ACCESSO ALL'ENTE SEGNALANTE*

\_\_\_\_\_

*MOTIVAZIONE PORTATA DAI SERVIZI SOCIALI*

\_\_\_\_\_

### **3. LETTURA DEL BISOGNO**

BISOGNI CHE L'ENTE SEGNALANTE INDICA QUALI RILEVANTI PER IL CANDIDATO/LA CANDIDATA IN RIFERIMENTO AL PROGETTO:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### **4. RISORSE PERSONALI**

COMPETENZE E POTENZIALITÀ CHE L'ENTE SEGNALANTE INDICA QUALI RILEVANTI PER

IL CANDIDATO/LA CANDIDATA IN RIFERIMENTO AL PROGETTO:

---

---

---

---

#### **5. DATI CANDIDATO/CANDIDATA E STATO OCCUPAZIONALE**

NOME \_\_\_\_\_

DATA DI NASCITA \_\_\_\_\_

INDICARE EVENTUALI CONDIZIONI DI SVANTAGGIO CERTIFICABILI

*TIPOLOGIA INVALIDITA'*(fisica, psichica, sensoriale): \_\_\_\_\_

*PERCENTUALE* \_\_\_\_\_ %

ISCRITTO/A ALLE LISTE EX-L.68/99       Sì  No

ISCRITTO/A AL CENTRO PER L'IMPIEGO:       Sì  No

SE Sì dal \_\_\_\_\_

ISCRITTO/A AD ALTRE AGENZIE PER IL LAVORO       Sì  No

Se Sì SU QUALE TERRITORIO? \_\_\_\_\_

INOCCUPATO/A (NON HA LAVORO E NON LO STA CERCANDO)  Sì  No

SE Sì, DA QUANTO TEMPO? \_\_\_\_\_

DISOCCUPATO/A (NON HA LAVORO MA LO STA CERCANDO)  Sì  No

SE Sì, DA QUANTO TEMPO? \_\_\_\_\_

SOLO PER CANDIDATI/E MAGGIORENNI: SITUAZIONE ECONOMICA ATTUALE

SENZA REDDITO

REDDITO BASSO

REDDITO MEDIO

REDDITO ALTO

ATTUALE CONTESTO DI VITA:

VIVE CON LA FAMIGLIA D'ORIGINE

VIVE IN UN PROGETTO/SERVIZIO DI ACCOGLIENZA

VIVE DA SOLO/A

HA FAMIGLIA/PARTNER SENZA FIGLI

HA FAMIGLIA/PARTNER CON FIGLI

INDICARE IL NUMERO DI FIGLI \_\_\_\_\_

È GENITORE SINGLE

ALTRO

### **ELEMENTI DI BACK GROUND DELLA FAMIGLIA D'ORIGINE**

#### **RELAZIONE TRA I GENITORI NATURALI**

SEPARATI

DIVORZIATI

CONVIVENTI

SPOSATI

ALTRO

LUOGO NASCITA MAMMA \_\_\_\_\_

LUOGO NASCITA PAPA'

\_\_\_\_\_

LUOGO NASCITA CANDIDATO/A

\_\_\_\_\_

GLI ITEMS CHE SEGUONO SI RIFERISCONO ALL'ATTUALE NUCLEO SE IL CANDIDATO/A VIVE TUTT'ORA ALL'INTERNO DELLO STESSO, IN CASO CONTRARIO SI RIFERISCONO ALLA FAMIGLIA AL MOMENTO IN CUI IL CANDIDATO/A E' USCITO/A DALLA STESSA

**COMPOSIZIONE FAMILIARE D'ORIGINE**

PAPA' E MAMMA

SOLO PAPA'

SOLO MAMMA

PAPA' CON ALTRA PARTNER

MAMMA CON ALTRO PARTNER

ALTRO ...

N. FRATELLI E SORELLE: \_\_\_\_\_

**- DIFFICOLTA' ECONOMICHE DEL NUCLEO FAMILIARE**

N.C.

