



Giovani in cerca di autonomia

IL CASO DEL PROGETTO
NET FOR NEET



ENERGIE SOCIALI COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

Giovani in cerca di autonomia

IL CASO DEL PROGETTO
NET FOR NEET

CON IL SOSTEGNO DI



I testi sono stati scritti da

Chiara Castellani, Ilaria Andreasi, Vitalba Marchese di Energie Sociali Cooperativa Sociale ONLUS

Progetto Grafico

Quamproject S.r.l.

Si ringrazia per la collaborazione

ABRAHAM - Alberto - ALESSANDRO R. - ALESSANDRO T. - Alessandro V. - ALEXANDER - ALI
Anastasia - ANATOLY - ANDREA F. - Andrea G. - ANJULIKA - ANNA - Aysha - AZZURRA - BEA-
TRICE - Chiara B. - CHIARA N. - CLEA - Cosimo - CRISTHELL - CRISTINA - Daniele - DAVIDE I. DA-
VIDE N. - Denise - DENNIS - DESIREE R. - Desiree S. - DIEGO D. - DIEGO I. - Edoardo - ELEONORA
ELISA C. - Elisa S. - ELISABETTA - EMANUELE S. - Emanuele S. - EMMANUEL ERIC - Esdras
- Ester - FATIMA R. - FATIMA W. - Federico - FERNANDO - FILIPPO - Francesca - FRANCESCO F.
FRANCESCO M. - Franky - GIOVANNA - GIULIA A. - Giulia G. - GIULIA L. - HARUNA Hilaria -
IBRAHIM - IKRAM E - Ilenia - INES - ISSAM - Ivan - JAASIEL - JAMILA - Jigoro - KARIM - KAUR
Kawtar - KHADJA - KRISTIAN - Lahcen - LAURA - LEONARDO B. - Leonardo G. - LEONARDO
M. - LUCA B. - Luca F. - LUCA M. - MALAM - Manuel MARCO - MARIA FRANCESCA - Marialys
- MARIO - MARTA - Martina - MATTEO - MEHDI - Michael - MICHELE - MIRIAM - Mirko -
MOHAMED - MUSTAPHA - Nasim - NICOLA F. - NICOLA F. - Nicholas - NICOLAS - NICOLE - Nicolò
- OSARIEMEN - OSSAMA - Oumayma - PAMELA - PERLA - Piercarlo - PIETRO B. - PIETRO M. -
Pietro P. - PRUDENZA - RAJAN - Rascel - RENATO - RICCARDO - Richard - RUXANDRA - SAIBOU
Sanaa - SARA - SANJANA - Serando - SERENA - SERGEJ - Sharon - SHERMINA - STEFANO
- Tayyab - THAIS - TUSHAR - Umberto - VALENTINA B. - VALENTINA B. - Veronica - WISAL -
YACINE - Yohan - YURI - ZAHIRA - Zain M. - ZAIN U. - ZENO

Questa pubblicazione fa sintesi del progetto "Net for Neet - Percorsi di accesso al lavoro e di autonomia per giovani N.e.e.t. a bassa scolarità, vulnerabili e deboli sul mercato del lavoro" realizzato da Energie Sociali Cooperativa Sociale Onlus in partnership con Comune di Verona, Scaligera Formazione, Job Club, Centro Servizio per il Volontariato della Provincia di Verona e finanziato da Fondazione Cariverona nell'ambito del Bando Welfare & Famiglia – Anno 2017. Il progetto è stato sostenuto da Lavoro e Società Agenzia Sociale e da Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale e Investire S.g.r.

Febbraio 2022 – Energie Sociali Cooperativa Sociale ONLUS
Via Bruto Poggiani 4 – 37135 Verona

PRESENTAZIONE

p. 6

Fondazione Cariverona

INTRODUZIONE

p. 10

Fondazione Zancan

1. IL PROGETTO: DALLA GENESI ALLA SUA REALIZZAZIONE

p. 14

- 1.1 I Neet: non sono tutti uguali p. 16
- 1.2 Una rete che si è fatta carico del problema p. 20
- 1.3 Obiettivi del progetto p. 24
- 1.4 L'occupabilità p. 27
- 1.5 Il co-housing p. 30
- 1.6 Le attese e il realizzato p. 34

2. I PROCESSI DI AIUTO PER L'OCCUPABILITÀ E PER IL CO-HOUSING

p. 44

- 2.1 I caratteri innovativi p. 46
- 2.2 Quando il problema principale è il lavoro p. 49
- 2.3. Quando c'è anche il problema abitativo p. 75

3. I NEET: CARATTERISTICHE E RISULTATI RAGGIUNTI

p. 94

- 3.1 I Neet coinvolti p. 96
- 3.2. Risultati raggiunti p. 100
- 3.3 Storie di casi p. 126

4. LEZIONI PER IL FUTURO

p. 140

PRESENTAZIONE

Net for Neet ha saputo cogliere ed interpretare la sfida di Welfare e Famiglia, il bando sperimentale che Fondazione Cariverona ha lanciato nel 2017 sollecitando progettualità capaci di innescare logiche di sistema e di co-progettazione sinergica pubblico-privato in tre specifici ambiti: famiglia e disagio giovanile, famiglia e persona anziana, famiglia e disabilità.

È stato un percorso che abbiamo avviato insieme ai 14 progetti selezionati, introducendo logiche nuove, innovative rispetto alle modalità di sostegno che sino ad allora avevamo seguito. Oltre a mettere a disposizione risorse economiche abbiamo infatti attivato anche un percorso di accompagnamento alla progettazione esecutiva delle idee ritenute più interessanti e promettenti: 13 giornate formativo-laboratoriali sui temi della coprogettazione, della comunicazione, della sostenibilità, del monitoraggio e valutazione che ci hanno consentito di mettere a fuoco i progetti e che hanno innescato fruttuosi scambi e confronti.

Da ente erogatore, abbiamo voluto proporci come partner progettuale, interessato a sostenere sperimentazione, a comprendere le dinamiche territoriali, a rafforzarne capacità e competenza. Riteniamo che la strada intrapresa sia stata virtuosa, concretizzandosi in un arricchimento reciproco, moltiplicando competenze ed energie. Un modello che in un naturale processo evolutivo continuiamo ad applicare.

Net for Neet partendo dai giovani, dalle loro fragilità, ma anche dalle loro potenzialità ha aperto per loro e con loro spazi di possibilità, occasioni di vita attiva e di partecipazione, sperimentando nuovi modelli di intervento, modalità alternative di risposta ai bisogni abitativi, sociali, formativi e lavorativi, tessendo e rafforzando alleanze territoriali in modo diffuso e costante.

Aspetti in cui abbiamo riconosciuto ed apprezzato la volontà di intervenire nei percorsi di maturazione e responsabilizzazione delle giovani generazioni.

Nelle soluzioni di co-housing il progetto ha sperimentato un'offerta in risposta a esigenze diversificate, provando a mettere insieme la volontà di una prima autonomia, pur in assenza di una piena capacità reddituale, con la necessità di un graduale e tutelato percorso di sgancio per i care-leaver, in una dinamica di peer-education e di reciproco responsabile scambio.

Nei percorsi di orientamento, di rafforzamento della dimensione di occupabilità, di ricerca attiva di lavoro ha valorizzato la dimensione “del gruppo”, con azioni costruite per l'individuo, ma agite in una dimensione corale.

Questi alcuni elementi di innovazione che il programma ha messo in campo, monitorando nel tempo la loro efficacia, gestendone le criticità e valorizzandone le potenzialità generative.

Di particolare valore anche la cura prestata alle relazioni tra i diversi partner della rete, pubblici e privati, creando un sistema di effettiva co-operazione, di confronto e dialogo non solo operativo, ma anche di prospettiva.

In un contesto dove co-progettazione e co-programmazione diventano le vere sfide del prossimo futuro per un nuovo welfare di comunità, partecipato e sostenibile crediamo che Net for Neet abbia rappresentato una buona pratica territoriale, dove le esperienze e specifiche competenze di molti soggetti hanno trovato un felice incastro e una reciproca valorizzazione.

Marta Cenzi
Responsabile Attività Istituzionali
Fondazione Cariverona

INTRODUZIONE

Molto spesso si tende a confondere cambiamento e innovazione. Cambiare non implica necessariamente innovare. Il repertorio di tanti cambiamenti “andati a vuoto” consente di riconoscere la distanza tra il cambiare per restare sempre uguali e il cambiare per innovare, tra l’immobilismo e l’innovazione. La storia del welfare, in particolare quella dell’ultimo ventennio, è fatta di cambiamenti focalizzati sui processi e poco o per nulla sulle innovazioni di soluzioni capaci di produrre esiti per le persone¹.

Quando c’è innovazione? Secondo il documento “This is European Social Innovation”² l’innovazione sociale consiste in nuove idee (prodotti, servizi e modelli) per affrontare, più efficacemente rispetto alle alternative, bisogni sociali non soddisfatti e per creare relazioni sociali e favorire nuove collaborazioni. È un processo che si compone di quattro elementi principali: identificazione di bisogni sociali nuovi, non soddisfatti o soddisfatti in modo inadeguato; sviluppo di nuove soluzioni in risposta a questi bisogni; valutazione dell’efficacia di nuove soluzioni nel rispondere ai bisogni sociali; scaling up delle innovazioni sociali efficaci.

Il terzo aspetto è strategico: consente di passare dal cambiamento all’innovazione, come ha fatto il progetto Net for Neet. Più nello specifico, l’innovazione è chiamata a evidenziare risultati di:

- miglioramento e ripensamento di servizi, processi e modelli per rispondere in modo più efficace ed efficiente ai bisogni sociali individuati;
- riduzione della frammentazione (istituzionale e territoriale) e ricomposizione di interventi e risorse;
- superamento dell’appiattimento dei servizi sulle prestazioni attraverso l’attivazione di risposte flessibili, personalizzate e multidimensionali;

¹ Dosi C. e Vecchiato T. (2021), Innovare nell’economia sociale, in Muraro G. e Vecchiato T., a cura di, L’innovazione nell’economia sociale, Il Mulino, Bologna.

² Eu (2010), This is European Social Innovation, Bruxelles, <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/19042>.

- attivazione di nuove forme di socialità e mutualità;
- prevenzione del disagio sociale;
- autonomia e inclusione sociale;
- generazione di forme di restituzione alla comunità dei benefici ottenuti.

Sono elementi che si trovano in Net for Neet e che questa pubblicazione testimonia. Sono stati ripensati i servizi e i processi rivolti ai Neet e a giovani alla ricerca di autonomia abitativa, in particolare i care leaver; sono state messe assieme le risorse del territorio, grazie a un partenariato che si è aggregato attorno ad una sfida comune, mettendo a rendimento le buone pratiche di ciascuno in un contenitore capace di superare le frammentazioni e allo stesso tempo producendo un effetto attrattivo rispetto a persone ed organizzazioni extra partenariato che si sono riconosciute negli obiettivi e nelle attività del progetto. Un aspetto peculiare è stata la possibilità di personalizzare e rendere flessibile gli interventi (è infatti una delle raccomandazioni per il futuro) perché “percorsi e dispositivi rivolti ai giovani non possono essere rigidi, né standardizzati poiché questo comporterebbe l’abbandono soprattutto dei più fragili”. L’approccio avuto con i giovani non è stato settoriale, guardando solo alla dimensione lavorativa o a quella formativa: si è considerato il giovane nella sua globalità. Il progetto racconta di autonomia e inclusione sociale, più che di lavoro e formazione. Net for Neet ha anche facilitato forme di restituzione dei giovani agli altri, nella logica generativa³.

Questa pubblicazione racconta la storia di un’innovazione rivolta a un target fragile, quello dei giovani che non lavorano e non sono in formazione, spesso ai margini delle politiche pubbliche, e che più di altri ha pagato le conseguenze della pandemia.

³ Fondazione “E. Zancan” (2013), Rigenerare capacità e risorse. La lotta alla povertà. Rapporto 2013, Il Mulino, Bologna.

Il racconto parte da come è nato il progetto, quali sono stati i bisogni non soddisfatti, la rete che si è creata attorno, gli obiettivi, le attività finalizzate all’occupabilità e al co-housing, facendo un bilancio tra l’atteso e l’ottenuto (i fattori facilitanti e quelli ostacolanti, cosa ha funzionato maggiormente e cosa meno). Si prosegue con la descrizione dei processi (cosa e come è stato fatto, gli aspetti positivi e quelli critici) quando il problema principale è stato il lavoro e quanto invece è stato prevalentemente abitativo.

Abbiamo visto che non basta parlare di bisogni e di processi, per l’innovare è necessario anche dimostrare quali sono stati gli esiti raggiunti con i giovani coinvolti. Di questo se ne occupa la terza parte sulla base di informazioni raccolte durante e dopo il progetto, attraverso il punto di vista degli operatori che hanno seguito i giovani, quello degli stessi beneficiari a distanza di tempo dalla fine del progetto e la condizione lavorativa rilevata sulla base di dati amministrativi, durante e dopo il progetto.

A corredo alcune storie di giovani che aiutano a comprendere meglio come il percorso di aiuto sia stato efficace e come gli esiti raggiunti non siano riconducibili unicamente al contesto lavorativo. Il racconto si chiude con un elenco di raccomandazioni rispetto a quattro sfide: riuscire a intercettare i Neet, favorire la loro tenuta, riuscire a ri-attivarli, supportare l’autonomia in senso ampio, non solo lavorativa, ma anche personale e abitativa.

Cinzia Canali
Direttrice Fondazione “E. Zancan” Onlus

1

**IL PROGETTO:
DALLA
GENESI
ALLA SUA
REALIZZAZIONE**





I NEET NON SONO TUTTI UGUALI

1.1

L'Eurostat colloca l'Italia al primo posto tra i Paesi dell'Unione Europea per tasso di Neet con una percentuale del 23,3% nel 2020. Nonostante il fenomeno abbia una concentrazione maggiore nel sud Italia, la provincia di Verona si colloca al 55esimo posto tra le province italiane con una percentuale di Neet del 21,0%, quasi il doppio rispetto ad altre province venete come Venezia (11,2%), Treviso (11,5%) e Belluno (11,6%)⁴. Si tratta di una condizione che nella provincia di Verona coinvolge oltre 20 mila giovani tra i 16 e i 29 anni.

Tra i Neet ci sono degli elementi che aggravano la condizione e che determinano una difficoltà ancora maggiore nell'inserimento lavorativo: la giovane età, la bassa scolarità e la debole rete di protezione sociale. A Verona la classe di Neet legata alla dispersione scolastica e alla bassa scolarità risulta più significativa rispetto alla media nazionale e delle province venete⁵. Secondo Openpolis⁶, la provincia scaligera è al primo posto tra quelle venete per percentuale di giovani dai 18 ai 24 anni in dispersione scolastica (15,3%) che hanno abbandonato prematuramente la scuola. Dal confronto con i servizi sociali si stima che i Neet più vulnerabili, legati a problematiche sociali, siano oltre 2 mila: sono maggiormente esposti all'esclusione dal mondo del lavoro, destinati ad una costante precarietà, privi di progettualità che permettano loro di crescere professionalmente e più difficili da intercettare.

Analisi di Isfol⁷ indicano che rispetto alla popolazione complessiva dei Neet italiani, i giovani che aderiscono al programma Garanzia Giovani presentano mediamente una minore difficoltà di inserimento lavorativo. Secondo Luca Romano nella pubblicazione Garanzia Giovani in Veneto⁸

⁴ Anpal Servizi - Direzione Studi e Analisi Statistica (2018), I NEET in Italia. La distanza dal mercato del lavoro ed il rapporto con i Servizi Pubblici per l'Impiego, Nota statistica n. 1/18.

⁵ Romano L., a cura di (2016), Garanzia giovani in Veneto. Un modello di sussidiarietà basato sulla forza delle reti e sul valore dell'accompagnamento, Franco Angeli, Milano.

⁶ www.openpolis.it

⁷ Isfol, (2016), L'attuazione della GARANZIA GIOVANI in Italia, Report bimestrale Numero Luglio/2016.

⁸ Romano L., ibidem.

L'esperienza diretta dei partner, che hanno dato vita a "Net for Neet", indica che nonostante le molte richieste di accompagnamento e presa in carico di giovani Neet a bassa scolarità che arrivano agli sportelli lavoro, resta comunque un mondo sommerso che non accede alle risorse disponibili e che necessita di essere aiutato ad emergere anche attraverso progettualità che coinvolgano le famiglie. I Neet con bassa scolarità, anche quando si iscrivono alle misure istituzionali come Garanzia Giovani, sono spesso esclusi dagli interventi istituzionali loro rivolti, in particolare nel Veneto dove si è scelto di coinvolgere maggiormente giovani con livelli più alti di istruzione. Pochissimi sono stati i percorsi di Garanzia Giovani per ragazzi con licenza media inferiore. Inoltre i giovani minorenni sono completamente esclusi dal programma Work Experience nell'ambito di Garanzia Giovani e hanno, per età e titolo di studio, meno competenze ed esperienze.

Tutti questi elementi rendono, nella maggior parte dei casi, i ragazzi con bassa scolarizzazione non pronti ad entrare in azienda. Necessitano anzitutto di una formazione che rinforzi le loro soft skills, che attivi la consapevolezza di sé e la motivazione, ovvero che li attivi per la ricerca del lavoro. Spesso hanno anche necessità di formazioni specifiche, ma che difficilmente sanno scegliere sulla base delle loro attitudini e aspirazioni. Ci sono poi delle categorie di Neet che hanno ulteriori problematiche che ostacolano il loro inserimento lavorativo. Sono quelli privi di protezione sociale e per questo si trovano ulteriormente penalizzati nell'inserimento lavorativo, poiché devono affrontare spesso una situazione complessa e multiproblematica, che non attiene "solo" a lavoro o formazione. È il caso dei Neet care leaver, ovvero giovani Neet che escono da un percorso di tutela minori e che al compimento della maggiore età si trovano a dover affrontare il tema dell'autonomia abitativa e personale, oltre che lavorativa, privi anche della rete educativa che li ha sostenuti fino a quel momento. Altri Neet, che sono portatori di problematiche familiari, sociali o sanitarie, sono spesso sprovvisti di punti di riferimento oltre che di strumenti e risorse per affrontare la complessità dei propri problemi e per accedere a servizi adeguati per supportarli.



UNA RETE CHE SI È FATTA CARICO DEL PROBLEMA

1.2

Il progetto Net for Neet è nato per colmare uno spazio di bisogno rappresentato dai Neet più fragili, quelli a bassa scolarità e quelli sociali (i care leaver), che le misure istituzionali come Garanzia Giovani faticano a riempire.

I problemi evidenziati in precedenza hanno interrogato più realtà di Verona che negli ultimi anni hanno lavorato per cercare soluzioni con progettualità specifiche e puntuali, ma sempre in maniera disgiunta. Per tutti era consolidata l'idea che la ricerca di nuove soluzioni non potesse prescindere dal mettere in campo importanti risorse del territorio che possano contribuire alla soluzione dei problemi ma in modo integrato, dando vita a una rete, portatrice di buone prassi, relazioni e collaborazioni, saperi e conoscenze sul tema e possibilità di accedere a programmi di finanziamento integrativi.

Net for Neet è frutto di un'idea condivisa e generata da relazioni consolidate (Energie Sociali, soggetto capofila, Comune di Verona, Engim Veneto - Scaligera Formazione Verona) e da nuove relazioni cercate (Centro Servizi Volontariato di Verona e Job-Club). In questo quadro la spinta di Fondazione Cariverona, con l'opportunità del Bando "Welfare e Famiglia", ha svolto una funzione di acceleratore che ha reso possibile la realizzazione dell'idea.

Poiché con il progetto si è voluto sperimentare un modello di intervento che coinvolgesse soggetti con competenze diversificate in grado di contribuire alla soluzione dei problemi, sono stati coinvolti anche altri attori significativi che, pur non essendo partner, sono state risorse di rete: Lavoro e società (con le sue associate), alcune associazioni di volontariato coordinate dal CSV, A.T.E.R. e Investire S.g.r.. Questi attori hanno permesso di affrontare i temi del lavoro, della formazione, dell'abitare, dell'educazione, della famiglia.

Il partenariato di progetto

Energie Sociali cooperativa sociale: opera nella provincia di Verona per promuovere la qualità integrale della vita delle persone, con maggiore attenzione a chi è più vulnerabile ed emarginato, impegnandosi a fianco dei giovani, che sono al centro di tanti progetti educativi ed iniziative sociali. Sul tema dei Neet più fragili ha sviluppato know-how e esperienza attraverso la realizzazione di alcuni progetti che hanno permesso di lavorare con i giovani dai 16 ai 29 anni. È ente accreditato dalla Regione Veneto per i servizi al lavoro, ha un'esperienza più che decennale nella realizzazione di progetti e servizi per il lavoro e nel lavoro educativo con i giovani. Nel progetto Net for Neet è stata il capofila.

Comune di Verona: istituzionalmente impegnato sui giovani adulti spesso Neet, in situazione di vulnerabilità, è attivo con: la gestione di retta e affidata di progetti (Reddito di Inclusione Attiva), l'appoggio a progetti pilota e l'adattamento degli strumenti di sostegno al reddito a forme di "dote" per servizi di supporto erogati ai giovani.

Job Club S.R.L.: diffonde un modello di ricerca attiva del lavoro dove un gruppo di persone si aiutano a vicenda a trovare un lavoro in forma autonoma (con materiali) o sotto la guida di un trainer. In Italia è stato sposato da diversi enti e istituzioni tra cui il Comune di Milano (da 2015) e le Province di Vicenza e Padova (dal 2014). A Milano i risultati hanno dimostrato che, a fronte di un abbandono del 7%, dei 213 partecipanti che avevano concluso il programma il 58% era occupato con contratto a tempo determinato, il 29% occupato con contratto a tempo indeterminato, l'8% in formazione e il 5% con contratto di tirocinio, per una riattivazione complessiva del 93%.

Centro Servizi Volontariato di Verona: il CSV di Verona si è impegnato con i Servizi Sociali del Comune di Verona fin dall'attivazione del RIA (Reddito di Inclusione Attiva) nel facilitare il coinvolgimento delle Organizzazioni di Volontariato per l'accoglienza di persone destinatarie di questa misura. Inoltre, la nuova legge sul terzo settore attribuisce al CSV un importante ruolo in relazione alla valorizzazione dell'esperienza dei volontari in ambito formativo e lavorativo.

Engim Veneto - Scaligera Formazione Verona: centro di formazione che dal 1997 accoglie allievi che hanno difficoltà a terminare la scuola secondaria di primo grado e che vivono una situazione di forte disagio scolastico/sociale. Scaligera Formazione lavora con giovani in obbligo formativo (14 - 17 anni), con giovani qualificati e diplomati che devono inserirsi nel mondo del lavoro, con adulti che desiderano specializzarsi e con imprese che collaborano con i docenti del centro, per la formazione o per accogliere i ragazzi in stage o in tirocini formativi.

Rete: alla realizzazione del progetto contribuiscono altri attori pubblici e privati con i quali i partners già collaborano e che condividono le finalità del progetto.

OBIETTIVI DEL PROGETTO

1.3

Come detto, Net for Neet ha avuto come finalità quella di sperimentare soluzioni per giovani Neet che, per caratteristiche personali, sociali e formative, sono maggiormente esposti all'esclusione dal mondo del lavoro, e per questo destinati a una costante precarietà e privi di progettualità che permettano loro di crescere professionalmente, pur partendo da basse e dequalificate posizioni lavorative.

Il progetto ha guardato in primo luogo ai Neet di basso profilo scolastico e occupazionale, esclusi dal mercato del lavoro, non raggiunti efficacemente dai programmi disponibili (Garanzia Giovani) e che hanno poche risorse per la soluzione autonoma del problema lavorativo, in modo da attivarli sul piano motivazionale, formativo e professionale.

Ha inteso anche supportare le famiglie dei Neet che si sentono spesso sole e non sanno a chi chiedere aiuto o come spesso dicono, “dove sbattere la testa” prese dallo sconforto e dalla difficoltà ad immaginarsi, nel breve medio periodo, scenari positivi per il futuro dei figli. Alle famiglie sono state offerte delle opportunità per superare la fase di impotenza nella quale spesso si trovano con i figli in questa particolare situazione di vita.

Ai giovani il progetto ha offerto un ambiente di rete, in grado di sostenerli, integrandosi in parte con Garanzia Giovani per colmare gli elementi di debolezza del programma. Nello specifico i risultati attesi erano:

- favorire percorsi di riattivazione motivazionale e di empowerment per il lavoro di almeno 80 ragazzi/e Neet a bassa scolarità e forte vulnerabilità lavorativa nei 3 anni, anche con il coinvolgimento delle famiglie;
- promuovere la ricerca attiva del lavoro e l'inserimento lavorativo di almeno 80 ragazzi/e Neet a bassa scolarità e forte vulnerabilità lavorativa nei 3 anni;
- promuovere percorsi di autonomia abitativa di almeno 20 giovani Neet sociali privi di rete familiare adeguata, neo-maggiorenni provenienti da percorsi di tutela e giovani in conflitto con la famiglia.

