

REPORT DI VALUTAZIONE FINALE

IN-JOBs4NEETS
Inclusive JOBS 4 NEETS

A cura di

Mauro Platé, Centro
Studi Socialis

**Anita Filibeck e
Federica Castellucci**,
Mestieri Lombardia

OBIETTIVO

Favorire l'ingresso o il reinserimento dei giovani NEET nel mondo del lavoro

TRE REGIONI COINVOLTE

- Lombardia
- Campania
- Lazio

524 GIOVANI NEET COINVOLTI

21 CLUB DEI MESTIERI E 14 ACADEMY

215 IMPRESE COINVOLTE

145 GIOVANI FORMATI

332 GIOVANI INSERITI NEL MERCATO DEL LAVORO

Executive Summary

Il progetto **IN-JOBs4NEETS** (INclusive JOBs 4 NEETs), realizzato da Mestieri Lombardia con il sostegno di JPMorganChase, rappresenta la seconda edizione del programma IN-JOBs e nasce con l'obiettivo di favorire l'ingresso o il reinserimento nel mondo del lavoro di giovani **NEET** (Not in Education, Employment or Training) tra i 18 e i 29 anni, attraverso un pacchetto integrato di servizi individualizzati, percorsi formativi e strategie innovative di orientamento e accompagnamento.

In sintesi, il progetto ha coinvolto tre regioni: **Lombardia, Campania e Lazio**, con i seguenti principali risultati:

- **524** giovani NEET **presi in carico** con una prevalente presenza maschile (61% uomini, 39% donne) e con un'età prevalentemente fra i 18 e i 24 anni.
- Erogazione di **servizi individuali** di orientamento, coaching e certificazione delle competenze, con una media di 15 ore di supporto per giovane preso in carico.
- Realizzazione di **21 Club dei Mestieri, 14 Academy** (interaziendali e aziendali), con percorsi formativi personalizzati, progettati in stretta collaborazione con le imprese e **7 corsi di formazione**.
- Realizzazione del **podcast** "Work your Talent", in collaborazione con Fondazione Bullone e con il coinvolgimento diretto di giovani e operatori del mercato del lavoro.
- Coinvolgimento di **215 imprese** nei percorsi di formazione e inserimento.
- **Formazione** di **145** giovani attraverso Academy (100) e corsi di formazione ordinari (45).
- **Inserimento nel mercato del lavoro di 332 giovani** attraverso tirocini e assunzioni dirette, con tassi di soddisfazione e miglioramento economico significativamente positivi (42% dei partecipanti dichiara un miglioramento della propria situazione economica, il 67% è "abbastanza" soddisfatto della posizione lavorativa raggiunta, mentre il 30% "molto" soddisfatto).

Il presente Report vuole illustrare quanto realizzato a partire da dicembre 2022, analizzando i risultati raggiunti, l'impatto a livello territoriale e gli apprendimenti emersi. Questi ultimi sono stati il punto di partenza per definire una nuova edizione del programma, partita all'inizio del 2025 e che si concluderà a dicembre 2027.

1. Introduzione e contesto

Negli ultimi anni, il fenomeno dei giovani **NEET** (*Not in Education, Employment or Training*) si è affermato come una delle principali criticità sociali, educative ed economiche a livello europeo. Si tratta di giovani tra i 15 e i 29 anni che **non frequentano percorsi scolastici o formativi e non risultano occupati**, spesso a causa di condizioni di fragilità o disorientamento, che li espongono a un elevato rischio di esclusione sociale e lavorativa.

La diffusione del fenomeno non rappresenta solo una perdita di opportunità individuali, ma genera anche **un rilevante impatto negativo a livello comunitario**, riducendo la coesione sociale, ostacolando la crescita del capitale umano e gravando sui sistemi di welfare locali.

Nel **2022** il problema si presentava in maniera diffusa in tutta Italia (incidenza nazionale del 19%), con forti differenze territoriali. In Lombardia i NEET tra i 15 e i 24 anni rappresentavano il 12% della popolazione giovanile, un dato già significativo in un contesto socio-economico relativamente stabile. La situazione risultava ancora più critica nel Lazio (18,5%) e in Campania (32,2%), dove il disallineamento tra sistema formativo, mercato del lavoro e condizioni socio-economiche rendeva più difficile l'attivazione dei giovani.

Sebbene nel **2024** si registri un miglioramento complessivo con una percentuale nazionale del 15,2%, con relativi cali anche a livello regionale (Lombardia 9%, Campania 26%), i numeri restano comunque preoccupanti e non vanno oltre l'inattività lavorativa.