BASSE

MEDIE

ALTE

NESSUNA

**STATO OCCUPAZIONALE FAMILIARE**

PAPA'/PARTNER CONVIVENTE DELLA MAMMA

OCCUPATO

INOCCUPATO (NON HA LAVORO E NON LO STA CERCANDO)

DISOCCUPATO (NON HA LAVORO MA LO STA CERCANDO)

MAMMA/PARTNER CONVIVENTE DEL PAPA'

OCCUPATA

INOCCUPATA (NON HA LAVORO E NON LO STA CERCANDO)

DISOCCUPATA (NON HA LAVORO MA LO STA CERCANDO)

**LIVELLO D'ISTRUZIONE FAMILIARE**

PAPA'/PARTNER CONVIVENTE DELLA MAMMA

N.C.

LICENZA ELEMENTARE

LICENZA MEDIA

DIPLOMA/ATTESTATO DI SCUOLA SUPERIORE

LAUREA

MAMMA/PARTENER CONVIVENTE DEL PAPA'

N.C.

LICENZA ELEMENTARE

LICENZA MEDIA

DIPLOMA/ATTESTATO DI SCUOLA SUPERIORE

LAUREA

EVENTUALI SPECIFICHE AL RIGUARDO

---

### **FORMAZIONE/PERCORSO SCOLASTICO**

RICOSTRUZIONE DETTAGLIATA DEL PERCORSO DI STUDI INCLUDENDO LA SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO

PERIODO DI FREQUENZA	ISTITUTO (NOME E LUOGO)	PERCORSO D'ISTRUZIONE	LEVE MOTIVAZIONALI CHE HANNO ATTIVATO IL PERCORSO	ESITO
				IN CORSO INTERROTTO CONCLUSO POSITIVAMENTE
				IN CORSO INTERROTTO CONCLUSO POSITIVAMENTE

				IN CORSO INTERROTTO CONCLUSO POSITIVAMENTE

### **PARTECIPAZIONE A CONTESTI SOCIALIZZANTI**

SPECIFICARE I CONTESTI AGGREGATIVI CHE IL CANDIDATO/LA CANDIDATA HA FREQUENTATO (PRIMA DELLE MISURE RESTRITTIVE ADOTTATE NEI DPCM)

ORATORIO

FREQUENZA OCCASIONALE

FREQUENZA CONTINUATIVA

SPAZI GIOVANILI

FREQUENZA OCCASIONALE

FREQUENZA CONTINUATIVA

ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO

FREQUENZA OCCASIONALE

FREQUENZA CONTINUATIVA

ASSOCIAZIONI SPORTIVE

FREQUENZA OCCASIONALE

FREQUENZA CONTINUATIVA

SPAZI GIOCO

FREQUENZA OCCASIONALE

FREQUENZA CONTINUATIVA

ALTRO

FREQUENZA OCCASIONALE

FREQUENZA CONTINUATIVA

NESSUN CONTESTO AGGREGATIVO

### **9. ESPERIENZE LAVORATIVE PREGRESSE**

SPECIFICARE LE EVENTUALI ESPERIENZE LAVORATIVE PREGRESSE DELL'UTENTE

PERIODO/DURATA	TIPOLOGIA	AZIENZA/SEDE	MOTIVAZIONE DI FINE RAPPORTO
	STAGE SCOLASTICO TIROCINIO ESTIVO TIROCINIO EXTRACURRICULARE APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO		INTERROTTO ANTICIPATAMENTE  PERCHE'?       PORTATO A TERMINE HA AVUTO UN SEGUITO

	LAVORO SENZA CONTRATTO ALTERNANZA SCUOLA/LAVORO VOUCHER PRESTAZIONE OCCASIONALE ALTRO		QUALE?  NON HA AVUTO SEGUITO
	STAGE SCOLASTICO TIROCINIO ESTIVO TIROCINIO EXTRACURRICULARE APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO LAVORO SENZA CONTRATTO ALTERNANZA SCUOLA/LAVORO VOUCHER PRESTAZIONE OCCASIONALE ALTRO		INTERROTTO ANTICIPATAMENTE PERCHE'?  PORTATO A TERMINE HA AVUTO UN SEGUITO QUALE?  NON HA AVUTO SEGUITO
	STAGE SCOLASTICO TIROCINIO ESTIVO TIROCINIO EXTRACURRICULARE APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO LAVORO SENZA CONTRATTO		INTERROTTO ANTICIPATAMENTE PERCHE'?  PORTATO A TERMINE HA AVUTO UN SEGUITO QUALE?

	ALTERNANZA SCUOLA/LAVORO VOUCHER PRESTAZIONE OCCASIONALE ALTRO		NON HA AVUTO SEGUITO
--	---	--	----------------------