Fig. 1 – Risultati attesi e raggiunti del progetto “Net for Neet”



RISULTATO	ATTESO	RAGGIUNTO
Favorire percorsi di riattivazione motivazionale e di empowerment per il lavoro di ...	almeno 80 Neet a bassa scolarità e forte vulnerabilità lavorativa nei 3 anni	113 Neet a bassa scolarità e forte vulnerabilità lavorativa nei 3 anni
Promuovere la ricerca attiva del lavoro e l'inserimento lavorativo di ...	almeno 80 Neet a bassa scolarità e forte vulnerabilità lavorativa nei 3 anni	113 Neet a bassa scolarità e forte vulnerabilità lavorativa nei 3 anni
Promuovere percorsi di autonomia abitativa di Neet sociali in quanto privi di rete familiare adeguata, neo-maggiorenni provenienti da percorsi di tutela, in conflitto con la famiglia	Almeno 20 Neet	17 Neet

L'OCCUPABILITÀ

Il tema Neet si è imposto con peso via via crescente nelle attività di Energie Sociali nel corso dei tre anni precedenti l'avvio del progetto. Dal 2015 al 2017 sono stati accompagnati circa 60 Neet in diverse progettualità: Progetto “In-dipendenti-Job” (Bando Occupiamoci), Progetto “WorkFirst|FirstWork (Valdesi), Progetto “RUI/RIA” (Comune di Verona), Progetto “Co-housing: Giovani abitanti in rete” (Fondazione Cariverona). Di questi il 42% ha trovato una soluzione lavorativa e il 14% ha intrapreso un percorso di formazione. Questi risultati hanno portato alla volontà di consolidare un modello di lavoro che raccogliesse i dispositivi più efficaci fin lì sperimentati per implementarlo su più larga scala.

Le azioni intraprese fino a quel momento e la complessità del tema hanno evidenziato inoltre da un lato la difficoltà ad intercettare questo particolare target, dall'altro la necessità di coordinare l'azione di più soggetti che potessero agire in rete da diversi punti di vista sul fenomeno Neet.

Oltre alle pratiche sperimentate dalla cooperativa il progetto Net for Neet ha voluto valorizzare e mettere a sistema le buone pratiche di ciascun partner per l'inserimento lavorativo in generale e con il target Neet in particolare.

Le azioni che sono state messe in campo con il progetto costituiscono una sintesi organica nata dal dialogo tra i diversi partner e affrontano quattro aspetti: l'empowerment individuale, la formazione, l'inserimento lavorativo e l'inserimento abitativo.

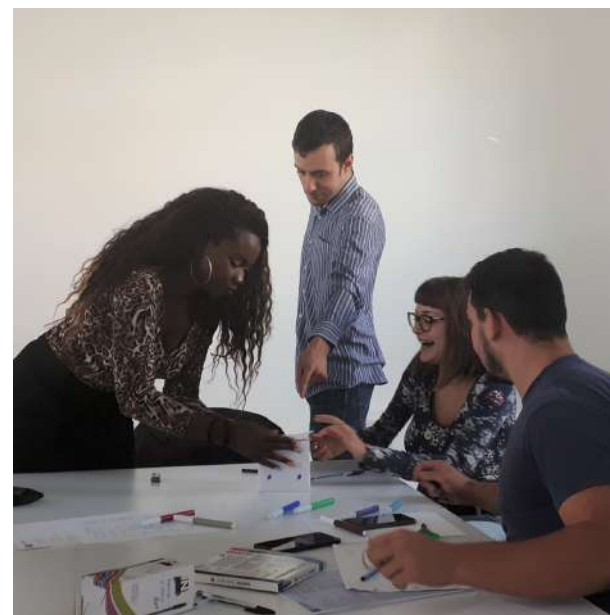
Per favorire l'empowerment individuale è stata prevista un'attività di tutoraggio lavorativo individuale (accompagnamento, orientamento, ricerca attiva di lavoro, monitoraggio attività, ...) ed un percorso di gruppo di empowerment ed orientamento, composto da un laboratorio life skills, attività di training outdoor, un laboratorio di orientamento e ricerca attiva di lavoro, la possibilità di incontrare testimonial aziendali e l'accompagnamento nella definizione del progetto professionale.

Rispetto alla formazione le attività previste sono state la possibilità di utilizzare un voucher, che ha permesso di partecipare gratuitamente a

corsi di formazione a catalogo; la promozione di un percorso di Garanzia Giovani per Neet con bassa scolarità; la raccolta di opportunità di formazione gratuita attraverso la rete territoriale; il riorientamento scolastico, un percorso individuale per favorire il ritorno agli studi.

Per agire in modo diretto sull'inserimento lavorativo si sono promossi tirocini di 2 - 4 mesi in aziende del territorio con rimborso spese al tirocinante; sono stati inoltre previsti percorsi di job club, ovvero una tecnica di ricerca attiva di lavoro in gruppo e attività di incontro domanda – offerta attraverso la rete estesa dei servizi al lavoro.

Infine l'idea di prevedere l'inserimento abitativo come elemento che favorisce l'uscita dalla condizione di neet, capovolgendo il paradigma tradizionale che vede prima il lavoro e poi la casa, nasce dai risultati incoraggianti ottenuti nella sperimentazione “Co-housing: giovani abitanti in rete” (2016 e 2017): in uscita dal progetto l'87% dei giovani ha trovato una collocazione lavorativa. Net for Neet ha offerto quindi anche la possibilità, per coloro che lo desideravano, di avere un inserimento abitativo nel co-housing.



IL CO-HOUSING

1.5

Il tema dell'abitare emerge nel 2010 per dare risposte ai bisogni di autonomia dei giovani in uscita dalle comunità diurna e residenziale di Energie Sociali. Fino al 2015 sono stati realizzati percorsi di autonomia lavorativa e abitativa per i cosiddetti care leaver, cioè neo-maggiorenni provenienti da percorsi di tutela sociale presso strutture comunitarie. Per la maggior parte di questi ragazzi/e il passaggio formale alla vita adulta è particolarmente carico di difficoltà, poiché si trovano sprovvisti di supporti al processo di autonomia fuori dalla famiglia (da cui erano stati allontanati) e fuori dalla comunità (che non li può più accogliere per raggiunta maggiore età).

L'idea di creare strutture di housing di medio periodo dedicate solo a questi ragazzi e ragazze si riteneva fosse risolutiva per la dimensione abitativa ma poco efficace sul piano dell'autonomia complessiva nelle sue componenti sociali. Rischiava inoltre di mantenere questi ragazzi in una posizione di "riserva protetta" e di tutela prolungata con derive assistenzialistiche.

Inoltre, nelle riflessioni avviate in cooperativa le esigenze di autonomia dei care leaver si sono incrociate con quelle di altri giovani, Neet e giovani precari, i quali, in questo particolare momento storico di difficoltà economica e di incertezza progettuale, necessitavano di intraprendere un percorso di autonomia abitativa integrata con altre dimensioni significative di vita, come il lavoro e/o lo studio.

Spesso i giovani si trovano schiacciati tra il facile e diffuso etichettamento di "incapaci" ad entrare nella vita adulta e la riduzione reale degli spazi e delle opportunità che ne favoriscono i percorsi di autonomia in contesti socio-economici rigidi. È una situazione che riguarda anche giovani che, nella condizione di "normalità" di vita, faticano a trovare la possibilità di sganciarsi dalla famiglia pur desiderandolo ed avendolo come progetto di vita. Per molti di loro le relazioni familiari non sono sempre facilitanti l'autonomia a causa del desiderio di proteggere i fi-

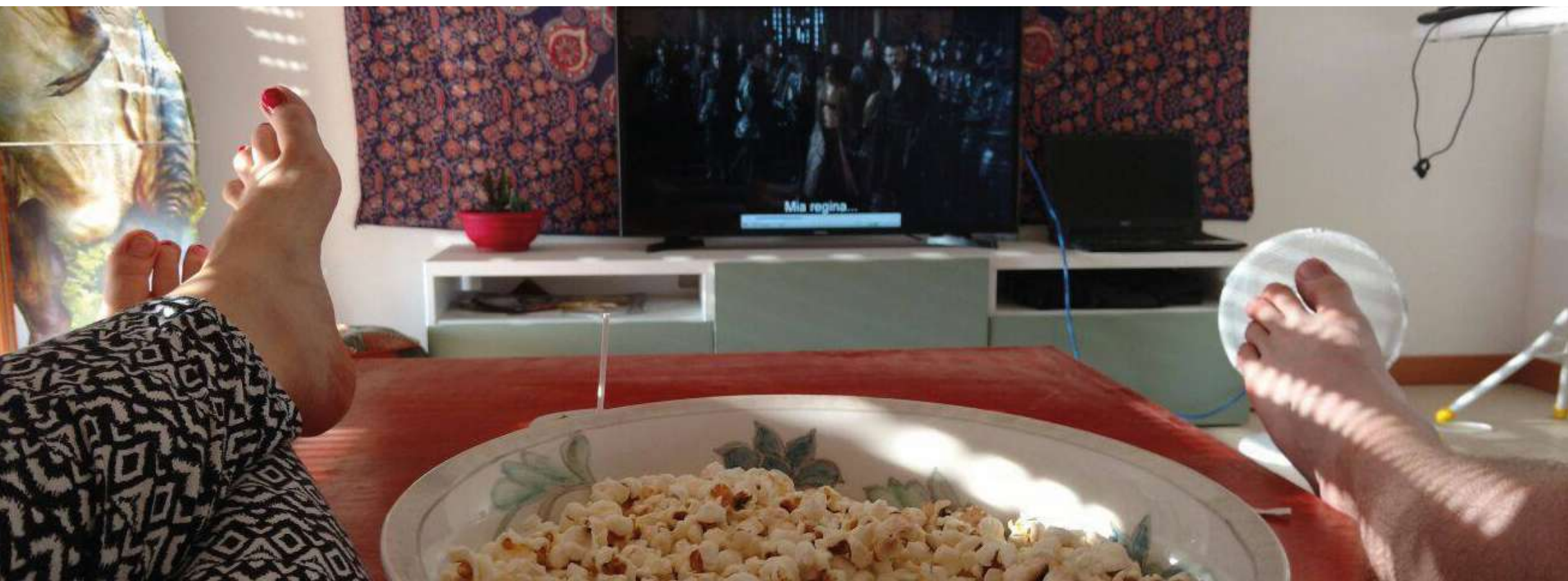
gli di fronte a situazioni di incertezza e di precarietà. Molti giovani si mettono quindi in una posizione di stand-by, attendendo che qualcosa accada.

La soluzione integrata di queste diverse necessità ha dato vita a un modello di co-housing giovani, inizialmente sperimentato nel progetto “Co-housing: giovani abitanti in rete”, rivolto a giovani care leaver, giovani Neet e giovani precari, integrato con percorsi di inserimento professionale.

Con il Progetto “Net for Neet” è continuata la sperimentazione di una modalità di abitare capace di costruire percorsi comuni di ricerca dell'autonomia, diversa dai modelli più consolidati di co-housing focalizzati prevalentemente sulla condivisione dei costi. Inoltre, all'interno di tale modalità trova spazio un approccio peer-to-peer a supporto dei ragazzi più vulnerabili.

Nell'ambito del progetto è stato possibile:

- acquisire e predisporre 7 appartamenti di co-housing diffusi in quartieri diversi della città e messi in rete tra loro;
- realizzare i servizi di housing: attivazione dei contratti di co-housing (aspetti economici, di convivenza solidale, di rete), dell'esperienza di co-housing in rete e dell'accompagnamento all'abitare in convivenza;
- favorire la partecipazione attiva dei giovani coinvolti: messa in rete dei cohousers con attività di “scambio di risorse” interno all'appartamento, nella rete di appartamenti e con il vicinato, attraverso progetti di volontariato di prossimità;
- attivare i servizi di supporto alla formazione e al lavoro;
- attivare il servizio di counselling educativo per ragazzi/e care leaver e per gli altri cohousers che ne fanno richiesta.



LE ATTESE E IL REALIZZATO

1.6

Durante l'approfondimento qualitativo, realizzato con rappresentanti del partenariato, è stato chiesto di ripensare alle loro attese iniziali rispetto al progetto "Net for Neet"⁹. Quanto emerso è riconducibile a due temi: la sperimentazione di modalità di lavoro nuove, flessibili e condivise; l'intercettazione, il coinvolgimento e la ri-attivazione di giovani Neet.

Rispetto al primo tema (10 citazioni complessive), le aspettative hanno riguardato innanzitutto la possibilità di sperimentare nuove modalità di lavoro, sia in termini di approcci e interventi (il lavoro congiunto su autonomia abitativa e lavorativa, la formazione outdoor, i testimonial aziendali...), che di strumenti per la lettura dei bisogni e delle capacità dei giovani, nonché per la loro autovalutazione.

"Un altro aspetto è [l'abbinamento tra] occupabilità e abitare in quanto il tema casa-lavoro rispetto ai giovani è un tema molto complementare (...)." [OP9]

"Una seconda aspettativa era quella di testare nuove metodologie didattiche (...) [come] la formazione outdoor (...) i momenti di confronto con i testimonial aziendali in grado di dare un quadro reale di cosa vuol dire fare un determinato lavoro." [OP5]

"(...) l'aspettativa (...) era di dare attraverso il progetto strumenti precisi di lettura e risposta rispetto ai bisogni e alle capacità di questi ragazzi (...)." [OP2]

"Sperimentare elementi di autovalutazione rispetto a crescita e competenze." [OP5]

Le attese sulle modalità di lavoro hanno riguardato anche la possibilità di attivare percorsi più flessibili, per poterli meglio personalizzare e adattare alle caratteristiche dei giovani beneficiari, soprattutto con quelli più fragili, che richiedono cura e pazienza.

⁹ A settembre 2021 è stato realizzato un focus group a cui hanno partecipato 9 rappresentanti del partenariato di progetto.

“(…) una delle attese (…) la possibilità di attivare dei tirocini (…) anche le caratteristiche di gestione del progetto stesso erano molto più smart, molto più facili rispetto ad altre tipologie progettuali (…) per natura molto vincolanti, molto più stringenti e molto più difficili anche da sostenere per i ragazzi stessi (…).” [OP3]

“Una seconda attesa era proprio la realizzazione di un modello che fosse flessibile (…), la libertà di poter creare il pacchetto a misura del ragazzo.” [OP8]

Infine, un'altra aspettativa era sviluppare attraverso il progetto una riflessione sulle modalità di lavoro, per poterle condividere e sistematizzare.

“L'aspettativa che avevamo (…) era riflettere e non fare (…) senza un pensiero approfondito.” [OP9]

“(…) potenziare i modelli di intervento di sistema (…) perché è molto tempo che ci rendiamo conto che il tema di occupabilità dei ragazzi è un tema complesso che va affrontato con un approccio interdisciplinare (…).” [OP2]

“(…) sistematizzare il percorso di accompagnamento dei giovani (…).” [OP8]

“(…) contribuire alla ri-attivazione dei giovani attraverso la creazione di un metodo (…) per trasmettere le life skills ad un target con cui ho lavorato in modo saltuario.” [OP5]

Con riferimento al secondo tema (intercettazione, coinvolgimento e ri-attivazione dei Neet, 5 citazioni in totale), le attese hanno riguardato la possibilità di intercettare i giovani, per poterli seguire e accompagnare verso l'autonomia, e di coinvolgerli, agganciandoli dal punto di vista relazionale.

“L'altro punto era come intercettare i giovani e la campagna iniziale ha superato le aspettative rispetto ai giovani anche non collegati ai servizi (…).” [OP8]

“Mi sono posta l'obiettivo di formare un gruppo stimolando in loro la voglia di venire a fare la formazione (…).” [OP6]

“(…) l'aspettativa era di portarli al progetto ma non è era semplice (…) coinvolgerli.” [OP4]

Un'attesa rilevante era la ri-attivazione dei giovani e l'acquisizione di una maggiore autonomia personale, lavorativa e/o abitativa, a seconda dei percorsi.

“Macro obiettivo era aiutarli ad affrontare il quotidiano però questi contenuti [life skills] non si spendono nell'immediato, sono contenuti che andrebbero ripetuti (…).” [OP6]

“La riattivazione di ragazzi, perché di questo si tratta, perché confusi, apatici, anche a causa degli avvenimenti che avevano vissuto (…).” [OP8]

Ai rappresentanti del partenariato è stato chiesto se e in che misura le attese indicate siano state raggiunte. Relativamente alle modalità di lavoro il progetto è stato sicuramente un contenitore per nuove sperimentazioni. Sono state infatti utilizzate metodologie e strumenti inediti, introdotti interventi più flessibili. Le attese sulle modalità di lavoro sono dunque state complessivamente raggiunte e, proprio per questo, è stata sottolineata l'importanza di sistematizzare ciò che è stato sperimentato, per apprendere meglio.

In relazione a intercettazione, coinvolgimento e attivazione dei giovani Neet, le aspettative secondo i partecipanti all'approfondimento qualitativo sono state raggiunte, nonostante qualche difficoltà incontrata nella formazione sulle life skills (“in alcuni casi è stato molto difficile perché c'erano giovani che non uscivano di casa da diversi mesi, con situazioni particolari e poi quando erano in aula [è stato difficile] farli partecipare”), o più in generale nel coinvolgimento di giovani già seguiti

dai servizi da anni, meno disposti a mettersi in gioco perché più propensi ad essere accuditi e assistiti.

Ci sono stati dei fattori che hanno maggiormente facilitato, o viceversa ostacolato, il raggiungimento delle attese. Tra i primi sono stati indicati il lavoro di rete e il modo di considerare (e di presentare ad aziende ed organizzazioni non profit) i giovani Neet valorizzando le loro capacità, andando oltre gli stereotipi. Altri fattori facilitanti sono stati la personalizzazione degli interventi, la presenza di testimoni in grado di comunicare in modo efficace con i giovani e la continuità dei percorsi.

Tra gli aspetti che hanno ostacolato il raggiungimento delle attese sono stati indicati la pandemia, che ha richiesto un ripensamento delle modalità di realizzazione degli interventi (accompagnamento, tirocini, formazione...), e gli atteggiamenti, le “fragilità” dei giovani. Un ulteriore fattore sfavorevole è stato la non coincidenza tra le necessità dei giovani e i tempi del progetto (talvolta attese troppo lunghe per l’attivazione dei dispositivi).

Tab. 1 – Aspetti che hanno facilitato e ostacolato il raggiungimento delle attese iniziali

Aspetti facilitanti	Aspetti ostacolanti
Il lavoro di rete	L'atteggiamento e le "fragilità" dei ragazzi
Promuovere una visione dei Neet oltre gli stereotipi, valorizzando le loro capacità	Covid: ha richiesto modalità diverse di realizzazione degli interventi
Testimoni aziendali in grado di comunicare efficacemente con i giovani	Differenze tra i tempi dei giovani e quelli del progetto
La personalizzazione degli interventi	
La continuità dei percorsi	

Con il partenariato è stato inoltre approfondito cosa ha funzionato di più e cosa ha funzionato di meno in termini di attività progettuali. Tra ciò che ha funzionato in misura maggiore sono stati indicate alcune tipologie di interventi, in particolare quelli di gruppo, fondamentali per il confronto, la rielaborazione, la condivisione di idee..., e le attività concrete e quelle con i testimonial aziendali.

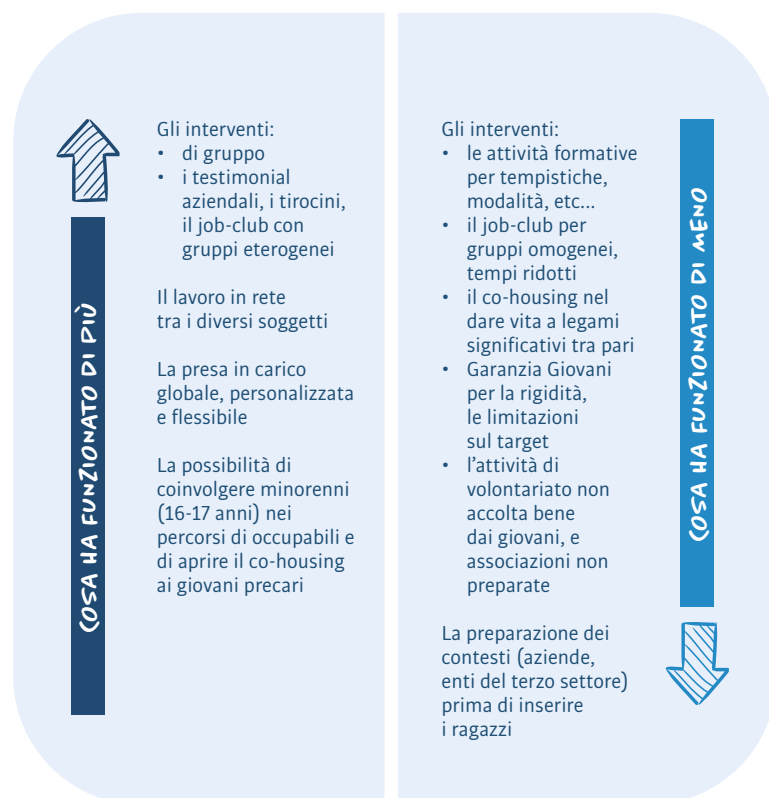
“(…) ha funzionato molto la rielaborazione in gruppo delle capacità espresse e richieste in determinati ambiti lavorativi (…).” [OP6]

“(…) ha funzionato molto la parte più concreta (..) il laboratorio fatto da S. che non era la semplice lezione frontale ma erano attività pratiche, di confronto (..) e gli incontri coi testimonial aziendali.” [OP7]

“(…) nella logica di preparare il contesto ha funzionato molto bene la parte sui testimonial aziendali perché li prepara rispetto al contesto (…).” [OP5]

Un altro aspetto che ha funzionato secondo i rappresentanti del partenariato è stato il lavoro di rete, ovvero l’aver più professionisti, con competenze diverse, che intervengono insieme sulle situazioni, verificandole nel tempo. Hanno funzionato anche: la modalità di presa in carico globale, personalizzata e flessibile, la possibilità di coinvolgere i Neet minorenni (16-17enni) nei percorsi di occupabilità e i giovani precari nel co-housing, ampliando il target.

Fig. 2 – Cosa ha funzionato di più e cosa ha funzionato di meno in Net for Neet



Tra ciò che ha funzionato in modo minore vi è l'attività di volontariato, sia per la scarsa disponibilità dei giovani (tempi dell'associazione che non si conciliavano con i loro, non comprensione dell'esperienza), sia perché le associazioni non erano preparate ad accogliere e a organizzare l'inserimento di giovani, e per di più fragili (assicurazione, tempi, supporto, ...).

"(...) mi chiedevano [i giovani] che cos'era fare volontariato (...) io non so dire perché non lo accettassero comunque non era assolutamente nel loro immaginario." [OP3]

"In estate le associazioni non accettano i ragazzi ed è il periodo che loro sono più liberi e hanno più tempo per mettersi a disposizione (...)." [OP2]

"(...) le associazioni di volontariato sono preparate ad accogliere una tipologia di ragazzi che deve essere molto formata e accompagnata, sono volontari e chiedono più risorse anche a livello assicurativo per i minorenni, è più complesso per cui questo aspetto è stato più debole sia da parte delle associazioni che da parte delle adesioni dei ragazzi (...)." [OP8]

In relazione alle attività formative ci sono state delle modalità che hanno funzionato di meno, come quelle outdoor e a distanza (Fad), queste ultime rese necessarie dalla pandemia.

"Non è andata la formazione outdoor ... è da ripensare, non avevano voglia di mettersi gli scarponcini per andare in montagna ... era troppo faticoso." [OP5]

"(...) [la formazione outdoor] ha necessità di tempi molto lunghi, prevedeva una giornata intera fuori con gli strumenti adeguati tipo gli scarponcini che non avevano (...) con una preparazione più lunga e più adeguata potrebbe funzionare di più" [OP7]

"Non ha funzionato la formazione a distanza (...) chi aveva delle resistenze psicologiche, e molti di loro sono oppositivi e hanno bisogno di un certo percorso prima di esprimere un concetto, non è riuscito ad emergere nella Fad." [OP6]

Sempre con riferimento alla formazione, una ulteriore criticità ha riguardato le tempistiche: le ore inizialmente dedicate sono state successivamente ridotte per garantire una maggiore partecipazione ("tenuta")

da parte dei Neet. Inoltre, è stato sottolineato che la formazione sulle competenze trasversali dovrebbe essere distribuita durante tutto il percorso del giovane e non concentrata solo nella fase iniziale.

“Non ha funzionato il percorso lungo perché troppo pesante per i ragazzi e quindi siamo un po’ intervenuti per alleggerirlo (...) il percorso di formazione iniziale quando l’avevamo previsto (...) durava 200 ore (...) poi siamo passati a 65 ore (...)”. [OP7]

“Quello che ha funzionato di meno (...) la parte sulle soft skill: sono cose che richiedono di essere non tranches formative di 65 ore e lo si fa per poter inserire tutti gli interventi ma richiede interventi più lunghi durante tutto il corso del progetto (...) per tenere viva la cosa.” [OP5]

Per motivi diversi hanno funzionato meno interventi come il job-club, perché rivolto a gruppi omogenei, cioè giovani con le stesse difficoltà/capacità, il co-housing quando non ha generato legami tra i cohousers e Garanzia Giovani per la rigidità rispetto al target del progetto.

“Quando i gruppi sono omogenei (...) diventano penalizzanti, sono una camera di lamento. Questo non vale non solo per i fragili: anche se fai un job-club di soli manager bisogna cercare di metterli a confronto, solo da quello nasce il valore aggiunto.” [OP1]

“(...) [Nel co-housing non hanno funzionato] le relazioni fra di loro. Non hanno costruito una relazione positiva con gli altri ragazzi. Ci sono stati dei problemi di convivenza e quindi anche nelle relazioni fra di loro ma anche dove non ci sono stati dei problemi di convivenza non sono usciti con le relazioni forti con gli altri ragazzi. Relazioni forti con i vari operatori, educatori ma non un’amici-zia tra di loro.” [OP4]

“Ha funzionato di meno Garanzia Giovani (...) anche per l’arrivo del Covid che ha bloccato i tirocini e la formazione. Però [in generale] Garanzia Giovani ha delle rigidità che esclude parte del nostro target.” [OP8]

Un altro aspetto che ha funzionato meno, anche perché forse si è investito di meno, è stata la preparazione dei contesti (aziende o enti del terzo settore) prima dell’inserimento dei giovani Neet.