Fotografano, in realtà, la crescente sfiducia dei giovani nelle istituzioni e nel futuro, la frammentarietà dei percorsi formativi e la scarsa percezione di senso e valore delle opportunità occupazionali.

È in risposta a questo scenario che Mestieri Lombardia lavora dal 2016 con progettazioni dedicate all'inserimento lavorativo dei giovani NEET. La progettualità in merito è stata avviata con due edizioni (2016-19 e 2021-23) del progetto NEETwork finanziato da Fondazione Cariplo e che ha previsto specifiche misure di attivazione dei giovani NEET mediante un percorso di avvicinamento al mercato del lavoro.

CHI SONO I NEET

Giovani *Not in Education, Employment or Training*. Categoria atta a individuare la quota di popolazione di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non è né occupata né inserita in un percorso di istruzione o di formazione.

2022

- Incidenza nazionale dei NEET pari al 19%
- Lombardia 12%
- Lazio 18,5%
- Campania 32,2%

2024

- Incidenza nazionale dei NEET pari al 15,2%
- Lombardia 9%
- Campania 26%

Nel 2022 nasce IN-JOBs4NEETs

Promosso da Mestieri Lombardia con il sostegno di JPMorganChase

OBIETTIVO GENERALE

Incrementare l'occupabilità dei giovani NEET attraverso percorsi formativi e lavorativi personalizzati

AMBITI CHIAVE

- Innovazione nel reclutamento
- percorsi di orientamento integrato
- costruzione di alleanze con le imprese

Nel 2022 nasce **IN-JOBs4NEETs**, progetto biennale promosso da Mestieri Lombardia con il sostegno di JPMorganChase, come seconda edizione potenziata dell'iniziativa IN-JOBs (2020–2022) per affrontare in modo diretto e operativo l'inattività giovanile attraverso un modello flessibile, fortemente radicato nei territori e adattabile ai profili e ai bisogni dei destinatari. Obiettivo generale del progetto è stato quello di **incrementare l'occupabilità**, promuovendo percorsi formativi e lavorativi personalizzati e flessibili, capaci di valorizzare le competenze, le aspettative e le potenzialità individuali dei giovani coinvolti.

A tal fine, il progetto ha agito su più livelli:

- Sperimentazione di **modalità innovative** di ingaggio e comunicazione;
- Attivazione e accompagnamento **personalizzato**;
- **Formazione** su misura e in contesto aziendale;
- Coinvolgimento diretto delle **imprese**.

Tra gli **obiettivi specifici**:

- Avvicinare i giovani ai servizi per il lavoro attraverso **canali non convenzionali**;
- Incentivare le **reti imprenditoriali locali** ad investire in percorsi di responsabilità sociale ed inclusione lavorativa di giovani vulnerabili o senza esperienza;
- Sperimentare **nuove modalità** di accompagnamento all'inserimento lavorativo.

Il progetto si è proposto nel complesso di: raccogliere **500 cv**; prendere in carico **250 NEET**; attivare **200 inserimenti** lavorativi (80 tirocini, 120 contratti di altro tipo – apprendistati, tempo determinato, somministrazione); **formare 150 NEET** (Academy, corsi di formazione); coinvolgere **125 aziende**.

Per far ciò, la strategia progettuale si è concentrata su **tre ambiti chiave**:

- Innovazione nel reclutamento e nella comunicazione per raggiungere anche i giovani più distanti dai servizi;
- Percorsi integrati di orientamento, formazione e accompagnamento, inclusi format esperienziali e collaborazioni con imprese;
- Costruzione di alleanze con il mondo produttivo, valorizzando il ruolo sociale delle imprese.

Con queste premesse, IN-JOBs4NEETs si è inserito in un quadro più ampio di politiche per l'**inclusione giovanile**, con l'ambizione di consolidare pratiche replicabili e modelli d'intervento sostenibili, capaci di generare impatto nel lungo periodo sia per i giovani che per i territori coinvolti.

2. Il partenariato e l'approccio metodologico

Uno dei punti di forza del progetto IN-JOBs4NEETS è stato la costruzione di un **partenariato solido e interregionale**, capace di integrare visione strategica, radicamento territoriale ed una conoscenza approfondita del target giovanile e delle dinamiche di inserimento lavorativo.