“(...) ci siamo occupati meno di preparare i contesti (...) quindi il contesto aziendale, (...) del terzo settore che raccoglie e mi sembrerebbe interessante per migliorare ed evolvere nella nostra capacità d’intervento magari riflettere anche su questo”. [OP8]



2

**I PROCESSI DI AIUTO
PER L'OCCUBABILITÀ
E PER IL CO-HOUSING**

I CARATTERI INNOVATIVI DELL'INTERVENTO

2.1

Il progetto Net for Neet, tanto nell'ambito del lavorare quanto in quello dell'abitare, nasce per dare risposta ad una serie di fenomeni sempre più diffusi per i quali è stato difficile reperire soluzioni sul territorio. Gli aspetti innovativi del progetto sono rappresentati dal target dei Neet fragili, da alcune tipologie di azioni realizzate, dall'approccio welfare generativo e dalla governance.

Fig. 3 – I caratteri innovativi del progetto



Come già detto i programmi rivolti ai Neet in Veneto difficilmente intercettano beneficiari con profili particolarmente fragili, principalmente per due ragioni: si preferisce “delegare” alla formazione professionale il ruolo di “recupero” di questi ragazzi; le poche iniziative di Garanzia Giovani (o affini) rivolte a questo target difficilmente sanno offrire percorsi adeguati e spesso risultano essere troppo rigide rispetto alle necessità di flessibilità dei giovani.

Inoltre, è difficile trovare sul territorio opportunità per giovani under 18: scarseggiano infatti le iniziative rivolte a minorenni in dispersione scolastica o che possano offrire orientamento e accompagnamento.

Le famiglie non vengono mai considerate come mezzo per intercettare ragazzi con bassa scolarità, mentre proprio i genitori con figli early school leavers sentono il problema ancora prima dei propri figli e sono spesso soli nell'affrontarlo, privi di interlocutori e riferimenti. Il progetto si è rivolto indirettamente anche a loro proponendo un punto di ascolto (Neeting point) e offrendo la possibilità di accedere ad una rete di interlocutori.

A fianco di modalità consolidate di avvicinamento e inserimento al lavoro, sono state introdotte tre nuove tipologie di intervento: una prima modalità che punta all'empowerment per il lavoro ovvero ad una educazione/formazione "non formale" dei ragazzi finalizzata allo sviluppo di soft e life skills e di orientamento esperienziale; una seconda legata ai percorsi di autonomia di giovani privi di rete familiare di supporto che ha permesso lo sviluppo di un modello di co-housing basato su un approccio peer to peer; una terza modalità gruppale di ricerca attiva del lavoro attraverso i job-club.

Un'ulteriore innovazione ha riguardato l'approccio con i giovani beneficiari che si è ispirato all'idea di welfare generativo. I giovani hanno avuto la possibilità di misurarsi in un "progetto di restituzione" nel quale hanno messo a disposizione le proprie capacità a vantaggio proprio e di altri.

Il progetto ha sperimentato una governance tematica che, assunto lo scopo di far fronte ad un problema rilevante per una parte delle nuove generazioni, si fonda sull'integrazione tra: risorse pubbliche e private, attori con nature, ambiti di attività, scopi generali spesso diversi, attività integrate e modulate sul profilo dei beneficiari, attività coordinate con i partner.

QUANDO IL PROBLEMA PRINCIPALE È IL LAVORO

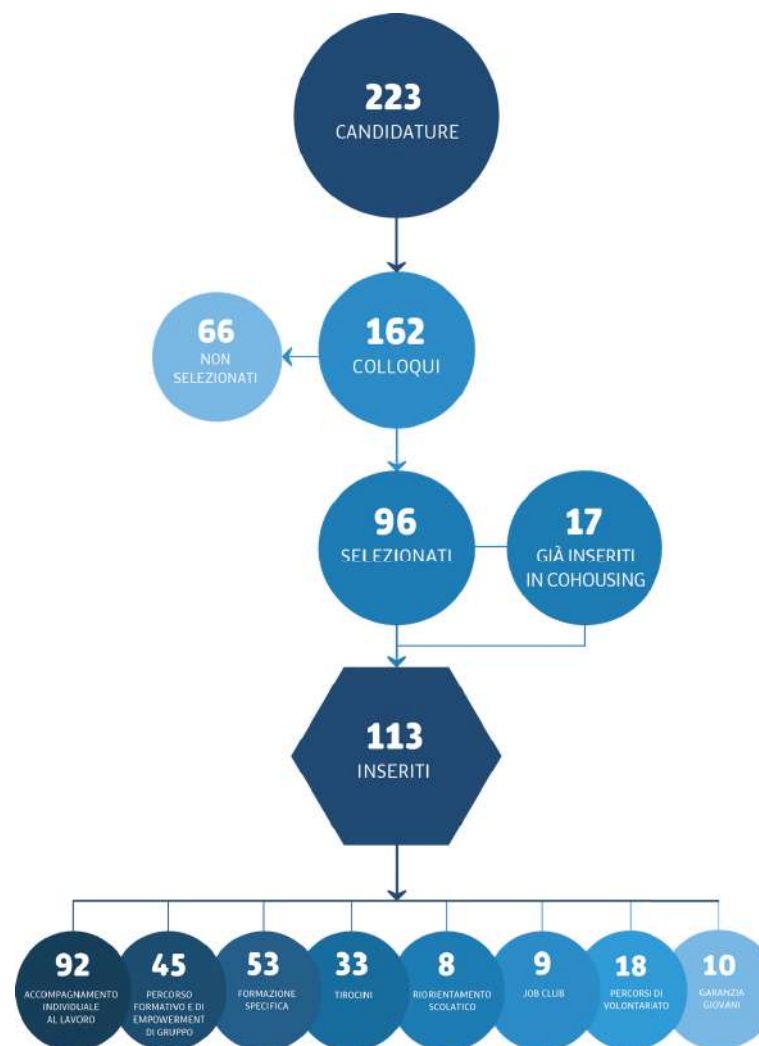
2.2

Nell'ideare il percorso di accompagnamento al lavoro per il target di giovani Neet si sono poste in particolare alcune sfide: riuscire ad intercettarli, favorire la loro tenuta, riuscire a ri-attivarli e offrire un supporto all'autonomia in senso ampio, non solo lavorativa, ma anche personale e abitativa.

Chi è più fragile è spesso più difficile da intercettare, non si rivolge ai servizi per rifiuto dell'istituzione o per mancanza di conoscenze, talvolta vive una condizione quasi di ritiro dalla società ed è inattivo. Inoltre sono giovani che vengono da esperienze interrotte o negative (come l'abbandono della scuola) e che si trovano spesso a dover affrontare diverse problematiche che influiscono negativamente sulla loro ricerca di lavoro.

Per questo si è puntato su una campagna di comunicazione mirata e su un percorso flessibile e personalizzato con una presa in carico globale sulla persona.

Flussogramma Occupabilità



2.2.1 Il primo contatto con i Neet

Per il progetto sono arrivate 223 candidature di cui 131 autocandidature, 28 candidature da parte di genitori e parenti e 64 candidature da parte di enti.

Per ingaggiare il maggior numero di giovani è stata lanciata un'importante campagna di promozione, predisposta da un'agenzia di comunicazione che ha coinvolto Energie Sociali come capofila ma anche tutti i partner di progetto e le rispettive reti per la sua diffusione, in particolare la rete degli Sportelli Lavoro dislocati anche nella provincia di Verona. Per la campagna offline sono stati realizzati manifesti pubblicitari (6x3 metri) che sono rimasti affissi per un mese nei quartieri di Verona, sono state predisposte e diffuse locandine e cartoline del progetto.

Per la promozione online invece sono state create campagne sponsorizzate su Facebook ed Instagram, è stata creata una landing page dedicata sul sito di Energie Sociali e sono state diffuse le informazioni attraverso le diverse mailing list dei partner.

Inoltre è stato predisposto uno spazio fisico di incontro e informazione con operatori dedicati, chiamato "NEETing point", all'interno del servizio Promozione del Lavoro del Comune di Verona. Infine, è stato attivato un recapito telefonico per informazioni istantanee e un contatto diretto.

La prima campagna è stata lanciata ad avvio progetto e poi rinnovata a cadenza semestrale prima di ogni nuova selezione.

La candidatura è avvenuta attraverso un form online presente sulla landing page del progetto predisposto per tre diversi tipi di target: i giovani che potevano autocandidarsi; i genitori che potevano candidare i propri figli; gli enti/partner che potevano candidare ragazzi in carico ai loro servizi locali.

Una volta compilato il form i giovani sono stati contattati entro 3 giorni per il colloquio di selezione. È successo diverse volte che, al momento di ricontattare gli iscritti, questi non abbiano risposto subito al telefono.



"Te taio i viveri!"
I tuoi genitori ti annoiano minacciando di tagliarti i viveri?
Ora c'è una nuova opportunità per trovare **LAVORO**
e vivere finalmente la tua **VITA!**

NON STUDI, NON LAVORI E HAI LASCIATO PRESTO GLI STUDI? CONTATTA IL PROGETTO NET FOR NEET
> WWW.ENERGIESOCIALI.IT | INFO@ENERGIESOCIALI.IT | TELEFONO 346 0732412
> INFO POINT: C/O INFORMAGIOVANI VIA MACELLO, 5 - 37121 VERONA - LUN. MAR. VEN. 9.00 / 12.00

Si chiama Net for Neet ed è la nuova opportunità di emancipazione dedicata a giovani che non studiano e non lavorano. Un percorso rivolto a giovani come te, che ti permetterà di ottenere:
l'autonomia personale, valorizzando le tue capacità per poter esprimere nella Società;
l'autonomia lavorativa, imparando un mestiere e facendo uno stage retribuito in Azienda;
l'autonomia abitativa, condividendo un appartamento in co-housing con i tuoi coetanei a Verona o Provincia.

ENERGIE SOCIALI
COOPERATIVE SOCIALI ONLUS

PARTNER
Comune di Verona
CSV
J&B
LavoroF3
FONDAZIONE Cariverona

CON IL CONTRIBUTO DI

L'équipe ha stabilito la regola di fare tre tentativi di chiamata sia da telefono fisso che da cellulare in giorni e orari diversi e di inviare un messaggio. Se dopo questi tentativi non si riusciva a raggiungere la persona (o questa non richiamava) non veniva più ricontattata. In questi casi spesso il messaggio è stato più efficace delle telefonate, in alcuni casi nonostante l'iscrizione al progetto il giovane non ha dato risposta. Nei casi in cui l'invio è avvenuto da parte dei genitori o di enti è stato contattata anche la persona o l'ente inviante.

La possibilità di candidarsi è rimasta aperta per tutta la durata del progetto ma il processo di selezione è avvenuto indicativamente ogni 6 mesi per un totale di 6 selezioni nel corso dei 3 anni e mezzo di progetto. La comunicazione è stata molto efficace nell'intercettare i giovani, perché l'utilizzo dei grandi manifesti e lo slogan di impatto, "Te taio i viveri!", hanno dato grande visibilità al progetto, inusuale per una iniziativa sociale.

Inoltre è stata efficace perché si è rivolta ad un doppio target: i giovani ma anche le loro famiglie che spesso sentono prima il problema dell'inattività del proprio figlio/a. Le segnalazioni attraverso il form da parte di genitori sono risultate meno numerose, ma è stato rilevato dai colloqui che anche varie candidature spontanee sono state sostenute dai genitori.

Con la campagna sono stati intercettati non solo i giovani già collegati a servizi (es. in carico ai servizi sociali, giovani che si sono rivolti agli sportelli lavoro, ...) ma anche giovani inattivi, non collegati ad alcun servizio, che non stavano cercando attivamente lavoro o ci avevano rinunciato.

Un altro elemento di efficacia è stato il coinvolgimento di una rete di enti articolata e diffusa su tutto il territorio di Verona, che si è via via sempre più attivata nel segnalare giovani. Anche per questa ragione lo sportello "Neeting point" ha perso nel corso di progetto centralità, pur essendo stato inizialmente efficace è poi passato in secondo piano perché la conoscenza del progetto si è progressivamente consolidata attraverso il passaparola sia tra enti che tra cittadini.

Matteo* quando ha iniziato il progetto era un ragazzo di 20 anni che aveva abbandonato precocemente gli studi a causa di episodi di bullismo e crisi d'ansia e da 4 anni viveva quasi come un ritirato sociale. È arrivato al progetto con pochissime aspettative, più che trovare lavoro, voleva cercare qualcosa che lo interessasse a parte i videogiochi perché "dopo quattro anni stufano anche quelli". Non conosceva alcun servizio al lavoro, non era in carico ai servizi sociali, semplicemente da 4 anni viveva in casa con la famiglia e coltivava un'unica relazione esterna, la risonanza del progetto è riuscito a raggiungerlo attraverso un parente che glielo ha proposto.

"Subito pensavo che il cartellone fosse di uno spettacolo teatrale, mi ha attirato l'immagine" ci dice Martina*, 24 anni, al primo incontro "ma poi ho visto che era proprio quello che cercavo! Che fortuna averlo visto!". Nata all'estero è arrivata in Italia da bambina e ha vissuto in diverse città. I continui trasferimenti e un lutto personale le avevano fatto abbandonare la scuola. Arrivata a Verona con la famiglia da un paio d'anni, non sapeva come muoversi, da chi farsi aiutare, dove andare per cercare lavoro. A casa inattiva e con poche relazioni non stava bene, quasi si commuove nel raccontare la sua situazione al primo incontro.

Radu* è arrivato al progetto grazie ad una cartolina vista online. "Non posso tornare a scuola perché mia mamma è all'estero e mio papà non può accompagnarmi perché lavora sempre". Radu ha 16 anni, vuole cambiare scuola perché quello che studia non gli interessa, ha già perso un anno scolastico e non vuole passarne un altro senza fare nulla. Il padre lavora e la famiglia, di origine straniera, è ben inserita, ma quando è assente la madre lui rimane molto tempo da solo.

* Nomi di fantasia

2.2.2 L'analisi dell'occupabilità

Sono stati selezionati 113 giovani e compilate 87 schede per l'analisi dell'occupabilità (per 26 giovani la scheda non è stata compilata in quanto hanno cambiato velocemente la loro condizione o hanno partecipato solo ad una delle azioni messe in campo e non al percorso).

Una volta che il giovane ha aderito al progetto è stata valutata la sua occupabilità, ovvero la spendibilità del profilo in relazione al mercato del lavoro locale. L'occupabilità è un indicatore multidimensionale, oggetto negli ultimi anni di numerosi approfondimenti teorici che viene definito, qualitativamente, sulla base dell'incrocio di diversi fattori, quali: richieste espresse dal mondo del lavoro, caratteristiche socio anagrafiche dei soggetti, risorse personali e competenze possedute.

La valutazione iniziale dell'occupabilità è stata fatta attraverso colloqui individuali operatore/giovane che si sono tradotti in ipotesi di intervento e precise azioni di politica attiva. L'operatore ha messo a disposizione la sua esperienza e strumenti di supporto (come la scheda di analisi della condizione di occupabilità in forma di intervista semi strutturata, strumenti di autovalutazione e schede di sintesi rispetto a punti di forza e di miglioramento). I giovani si sono impegnati così in un processo di consapevolezza basato su una maggiore conoscenza di sé e della realtà lavorativa circostante. L'operatore, professionista in materia di orientamento e mercato del lavoro, si è interfacciato anche con i soggetti invianti, avendo così la possibilità di raccogliere maggiori informazioni e stabilire piani d'azione realistici e condivisi con il sistema relazionale di riferimento del/la giovane.

La fase di analisi si è svolta in media attraverso 3-4 colloqui nell'arco di qualche settimana.

La scheda di occupabilità

La scheda è nata dall'esigenza di disporre di uno strumento in grado di fornire all'operatore un quadro globale di partenza utile anche per la definizione delle attività da porre in essere.

È stata compilata dall'operatore durante la fase iniziale del percorso e poi aggiornata in itinere ed ex post per supportare la valutazione dei risultati apportati dal progetto alla biografia personale e lavorativa dei partecipanti.

Si compone di una prima sezione dedicata alla raccolta dei dati anagrafici per proseguire con l'approfondimento di ulteriori aspetti,

- alcuni legati alle condizioni personali quali:

- situazione sanitaria (da cui possano emergere problemi di salute fisica e/o psichica e l'eventuale uso di farmaci che possa in qualche modo influire sull'esercizio dell'attività lavorativa);
- situazione abitativa (con chi vive e in che contesto);
- situazione occupazionale e professionale (condizione lavorativa, esperienze professionali);

- altri alle soft-skills, alle rappresentazioni riferite al lavoro e alle competenze possedute:

- autonomia culturale (accesso alle informazioni, utilizzo delle informazioni a proprio vantaggio e padronanza dei linguaggi tecnologici);
- autonomia sociale (indagando i rapporti con i pari, con la famiglia e con gli eventuali servizi sociali di riferimento);
- autonomia nella ricerca lavoro (se e come fanno ricerca lavoro);
- formazione (titolo di studio, conoscenze linguistiche e informatiche, eventuali motivi di abbandono scolastico, corsi di formazione frequentati);
- motivazione, atteggiamento e aspettative verso il progetto;
- aderenza alla realtà (attraverso l'indagine della consapevolezza personale);
- flessibilità;
- responsabilità;

È stato anche indagato l'aspetto di promozione del progetto per capire quali siano stati i canali che hanno maggiormente intercettato i giovani;

La scheda, compilata durante i primi colloqui con i giovani, veniva poi compilata ancora alla fine del percorso così da avere un quadro chiaro dei cambiamenti (sia in positivo che in negativo) che si sono verificati o meno nel tempo.

Lo strumento si è ispirato a modelli già in uso presso la rete dei Servizi per il Lavoro veronesi elaborati nel quadro degli studi sull'orientamento secondo una prospettiva psicosociale e di progetti regionali dedicati alla modellizzazione e innovazione degli interventi in favore di persone disoccupate. La scheda, nel quadro del progetto Net for Neet, è stata adattata al target introducendo una serie di indicatori collegabili alle caratteristiche del rapporto tra giovani e mondo del lavoro (ad esempio: capacità di assumersi e rispettare un impegno, organizzazione del tempo, comunicazione interpersonale).

La principale difficoltà riscontrata in questa fase è stata rendere i ragazzi consapevoli di quelli che sono gli aspetti da mettere in risalto e che possono essere utili per l'inserimento nel mondo del lavoro e quelli che invece sono i punti critici su cui è necessario lavorare e intervenire. Spesso i ragazzi faticano a riconoscere tanto i loro punti di forza quanto quelli di debolezza, anche per l'assenza di contesti nei quali fare esperienza di sé e sviluppare un'adeguata cultura del lavoro.

Alcuni aspetti (es. uso di sostanze, dinamiche sociali e familiari, etc..) sono stati più difficili da indagare durante i primi colloqui, ma emergevano durante il percorso e la costruzione di una relazione di fiducia con l'operatore, permettendo di aggiornare le informazioni contenute nella scheda.



2.2.3 Il piano di intervento

Sono stati stipulati 87 piani di intervento.

La definizione del piano di intervento è stata inizialmente ipotizzata da una équipe di progetto composta dai tutor, dalla responsabile del progetto e da un referente del Comune di Verona, sulla base dei colloqui iniziali e della relativa analisi dell'occupabilità (fase 2.2.2). Nei casi in cui i ragazzi erano stati inviati da enti l'équipe si confrontava anche con l'inviante e questo ha permesso di avere ulteriori informazioni sui ragazzi e quindi di costruire un piano ancora più calzante.

L'ipotesi di percorso è stata condivisa con il giovane partecipante, discussa ed eventualmente ridefinita con lui. A questo punto è stato stipulato un Patto di servizio contenente l'impegno a partecipare e il piano di intervento concordato firmato dal partecipante.

Questa fase è durata circa una settimana. Tuttavia quanto previsto dal piano di intervento poteva essere rivisto e riadattato in base alle verifiche sull'andamento fatte con la tutor.

Uno dei punti di forza del progetto è stata proprio la personalizzazione dell'intervento, che ha favorito la tenuta dei percorsi individuali. Il progetto ha offerto infatti una serie di strumenti e possibilità, una sorta di "cassetta degli attrezzi" da cui estrarre lo strumento necessario in quel momento per quella persona. Nessuna azione era obbligatoria, ma tutto veniva scelto con i partecipanti, che erano quindi più motivati e responsabilizzati.

La flessibilità del percorso ha aiutato i ragazzi a portare a termine il progetto perché ha permesso, in alcuni casi, di sospendere le attività per poi riprenderle, di rivedere il proprio piano una volta chiarito l'obiettivo professionale, di maturare maggiore consapevolezza rispetto alle necessità per raggiungere i propri obiettivi e di cogliere nuove opportunità offerte dalla rete territoriale.

La presenza di un documento scritto e firmato ha garantito una certa "forma" e quindi sancito l'impegno. La revisione del piano però non era stata prevista con documento scritto, mentre, alla luce dell'esperienza

fatta, sarebbe stato utile "formalizzare" le modifiche al piano in itinere con nuove firme e specificando le motivazioni. Inoltre si sarebbero potuti aggiungere al piano gli obiettivi generali oltre che le azioni, cosa che veniva definita solo a voce nel colloquio. Dopo il primo anno di progetto è stata introdotta una scheda di autovalutazione compilata dal giovane partecipante, in modo da renderlo maggiormente consapevole degli aspetti su cui concentrarsi nel percorso.

Marika è arrivata al progetto in un momento di "crisi": aveva abbandonato gli studi intrapresi perché non si sentiva più motivata e si trovava disorientata, insicura sulla strada da prendere e guardava con timore il proprio futuro. Si concorda di cominciare con i colloqui di accompagnamento individuali e il percorso di orientamento e life skills, a cui partecipa con grande volontà di mettersi in gioco. Dai colloqui è emerso un suo interesse per l'ambito della moda, mondo che la attrae ma anche la spaventa. La tutor le ha proposto quindi di partecipare ad una formazione gratuita, promossa da un altro ente, finanziata con il programma Garanzia Giovani sul design del tessuto per iniziare a sperimentarsi in quell'ambito e per due mesi M. si è dedicata al corso. Ha ripreso poi le attività del progetto con nuova motivazione perché l'esperienza di formazione l'ha convinta di aver trovato nel mondo della moda il suo obiettivo professionale. Grazie al corso ha scoperto dell'esistenza di alcune scuole professionalizzanti gratuite anche se in altre città e dopo alcuni colloqui orientativi ha deciso di riprendere gli studi, è riuscita a superare la selezione di ingresso e ha iniziato una accademia professionalizzante in un'altra Regione. "Volevo dire grazie infinito a voi del progetto! Senza il workshop di arte moderna non avrei conosciuto il corso che sto frequentando ora e senza il percorso di orientamento e i ragazzi non avrei avuto il coraggio di affrontare tutte queste novità e realtà diverse!"

2.2.4 I dispositivi attivati

113 Neet hanno ricevuto almeno un dispositivo.

Il tutor è stata la figura che ha guidato e monitorato l'intero percorso, adottando un'ottica di presa in carico globale della persona utile al perseguimento degli obiettivi. In questa fase il tutor si è interfacciato con le altre figure di riferimento sia interne (ad es. il coach abitare, o partner di progetto) che esterne nel caso in cui si rilevasse la necessità (es. rapporti con eventuali altri servizi che hanno in carico il giovane o il suo invio ad essi).

In questa fase sono stati coinvolti anche i partner che si sono attivati realizzando le azioni loro assegnate (formazione, tirocinio, volontariato, ecc.). Inoltre sono state coinvolte altre figure esterne al progetto ma che hanno contribuito ai singoli percorsi individuali.

Il percorso ha messo a disposizione: l'accompagnamento individuale al lavoro, il percorso formativo e di empowerment di gruppo, la formazione specifica, il tirocinio, il ri-orientamento scolastico, il job-club, il volontariato per sviluppare i prerequisiti lavorativi, Garanzia Giovani.

Accompagnamento individuale al lavoro (92 accompagnati): come già anticipato è stata l'azione che ha sostenuto l'intero percorso attraverso la condivisione iniziale del piano, il suo monitoraggio e le successive revisioni in corso d'opera. L'attività si è concentrata in una prima fase sull'accompagnamento alla definizione di un obiettivo professionale e del progetto professionale. Il tutor ha lavorato sull'empowerment del giovane, in particolare sulle modalità di approccio al mondo del lavoro e di relazione e comunicazione in ambiente di lavoro. Inoltre ha affiancato il Neet nell'applicazione delle tecniche di ricerca attiva individuale di lavoro, nella ricerca di opportunità di tirocinio e di formazione. Si è occupato del tutoraggio del tirocinio e di mediare nei confronti dell'azienda. Ha raccolto le opportunità offerte dalla rete dei servizi al lavoro e veicolato l'inserimento in eventuali ulteriori progetti e opportunità esterne al progetto ma utili per il perseguimento degli obiettivi. Si è oc-

cupato infine di ri-orientamento scolastico dove questo risultava essere un obiettivo per il giovane accompagnato. Mediamente sono stati svolti colloqui settimanali o quindicinali a seconda del periodo. La frequenza dei contatti sul lungo periodo ha rappresentato un punto di forza del progetto.

Percorso formativo e di empowerment di gruppo (45 partecipanti): Il percorso di empowerment e ri-orientamento a percorsi di studio e lavoro è stato gestito da Scaligera Formazione, partner di progetto. Inizialmente è stato pensato come un lungo percorso di 200 ore da svolgersi una volta l'anno. Fin da subito è stata prevista un'indennità di frequenza per motivare alla partecipazione. L'attività ha previsto:

- Laboratorio sulle life skills: una formatrice esperta ha guidato i ragazzi alla scoperta delle life skills, presentandole brevemente in maniera teorica e definendo poi gli obiettivi, ovvero la descrizione di ciò che si vuole potenziare in termini di conoscenze, atteggiamenti e modi di essere. La formazione si è svolta mediante attivazioni, cioè giochi, esercizi, role playing.
- Laboratorio di orientamento finalizzato all'analisi dei profili professionali e delle opportunità per coloro che volevano riprendere un percorso formativo.
- Testimonial Aziendali: sulla base dei profili/settori di interesse dei ragazzi, sono stati organizzati degli incontri con testimonial aziendali che sono stati intervistati dai partecipanti.
- Training outdoor: si è trattato di un training in ambiente outdoor, progettato partendo dalla considerazione di base che l'avventura e l'ambiente naturale sono situazioni privilegiate in cui realizzare percorsi formativi efficaci. Si è utilizzato in particolare il cammino come vero e proprio laboratorio di sviluppo personale e relazionale.
- Progetto Professionale: la formatrice ha accompagnato i giovani in una dinamica di gruppo nella definizione di un progetto professio-

nale individuale guidandoli nell'utilizzo degli strumenti di ricerca attiva del lavoro.

Vista la difficoltà espressa dal primo gruppo a seguire un percorso così lungo ed articolato per i gruppi successivi è stato ridotto in due edizioni annue da 65 ore ciascuna che hanno affrontato il laboratorio sulle life skills, i testimonial aziendali e il progetto professionale.

Nei primi gruppi di giovani accompagnati le tutor hanno rilevato una difficoltà generalizzata ad utilizzare i dispositivi informatici, quasi nessuno dei ragazzi era in possesso di un computer e pur possedendo tutti lo smartphone pochi lo sapevano utilizzare in modo efficace. Per questo è stato deciso di introdurre un modulo sull'uso dello smartphone per la ricerca di lavoro (redigere un cv online, inviare email, rispondere a form di candidatura, utilizzare le funzioni di agenda e promemoria, salvare documenti etc). Inoltre si è aggiunto un corso generale di sicurezza sul lavoro.



Formazione specifica (53 beneficiari): il progetto volutamente non ha inteso preparare ad una professione, ma assecondare le aspirazioni dei giovani accompagnati. Per questo non ha fornito della formazione specifica professionalizzante, ma ha messo a disposizione una sorta di voucher per la formazione, in base ai percorsi e ai bisogni formativi individuali, offrendo la possibilità di pagare corsi a catalogo presso gli enti di formazione del territorio. Patentino del muletto, Haccp, corso pizzaiolo, sono alcuni esempi di corsi frequentati. Per offrire occasioni di formazione specifica, compito del tutor è stato anche quello di coltivare le opportunità formative gratuite offerte dalla rete di partner territoriali che si occupano di formazione continua. Sono state tante le collaborazioni che hanno permesso ai ragazzi di formarsi negli ambiti più vari: dalla contabilità alla cucina, dalla logistica al design del tessuto, dalla cura della persona al patentino di termocaldaista, etc. Se da un lato non era possibile prevedere se sarebbero partite o meno delle opportunità e nemmeno la loro tempistica, dall'altro è vero che la maggior parte dei partecipanti che lo desiderava è riuscita a trovare un'opportunità attinente al proprio percorso.

Tirocinio (33 tirocini avviati): possibilità di frequentare un tirocinio retribuito della durata di 2 mesi full-time o 3 mesi part-time presso un'azienda. Il processo per l'avvio del tirocinio ha seguito la definizione del progetto professionale, individuando dapprima il settore e la mansione che si intendevano ricercare e poi un elenco di aziende a cui proporre l'opportunità sulla base di diversi criteri: rilevanza dell'esperienza, possibilità di inserimento futuro, positività dell'ambiente lavorativo, possibilità di raggiungere il luogo di lavoro agevolmente, ... Nel caso di risposta positiva da parte dell'azienda si è proceduto a definire il progetto professionale e il successivo avvio. In alcuni casi è stata l'azienda a contattarci per richiedere un tirocinante ed in questo caso il rimborso spese al tirocinante è stato a carico dell'azienda stessa. Durante il tirocinio il tutor si occupava del monitoraggio in itinere, svolgendo colloqui periodici sia con il tirocinante che con il tutor aziendale. Mediava in caso di eventuali problemi, supportava nella motivazione, aiutava

il tirocinante nel processo di consapevolezza degli apprendimenti acquisiti. Talvolta veniva pattuita la proroga, in alcuni casi a carico del progetto (quando emergeva la necessità di prolungare l'esperienza di apprendimento), negli altri a carico dell'azienda (quando si intravedeva la possibilità di successiva assunzione). A conclusione veniva curata la valutazione finale dal tutor didattico organizzativo sulla base di quanto rilevato dal tutor aziendale.



Ri-orientamento scolastico (8 giovani coinvolti): svolgere attività di accompagnamento al lavoro di ragazzi Neet in particolare della fascia di età più giovane (16-25 anni), come è stata quella del nostro progetto, ha significato anche far maturare il desiderio di riprendere il percorso di studi che poteva essere stato abbandonato o stimolare la ripresa di nuovi corsi di studio per raggiungere i propri obiettivi. Il tema del ri-orientamento scolastico veniva affrontato nel percorso di formazione di gruppo, ma anche approfondito in particolare nell'attività di accompagnamento individuale. Per questo seppure l'obiettivo primario dei percorsi era l'inserimento lavorativo si è posta attenzione anche a questo aspetto, che lavorava non tanto sull'occupazione ma sull'occupabilità (una persona con un titolo di studio più elevato è più occupabile). Questo aspetto è stato inserito nel piano di intervento iniziale solo di pochi ragazzi, i più hanno maturato questa necessità solo nel corso del progetto dopo aver delineato il proprio obiettivo professionale o a seguito di altre esperienze. Se avessimo offerto da subito un percorso di ri-orientamento scolastico probabilmente non avrebbe raggiunto lo stesso numero di giovani. È stato infatti partendo dall'obiettivo lavorativo e dal confronto con il mondo del lavoro che alcuni di questi hanno maturato la scelta di riprendere gli studi.

Enrico aveva abbandonato gli studi superiori a seguito di alcuni disturbi d'ansia e cattive relazioni con i pari. Quando è arrivato al progetto, inattivo da anni, non aveva alcuna aspirazione professionale. Il suo piano di azione prevedeva oltre alle attività di accompagnamento individuale, il percorso di empowerment di gruppo e l'attività di tirocinio. Voleva iniziare a guadagnare e nel momento in cui ha iniziato la ricerca di tirocinio si è trovato a fare i conti con le possibilità che la licenza media offre come ambiti di inserimento lavorativo. Ha iniziato un tirocinio presso una cooperativa sociale occupandosi del servizio di accompagnamento di disabili sul treno. Enrico è un giovane intelligente ha trovato l'attività semplice e si è inserito positivamente, tanto che l'azienda gli ha proposto un'assunzione al termine del percorso.

Nel percorso di definizione del progetto professionale però nel frattempo emerge un'aspirazione rispetto al lavoro amministrativo d'ufficio. E. ha rifiutato quindi l'inserimento lavorativo per riprendere gli studi superiori, abbandonati anni prima. "Mi sono reso conto che posso aspirare ad altro" è stata la sua motivazione.

Job Club (9 partecipanti): il Job Club è un metodo di ricerca attiva di lavoro (www.job-club.it) che consiste in un gruppo di persone, coordinate da un trainer, che cerca lavoro insieme trovandosi periodicamente e seguendo il manuale del Job Club. Nel corso del progetto abbiamo realizzato 3 Job Club, ma è stato uno strumento che è risultato meno efficace poiché, per sua natura, prevede la partecipazione di gruppi eterogenei ed ha quindi risentito del fatto che il Net for Neet coinvolgesse gruppi omogenei di giovani, subendo quindi una forte limitazione rispetto ai principi di scambio e confronto tra le diverse esperienze e storie. I giovani si ritrovavano l'uno nell'altro ma non ricevevano spunti altri e diversi rispetto alle loro storie ed esperienze. Per questo nelle ultime edizioni non è più stato riproposto.

Volontariato come esperienza per sviluppare i requisiti lavorativi (18 percorsi di volontariato): la possibilità di svolgere un'attività di volontariato presso una delle associazioni collegate al Centro Servizi per il Volontariato. I giovani interessati partecipavano inizialmente ad una mattinata di formazione sul volontariato attraverso una dinamica molto coinvolgente, promossa dal CSV. Poi l'operatore CSV svolgeva i colloqui individuali per capire le attitudini, gli interessi e le motivazioni dei giovani e provare a fare il "match" con l'organizzazione di volontariato. Questa azione di progetto era stata pensata anche per i partecipanti minorenni con la licenza media con cui non era possibile realizzare un tirocinio o per quei giovani che non erano ancora pronti a confrontarsi con il mondo del lavoro e necessitavano di sviluppare prima alcuni

prerequisiti per affrontare il mondo del lavoro. In questi casi era stato previsto anche un piccolo rimborso spese. Si sono incontrate diverse difficoltà: il mondo del volontariato non sempre è pronto ad accogliere minorenni, sia in termini assicurativi che per la difficoltà nell'offrire loro accompagnamento. La maggior parte delle OdV non svolge attività estiva e nel contesto pandemico hanno ristretto ancora di più la possibilità di partecipazione. Inoltre non sempre vi è stato un numero sufficiente per svolgere l'attività preliminare di gruppo, indispensabile per poter procedere con le altre attività. Per questo questa azione ha coinvolto pochissimi giovani e si è svolta come alternativa al tirocinio in un unico caso.

Amal, 16 anni, aveva abbandonato la scuola professionale di meccanica perché non era più interessato al settore.

Vista la sua passione per l'informatica voleva intraprendere gli studi in quell'ambito, ma la famiglia non lo sosteneva in questa scelta. Essendo ancora minorenne e non avendo nemmeno una presa in carico da parte dei servizi sociali non era possibile per lui prevedere un tirocinio.

Oltre ad affiancarlo nella sua ricerca autonoma di lavoro e a svolgere azioni di riorientamento scolastico è stata cercata una possibilità di volontariato che lo potesse avvicinare al mondo dell'informatica per aiutarlo a focalizzare meglio i suoi interessi e motivarlo a riprendere gli studi. Ha svolto la propria attività di volontariato presso il CSV stesso, con un professionista informatico volontario che lo ha affiancato nella creazione di un sito web per una Organizzazione di Volontariato.

È emersa la sua difficoltà soprattutto ad inserirsi in un contesto che richiede di assumersi delle responsabilità, ma ha chiuso comunque il percorso con un saldo positivo e ha deciso di riprendere gli studi.

Garanzia Giovani per bassa scolarità (10 selezionati – 9 partecipanti): partendo dalla riflessione che spesso i giovani con solo la licenza media hanno meno opportunità di partecipare al programma Garanzia Giovani perché la maggior parte delle iniziative si rivolgono a giovani che hanno almeno il Diploma, ci si è prefissi la promozione di un percorso di Garanzia Giovani per questi giovani esclusi. Visto che molti dei giovani incontrati hanno indicato la vendita come ambito ricercato di inserimento si è deciso di promuovere un percorso per “addetto alla vendita con competenze in lingua straniera” assieme al partner Scaligera Formazione. Il percorso è partito da fine dicembre 2019 e ha risentito fortemente dell’arrivo della pandemia. Le restrizioni sulla possibilità di avviare tirocini non hanno permesso di realizzare quanto ci si era proposti, la maggior parte delle aziende di commercio hanno utilizzato la cassa integrazione, non potendo quindi ospitare tirocinanti. Di fatto solo uno dei 10 tirocini previsti è stato avviato ed un altro è stato realizzato con le risorse del progetto. Lo strumento si è rivelato quindi inefficace a causa della pandemia, ma comunque troppo rigido per sua natura per le necessità di accompagnamento dei giovani che abbiamo intercettato. Questa quarta fase è durata in genere dai 2 ai 6 mesi ma era completamente rinegoziabile sia rispetto ai tempi (che cambiavano a seconda delle esigenze dei ragazzi) che alle attività.

Proprio questa flessibilità di tempi, ma anche di strumenti, è stata uno dei punti di forza del progetto che ha permesso all’operatore di offrire delle attività su misura che non fossero preconfezionate e standardizzate: rinegoziare il percorso ha consentito ai ragazzi di sperimentarsi e mettersi in gioco, la flessibilità nei tempi e nelle attività hanno offerto spazio per valutazioni e scelte differenti. Altro punto di forza sono stati gli strumenti usati per i colloqui che hanno permesso ancora maggiore flessibilità e che si sono rivelati fondamentali anche per portare avanti il progetto nonostante la pandemia: i colloqui potevano infatti svolgersi dal vivo ma anche in videochiamata o al telefono, aspetto che ha agevolato anche chi risiedeva in provincia e voleva comunque partecipare al progetto.

Rispetto alle difficoltà emerse durante l’esperienza Net for Neet c’è stata, tra le prime, la confusione rispetto al proprio progetto professionale, spesso completamente assente anche le aspirazioni: dichiaravano di non voler andare a scuola ma erano aridi rispetto alle alternative. Sono giovani che non hanno senso di sé e del mondo, che spesso non hanno avuto alcun tipo di contatto con il mondo del lavoro (o se lo hanno avuto frequentemente si tratta di esperienze negative) e hanno un’idea del lavoro del tutto stereotipata.

Si tratta di giovani che presentano spesso difficoltà su più fronti, da quello sociale e sanitario a quello più ampio delle competenze. Il confronto con l’altro e la possibilità di fare esperienza, sono stati indispensabili affinché questi ragazzi potessero fare autovalutazione e autocritica in modo costruttivo.

Necessitano di rielaborare le esperienze e di avere qualcuno che gli dia un rimando sul sé e su quanto vissuto. In alcuni casi sarebbe stato utile l’intervento di un counsellor per aiutare i ragazzi ad elaborare alcune carenze.

2.2.5 La valutazione finale

Il tutor ha verificato il raggiungimento degli obiettivi con il Neet attraverso colloqui individuali (2 o 3). Al giovane è stato dato un rimando rispetto a quanto fatto ed eventuali suggerimenti per i passi futuri. In alcuni casi, nella fase di valutazione finale, sono stati coinvolti anche soggetti terzi (es. tutor aziendali, formatori, ecc), così che il giovane potesse avere un rimando completo e relativo ai diversi punti di vista e ruoli dei soggetti coinvolti.

Gli strumenti messi in campo sono stati diversi a seconda del percorso del giovane. Chi ha svolto un tirocinio ha ricevuto riscontro tramite il report del tutor aziendale e il dossier delle evidenze oltre al registro presenze. Era previsto comunque per tutti il diario di bordo con l'annotazione delle presenze e delle attività. Per certi corsi di formazione (vedi ad esempio quello sulla sicurezza sul lavoro) era previsto il rilascio dell'attestato. Per tutti ci si è basati sul diario di bordo dove erano state annotate le presenze e le attività.

Alla fine del percorso di ciascun partecipante è stata compilata la scheda di occupabilità da parte del tutor per poter confrontare lo status iniziale e quello finale, l'eventuale sviluppo di conoscenze e competenze oltre che di soft skills (spesso sottovalutate dai ragazzi ma invece importanti per il mondo del lavoro).

I principali elementi sono stati condivisi con i giovani e questo li ha aiutati ad avere un'idea di quanto conquistato. È stato produttivo soprattutto il confronto tra la loro percezione e quella del tutor così come il confronto tra prima e dopo. In molti casi è stato elaborato insieme anche un piano post-progetto per agevolare e supportarli a portare avanti in autonomia il percorso di crescita personale e professionale avviato.

La chiusura del progetto e il distacco dal tutor ha, in alcuni casi, destabilizzato i ragazzi, soprattutto quelli più fragili che hanno necessità di

punti di riferimento stabili, convinti di non essere in grado di andare avanti con le proprie forze. Questo li ha portati spesso a tenere, nel tempo, un contatto, poco frequente ma duraturo, con l'operatore che li ha accompagnati durante il progetto.

Farida, 21 anni, è arrivata al progetto con un lavoretto senza contratto presso un B&B di Verona in cui si occupava di accogliere gli ospiti, preparare le colazioni e riordinare le camere.

È di bella presenza, solare e predisposta a lavorare a contatto con le persone. Era quindi giusto il ruolo ma sbagliato il contesto. Aveva una situazione familiare difficile soprattutto dal punto di vista economico: la madre non lavorava e il padre aveva problemi di salute che lo limitavano. Si sentiva quindi addosso il dovere e la responsabilità di contribuire. Farida, attraverso il progetto, è stata inserita in tirocinio in un negozio nel centro di Verona. La tutor aziendale è rimasta fin da subito piacevolmente colpita e, finito il periodo finanziato dal progetto, l'azienda ha deciso di andare avanti facendosi carico delle spese della borsa lavoro.

Il percorso di Farida è continuato in modo positivo tanto che, dopo il tirocinio e qualche mese con un contratto a tempo determinato, stipula un contratto a tempo indeterminato.

“Sono una ragazza dinamica, ho molta voglia di apprendere e di farmi spazio nel mondo del lavoro, non unicamente a scopo economico (anche se quello al giorno d'oggi è uno dei fattori principali per diventare indipendenti e, perché no, anche per dare una mano alla propria famiglia) ma anche per realizzarmi e arricchirmi di esperienze a livello personale.”

Fabio aveva 25 anni quando ha iniziato il progetto ed era in possesso di licenza media. Aveva provato diverse esperienze scolastiche e formative, tutte abbandonate. Non aveva nessuna esperienza di lavoro. Non aveva aspirazioni. Portava con sé un disagio legato alla mancanza della figura paterna (che non ha mai conosciuto) e una madre che, a suo dire, cercava come può di ricoprire entrambi i ruoli.

Fabio manifestava la mancanza di una figura forte e positiva di riferimento. Durante il progetto F. si è aperto, ha cominciato a riconoscere i propri limiti e punti di forza ed è riuscito ad individuare il settore che gli piace. Insieme all'operatore ha mosso i primi passi concreti per la ricerca del lavoro e ha acquisito gli strumenti necessari per perseguire (anche in autonomia) l'obiettivo dell'inserimento lavorativo. Alla fine del progetto Fabio si sente abbandonato: "No, ma sul serio?

Ma che senso ha tutto quello che abbiamo fatto se adesso rimango senza un vero punto di riferimento? Se non ci sei tu come vado avanti a definire il mio futuro?".

Fabio è stato selezionato nell'ultimo gruppo e la conclusione del suo percorso ha coinciso con la fine del progetto triennale.

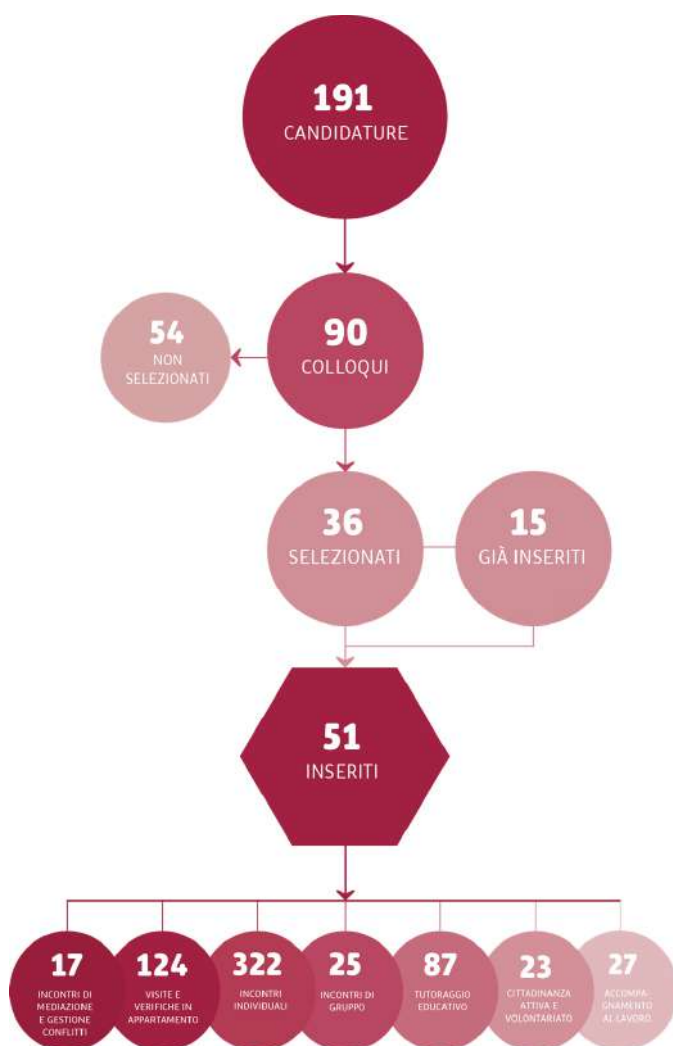
Per questo con lui non è stato possibile, come è stato fatto per altri, continuare un accompagnamento "leggero" anche oltre la fine del suo percorso, cosa che invece ha aiutato chi ha partecipato alle edizioni precedenti.

QUANDO C'È ANCHE IL PROBLEMA ABITATIVO

2.3

Il Co-housing offre la coabitazione e un percorso di crescita sociale e professionale per giovani dai 18 ai 29 anni. È un modello abitativo basato sulla condivisione di spazi e servizi ad uso collettivo che consente di mantenere contemporaneamente la propria privacy. Nasce da un'inversione di rotta rispetto a quelle che in genere vengono considerate priorità: una casa come base di partenza per la ricerca della stabilità personale.

Flussogramma Co-housing



2.3.1 Il primo contatto

Le domande arrivate sono state 191, di cui 84 Neet, 22 care leaver, 85 giovani precari.

Per intercettare i giovani è stata usata la stessa campagna di comunicazione predisposta per il Net for Neet - parte occupabilità, unitamente ad alcuni post online pensati specificatamente. Il canale più usato per raggiungere i giovani 18 – 29 anni è stato quello dei social-media sui quali si è avviata una campagna mirata.

Dal momento che il progetto ha previsto la partecipazione di diverse categorie di giovani, sono stati elaborati 2 bandi diversi: uno dedicato ai Neet e uno dedicato ai giovani precari. Si è deciso di differenziarli per rendere più chiaro il diverso trattamento economico riservato alle tipologie di giovani. Per i care leaver è stata richiesta una relazione dell'assistente sociale di riferimento e, quando possibile, una relazione della comunità ospitante. I bandi sono stati poi pubblicati sulla landing page di Energie Sociali e sono sempre rimasti aperti nel corso dei 3 anni di progetto.

La candidatura è avvenuta attraverso la consegna della documentazione presso gli uffici di Energie Sociali o con compilazione di un form online presente sulla landing page del progetto. Per facilitare la richiesta di informazioni e/o l'eventuale compilazione e documentazione, il primo anno, si è attivato anche un info point il mercoledì mattina o su appuntamento.

Uno dei punti di forza di questa fase è stata proprio la campagna di comunicazione "Fatti buttare fuori casa", già iniziata con la precedente edizione del progetto (2016 – 2017); è stata molto impattante ed efficace, permettendo la conoscenza del progetto sia da parte dei potenziali beneficiari che degli enti pubblici e privati.

HAI DAI 18 AI 29 ANNI E VIVI CON I TUOI?

Fatti buttare fuori casa!

Partecipa al bando di co-housing giovani.



ENERGIE SOCIALI
COOPERATIVA SOCIALE UNILE

COLLEGATI AL SITO WWW.ENERGIESOCIALI.IT E INVIA LA TUA CANDIDATURA
INFO@ENERGIESOCIALI.IT | 346 0732412

Co-housing è un nuovo modello di abitare.
Si fonda sull'idea di creare piccole comunità abitative in cui condividere spazi, risorse e servizi. Oltre all'abitazione, ti offriamo un percorso di crescita sociale e professionale soprattutto se sei un giovane che cerca di costruirsi un cammino di autonomia.

PARTNER

Comune di Verona

CSV

J&B

lavoroF

CON IL CONTRIBUTO DI

FONDAZIONE Caricrona



Progetto "Net for Neet - Co-housing" Domanda di partecipazione

Il form online si componeva di due parti.

La **prima INFORMAZIONI PERSONALI** raccoglieva i dati anagrafici e successivamente indagava la condizione occupazionale e il titolo di studio dei giovani candidati.

La **seconda parte poi, INFORMAZIONI AGGIUNTIVE**, approfondiva altri aspetti quali i canali attraverso cui i candidati hanno saputo del progetto, la situazione abitativa del momento, le motivazioni alla candidatura e le aspettative una volta entrati a far parte del progetto.

È stata inoltre riconosciuta ed apprezzata l'innovatività del progetto che, a differenza delle altre esperienze, non si rivolgeva esclusivamente a giovani care leaver o giovani adulti fragili.