Il progetto ha scelto di lavorare su tre regioni italiane – **Lombardia, Lazio e Campania** – selezionando partner in grado di garantire qualità nell'erogazione dei servizi, presidio locale e capacità di adattamento ai diversi contesti socio-economici. In particolare, oltre a Mestieri Lombardia, l'azione è stata condotta da altre **due agenzie accreditate** nei rispettivi territori ai servizi al lavoro o formativi: Mestieri Campania e Erifo. Il partenariato così composto ha consentito di confrontare modelli e strategie in contesti diversi, rafforzando la visione d'insieme e la capacità di adattamento.

2.1 I soggetti coinvolti

Mestieri Lombardia, capofila e coordinatore del progetto, è un'Agenzia non profit per il lavoro, accreditata e autorizzata in Regione Lombardia per l'erogazione di servizi al lavoro e formativi. Forte di un'esperienza pluriennale nel campo dell'inclusione lavorativa e della formazione, Mestieri Lombardia ha ideato e promosso anche la prima edizione del progetto **Inclusive JOBs - IN-JOBs (2020-2022)**, nato per contrastare gli effetti del Covid-19 sul mercato del lavoro, coinvolgendo due delle categorie più duramente colpite dalla crisi occupazionale: giovani NEETs e donne con più di 29 anni. A partire da quell'esperienza, Mestieri Lombardia ha curato la definizione dell'impianto metodologico, il coordinamento delle azioni, il monitoraggio e la disseminazione dei risultati della nuova edizione IN-JOBs4NEETS il cui raggio d'azione si è allargato a livello nazionale.

A fianco di Mestieri Lombardia sono stati coinvolti **due partner attuatori**, ciascuno con una forte specializzazione regionale:

- **Mestieri Campania – Regione Campania:** Agenzia accreditata per il lavoro e la formazione, con sede e operatività in diverse province campane. La presenza capillare e la capacità di creare connessioni tra soggetti pubblici, privati e del Terzo Settore ha reso possibile l'attivazione del progetto anche in contesti segnati da elevata disoccupazione giovanile e da maggiori criticità socio-economiche.

PATERNARIATO SOLIDO E INTER-REGIONALE

Il partenariato ha consentito di confrontare modelli e strategie in contesti diversi, rafforzando la visione d'insieme e la capacità di adattamento.

MESTIERI LOMBARDIA

Capofila e coordinatore di progetto. Agenzia non-profit per il lavoro con un'esperienza pluriennale nel campo dell'inclusione lavorativa e della formazione

DUE PARTNER ATTUATORI

- Mestieri Campania
- Fondazione ERIFO Impresa Sociale

COINVOLGIMENTO DI UN'AMPIA RETE DI SOGGETTI LOCALI

- **Fondazione ERIFO Impresa Sociale – Regione Lazio:** Ente del Terzo Settore accreditato per i servizi al lavoro e per la formazione professionale, attivo nel campo dell'orientamento, del reinserimento lavorativo e dell'empowerment personale. ERIFO ha saputo adattare le linee guida del progetto IN-JOBs4NEETS alla realtà sociale ed economica del Lazio, promuovendo il coinvolgimento di giovani con percorsi di vita frammentati e spesso distanti dai servizi.

Inoltre, per la realizzazione delle attività è stata coinvolta **un'ampia rete di soggetti locali** in grado di portare competenze specifiche:

- [Cooperativa sociale Minotauro](#)
- [Cooperativa sociale Hikikomori](#)
- [Fondazione Bullone](#)
- [Orientagiovani di Crema](#)
- [Informagiovani di Sondrio](#)
- [Starting Work Scuola Superiore](#)
- [Università Statale di Milano – Human Hall](#)
- [Consorzio Consolida](#)
- [Solco Sondrio](#)
- [Consorzio Arcobaleno](#)
- [Consorzio Comunità Brianza](#)

L'intero partenariato ha lavorato in un'ottica **collaborativa e orizzontale**, condividendo strumenti, criteri e strategie, pur lasciando spazio alle necessarie adattabilità e personalizzazioni locali, in base ai bisogni dei territori e alle caratteristiche dei beneficiari. Questo ha permesso di testare la **trasferibilità del modello** e di verificare se alcuni esiti fossero condizionati dal contesto o replicabili altrove, offrendo utili spunti per progettualità future.