Rispetto alle criticità, negli ultimi anni, anche con l'arrivo del Covid, le richieste di informazioni e le successive domande sono arrivate prevalentemente da operatori del sociale per casi che stavano seguendo e per i quali cercavano risposte sul territorio, da lavoratori over 30 (che quindi non rispondevano ai requisiti per la partecipazione) o da ragazzi stranieri che, nonostante avessero un lavoro stabile, avevano difficoltà a reperire un alloggio. Il pericolo era di perdere di vista l'obiettivo principale di promuovere un nuovo modello abitativo, a prezzi accessibili, che potesse facilitare l'uscita dalla famiglia di origine e il passaggio all'età adulta e, all'interno di questo modello, promuovere l'inserimento di ragazzi neo maggiorenni care leaver. Importante è stato l'approccio peer-to-peer per supportare i ragazzi più vulnerabili.

2.3.2 La selezione dei giovani

I colloqui realizzati sono stati 90, di cui 35 Neet, 18 care leaver, 37 giovani precari. I giovani selezionati sono stati 38, di cui 12 Neet, 11 care leaver, 15 giovani precari.

Una volta verificate le domande, si sono svolti i colloqui con la Commissione di selezione, composta dalla Responsabile del Progetto, da uno dei coach co-housing e da una Rappresentante dei Servizi Sociali del Comune di Verona. Durante il colloquio è stata verificata la presenza dei requisiti richiesti, il curriculum, la conoscenza personale, eventuali esperienze di volontariato e di coabitazione, la volontà di condivisione e le aspettative. I colloqui hanno permesso una valutazione iniziale delle condizioni soggettive degli individui, molto importanti in un contesto di co-housing sociale.

Il processo di selezione dei cohousers ha avuto varie fasi, legate all'uscita di alcuni giovani dal progetto e quindi alla necessità di provvedere a nuove entrate. Spesso i giovani non selezionati, rimasti in lista d'attesa, avevano già trovato altre soluzioni o comunque avevano deciso di rimanere a casa dai genitori e questo portava a nuovi colloqui di selezione con altri candidati.

Selezionati i candidati, la Commissione ha realizzato gli abbinamenti dei gruppi appartamento tenendo in considerazione diversi aspetti quali:

- il rispetto delle categorie dei giovani per appartamento: 1 care leaver, 1 Neet, 1 giovane precario;
- le preferenze espresse dai giovani, durante i colloqui, rispetto alla collocazione territoriale degli appartamenti;
- la vicinanza ai luoghi di studio/lavoro per evitare ulteriori spese;
- le caratteristiche personali dei giovani (età, propensione alla condivisione, motivazioni...).

La Commissione di selezione si è dimostrata estremamente utile per un confronto ed un'analisi più approfondita delle richieste arrivate. La flessibilità del progetto ha anche garantito grande disponibilità ad accogliere eventuali richieste specifiche da parte dei giovani che potessero facilitare la loro scelta di autonomia. Di contro la mobilità interna al progetto - entrate e uscite dei giovani - non ha consentito la creazione di un gruppo stabile e la conseguente coesione, non permettendo di avere un gruppo di giovani in grado di proporre idee e di essere promotori loro stessi del progetto verso altri giovani. I più stabili sono stati i care leaver e i Neet sociali.

Il livello culturale e di istruzione dei giovani beneficiari è stato sensibilmente inferiore rispetto a precedenti esperienze come pure la disponibilità a partecipare alle attività di gruppo e di cittadinanza attiva.

L'esperienza ha insegnato che la differenziazione tra tipologie di giovani non è necessaria in fase di candidatura, le richieste arrivano comunque da parte di giovani con storie e vissuti diversi.

Il tempo di permanenza stabilito in 18 mesi è spesso risultato insufficiente per raggiungere l'autonomia abitativa e lavorativa, come pure non ha aiutato nella creazione di un gruppo di cohousers.

2.3.3 L'inserimento

Una volta definiti gli abbinamenti sono stati assegnati gli alloggi e precisati gli aspetti legati alla stipula dei contratti (51 inserimenti di cui 17 Neet, 12 care leaver, 22 giovani precari).

Per disciplinare il rapporto tra giovani beneficiari e Energie Sociali è stato definito un accordo di ospitalità. Al momento dell'ingresso, il coach co-housing ha accompagnato i giovani nell'appartamento assegnato e ha presentato i coinquilini. Seguiva la lettura e la firma dell'accordo di ospitalità, del regolamento della casa e del verbale di consegna chiavi. Agli inquilini è stato chiesto di definire il calendario dei turni delle pulizie.

Con i giovani care leaver è stato inoltre condiviso un progetto personalizzato che indagava le aree di intervento (Gestione Economica, Cura di sé, Relazionale, Formativo-Occupazionale, Gestione Documentale, ecc.) con i relativi obiettivi, le azioni previste e i tempi ipotizzati. La scheda è stata compilata insieme al giovane, dall'operatore e dall'assistente sociale e da loro sottoscritta.

In una prima fase gli accordi di ospitalità hanno avuto una durata di 18 mesi. Successivamente è stato deciso di stendere un primo accordo di 3 mesi con possibilità di proroga. Si è scelto di procedere gradualmente a causa della necessità di conoscere meglio i giovani inseriti, permettendo sia a loro che all'équipe una valutazione più approfondita.

Non è stato facile per i care leaver riflettere sul loro futuro e soprattutto stabilire le azioni necessarie per realizzarlo. Il progetto ha garantito loro supporto nella costruzione del proprio percorso di autonomia con diversi incontri e nel monitorarne l'andamento. Alcuni di loro, inoltre, essendo stati per anni in comunità educativa residenziale, hanno voluto sperimentare autonomamente, senza il sostegno di educatori, assisten-

ti sociali, tutor. Per questo sono stati accompagnati rispettando i loro spazi di autonomia e di sperimentazione, mantenendo però il contatto con gli adulti di riferimento.

Il tempo di permanenza è risultato essere un punto critico: non è sempre stato adeguato alle necessità personali dei giovani inseriti, particolarmente dei care leaver e dei giovani adulti fragili. Nella maggior parte dei casi è stato necessario prolungare il tempo per poter continuare ad accompagnarli rispetto ad un inserimento lavorativo stabile che permettesse poi la ricerca di una soluzione abitativa autonoma.



2.3.4 I dispositivi di supporto

Sono state realizzate attività riconducibili all'accompagnamento individuale, all'attivazione degli strumenti disponibili e al monitoraggio specifico e generale dei ragazzi e degli spazi.

I servizi di co-housing hanno previsto: mediazione e gestione di eventuali conflitti, accompagnamento lavorativo, visite e verifiche periodiche di monitoraggio, incontri individuali e di gruppo con i cohousers, tutoraggio educativo/counselling per care leaver e Neet fragili, laboratori di cittadinanza attiva e colloqui individuali.

Mediazione e gestione di eventuali conflitti (17 incontri) finalizzata a ripristinare una pacifica convivenza tra gli inquilini o con il vicinato.

La coabitazione con persone non scelte, con le quali condividere gli spazi fisici e non solo, con le quali trovare delle soluzioni condivise a problemi quotidiani, non è stato un passaggio semplice per nessuno dei giovani cohousers. Ogni appartamento era una sorta di laboratorio, con giovani con caratteristiche personali, familiari e sociali differenziate: alcuni si aspettavano di trovare un clima familiare con le attenzioni, premure e preoccupazioni dovute, altri di trovare un proprio angolo di tranquillità non avendo nessuna voglia di socializzare e di condividere la propria vita con gli altri. C'era chi voleva condividere diversi aspetti della propria vita ma non aveva il tempo necessario per farlo; chi aveva bisogno di continue conferme e confronti con l'équipe; chi non cercava ma voleva essere cercato.

Uno dei temi di maggior conflitto è stato quello delle pulizie: il livello di tolleranza era molto diverso e mentre alcuni pulivano la casa più volte al giorno, altri si limitavano a rispettare i turni previsti o a fare le pulizie quando avevano tempo e voglia. Ai giovani veniva richiesto di stabilire delle regole condivise. Chiaramente è stato necessario aumentare o abbassare il proprio livello di tolleranza, non assecondando chi era maniacale, ma nemmeno giustificando chi era assolutamente disinteressato.

Si sono verificati momenti di crisi nelle convivenze, quasi in ogni gruppo appartamento.

Nonostante il progetto prevedesse un accompagnamento "light", ci si è trovati di fronte, in molti casi, ad una impreparazione dei ragazzi ad affrontare le dinamiche tra di loro, a trovare soluzioni ai problemi di convivenza, a mettersi in discussione nella relazione con gli altri. Questo ha comportato diversi interventi dell'équipe su richiesta di uno dei ragazzi o di tutto il gruppo o, su richiesta dell'équipe stessa, quando si percepiva una situazione di malessere.

I motivi di discussione, spesso legati a piccoli problemi quotidiani, nascondevano in realtà una difficoltà a confrontarsi, a relazionarsi con gli altri coinquilini. Andava infatti rafforzata nei giovani cohousers la capacità di comunicare e di esplicitare ciò che non li faceva sentire bene, come pure la capacità di farsi conoscere negli aspetti positivi e negativi, accettando anche momenti di debolezza nel rapporto con l'altro.



Accompagnamento lavorativo (al momento dell'ingresso tutti i cohousers hanno sostenuto 1 o 2 colloqui con il tutor del lavoro; 27 partecipanti, di cui 15 Neet, hanno approfondito poi attraverso l'accompagnamento lavorativo): l'attività di accompagnamento lavorativo offerta variava a seconda dello stato del giovane inserito.

Per i giovani Neet il percorso è stato lo stesso descritto nel paragrafo precedente. L'unica differenza era la durata perché, mentre per i giovani non inseriti in co-housing il percorso poteva avere una durata di qualche mese fino ad un anno, per i giovani inseriti in co-housing la possibilità di partecipare alle attività rimaneva finché permaneva la condizione di disoccupazione.

Per tutti gli altri giovani (lavoratori precari) è stato proposto un accompagnamento lavorativo "leggero" composto da due azioni:

- incontri di gruppo per monitorare l'andamento delle attività di lavoro o ricerca lavoro, scambio esperienze e informazioni tra pari, approfondimenti su tematiche di ricerca di lavoro (a questa attività partecipavano tutti i giovani cohousers indipendentemente dallo stato occupazionale);
- incontri individuali di consulenza su richiesta e al bisogno per aspetti legati al lavoro (dalla lettura della busta paga, alla ridefinizione del curriculum vitae, dall'orientamento sul mercato del lavoro, alla mediazione per offerte lavorative, etc).

Dall'avvento della pandemia le attività di gruppo sono state sospese, mentre si sono state intensificate le attività di accompagnamento al lavoro e di sostegno alle motivazioni individuali.

È da sottolineare l'incidenza della pandemia sullo stato occupazionale dei giovani inseriti. Quasi il 70% dei giovani cohouser ha perso il lavoro tra marzo e maggio 2020 o ha visto sfumare delle prossime prospettive di inserimento lavorativo. Il primo lockdown ha avuto, sotto questo aspetto, una incidenza negativa e profonda sul benessere dei giovani, alcuni dei quali stavano per raggiungere una stabilità lavorativa che è

stata completamente messa in discussione. Questo aspetto ha inciso anche sul clima in appartamento per delusione e demotivazione. Con le riaperture estive, e poi durante l'autunno, gradualmente, la maggior parte di coloro che avevano perso il lavoro, hanno trovato nuove opportunità, anche se talvolta dovendo cominciare nuove esperienze e percorsi.

Visite e verifiche periodiche per monitorare l'andamento dei rapporti di convivenza (124 visite).

Con cadenza bimestrale l'équipe degli operatori si è recata in appartamento per una cena, un pranzo, un aperitivo o una colazione - a seconda delle disponibilità dei ragazzi - quale occasione di confronto piacevole e conviviale. Nonostante venissero fissate e concordate in anticipo, le visite permettevano comunque di verificare lo stato dell'appartamento. È stato così possibile osservare diversi aspetti: la pulizia e l'ordine dell'appartamento, il livello di collaborazione tra i ragazzi, la capacità di confronto e di risoluzione dei problemi e il rapporto dell'équipe con i cohousers.

Oltre alle visite concordate è successo spesso che il coach co-housing abbia dovuto verificare questioni manutentive (controllo caldaie, riscaldamento, rotture...) e che quindi la visita non venisse concordata in anticipo ma fosse estemporanea. Capitando casualmente, spesso si trovava una situazione molto diversa dalle visite concordate, facendo emergere situazioni che i ragazzi avrebbero voluto tenere nascoste: un ospite spesso presente e non solamente alcuni giorni al mese, diventando un cohouser aggiunto; un animale domestico; lo spostamento di mobili dagli spazi comuni alle stanze singole....

In altri casi, ai ragazzi faceva molto piacere vedere il coach per raccontarle come stesse andando la loro vita e lo invitavano ad andare a trovarli più spesso.

Incontri individuali (322 incontri) **e di gruppo** (25 incontri) con i cohousers per richieste di informazioni e supporto. I temi trattati sono stati diversi quali l'andamento della convivenza, disbrigo pratiche, informazioni sul progetto, lavoro, proposte di attività e varie.

Gli incontri di gruppo hanno riguardato: la presentazione del progetto per raccogliere le aspettative, i desideri, le paure e le preoccupazioni; il monitoraggio sui principali temi del progetto: casa, lavoro, studio; la valutazione del percorso, con la somministrazione del questionario e la socializzazione degli elementi positivi e negativi emersi; il lavoro per offrire degli strumenti generali e delle conoscenze specifiche per il a tutti i partecipanti, ma anche per stimolare l'auto aiuto, lo scambio di conoscenze e il supporto tra pari; alcune tematiche sociali come l'ambiente, la sicurezza stradale, l'interculturalità, ...; alcune tematiche psicosociali come la gestione dei conflitti e la soluzione dei problemi; alcuni aspetti pratici legati alla cucina e alle pulizie.



Tutoraggio educativo/counselling care leaver e Neet fragili (87 incontri).

L'accompagnamento dei care leaver ha richiesto un'attenzione particolare e un impegno specifico da parte dell'équipe.

Secondo le indicazioni dei servizi sociali comunali e delle comunità residenziali i due principali problemi per questi ragazzi erano la possibilità di generare reddito, attraverso forme di lavoro, e la possibilità di avere una abitazione. In realtà l'ordine di priorità è risultato frequentemente invertito poiché la possibilità di una soluzione abitativa, per quanto precaria possa essere, è condizione essenziale per avere la "tranquillità emotiva" per proseguire il difficile percorso di autonomizzazione. Si tratta di giovani che, avendo vissuto in comunità educative, hanno sempre avuto un educatore di riferimento e che, nel momento, in cui intraprendono un vero percorso di autonomia, si sentono disorientati. Per alcuni è stata quasi una liberazione avere una propria stanza senza doverla condividere, poter godere della possibilità di decidere da soli, non dover rispondere a nessuno delle proprie scelte personali. Altri, pur felici della conquista dei propri spazi fisici ed emotivi, erano in difficoltà nel gestirli. Tutti, però, hanno dimostrato le loro fragilità nella convivenza con gli altri, nella relazione con l'équipe, nella ricerca della propria strada.

Anche il rapporto con le loro assistenti sociali spesso era considerato un peso, un obbligo a cui dover sottostare per poterne avere dei benefici, soprattutto economici, non riuscendo a cogliere l'importanza di essere supportati nel raggiungimento degli obiettivi personali e professionali. L'équipe è stata molto presente, sempre disponibile ad incontrarli e a stimolare la partecipazione al progetto. Per loro non è stato facile, erano tutti impegnati nel capire cosa fare: chi aveva terminato gli studi superiori, chi stava ancora studiando, chi aveva abbandonato la scuola. Tutti alla ricerca di un lavoro più o meno stabile, di un tirocinio, di capire che tipo di lavoro volevano o potevano avere, di essere riconosciuti capaci di svolgere bene delle mansioni.

Tutti stavano ricercando una stabilità emotiva nei rapporti con la famiglia di origine, decidendo che tipo di rapporto avere o non avere. Tutti stavano cercando l'amore, chi pensava di averlo già trovato e chi soffriva per non averlo o per averlo perso. Tutti con disturbi di salute: mangiavano poco, mangiavano male e si trascuravano.

Il tutoraggio educativo ha quindi visto l'équipe impegnata in:

- incontri individuali settimanali con alcuni dei giovani più "fragili";
- incontri del counsellor settimanali o al bisogno;
- incontri trimestrali con le assistenti sociali per il monitoraggio del percorso, offrire supporto ai ragazzi e, in alcuni casi, chiarire episodi di poco piacevoli verificatisi durante la convivenza.

Con i giovani care leaver si era in contatto costante anche attraverso telefonate e whatsapp. Inoltre a turno i coach co-housing erano reperibili 24 al giorno. Anche con le assistenti sociali c'era un aggiornamento frequente con telefonate e mail.

Laboratori di cittadinanza attiva (24 partecipanti di cui 8 neet) **e colloqui individuali** (34 colloqui).

Per questa attività, seguita dal Centro di Servizio per il Volontariato, sono stati realizzati degli incontri formativi di gruppo e individuali per dare l'opportunità ai giovani di riflettere sui temi della cittadinanza attiva e bilancio delle competenze. L'obiettivo è stato stimolare in loro una riflessione sul tema della cooperazione e della solidarietà; una personale ricerca volta a creare un comportamento responsabile; una consapevolezza dei propri punti di forza da mettere a disposizione della comunità.

Si è partiti dalla convinzione che ogni singola persona abbia un potenziale, delle abilità e delle attitudini. L'esperienza insegna che la messa in rete di questi talenti crea qualcosa di più della semplice giustapposizione di competenze. Per questo si è ritenuto importante trattare i seguenti temi:

- la comunità territoriale come luogo di relazioni, appartenenza, impegno e cultura;
- il contributo personale: messa in rete delle proprie potenzialità;
- la cura del bene comune.

Durante gli incontri il formatore ha puntato ad alternare modalità formative focalizzate a stimolare l'area del ragionamento e del pensiero a quelle che invece hanno dato voce ai vissuti e alle emozioni dei partecipanti, senza tralasciare l'area dell'azione e del fare. La scelta di questa pluralità di linguaggi ha permesso che l'esperienza diventasse accessibile a tutti i partecipanti. A fronte di un gruppo fortemente eterogeneo, infatti, caratterizzato per diversità di età, cultura, livello di istruzione, provenienza e lingua dei partecipanti, si è potuto offrire un'esperienza multilivello che ha fatto sì che ognuno prendesse ciò che era in grado di prendere.

Nei colloqui individuali è stata approfondita la conoscenza del singolo ragazzo, offrendogli uno spazio di parola per raccontare di sé e di quale tipo di volontariato avrebbe voluto occuparsi alla luce delle riflessioni emerse dall'autovalutazione delle potenzialità durante il laboratorio di cittadinanza attiva. Per tutti gli incontri di gruppo è stato predisposto un registro con le presenze. Per gli incontri individuali si è tenuto un diario individuale in forma di timesheet.

In seguito alla formazione e ai colloqui 23 giovani hanno svolto attività di volontariato, seppur con modalità differenziate. Tuttavia dedicare del tempo a queste attività ha rappresentato un peso di fronte ai diversi impegni già assunti (tirocinio/lavoro, studio, tempo libero). È sempre stato complicato riuscire a trovare momenti per realizzare gli incontri e per organizzare le attività, e non sempre si è riusciti a coinvolgere tutti i cohouser.

2.3.5 L'uscita dal co-housing

La parte pratica dell'uscita, alla fine del periodo di permanenza, ha previsto che il giovane liberasse la camera e l'appartamento dalle proprie cose, ripristinasse lo stato iniziale degli spazi e riconsegnasse le chiavi. In diversi casi i giovani hanno lasciato il progetto per andare avanti con i loro percorsi di vita: convivenza con il proprio partner, andare a vivere da soli, spostarsi per lavoro, andare a vivere con altri cohouser per dividere le spese. Altre volte il percorso si è concluso in modo brusco a causa di comportamenti che hanno violato l'accordo di ospitalità e il regolamento della casa o a seguito di fatti particolarmente gravi.

A tutti i giovani veniva offerta la possibilità di un supporto da parte del coach nella ricerca della nuova abitazione, soprattutto nel caso dei care leaver. In alcuni casi particolarmente complicati per l'età, la situazione lavorativa e le origini straniere, è stata data l'opportunità di affittare degli appartamenti gestiti da Energie Sociali a prezzi economici, in piena autonomia.

Una volta usciti i giovani sono stati inseriti in un gruppo whatsapp, attraverso il quale si sono mantenuti i contatti e, ad alcuni di loro, è stato chiesto di presentare la loro esperienza ai nuovi entrati.

In alcune occasioni i giovani hanno deciso di lasciare il co-housing per condividere un appartamento con altri cohouser, segno questo di quanto fossero positive alcune delle relazioni che si sono create, ma anche della consapevolezza che hanno acquisito rispetto alle soluzioni possibili per portare avanti il loro percorso di autonomia.

L'altra faccia della medaglia ha visto i giovani scontrarsi con la difficoltà di trovare una soluzione abitativa autonoma. La regola in genere applicata prevede infatti che, per essere considerato sufficiente, il reddito della persona debba risultare 3 volte superiore al canone di affitto. I pro-

prietari chiedono sempre maggiori garanzie e quindi contratti di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, in una città come Verona, una buona fetta del mercato è dedicata a turisti e studenti, limitando così l'offerta abitativa per contratti di affitto di maggiore durata.



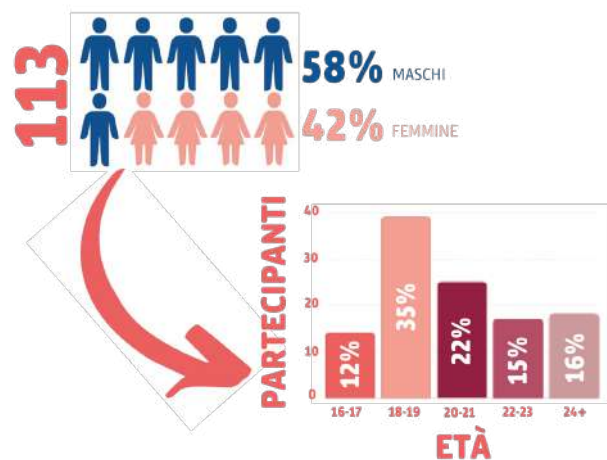
3

**I NEET:
CARATTERISTICHE
E RISULTATI
RAGGIUNTI**

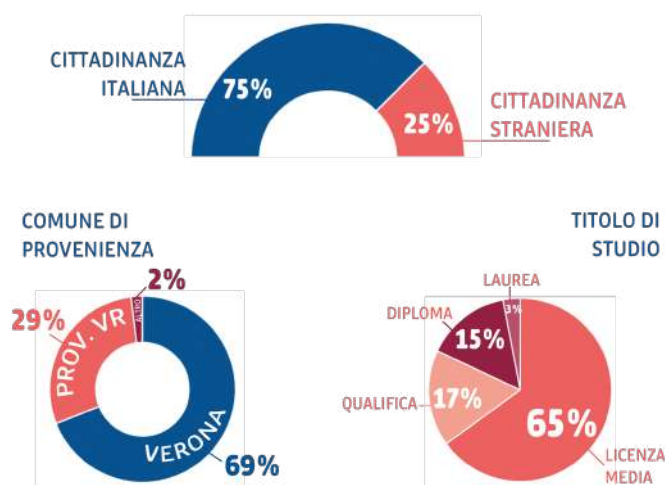
**I NEET
COINVOLTI**

3.1

OCCUPABILITÀ

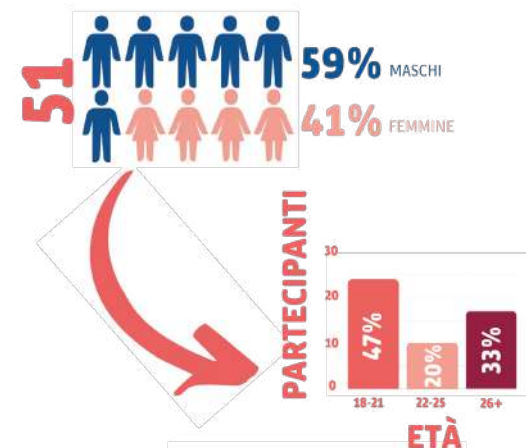


113 giovani hanno partecipato al “percorso occupabilità”, di cui 48 femmine e 65 maschi. Il range dell’età comprende ragazzi dai 16 ai 30 anni: di questi 14 sono minorenni, 39 hanno tra i 18 e 19 anni, 25 tra i 20 e 21 anni, 17 tra i 22 e i 23 anni e 18 over 24.

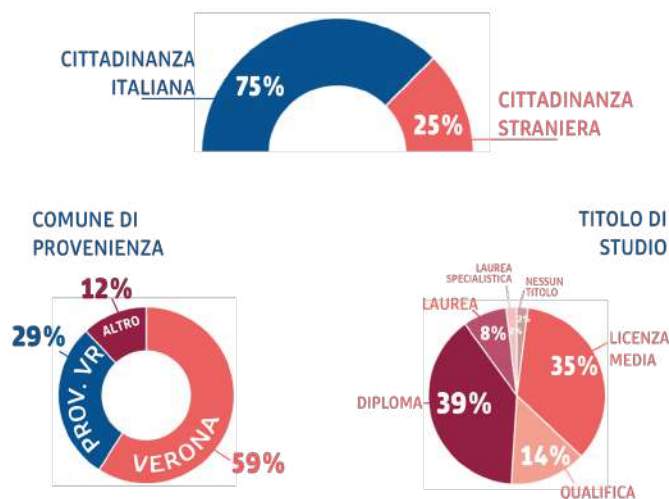


Dei 113 partecipanti, 78 provengono dalla città di Verona, 33 dalla provincia, 2 neet vengono da altre città. Rispetto al titolo di studio, 74 sono in possesso della licenza media, 19 hanno la qualifica professionale, 17 il diploma di scuola superiore di secondo grado e 3 sono laureati.

CO-HOUSING



I partecipanti al progetto di cohousing sono stati 51, di cui 21 femmine e 30 maschi. Il range dell’età va dai 18 anni fino agli 29 anni, di cui: 24 giovani sono di età compresa tra i 18 e i 21 anni, 10 tra i 22 e i 25 anni e 17 di 26 anni o più.



Dei 51 partecipanti, 38 hanno cittadinanza italiana mentre 13 sono extracomunitari; 30 giovani provengono dalla città di Verona, 15 dalla provincia di Verona e 6 da altre città. Il titolo di studio di 18 partecipanti è la licenza media, 7 hanno la qualifica professionale, 20 possiedono il diploma di scuola superiore di secondo grado, 4 sono laureati in un corso triennale e 1 possiede la laurea specialistica. 1 dei ragazzi non possiede titoli di studio. Dei 51 giovani inseriti nel co-housing 17 erano Neet e hanno partecipato al percorso occupabilità.

I RISULTATI RAGGIUNTI*

3.2

Durante gli approfondimenti qualitativi con il partenariato ci si è focalizzati anche sui risultati raggiunti con i giovani beneficiari: è stato chiesto loro di immaginare cosa sarebbe accaduto a loro in assenza del progetto. Hanno fatto riferimento a cambiamenti positivi:

- a livello personale (in termini di riattivazione, fuoriuscita da una situazione “blocco”, scoperta di sé...);
- in relazione alla dimensione lavorativa (ricerca e inizio di nuove e/o migliori opportunità lavorative);
- rispetto alla dimensione dell’abitare (prime esperienze di autonomia abitativa che si sono consolidate nel tempo);
- anche per il tipo di opportunità offerte loro (progettualità non flessibili quanto “Net for Neet”).

Tab. 2 - Cambiamenti positivi per i beneficiari che non sarebbero stati possibili se non ci fosse stato il progetto

CAMBIAMENTI
...a livello personale
“(...) qualcuno di loro magari non si sarebbe schiodato da casa. Il fatto di fare tutti i giorni la stessa cosa, alla stessa ora, dare una struttura (...). Il fatto di esserci, di provarci e di mettersi in discussione (...) ri-attivarsi perché riattivarsi vuol dire anche sostenere la presenza degli altri, pazientare e quindi dare anche un ritmo alla propria parola (...)” [OP6]
“altri ancora non sarebbero proprio usciti di casa (...), altri non avrebbero avuto forse il coraggio di seguire i propri desideri, i propri sogni, le proprie aspirazioni perché magari bloccati con le loro necessità del quotidiano (...)” [OP7]
“grande opportunità di emancipazione che ha dato ai giovani tanti strumenti, ha dato il tempo di conoscersi, di valutarsi, ha regalato conoscenze (...)” [OP4]
...in relazione alla dimensione lavorativa
“[oggi i ragazzi seguiti] lavorano e nel frattempo hanno cambiato lavoro (...)” [OP4]
“(...) altri sarebbero rimasti in una condizione di lavoro non in regola senza riuscire a fare quel passo avanti e cercare un’alternativa più stabile (...)” [OP7]
...in relazione alla dimensione abitativa
“Senza il progetto non so cosa sarebbe successo: probabilmente non avrebbero ottenuto... oggi sono fuori, vivono tutti chi da soli (...)” [OP4]
“Nel co-housing poi tanti non sarebbero riusciti a fare quel passetto che gli serviva per sganciarsi e andare oltre (...)” [OP7]
...per le opportunità offerte loro
“(...) alcuni si sarebbero scontrati con progetti particolarmente rigidi che spesso li portano ad avere ulteriori fallimenti (...)” [OP7]

* Paragrafo scritto da Maria Bezze, Fondazione “E. Zancan” Onlus

Sono cambiamenti confermati anche dall'analisi di una serie di informazioni raccolte durante e dopo il progetto, attraverso il punto di vista degli operatori che hanno seguito i giovani, quello degli stessi beneficiari a distanza di tempo dalla fine del progetto e gli esiti, durante e dopo il progetto, rispetto alla condizione lavorativa rilevati sulla base di dati amministrativi. Sono prospettive diverse, riferite a momenti temporali differenziati, che forniscono una visione complessiva dei risultati raggiunti.

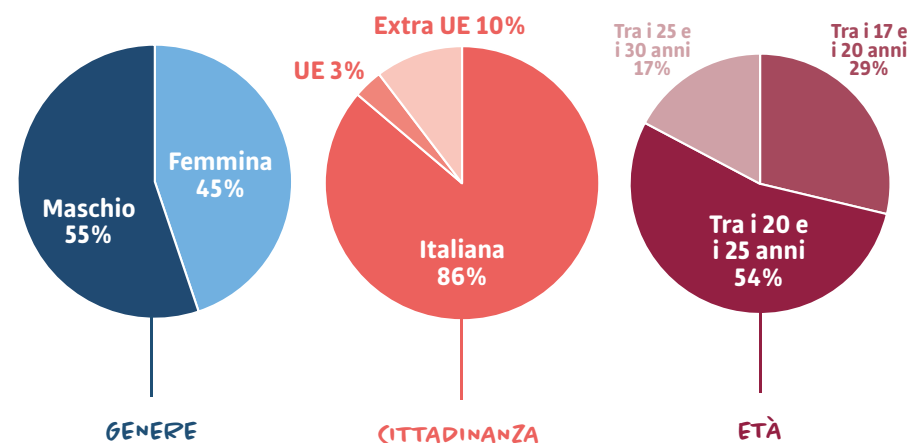
Fig. 4 – La rilevazione dei risultati raggiunti



3.2.1 Il punto di vista degli operatori: prima e dopo

Gli operatori a diretto contatto con i Neet hanno compilato prima e dopo la presa in carico la scheda di occupabilità, come specificato nel precedente capitolo. È stata compilata per 87 beneficiari: il 77% di tutti quelli che hanno beneficiato di attività finalizzate al reinserimento lavorativo-formativo¹⁰. Poco più della metà sono maschi (55%), quasi 9 su 10 hanno la cittadinanza italiana (86%) e il 54% ha un'età compresa tra i 20 e 25 anni.

Fig. 5 – Neet per genere, cittadinanza ed età per cui è stata compilata la scheda di occupabilità prima e dopo il progetto



Al tempo basale, il 77% viveva con il nucleo familiare, il 13% viveva all'interno del co-housing del progetto e il 9% in comunità. Complessivamente il titolo di studio era medio basso: il 63% aveva la licenza media, il 20% la qualifica professionale e il 17% il diploma. 6 su 10 non avevano concluso il percorso scolastico: erano i più giovani e con la licenza media.

¹⁰ Il restante 23% ha beneficiato di attività progettuali (es. job club) per le quali non era prevista la compilazione della scheda di occupabilità.

Il 16% aveva problemi di salute impattanti sulle attività quotidiane e sul lavoro; il 15% problemi nell'area dell'apprendimento; il 24% era in carico al servizio sanitario per supporto psicologico, dipendenze o altro e il 6% faceva uso di farmaci con effetti sulle attività quotidiane e/o sulla mobilità. Inoltre, l'8% faceva uso di sostanze e/o aveva altre dipendenze accertate.

Rispetto alla condizione lavorativa, il 52% era inoccupato, prevalentemente da meno di 6 mesi, e il restante 48% disoccupato: quasi la metà da meno di 6 mesi e oltre un terzo da più di 6 mesi ma meno di un anno (tab. 1). Il tempo più breve (fino a 6 mesi) della condizione di inoccupazione o disoccupazione riguardava principalmente i più giovani (17-20 anni).

Tab. 3 – La condizione lavorativa dei Neet all'inizio del percorso di occupabilità, valori percentuali

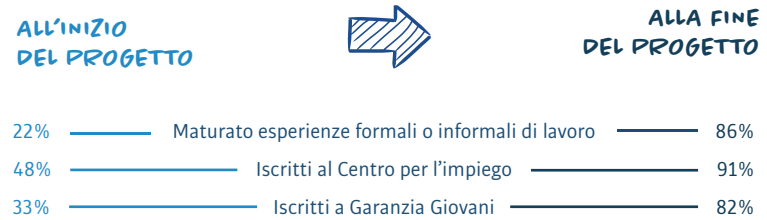
	Inoccupati	Disoccupati
Da 0 a 6 mesi	54,5%	46,3%
Da 6 a 12 mesi	13,6%	36,6%
Da 12 a 24 mesi	11,4%	12,2%
Da più di 24 mesi	20,5%	4,9%

Oltre un quinto dei Neet aveva avuto delle esperienze, formali o informali, con il mondo del lavoro. Chi le aveva avute era prevalentemente più grande e tra chi invece non ne aveva avuto erano prevalenti quelli con la sola licenza media.

Poco meno della metà (48%) era iscritto al Centro per l'impiego. I non iscritti erano in maggioranza maschi (68%) e in generale più giovani di età; il 62% dei giovani con licenza media non erano iscritti al Centro per l'impiego. Al momento dell'uscita dal progetto, gli iscritti al Centro per l'Impiego erano quasi raddoppiati (91%).

Un terzo dei Neet al tempo basale era iscritto a Garanzia Giovani. Anche in questo caso, gli iscritti erano prevalentemente ragazze (tra i non iscritti il 65% erano maschi) e 8 su 10 di quelli con la licenza media non era iscritto a Garanzia Giovani. Alla conclusione del percorso, era iscritto l'83% dei Neet seguiti.

Fig. 6 – Le opportunità all'inizio e alla fine del percorso di occupabilità, valori percentuali



Con la scheda di occupabilità sono stati anche considerati aspetti quali:

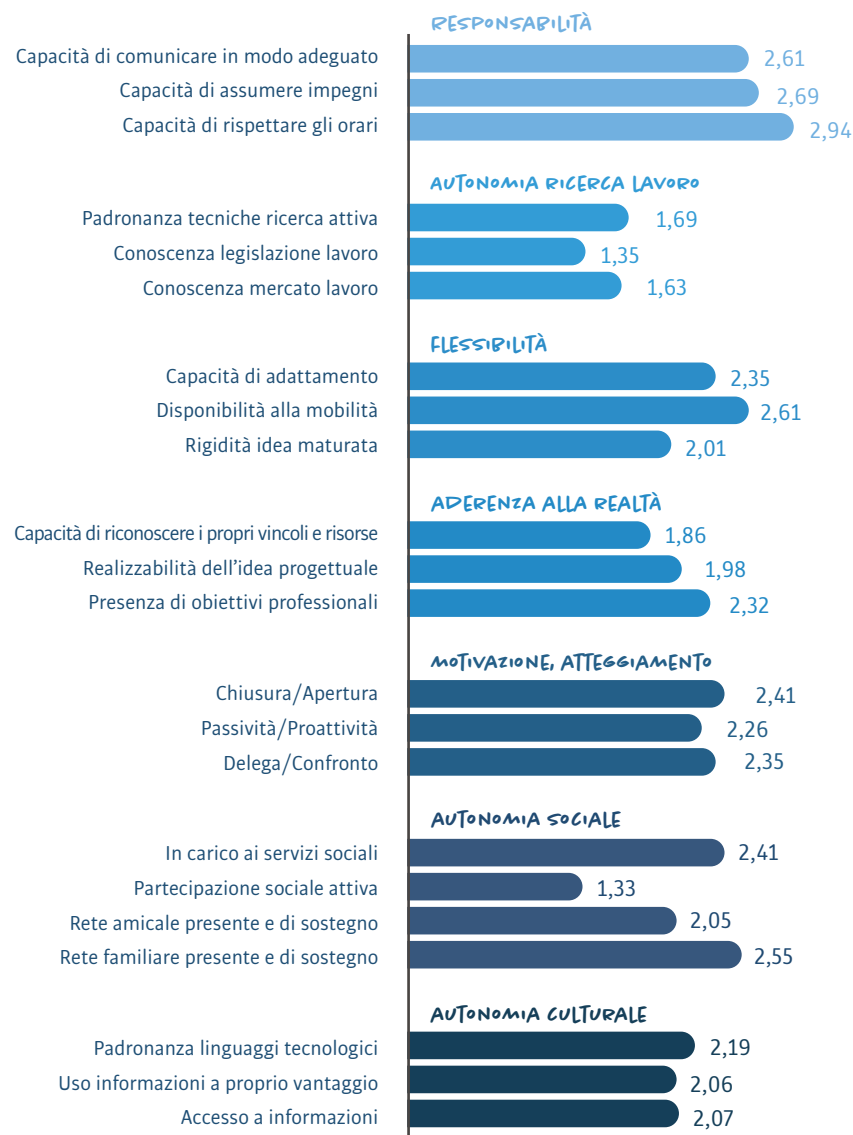
- l'autonomia culturale, intesa come accesso e uso delle informazioni a proprio vantaggio e padronanza dei linguaggi tecnologici;
- l'autonomia sociale, riguardante la presenza e il sostegno della rete familiare, di quella amicale, la partecipazione attiva alla vita sociale, l'essere seguito dai servizi sociali;
- le motivazioni, l'atteggiamento e le aspettative in termini di delega/confronto, passività/proattività, chiusura/apertura;
- l'aderenza alla realtà, considerando la presenza di obiettivi professionali, la realizzabilità dell'idea progettuale, la capacità di riconoscere i propri vincoli e risorse;
- la flessibilità, in termini di rigidità idea maturata, disponibilità alla mobilità, capacità di adattamento;
- l'autonomia nella ricerca del lavoro, come conoscenza del mercato del lavoro, della legislazione del lavoro, della padronanza delle tecniche di ricerca attiva di lavoro;

- la responsabilità, rispetto alla capacità di rispettare gli orari, assumere impegni, comunicare in modo adeguato.

Al momento dell'inserimento nei percorsi di occupabilità, i giovani presentavano maggiore criticità nell'autonomia nella ricerca del lavoro: tutti gli item registrano valori medi significativamente inferiori agli altri, con punteggi compresi tra 1,35 e 1,69, in una scala compresa tra 1 (per niente) e 4 (molto). Prevalentemente avevano quindi poca autonomia o addirittura non ne avevano. Maggiori capacità si evidenziavano per il livello di responsabilità rappresentato dalla capacità di rispettare gli orari (2,94, item in assoluto con il punteggio più alto), di assumere impegni (2,69) e di comunicare in modo adeguato (2,61).

Al tempo basale si registravano punteggi più alti dell'autonomia culturale per i meno giovani (probabilmente per le maggiori possibilità avute nel corso della vita) e della flessibilità in corrispondenza di un titolo di studio più elevato "diploma/laurea".

Fig. 7 – Autonomie, capacità, motivazioni dei Neet all'inizio del percorso di occupabilità, scala 1 (per niente) 4 (molto), valori medi

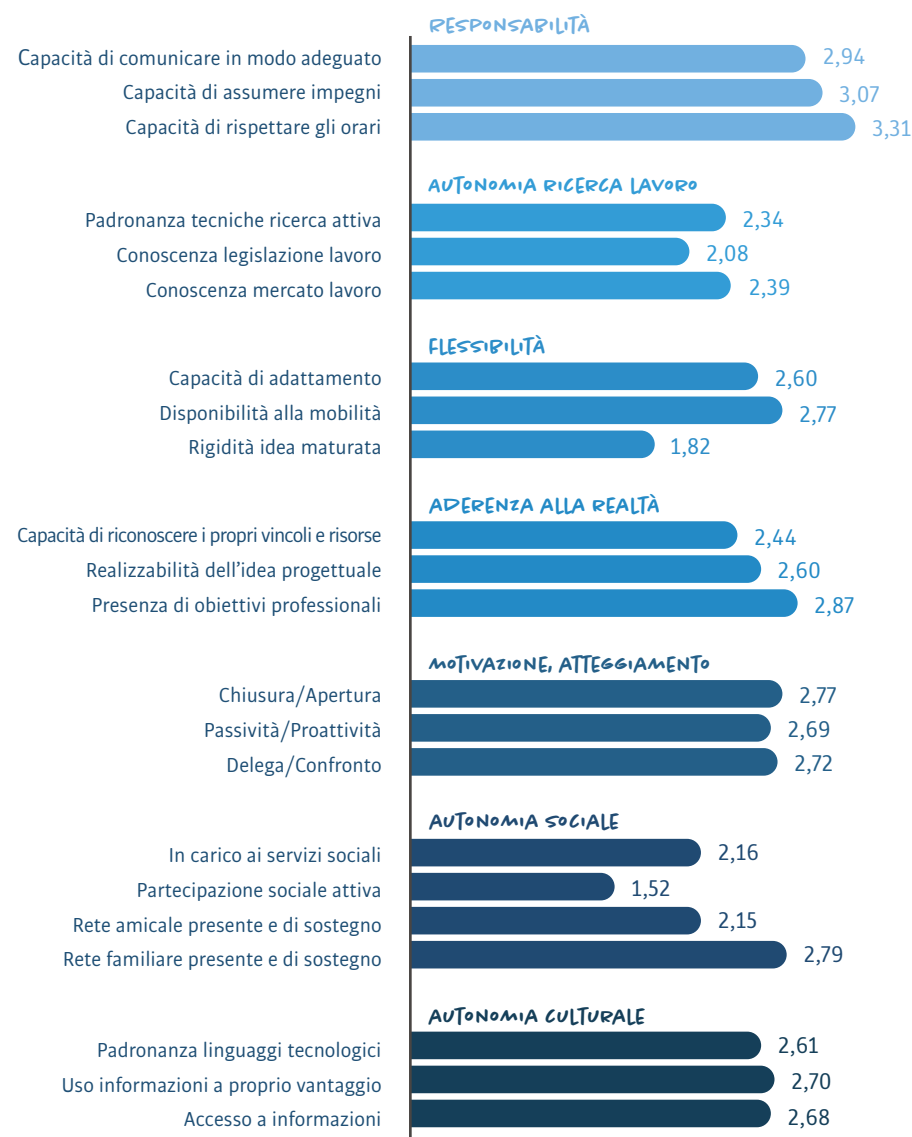


Alla fine dei percorsi di occupabilità, considerando i singoli item delle 7 dimensioni, si osserva un aumento maggiore per ciò che attiene a: conoscenza del mercato lavoro (+46,6%) e della legislazione sul lavoro (+54,1%), padronanza delle tecniche di ricerca attiva (+38,5%), realizzabilità dell'idea progettuale (+31,3%), capacità di riconoscere i propri vincoli e le proprie risorse (+31,2%), utilizzo delle informazioni a proprio vantaggio (+31,1%), accesso alle informazioni (+29,5%).

Gli aspetti, viceversa, su cui si evidenzia un incremento più contenuto sono: rete amicale presente e di sostegno (+4,9%), disponibilità alla mobilità (+6,1%) e rete familiare presente e di sostegno (+9,4%). Si registra inoltre una diminuzione, che tuttavia va letta in modo positivo, per gli item "in carico ai servizi sociali" (-10,4%) e rigidità dell'idea maturata (-9,5%).

A conclusione del percorso di occupabilità, punteggi più alti dell'autonomia sociale sono emersi per i meno giovani e dell'autonomia nella ricerca del lavoro per i giovani che hanno concluso il percorso scolastico.

Fig. 8 – Autonomie, capacità, motivazioni dei Neet alla fine del percorso di occupabilità, scala 1 (per niente) 4 (molto), valori medi

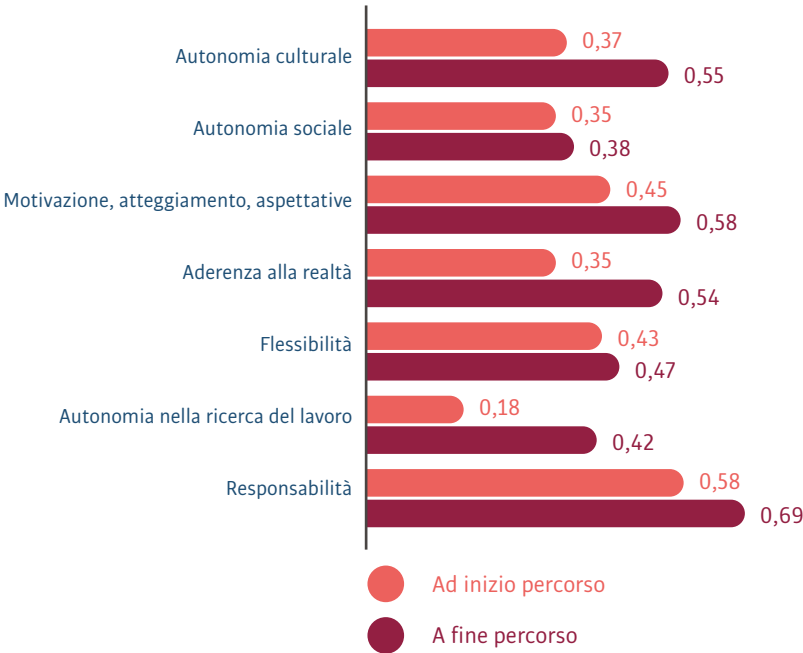


Per rendere comparabili tra di loro le 7 dimensioni considerate sono state riportate in un range compreso tra 0 e 1. Complessivamente, tra l'inizio e la fine del percorso di occupabilità, si evidenzia un aumento del punteggio medio complessivo di tutte le dimensioni con variazioni positive comprese tra l'8% e il 133%, a dimostrazione che si è lavorato con un'ottica globale. Variazioni più contenute sono state ottenute per la flessibilità (+8%) e l'autonomia sociale (+9%); più marcate quelle registrate per responsabilità (+19%) e per motivazione, atteggiamento, aspettative (+29%); ancora maggiori le variazioni riguardanti l'autonomia culturale (+51%) e l'aderenza alla realtà (+55%). Il cambiamento più evidente si riscontra nell'autonomia della ricerca del lavoro, che passa da 0,182 (il valore più basso delle 7 dimensioni considerate all'inizio del percorso di occupabilità) a 0,424 (alla fine del percorso), con un incremento del 133%.

Tab. 4 – Dimensioni di crescita del Neet, all'inizio e alla fine del percorso di occupabilità, media indici 0-1, valori assoluti e variazione percentuale

	Autonomia culturale	Autonomia sociale	Motivazione, atteggiamento, aspettative	Aderenza alla realtà	Flessibilità	Autonomia nella ricerca del lavoro	Responsabilità
Inizio percorso (T0)	0,368	0,349	0,447	0,351	0,432	0,182	0,582
Fine percorso (T1)	0,554	0,381	0,576	0,543	0,465	0,424	0,691
Var. % T1 vs. T0	50,5%	9,2%	28,9%	54,7%	7,6%	133,0%	18,7%

Fig. 9 - Dimensioni di crescita del Neet, all'inizio e alla fine del percorso di occupabilità, media indici 0-1, valori assoluti



Le 7 dimensioni sono state messe a confronto tra di loro, evidenziando che al crescere:

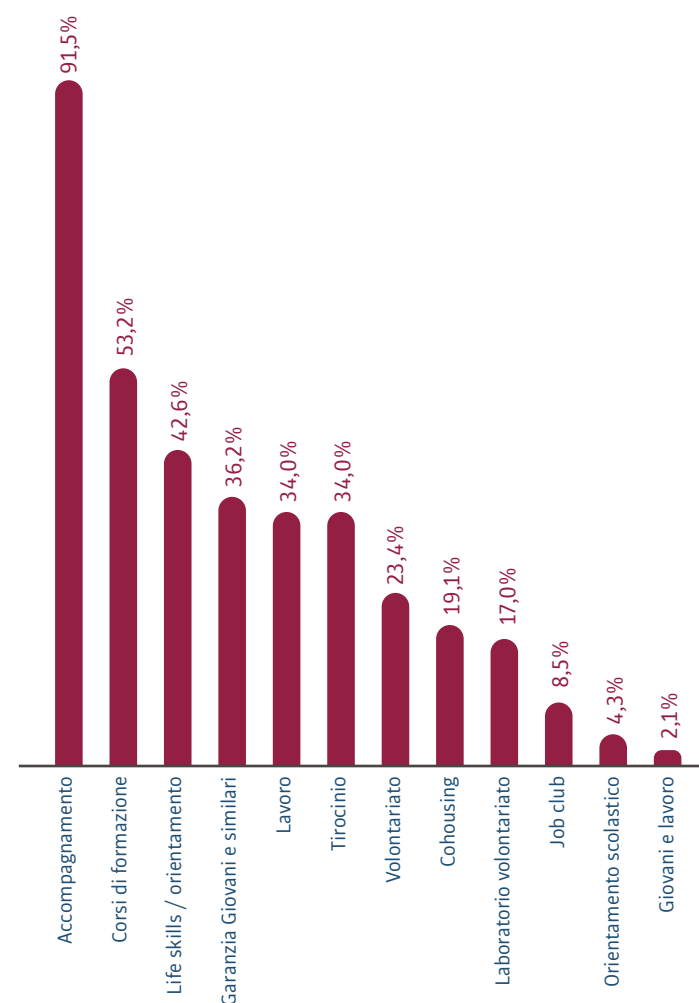
- dell'autonomia culturale (accesso e uso delle informazioni a proprio vantaggio e padronanza dei linguaggi tecnologici) aumentano: motivazione/atteggiamento/aspettative, autonomia nella ricerca del lavoro e livello di responsabilità;
- di motivazione, atteggiamento, aspettative crescono: autonomia culturale, flessibilità e responsabilità;
- della flessibilità c'è un incremento di: autonomia culturale e motivazioni;
- della responsabilità crescono: autonomia culturale e motivazione.