2.2 Un modello di intervento integrato e flessibile

Dal punto di vista metodologico, IN-JOBs4NEETS ha adottato un modello di presa in carico e accompagnamento centrato sulla persona, capace di unire:

- l'ascolto dei bisogni individuali
- la personalizzazione dei percorsi
- la valorizzazione delle competenze pregresse (formali e informali)
- il rafforzamento dell'autoefficacia e della motivazione
- l'integrazione di misure e risorse di diversa natura

UN MODELLO TRASFERIBILE

Il partenariato ha lavorato in un'ottica collaborativa e orizzontale, adattandosi alle realtà territoriali e alle caratteristiche dei beneficiari.

Il progetto ha integrato **due livelli** di azione:

1. **Servizi individuali** di orientamento, coaching e accompagnamento, volti a costruire una relazione di fiducia, attivare risorse personali e definire percorsi personalizzati;
2. **Percorsi di formazione/orientamento di gruppo** attraverso strumenti dinamici e partecipativi come:
 - Le **Academy** aziendali o interaziendali, percorsi formativi e di inserimento lavorativo co-costruiti insieme alle imprese;
 - I **Club dei Mestieri**, spazi di orientamento di gruppo e ricerca attiva e collaborativa, finalizzati a preparare i giovani all'incontro con il mondo del lavoro anche attraverso il rafforzamento delle *soft skills*.

A rendere distintivo il modello è stata la sua **flessibilità**: per ogni giovane è stato identificato il percorso più idoneo al suo bagaglio pregresso di esperienze e competenza e nel rispetto di aspettative e aspirazioni individuali.

A completamento delle azioni più strutturate, il progetto ha attivato anche iniziative di **promozione e di ingaggio**, con l'intento, da un lato, di intercettare un maggior numero di ragazzi/e e di raggiungere anche chi è al di fuori della rete dei servizi locali, e, dall'altro, di cambiare la narrazione attorno a "giovani e lavoro", costruendo e un nuovo immaginario condiviso:

- Iniziative con gli Informagiovani locali hanno reso l'approccio più inclusivo e vicino al linguaggio delle nuove generazioni. Sono stati organizzati AperiJob (in collaborazione con l'Orientagiovani di Crema, aperitivi gratuiti durante i quali orientatori/trici si sono resi disponibili a rispondere a domande sul mondo del lavoro, rivedere cv o raccogliere candidature) e Job day;
- L'Hub dei Talenti, sportello attivato nel quartiere San Siro grazie alla collaborazione con l'Università Statale di Milano. Ha consentito di coinvolgere giovani di origine straniera e di fornire loro supporto nell'inserimento in percorsi di formazione e/o lavorativi al di fuori delle reti familiari/comunitarie;
- Eventi di orientamento negli Istituti Superiori e nelle Università sia lombarde che campane;
- Iniziative locali di sensibilizzazione sulle politiche attive del lavoro e raccolta cv, realizzate attraverso la collaborazione con enti locali e del terzo settore, come ad esempio a Salerno insieme al Comune e alla rete ARCI.
- Il podcast "Work Your Talent", ideato e realizzato con Fondazione Bullone che ha visto la partecipazione diretta dei giovani coinvolti, per raccontare il lavoro, storie di riscatto e percorsi di crescita esplorando il loro punto di vista.

DUE LIVELLI DI AZIONE

- Servizi individuali
- Percorsi di formazione e orientamento di gruppo

INIZIATIVE DI PROMOZIONE E INGAGGIO

- Informagiovani
- Hub dei Talenti
- Eventi di orientamento
- Iniziative locali di sensibilizzazione
- Podcast

Il progetto ha coniugato adattabilità, territoriale e concretezza operativa, anche attraverso alcune innovazioni metodologiche.

I RISULTATI RAGGIUNTI

- 638 curricula raccolti
- 524 giovani NEET presi in carico
- 38% donne e 62% uomini
- 35% giovani di origine straniera
- 61% tra i 18 e i 24 anni
- 45% diploma di scuola secondaria o professionale

2.3 Innovazione e replicabilità

Nel complesso il progetto ha proposto un modello che coniuga **adattabilità territoriale e concretezza operativa**, proponendo alcune innovazioni metodologiche, nate anche grazie alle esperienze precedenti, che possono rappresentare un punto di partenza per futuri sviluppi e applicazioni.