3.2.2 Il punto di vista dei Neet successivamente alla loro partecipazione al progetto

Ai Neet che hanno finito il percorso, e per i quali era stata compilata la scheda di occupabilità da parte degli operatori, è stato chiesto di compilare un questionario di valutazione, che ha considerato, oltre ad aspetti socio-anagrafici (genere, cittadinanza, residenza, titolo di studi), familiari (familiari di cui si prendono cura) e personali (stato di salute), quanto il progetto ha impattato su: ripresa e conclusione del percorso scolastico, competenze informatiche e linguistiche, competenze personali, lavorative e trasversali, ricerca di informazioni e sicurezza nell'affrontare una selezione per il lavoro, relazione con amici, familiari e altre persone di riferimento, esperienze lavorative e formative, situazione economica. Con il questionario è stato chiesto inoltre di indicare quanto si è stati contenti dell'esperienza del progetto, quale attività è stata più utile, se si consiglierebbe ad un amico di partecipare al progetto e la condizione lavorativa attuale.

Il questionario è stato compilato da 47 Neet, pari al 54% dei giovani per i quali è stata compilata la scheda di occupabilità all'inizio e alla fine del percorso di occupabilità; in prevalenza sono femmine (60%), di cittadinanza italiana (77%), con la licenza media (43%), senza patente (61%), che vivono con il nucleo familiare (72%) e che non hanno problemi di salute (87%). Mediamente: sono stati inseriti all'interno di Net for Neet per 8 mesi, hanno concluso la loro esperienza progettuale da 15 mesi, hanno beneficiato di poco meno di 4 dispositivi messi a disposizione dal progetto, con una prevalenza degli incontri individuali di accompagnamento al lavoro con tutor (92%), dei corsi di formazione (53%), di Garanzia giovani e di altri progetti con sostegno del reddito (36%), lavoro e tirocinio (entrambi 34%).

Fig. 10 – Le attività di cui hanno beneficiato i Neet che hanno risposto al questionario ex post, valori percentuali



Oltre 8 su 10 consiglierebbero “molto/abbastanza” di partecipare al progetto ad un amico. L’83% è “molto/abbastanza” contento dell’esperienza fatto con il progetto; il 17% “poco/per niente”. Qualcuno spiega perché è stato contento:

“È stato un percorso ricco di soddisfazioni, in grado di farmi conoscere i miei limiti, ma soprattutto ho potuto riscoprire un lato migliore di me. Grazie al progetto Net for Neet non solo ho conosciuto persone nuove, ma ho imparato a conoscere quella parte più matura che da sempre mi apparteneva, ma era rimasta nascosta e tormentata all'interno del mio animo. Ho visto posti nuovi e ho vissuto nuove esperienze. Molti di questi legami alla fine sono andati persi, ma ho potuto prendere quel treno almeno per una volta senza dovermi voltare in dietro. Ho sorriso, ho pianto e ho corso, con tutta me stessa e con i polmoni che mi bruciavano e urlavano, ma lo rifarei ancora e ancora... Educatori fantastici e per un momento all'interno del progetto mi sono sentita veramente a casa”.

“Avevo bisogno di tenermi occupato come tutti, di sentirmi come tutti, di non sentirmi diverso e inutile. Alla fine mi ha aiutato a sentirmi me stesso, a inquadrare ciò che voglio essere e diventare, grazie”.

“È un'esperienza molto utile perché ti allevia dalle responsabilità, dalle spese per poter dedicare quel tempo e denaro per te stesso e il tuo futuro. In più ti dà l'occasione di avere molti incontri costruttivi”.

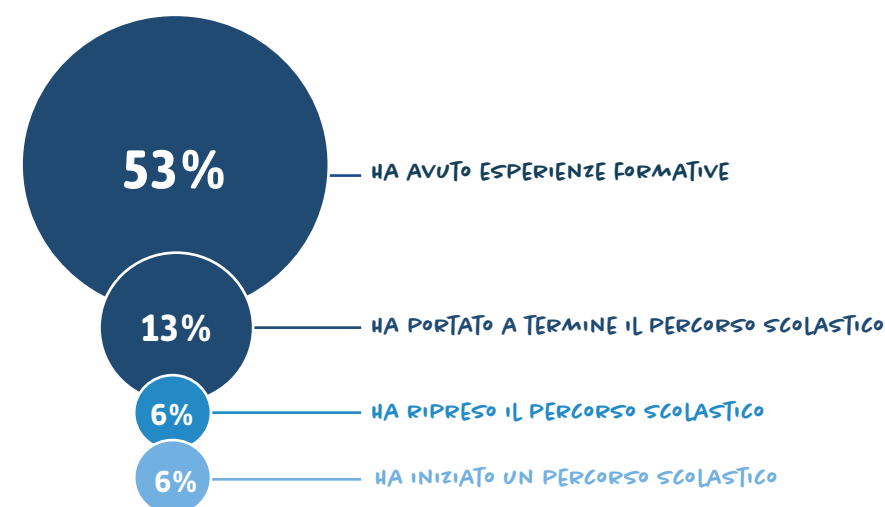
Come è noto la condizione di Neet è contraddistinta dal non essere inclusi in un percorso formativo, scolastico o lavorativo. Dalla fine del percorso di occupabilità, poco più della metà (53%) ha avuto esperienze formative, intendendo con ciò la frequenza di corsi di formazione. La ripresa o l'inizio o la conclusione del percorso scolastico ha interessato un quarto dei beneficiari, in prevalenza femmine. A seguito del progetto il 13% ha portato a termine il percorso scolastico. Il 6% ha invece iniziato un percorso scolastico, motivando la scelta in modi diversi:

“Ho capito che il mio futuro era nelle mie mani. Ho iniziato un percorso di formazione diverso ma che mi motiva di più”,
 “Perché ho ritrovato la voglia di coltivare un sogno”,
 “Perché riuscivo a permettermelo a livello di spese e di tempo”.

Un altro 6% ha ripreso il percorso scolastico perché:

“Era già nei miei piani, dovevo solo decidere bene quale percorso universitario intraprendere.”
 “Dopo l'esperienza lavorativa, ho ritenuto di tornare a studiare in università per migliorare il mio bagaglio di competenze.”
 “A breve prenderò il diploma delle scuole superiori in un paio d'anni, e ho deciso di riiniziare il percorso di studi perché vorrei essere qualcuno nella vita, l'idea di non avere nulla in mano mi dà abbastanza fastidio.”

Fig. 11 – Il percorso formativo e scolastico dopo 15 mesi (mediamente) dalla fine del percorso di occupabilità

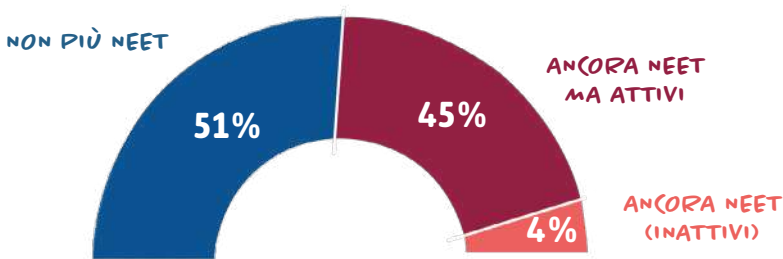


Dalla fine del percorso di occupabilità fino al momento della somministrazione del questionario (mediamente sono passati 15 mesi), due terzi dei rispondenti (66%) ha avuto esperienze di lavoro. Alla compilazione del questionario, il 45% era senza lavoro ma in cerca, il 21% occupato e uno su 10 era studente. Gli altri erano inseriti in altri progetti (Garanzia giovani, Ria, ...), in formazione o in tirocinio. Complessivamente il 51% non era più un Neet, il 45% era ancora in condizione di non formazione e non lavoro ma in cerca di lavoro e il 4% era ancora nella condizione di Neet. Questi dati spiegano anche perché per 7 Neet su 10 la situazione economica è migliorata “per niente/poco” da quando hanno partecipato al progetto.

Tab. 5 – Qual è la tua condizione attuale, valori assoluti e percentuali

Condizione	Valori assoluti	Valori %
Senza lavoro e in cerca di lavoro	21	44,7%
Occupato/a	10	21,3%
Studente	5	10,6%
Altro	3	6,4%
Altri progetti (Garanzia giovani, Rei, ecc..)	2	4,3%
Formazione (corsi di formazione)	2	4,3%
Tirocinio	2	4,3%
Inoccupato/a (non ho mai lavorato fino ad ora)	1	2,1%
Senza lavoro e non in cerca di lavoro	1	2,1%

Fig. 12 – La condizione di Neet dopo 15 mesi (mediamente) dalla fine del percorso di occupabilità



A seguito del progetto, l’87% afferma di essere “molto/abbastanza” più sicuro nell’affrontare una selezione per il lavoro (es. inviare un curriculum, fare il colloquio) e l’81% di essere “molto/abbastanza” più sicuro nella ricerca di informazioni, come ad esempio disbrigo di pratiche, fare domande online, chiedere consiglio a chi ha più esperienza. Coloro che hanno indicato in entrambi i casi l’opzione “poco” sono in parte sovrapponibili.

Tab. 6 – Maggior sicurezza dopo il progetto in..., valori percentuali

	Affrontare una selezione per il lavoro	Ricerca di informazioni
Per niente	0%	2%
Poco	13%	17%
Abbastanza	55%	62%
Molto	32%	19%

La condizione di Neet influisce anche sul livello e sulla qualità delle relazioni. Per questo è stato approfondito se il progetto ha permesso di avere nuovi legami, generare effetti positivi nel rapporto con la famiglia e con altre persone importanti.

Il 64% dichiara che il progetto ha permesso “per niente/poco” di avere nuovi legami. Maggiori effetti si evidenziano invece nel rapporto con la famiglia e con altre persone importanti per il beneficiario: rispettivamente il 57% e il 55% indica che il progetto ha migliorato “molto/abbastanza” le relazioni.

Tab. 7 – Le relazioni interpersonali a seguito del progetto, valori percentuali

	Nuovi legami	Effetti positivi nel rapporto con la famiglia	Effetti positivi nel rapporto con persone importanti
Per niente	19%	23%	21%
Poco	45%	19%	23%
Abbastanza	23%	43%	47%
Molto	13%	15%	9%

La valutazione finale da parte dei beneficiari ha approfondito anche gli effetti del progetto rispetto a:

- competenze personali, che comprendono la motivazione e l'entusiasmo, la determinazione, la fiducia in se stessi, la fiducia negli adulti, la visione positiva della vita, l'onestà e la correttezza, l'autocontrollo, il senso di responsabilità, il mettersi in relazione positiva con gli altri;
- competenze lavorative, ovvero: acquisire nuove competenze, rafforzare le competenze già in possesso, capire come funziona il mondo del lavoro, cosa fare in futuro e cosa non si vorrebbe fare, capire i propri limiti e le proprie capacità, migliorare la propria idea del mondo del lavoro, aiutare gli altri nella stessa condizione;
- competenze trasversali, come lavorare in gruppo, saper prendere decisioni, gestire le proprie attività in autonomia, rispettare i tempi di consegna, comunicare con gli altri, affrontare gli imprevisti, essere concentrati sulle cose da fare, gestire i conflitti con gli altri, attenzione ai dettagli.

Rispetto alle competenze personali, il progetto è stato utile per migliorare il senso di responsabilità (l'87% ha risposto "molto/abbastanza"), il mettersi in relazione positiva con gli altri (85%), l'onestà e la correttezza (85%), l'autocontrollo (79%). È stato invece meno incisivo rispetto alla fiducia negli altri (il 38% ha indicato "per niente/poco"), alla visione positiva della vita (32% "per niente/poco") e a motivazione/entusiasmo (30% "per niente/poco").

Tab. 8 – Le competenze personali: “il progetto ti è stato utile per migliorare ...”, valori percentuali

	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Totale
Motivazione ed entusiasmo	6,4	23,4	57,4	12,8	100,0
Determinazione	6,4	21,3	48,9	23,4	100,0
Fiducia in me stesso/a	8,5	23,4	46,8	21,3	100,0
Fiducia negli adulti	6,4	31,9	46,8	14,9	100,0
Visione positiva della vita	8,5	27,7	53,2	10,6	100,0
Onestà e correttezza	4,3	10,6	51,1	34,0	100,0
Autocontrollo	4,3	17,0	55,3	23,4	100,0
Senso di responsabilità	2,1	10,6	53,2	34,0	100,0
Mettersi in relazione positiva con gli altri	4,3	10,6	48,9	36,2	100,0

Fig. 13 - Le competenze personali: “il progetto ti è stato utile per migliorare ...”, scala 0-3, valori medi

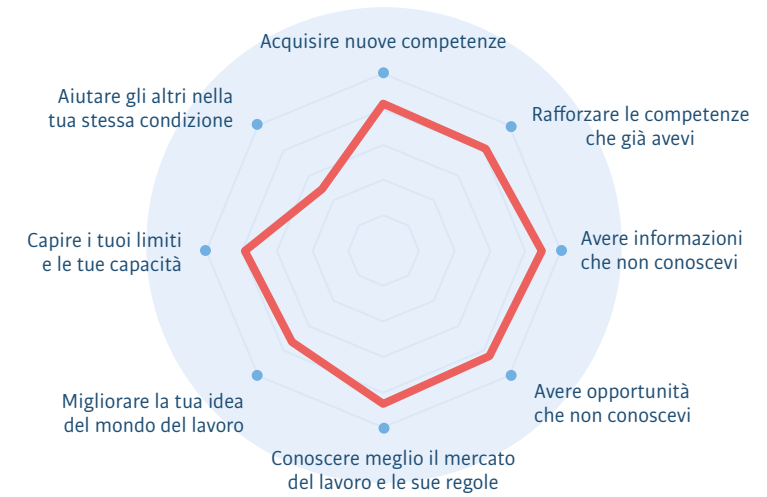


Con riferimento alle competenze lavorative, il progetto è stato utile per avere informazioni (l'81% ha risposto "molto/abbastanza"), per conoscere meglio il mercato del lavoro e le sue regole (79%) e per acquisire nuove competenze (79%) e rafforzare quelle già possedute (72%). È stato meno utile, invece, per "aiutare gli altri nella tua stessa condizione".

Tab. 9 – Le competenze lavorative: “il progetto ti è stato utile per...”, valori percentuali

	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Totale
Acquisire nuove competenze	4,3	17,0	44,7	34,0	100,0
Rafforzare le competenze che già avevi	4,3	23,4	36,2	36,2	100,0
Avere informazioni che non conoscevi	2,1	17,0	36,2	44,7	100,0
Avere opportunità che non conoscevi	2,1	19,1	44,7	34,0	100,0
Conoscere meglio il mercato del lavoro e le sue regole	2,1	19,1	38,3	40,4	100,0
Migliorare la tua idea del mondo del lavoro	6,4	27,7	42,6	23,4	100,0
Capire i tuoi limiti e le tue capacità	4,3	23,4	44,7	27,7	100,0
Aiutare gli altri nella tua stessa condizione	2,1	34,0	34,0	29,8	100,0

Fig. 14 - Le competenze lavorative: “il progetto ti è stato utile per...”, scala 0-3, valori medi

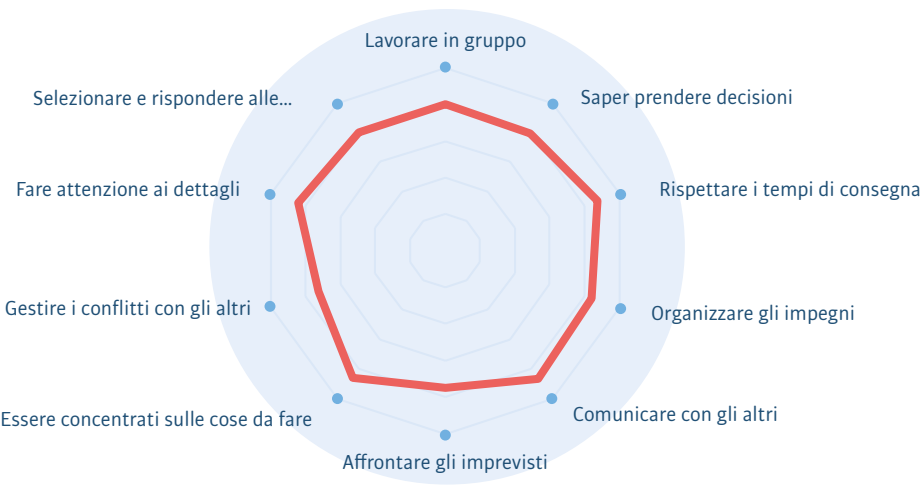


Rispetto alle competenze personali, il progetto è stato utile per migliorare le capacità di essere concentrati sulle cose da fare (85% ha risposto "molto/abbastanza"), di rispettare i tempi di consegna (l'83%) e di comunicare con gli altri (83%). È stato invece meno incisivo rispetto alla capacità di gestire i conflitti con gli altri (il 30% ha indicato "per niente/poco") e di affrontare gli imprevisti (23%).

Tab. 10 – Le competenze trasversali: “il progetto ti è stato utile per migliorare le tue capacità di...”, valori percentuali

	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto	Totale
Lavorare in gruppo	4,3	17,0	44,7	34,0	100,0
Saper prendere decisioni	4,3	23,4	36,2	36,2	100,0
Rispettare i tempi di consegna	2,1	17,0	36,2	44,7	100,0
Organizzare gli impegni	2,1	19,1	44,7	34,0	100,0
Comunicare con gli altri	2,1	19,1	38,3	40,4	100,0
Affrontare gli imprevisti	6,4	27,7	42,6	23,4	100,0
Essere concentrati sulle cose da fare	4,3	23,4	44,7	27,7	100,0
Gestire i conflitti con gli altri	2,1	34,0	34,0	29,8	100,0
Fare attenzione ai dettagli	0,0	17,0	55,3	27,7	100,0
Selezionare e rispondere a offerte di lavoro	0,0	19,1	61,7	19,1	100,0

Fig. 15 - Le competenze trasversali: “il progetto ti è stato utile per migliorare le tue capacità di...”, scala 0-3, valori medi



Gli items di ciascuna delle 3 aree di competenze considerate sono stati riassunti in un indice compreso tra 0 e 1 in modo da renderle confrontabili. I valori ottenuti si avvicinano tutti allo 0,7, un valore medio alto. Nello specifico, il valore medio è pari a:

- 0,64 per le competenze personali,
- 0,68 per le competenze lavorative,
- 0,68 per le competenze trasversali.

Effettuando ulteriori analisi di relazione tra le aree di competenza, emerge che al crescere dell'indice delle competenze personali, crescono anche l'indice delle competenze lavorative e delle competenze trasversali e che al crescere dell'indice delle competenze lavorative, aumenta anche l'indice di quelle trasversali. Queste non vanno considerate relazioni di causa-effetto, ma semplici associazioni tra variabili potenzialmente dovute anche all'influenza di altre variabili non considerate nell'analisi. Tuttavia possono essere utili ai fini di orientare futuri interventi di aiuto ai Neet.

Rispetto alla condizione complessiva in cui si trova il beneficiario al momento della compilazione del questionario, è stato chiesto di indicare quale attività del progetto (laboratorio sulle life skills, incontri con i testimonial aziendali, tirocinio, corsi di formazione specifica, incontri individuali di accompagnamento al lavoro con tutor) è stata più utile. Mediamente, sono stati più utili gli incontri individuali di accompagnamento al lavoro con tutor (1,54 su una scala da 0 a 3), seguiti dal laboratorio sulle life skills (1,53) e dagli incontri con i testimonial aziendali (1,51). Meno utili sono stati i corsi di formazione specifica (1,33).

Tab. 11 - Le attività del progetto che sono state più utili rispetto alla condizione attuale, valori medi, scala 0-3

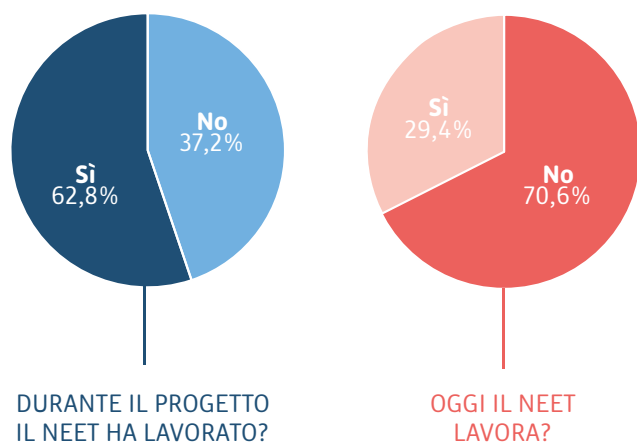
	Laboratorio sulle life skills	Incontri con i testimonial aziendali	Tirocinio	Corsi di formazione specifica	Incontri individuali di accompagnamento al lavoro con tutor
Media	1,53	1,51	1,43	1,33	1,54

3.2.3 Gli esiti lavorativi

Un aspetto sicuramente rilevante per i percorsi rivolti ai Neet riguarda gli esiti occupazionali. Ne rappresentano la riattivazione finale, resa possibile da una maggiore consapevolezza delle proprie capacità, dall'acquisizione di conoscenze sul mercato del lavoro. Nello specifico, sulla base di dati amministrativi dei centri per l'impiego, sono stati considerate le esperienze lavorative durante il progetto, lo status dopo il progetto (agosto 2021) e il periodo complessivo di lavoro dopo la loro partecipazione a Net for Neet.

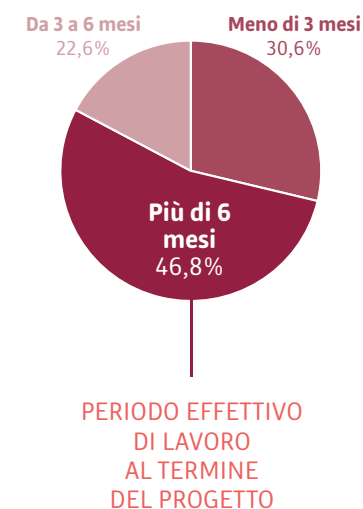
Con riferimento a 106 Neet il 63% di loro ha avuto un'esperienza lavorativa durante il progetto (tirocinio, apprendistato professionalizzante o lavoro a tempo determinato) e al momento dell'analisi poco meno di un terzo (29%) lavora. Si tenga presente che questo ultimo dato va considerato alla luce delle difficili condizioni del mercato del lavoro dovute alla pandemia da Covid-19, particolarmente impattante sulle fasce giovanili.

Fig. 16 – La condizione lavorativa dei Neet durante e dopo il progetto, valori percentuali



Sommando i giorni di lavoro effettuati una volta conclusa la partecipazione al progetto, risulta che il 31% dei ragazzi ha lavorato meno di 3 mesi, il 23% ha lavorato da 3 a 6 mesi e il 47% ha lavorato per più di 6 mesi e/o continua tuttora a lavorare (nel 6% dei casi il contratto di lavoro è indeterminato, nel restante 94% è determinato o di apprendistato).

Fig. 17 – Periodo effettivo di lavoro dopo il termine del progetto, valori percentuali



STORIE DI CASI

3.3

Alcuni giovani partecipanti al progetto arrivavano da situazioni e storie particolarmente complesse. Fondamentale per il loro percorso è stato l'atteggiamento, la voglia di riscatto, la forza di credere che potesse esserci qualcosa di migliore rispetto a quanto vissuto fino a quel momento. Vengono di seguito riportati due esempi di percorso, partendo dallo status iniziale, alle azioni poste in essere sia in ambito lavorativo che abitativo, fino all'esito finale. Sono storie¹¹ che aiutano a meglio comprendere come il processo, descritto nella seconda parte di questa pubblicazione, calato in situazioni concrete sia stato efficace e come gli esiti raggiunti non siano riconducibili unicamente al contesto lavorativo.

Fatima

Fatima è una ragazza straniera di 25 anni. Il suo nucleo familiare è composto dal padre, dalla moglie di questo e dal figlio della coppia. La madre di F. ha abbandonato la famiglia quando la ragazza era molto piccola. Il nucleo è arrivato in Italia nel 2007. Nel 2015 sono emersi episodi di segregazione subiti dalla ragazza di cui si accorgono gli insegnanti delle scuole superiori che F. stava frequentando. Il padre, ammonito dalle forze dell'ordine, è stato invitato al rispetto della libertà di sua figlia ma i comportamenti di questo, derivanti dalla propria cultura, si sono ben presto ripetuti. Il profondo conflitto culturale tra padre e figlia e i continui episodi di maltrattamento hanno portato F. ad allontanarsi più volte da casa trovando rifugio presso persone di fiducia, sfociando poi in atti importanti di autolesionismo. I servizi sociali, venuti a conoscenza della situazione, si sono attivati prevedendo per F. una soluzione abitativa alternativa che ha portato, dopo una serie di passaggi, all'inserimento presso l'appartamento di co-housing giovani.

“Ho fatto domanda per questo progetto perché sono interessata ad acquisire autonomia e per i miei problemi... poi mi piace conoscere altre persone. Sto finendo il mio attuale contratto di locazione e non ho una casa dove andare. La mia famiglia non mi aiuta”.

¹¹ I nomi utilizzati sono di fantasia.

Quando “entra” nel progetto Fatima vive in una condizione di solitudine, con grande necessità di figure di riferimento. È riservata e tendenzialmente un po’ chiusa e allo stesso tempo, solare e sorridente, ma concentrata su di sé.

Dal punto di vista lavorativo Fatima ha già partecipato ad un progetto di accompagnamento lavorativo (progetto RIA). Quando arriva al co-housing ha appena iniziato l’esperienza di servizio civile presso un patronato. Il suo settore di inserimento professionale è quello impiegatizio (ha un diploma in ambito amministrativo) e in particolare i servizi di patronato per persone straniere (ambito in cui aveva anche una precedente breve esperienza lavorativa seppure non regolare).