In particolare:

- la struttura **modulabile e personalizzabile** dei percorsi individuali di orientamento, formazione e inserimento;
- il **coinvolgimento attivo delle aziende**, come attori con cui co-costruire dei percorsi formativi e lavorativi (Academy);
- il focus sulla **relazione educativa e motivazionale**, come leva per ridurre il limitato ingaggio giovanile;
- l'uso di **strumenti narrativi e multicanale**, come il podcast, per rendere protagonisti i giovani stessi e stimolare processi di auto-riflessione;
- la valorizzazione di forme di **collaborazione interregionale**, che ha permesso uno scambio costante tra realtà diverse e il rafforzamento di una comunità di pratica nazionale sul tema dell'occupabilità giovanile.

3. Analisi del target

Complessivamente, sono stati raccolti **638 curricula** per **524** giovani NEET di età compresa tra i 18 e i 29 anni **presi in carico** nell'ambito del progetto (294 in Lombardia, 180 in Campania, e 10 nel Lazio). I dati aggregati relativi al target evidenziano la seguente composizione:

Genere: complessivamente 38% donne, 62% uomini, con la prevalenza della componente maschile confermata in tutte e tre le Regioni.

Giovani di origine straniera: complessivamente 35% (di cui 86% uomini)

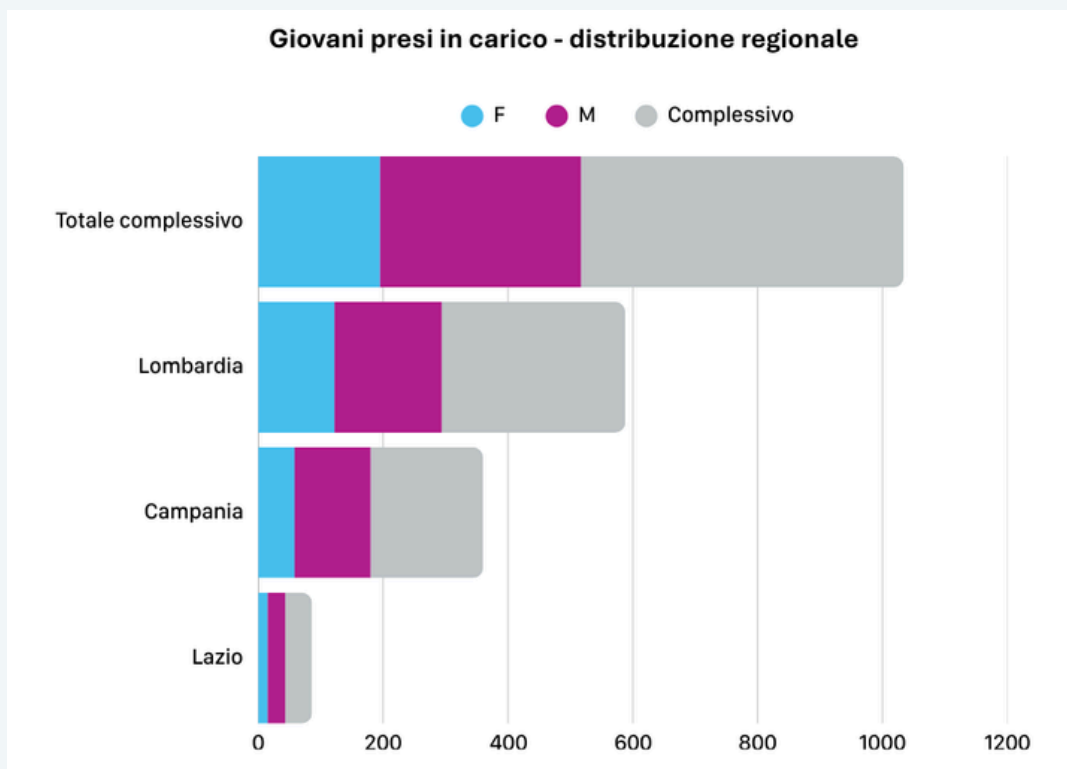
Età: tra i 18 e i 24 anni (61%), tra i 25 e i 29 anni (39%), con la prevalenza sulla fascia più giovane confermata in tutte e tre le Regioni.