In accordo con l’assistente sociale, il percorso di F. nel co-housing si è posto come obiettivo il proseguo del percorso di autonomia (personale, lavorativa e abitativa) già in parte avviato e l’auspicio di sviluppare nuove e positive relazioni.

“Durante questo percorso vorrei trovare un lavoro regolare così divento abbastanza autonoma e vorrei trovare una casa per me e prendere un motorino. Attraverso questo progetto posso conoscere nuove persone e fare nuove amicizie”.

All’interno del co-housing sperimenta la gestione di uno spazio autonomo. Uno dei primi obiettivi è dunque “imparare a vivere da sola” con tutto quello che ciò comporta: dalla spesa, alla gestione del denaro, alla pulizia degli ambienti. Altro obiettivo è la gestione dei rapporti con i coinquilini, facendo sempre i conti con i traumi del passato che le impediscono di aprirsi e creare relazioni positive e che riaffiorano durante i momenti di tensione e di maggiore stress: in queste occasioni, l’atteggiamento di F. è evasivo e di negazione; F. rifiuta il confronto e l’aiuto professionale.

Nel percorso di autonomia viene affiancata dal coach co-housing anche rispetto al tema della cura di sé, in particolare per la salute e la corretta alimentazione. Proprio per scarsa alimentazione ha dovuto affrontare

alcuni problemi di salute, che influivano anche sul suo percorso lavorativo.

F., nonostante si applichi molto al ruolo e lo esegua con precisione, appare fragile, poco sicura di sé e delle proprie competenze e conoscenze. Per questo viene supportata nell’esperienza di servizio civile, monitorando l’andamento con colloqui individuali periodici individuali. Il contesto del servizio civile si rivela molto accogliente e l’esperienza molto positiva, tanto da far sperare in un prosieguo; tuttavia, ma al termine, non è seguita l’assunzione e quindi F. si trova a cercare nuovamente lavoro.

La tutor le propone quindi di partecipare a un ulteriore progetto formativo (finanziato con il progetto AICT) che prevede formazione specifica in ambito amministrativo per piccole e medie imprese con successivo tirocinio. Anche in questo caso l’esperienza è risultata positiva, ma non si è concretizzata l’assunzione.

F. raccoglie lettere di referenze che attestano le sue capacità eppure fatica a considerarsi pronta. Invia curriculum a proposte e annunci, ricercati sia in autonomia che con la tutor, con un impegno incostante, dovuto a demotivazione e poca fiducia. Nei colloqui individuali si è lavorato molto sul riconoscimento delle proprie risorse, personali e tecnico/lavorative.

A settembre 2019 inizia una collaborazione occasionale con un ente di formazione occupandosi delle pratiche di registrazione su portali regionali e dell’attività di tutoraggio d’aula, poiché sono poche ore continua la sua ricerca lavorativa.

Quando la tutor riceve la richiesta da parte di una scuola regionale di una addetta alla segreteria e amministrazione segnala Fatima promuovendola e mettendo in evidenza le lettere di referenze delle precedenti esperienze, nonché l’ultima esperienza. F. viene messa alla prova con un ulteriore tirocinio e questa volta riesce ad ottenere il posto di lavoro, le viene proposto dapprima un tempo determinato poi trasformato in tempo indeterminato.

Durante il periodo di permanenza nel co-housing, durato circa 3 anni, F. cresce rendendosi completamente autonoma e raggiungendo, non

senza difficoltà, gli obiettivi previsti. Impara a gestire i momenti di tensione in appartamento (normali tra coinquilini) che le riportavano alla mente i vecchi traumi; sperimenta approcci diversi con persone diverse. L'attività di accompagnamento all'autonomia è stata efficace anche grazie alla collaborazione con l'assistente sociale con cui sono state affrontate in sinergia le diverse tappe di F. in termini sia di positività che di criticità e che ha mantenuto il proprio sostegno per tutta la durata del percorso, rafforzando il lavoro dell'équipe. Grazie ad un contributo economico del Comune F. riesce ad acquisire la patente. Inoltre F. tiene alcuni riferimenti esterni per tutto il periodo, i vecchi professori delle superiori e il fidanzato che, nonostante i problemi con la famiglia contraria al loro rapporto, non si è mai arreso.

F. lascia il progetto co-housing a dicembre del 2020. Ha trovato un appartamento in affitto in cui vive con la nonna (che lavora come badante H24), ha un lavoro stabile, ha comprato una macchina. Sono notevolmente migliorati anche i rapporti con la famiglia del fidanzato. Il percorso di F. è stato lungo e caratterizzato da alti e bassi. È però rimasta costante la determinazione e la voglia di riscattarsi e realizzarsi senza mai perdere di vista l'obiettivo per cui ha sempre lottato.

Tab. 12 - Situazione a T0 di Fatima

	Autonomia personale (cura di sé, alimentazione, relazioni...)	Autonomia lavorativa (ricerca lavoro, formazione...)	Autonomia abitativa (cura e pulizia degli spazi, cucinare, spesa...)	Aspirazioni e motivazioni (atteggiamenti, prospettive future...)
Punti di forza	• Cura dell'aspetto esteriore • Cura delle relazioni con figure adulte positive di riferimento	• Diploma in ambito amministrativo • Servizio civile	• Cura e pulizia degli spazi • Ordinata • Gestione del denaro	• Voglia di indipendenza • Voglia di rivalsa
Criticità	• Autolesionismo • Disturbi alimentari • Problemi di salute	• Ambito di ricerca limitato	• Tendenza all'isolamento • Scarsa cura delle relazioni con i coinquilini • Chiusura alle relazioni nei momenti di maggiore stress	• Solitudine • Concentrata su di sé • Mancanza di fiducia in sé stessa

Azioni di cui ha beneficiato Fatima

- Incontri individuali e di gruppo mirati all'apprendimento e/o sviluppo di competenze quali gestione della casa, gestione del denaro, spesa, relazioni tra pari e con figure adulte.
- Tutoraggio educativo.
- Incontri individuali di monitoraggio delle condizioni di salute in generale, con particolare attenzione al tema dell'alimentazione.
- Visite e verifiche periodiche per monitorare l'andamento dei rapporti di convivenza.
- Accompagnamento individuale al lavoro: supporto nell'esperienza di servizio civile; definizione del progetto professionale; analisi del fabbisogno formativo e ricerca di opportunità di formazione sul territorio; accompagnamento nella ricerca attiva di lavoro; placement.

- Formazione specifica: inserimento all'interno di un progetto formativo (finanziato con il progetto AICT) per formazione specifica in ambito amministrativo.
- Tirocinio: inserimento all'interno di un progetto formativo (finanziato con il progetto AICT) per tirocinio in ambito amministrativo.
- Tirocinio: presso una scuola regionale in qualità di addetta alla segreteria e amministrazione, con relativo monitoraggio.
- Incontri di mediazione e gestione dei conflitti.
- Incontri di verifica e valutazione con l'assistente sociale di riferimento.

Tab. 13 - Situazione a T1 di Fatima

	Autonomia personale (cura di sé, alimentazione, relazioni...)	Autonomia lavorativa (ricerca lavoro, formazione...)	Autonomia abitativa (cura e pulizia degli spazi, cucinare, spesa...)	Aspirazioni e motivazioni (atteggiamenti, prospettive future...)
Punti di forza	• Cura dell'aspetto esteriore • Cura dell'alimentazione e della salute • Cura delle relazioni con figure adulte positive di riferimento • Conseguito la patente e comprato una macchina	• Contratto di lavoro a tempo indeterminato nel settore di interesse	• Appartamento in affitto in cui vive con la nonna	• Completa autonomia abitativa • Matrimonio
Criticità	• Relazioni difficili con la famiglia di origine			

Manuel

Manuel ha 27 anni ed è conosciuto dal Servizio Sociale del Comune di Verona fin dalla nascita.

Il rapporto tra i genitori è sempre stato caratterizzato da pesanti conflittualità che coinvolgevano anche il figlio. La madre di M. muore nel 2000. Il giovane, all'epoca bambino, è stato inserito nel corso degli anni presso centri diurni del territorio.

M. manifestava difficoltà nel percorso scolastico che non ha portato a termine e si è ritrovato nel 2015 ad essere nella condizione di Neet con la sola licenza media. Il padre lamentava di non riuscire a gestire il figlio e chiedeva a M. di attivarsi e contribuire alle spese. Il rapporto padre - figlio è degenerato tanto da rendere impossibile la convivenza dei due.

"Sono interessato a partecipare alla selezione perché mi piace stare in compagnia e non stare da solo."

"In più con mio padre non è una bella situazione."

Per dare risposta alla necessità di allontanarsi dal padre e nonostante stesse svolgendo una messa alla prova presso l'emporio della solidarietà a seguito di reato penale, M. viene accolto a ottobre del 2017 in uno degli appartamenti di co-housing: uno dei requisiti del bando è di non aver riportato condanne penali, anche non definitive ma per M. è stata fatta eccezione perché è stato subito chiaro, durante il colloquio, che il reato commesso fosse collegato a frequentazioni sbagliate e all'ingenuità del ragazzo e non alle sue dirette cattive intenzioni.

"Cerco un ambiente più tranquillo dove poter essere a mio agio."

"Vorrei trovare lavoro ed essere autonomo."

Quando entra nel progetto è evidente che a M. serve una persona di riferimento e che non è in grado di gestirsi autonomamente: spesa, lavatrici, pulizie, cucinare, sono tutti aspetti carenti che necessitano di

supporto. Inoltre, M. si prende cura di sé in modo superficiale (alimentazione sbagliata, scarsa cura degli spazi, aspetto poco curato). Problematiche anche le relazioni con i pari: tende a circondarsi di persone che poco rappresentano riferimenti positivi e a causa delle quali, più volte, si è ritrovato in situazioni difficili. In alcuni casi l'équipe è costretta a intervenire per la presenza costante di queste persone all'interno dell'appartamento di co-housing, cosa che crea disagio agli altri inquilini oltre che ostacolare il percorso di Manuel.

Dal punto di vista lavorativo, subito dopo l'ingresso nel progetto, trova un'opportunità lavorativa presso un supermercato come addetto al rifornimento scaffali. Non ha la patente e raggiunge il posto di lavoro in autobus e nonostante la distanza, che lo obbliga a un tragitto di quasi un'ora con cambio autobus, porta avanti il lavoro con serenità. Gli sono proposti diversi contratti e tempo determinato, ma dopo quasi un anno non gli viene più rinnovato il contratto a seguito di un calo di lavoro.

La notizia lo abbatte molto, riprende il percorso di accompagnamento lavorativo alla ricerca di un'opportunità di tirocinio per non rimanere troppo tempo senza fare nulla. Per arricchire le competenze e viste le capacità pratico-manuali che ha si procede con un inserimento come magazziniere. Inizia un tirocinio retribuito presso un colorificio di Verona. In quel periodo gli viene inoltre proposto di acquisire il patentino per il muletto in modo da essere ancora più spendibile nel settore logistico ma non riesce a superare la prova pratica. Nel nuovo ambiente lavorativo M. fatica a inserirsi. Si lamenta del fatto che si lavori all'aperto, che è troppo lontano, che non gli piace il lavoro, ma dopo alcuni colloqui di approfondimento emerge il disagio legato al fatto di essere l'unico lavoratore nero e di non sentirsi accolto. Nonostante l'azienda gli proponga di proseguire il tirocinio (a scopo assunzione e pagato completamente dall'azienda) rifiuta, portando a termine solo i due mesi previsti inizialmente. Non esprime le sue reali motivazioni al datore di lavoro. La questione viene però posta dalla tutor e in quell'occasione l'azienda ammette di aver auspicato l'inserimento di M. anche a scopo "educativo" per i propri dipendenti. Nello stesso periodo M. inizia a studiare per

prendere la patente approfittando di un'opportunità arrivata dai servizi sociali di riferimento che, oltre a supportarlo nell'impegno economico, gli mettono a disposizione un volontario che lo affianchi nello studio. M. manifesta difficoltà di apprendimento che unite alla condizione di delusione del momento, lo portano ad abbandonare.

Manuel si trova a vivere un periodo difficile, davanti alle difficoltà tende ad abbattersi, a risentirsi e a considerarsi sfortunato. Stimolato dalla tutor si candida per lavorare come addetto al magazzino per Amazon, ma nonostante superi la selezione, rifiuta perché non se la sente di fare turni notturni. In questa fase anche il padre lo influenza negativamente: dopo essersi riavvicinato a lui grazie alla mediazione di un amico di famiglia, il papà svaluta la scelta di inserirsi come magazziniere.

Si concorda di farlo partecipare al percorso di orientamento e life skills per aiutarlo a trovare nuova motivazione, per potenziare le sue competenze trasversali e ri-focalizzare il suo progetto professionale. Frequenta con costanza e impegno le attività, emerge ancora il magazzino come suo ambito di inserimento. Visto che aveva già svolto diversi tirocini inizialmente non si ipotizza la ricerca di un ulteriore tirocinio; viene supportato nella ricerca autonoma di lavoro. Una volta intercettata però una proposta di tirocinio in magazzino a scopo assunzione M. decide di accettare e sperimentarsi nuovamente. Ancora il padre cerca di convincerlo a cambiare idea indirizzandolo verso altre attività ma M. continua per la propria strada. Al termine dei due mesi il tirocinio viene prorogato a carico dell'azienda e successivamente trasformato in assunzione a tempo determinato. M. va volentieri al lavoro, acquisisce maggiore sicurezza e costruisce relazioni positive con i colleghi. Purtroppo l'azienda ha l'appalto in scadenza e nella situazione di incertezza decide di non rinnovare il contratto a M. che si trova a gestire una nuova delusione. Grazie ad un conoscente trova tuttavia un nuovo posto di lavoro come magazziniere (anche se in un ambito differente) e inizia un contratto di lavoro. In questa fase necessita di essere fortemente supportato perché non si sente all'altezza del nuovo lavoro, che trova difficile, fatica ad adattarsi ai nuovi ritmi di lavoro e valuta l'ipotesi di abbandonare,

perché sente forte la pressione di dover essere veloce nell'apprendere e nello svolgere il lavoro. Dopo alcune settimane però acquista sicurezza e serenità. Purtroppo l'arrivo del primo lockdown interrompe il lavoro. A fine marzo 2020 il contratto a termine non viene rinnovato.

Durante il lockdown si è mantenuto l'accompagnamento da remoto, con telefonate e videochiamate dato che, come negli altri casi, rimane la difficoltà di M. nella gestione dei momenti di inattività. Con l'arrivo dell'estate inizia brevi contratti con diverse agenzie, con mansioni varie e nel momento dell'uscita dal progetto non ha raggiunto ancora la stabilità lavorativa.

L'approccio di M. è stato fin dall'inizio di collaborazione e apertura, si è mostrato pronto a imparare e a farsi aiutare. Ha fatto tesoro degli esempi positivi che arrivavano anche dai coinquilini sviluppando, nel tempo, le competenze necessarie per gestirsi autonomamente. Rispetto alla gestione della casa è diventato, nel corso della permanenza in co-housing, di buon esempio ai giovani che sono successivamente subentrati in appartamento.

M. lascia il co-housing a ottobre 2020 dopo 3 anni di permanenza.

Oggi ha un contratto di somministrazione a tempo determinato. È riuscito a prendere il patentino del muletto perseguendo ancora l'obiettivo di trovare lavoro come addetto al magazzino. È attivo con la ricerca lavoro ma purtroppo non è ancora riuscito a trovare un'occupazione stabile e che lo soddisfi. Tende, in alcune situazioni, a porre in essere azioni di autosabotaggio arrendendosi alle prime difficoltà.

Oltre che con l'équipe di progetto M. ha mantenuto i rapporti con l'Assistente Sociale di riferimento, che ha sostenuto il suo percorso, cercando di ricucire i rapporti con il padre e monitorando il suo percorso. Inoltre per un periodo M. ha ripreso anche i rapporti con l'educatrice del centro diurno in cui era inserito da minorenni.

È tornato inizialmente a vivere con il padre ma, ripresentatesi le vecchie tensioni, si è allontanato trasferendosi a casa di un amico.

Il progetto gli ha permesso di sviluppare le competenze necessarie per vivere in autonomia e orientarsi nel mondo del lavoro purtroppo però,

ad oggi, M. risente della mancanza di punti certi e stabili sia rispetto alla casa che al lavoro aspetti, come sappiamo, strettamente legati e interdipendenti. L'atteggiamento generale è di perenne insoddisfazione, legato sia a cause esterne che a motivazioni interne. A livello lavorativo nel tempo ha saputo sviluppare competenze in ambiti diversi della logistica, complementari tra loro (dalla gestione scaffali, alla preparazione degli ordini di magazzino, all'utilizzo di macchinari per il conteggio di materiali minuti, etc) che lo rendono spendibile nel mondo del lavoro. Inoltre, ha saputo fare proprie alcune tecniche di ricerca attiva di lavoro e ha sviluppato una buona conoscenza dei canali per candidarsi. La gestione dei periodi di inattività o la situazione di incertezza lavorativa (legata a contratti precari) lo abbattano e lo stancano. Per questo si sta continuando a supportarlo.

Tab.14 - Situazione a T0 di Manuel

	Autonomia personale (cura di sé, alimentazione, relazioni...)	Autonomia lavorativa (ricerca lavoro, formazione...)	Autonomia abitativa (cura e pulizia degli spazi, cucinare, spesa...)	Aspirazioni e motivazioni (atteggiamenti, prospettive future...)
Punti di forza	• Cura delle relazioni con figure adulte positive di riferimento • Gestione del denaro			• Collaborativo
Criticità	• Alimentazione sbagliata • Aspetto poco curato • Relazioni negative tra pari • Relazioni difficili con la famiglia di origine	• Alimentazione sbagliata • Aspetto poco curato • Relazioni negative tra pari • Relazioni difficili con la famiglia di origine	• Scarsa cura degli spazi • Scarse nozioni di cucina	• Poca fiducia in sé • Confusione rispetto al futuro • Tendenza all'inattività • Sbagliata gestione dei momenti di inattività

Azioni di cui ha beneficiato Manuel

Incontri individuali e di gruppo, mirati all'apprendimento e/o sviluppo di competenze quali gestione della casa, gestione del denaro, spesa, relazioni tra pari e con figure adulte.

- Tutoraggio educativo.
- Visite e verifiche periodiche per monitorare l'andamento dei rapporti di convivenza.
- Incontri di mediazione e gestione dei conflitti.
- Accompagnamento individuale al lavoro: potenziamento sulle life skills; definizione del progetto professionale; analisi del fabbisogno formativo e ricerca di opportunità di formazione sul territorio; ricerca opportunità di tirocinio; accompagnamento nella ricerca attiva di lavoro; tutoraggio; supporto nella rielaborazione dell'esperienza lavorativa; placement.
- Percorso formativo e di empowerment di gruppo.
- Formazione specifica: corso per il patentino del muletto.
- Tirocinio: come magazziniere addetto alla preparazione degli ordini presso un'azienda del territorio con relativo tutoraggio.
- Tirocinio: come magazziniere presso una cooperativa sociale con relativo tutoraggio.

Tab.15 - Situazione a T1 di Manuel

	Autonomia personale (cura di sé, alimentazione, relazioni...)	Autonomia lavorativa (ricerca lavoro, formazione...)	Autonomia abitativa (cura e pulizia degli spazi, cucinare, spesa...)	Aspirazioni e motivazioni (atteggiamenti, prospettive future...)
Punti di forza	• Cura dell'aspetto esteriore • Cura dell'alimentazione e della salute • Cura delle relazioni con figure adulte positive di riferimento	• Conseguito il patentino del muletto • Esperienze di lavoro	• Parziale autonomia abitativa • Cura degli spazi • Cucina e pulizie	
Criticità	• Relazioni difficili con la famiglia di origine	• Instabilità lavorativa		• Sbagliata gestione dei momenti di inattività



4

**LEZIONI
PER IL FUTURO**

“Non smettere mai di crederci.

Non smettere di progettare positivamente il proprio futuro e non rinunciare a cercare di migliorare la propria condizione. Non mollare la presa sulla ricerca di un lavoro. Informarsi e continuare a formarsi mentre si attende un nuovo impiego. Insomma non fermarsi, ma considerare la ricerca di lavoro come se fosse un lavoro il cui successo dipende dall’impegno che ci si mette e dalla capacità di utilizzare gli strumenti e le occasioni disponibili.

La differenza tra chi rimane un Neet e chi alla fine ce la fa è data soprattutto dal fatto che il secondo non ha mai smesso di crederci”¹²

In questi anni di progetto si è voluto accompagnare l’evoluzione del fenomeno Neet attraverso la partecipazione a eventi formativi specifici sul tema che hanno permesso di approfondire le caratteristiche del fenomeno e le buone pratiche messe in campo a livello nazionale e internazionale per affrontare il problema.

L’esperienza sul campo ha consentito di sviluppare nuove competenze specifiche per contribuire ad affrontare questo fenomeno di esclusione di molti giovani dalla possibilità di costruirsi un futuro.

Con riferimento alle sfide che hanno dato origine alla strategia progettuale (riuscire ad intercettare i Neet, favorire la loro tenuta, riuscire a ri-attivarli e offrire un supporto all’autonomia in senso ampio) ci sono aspetti particolarmente significativi ai fini del buon esito di un progetto rivolto ai Neet.

¹² <https://www.alessandrorosina.it/rassegna-stampa/la-generazione-neet>

Riuscire ad intercettarli

Lezione 1. Comunicare con un linguaggio immediato e provocatorio capace di attirare l’attenzione e di stimolare i giovani all’azione, riuscendo a coinvolgere non solo quelli già collegati a servizi sociali o per il lavoro ma soprattutto gli inattivi, che non stanno cercando lavoro o ci hanno rinunciato.

Lezione 2. Comunicare a target multipli, a chi sente il problema dell’inattività del proprio figlio, nipote, amico come intercettatori in grado di avvicinare il giovane alle proposte.

Lezione 3. Comunicare per attivare la collaborazione con gli enti e i servizi presenti sul territorio che possano fungere da “antenne” e “amplificatori” nel promuovere e diffondere le iniziative dedicate ai giovani Neet.

Favorire la loro tenuta

Lezione 4. Ridurre i tempi di attesa tra l’intercettazione e l’attivazione dei dispositivi, avendo a disposizione una “cassetta degli attrezzi” da cui estrarre lo strumento necessario in quel momento per quella persona.

Lezione 5. Affiancare nel percorso progettuale un tutor che li accompagni nella riflessione sulle esperienze vissute, medi con i contesti aziendali, potenzi gli elementi di comunicazione, relazione e consapevolezza di sé e adotti un setting più informale rispetto all’accompagnamento lavorativo “classico”.

Lezione 6. Personalizzare e rendere flessibile l’intervento: percorsi e dispositivi rivolti ai giovani non possono essere rigidi, né standardizzati poiché questo comporterebbe l’abbandono soprattutto dei più fragili.

Lezione 7. Condividere con il giovane ogni aspetto del percorso (da dove si parte, dove si vuole arrivare, cosa fa l'operatore, cosa fa il giovane, ...), non imponendo alcuna scelta, ma agendo sulle motivazioni.

Riuscire a ri-attivarli

Lezione 8. Fare esperienze: elemento di fragilità per questi giovani è infatti l'assenza di una cultura del lavoro (poca aderenza alla realtà, mancanza di modelli positivi, regole di comportamento e tenuta, ...) che si acquisisce solo attraverso l'esperienza concreta e la formazione "on the job".

Lezione 9. Formare sulle "life skills", le competenze trasversali definite "utili per la vita ed il lavoro", che sono determinanti per l'adattamento ad un mondo del lavoro in rapido cambiamento.

Lezione 10. Partire dalle loro aspirazioni: spesso i giovani da tempo inattivi hanno smesso di crederci, sentendo di non avere possibilità di scelta. Il percorso deve partire dal ritrovare il sogno, a cui dare concretezza e gambe con un piano di realtà, per ridare loro motivazione.

Lezione 11. Attivare consistenti partnership con il mondo imprenditoriale, con il mondo dell'istruzione secondaria di secondo grado e della formazione continua.

Supportare l'autonomia in senso ampio, non solo lavorativa, ma anche personale e abitativa.

Lezione 12. Avere uno sguardo che considera il giovane nel suo complesso e non da un unico punto vista, lavorativo o formativo.

Lezione 13. Sviluppare una filiera di servizi che possa trovare soluzioni possibili alla condizione di fragilità di alcuni giovani con un approccio che li accompagni sotto diversi punti di vista e li aiuti a collegarsi ad

altri servizi esistenti in risposta alla complessità che vivono.

Lezione 14. Adottare un approccio che preveda di partire dalla soluzione abitativa per poi poter intraprendere un percorso di accompagnamento al lavoro, quando la soluzione abitativa è condizione essenziale per avere la "tranquillità emotiva" per proseguire il percorso di autonomia.



Energie Sociali nasce per promuovere la qualità integrale della vita gestendo servizi alla persona negli ambiti dell'inserimento lavorativo, dell'housing sociale, dell'educazione non formale e informale, dell'animazione socio-culturale con particolare attenzione ai pre-adolescenti, gli adolescenti e i giovani.

Opera principalmente a Verona e Provincia ispirandosi ai valori di solidarietà, democrazia, partecipazione, rispetto dei diritti e delle diversità, e collaborando con le comunità locali, organizzazioni del terzo settore e Istituzioni Pubbliche ed Enti locali (Comuni, ULSS, Scuole, ...).

Giovani in cerca di autonomia

ENERGIESOCIALI.IT