Titolo di studio:

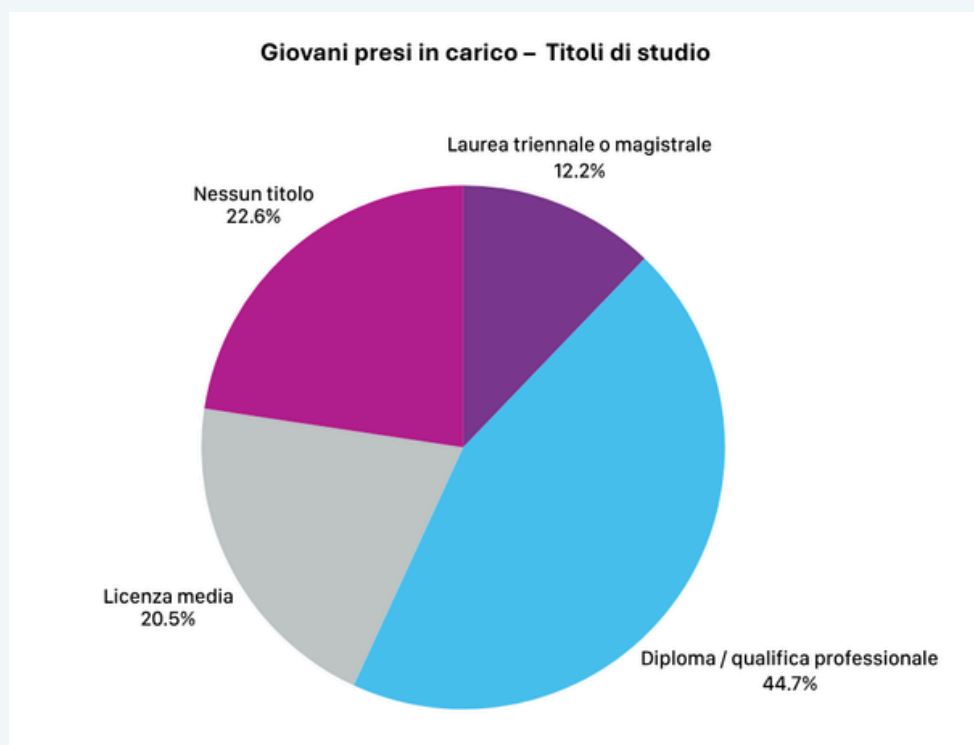
- diploma di scuola secondaria superiore o qualifica professionale (45%)
- senza titolo di studio (23%)
- licenza media (20%)
- titolo universitario (12%)

Distribuzione territoriale delle prese in carico:

- Lombardia: 294 beneficiari;
- Campania: 180 beneficiari;
- Lazio: 50 beneficiari.



Rispetto alla **tipologia di titolo di studio**, l'elevata percentuale di giovani con la sola licenza media (con un'incidenza maggiore in Lombardia, pari al 30% dei giovani presi in carico) mette in luce il tema dell'**abbandono scolastico**, fenomeno in crescita e sempre più allarmante. L'**assenza** di titolo di studio è invece principalmente legata ai giovani di origine straniera e alla difficoltà, se non impossibilità, di ottenere il riconoscimento dell'equivalenza dei titoli conseguiti nel proprio paese di provenienza.



UN SET CONDIVISO DI INDICATORI

Gli indicatori hanno permesso di identificare i fattori che ostacolano l'attivazione dei giovani, permettendo di adattare i percorsi proposti.

3.1 Indicatori di vulnerabilità utilizzati

La selezione dei beneficiari e la valutazione della loro distanza dal mercato del lavoro sono state guidate da **un set condiviso di indicatori di vulnerabilità**, che ha permesso di costruire una lettura più approfondita delle condizioni di partenza.

Tra gli **indicatori utilizzati**:

- distanza temporale dalla conclusione del percorso di studi;
- presenza di disabilità o fragilità psico-sociali;
- esiti scolastici problematici o abbandoni;
- assenza di esperienze lavorative pregresse;
- carichi di cura familiari;
- isolamento sociale e scarso accesso a luoghi di aggregazione;
- utilizzo di servizi socio-educativi territoriali;
- condizioni abitative e familiari complesse;
- esposizione a situazioni di povertà economica.

Questa griglia di lettura ha consentito di identificare non solo chi fosse un NEET secondo la definizione formale, ma soprattutto quali fattori **ostacolassero** l'attivazione di ciascun giovane, permettendo di calibrare con maggiore efficacia i percorsi proposti.

La rilevazione di questi indicatori si è rivelata **una buona prassi operativa** da parte di operatori/trici in fase di primo contatto o presa in carico, spesso anche attraverso osservazioni qualitative e colloqui motivazionali. A partire da questa esperienza, una possibile implementazione futura del modello progettuale potrebbe consistere nella definizione di una scheda strutturata di rilevazione dei fattori di vulnerabilità, condivisa tra tutte le sedi e utilizzata sistematicamente nei primi incontri. Ciò permetterebbe non solo di rendere più omogeneo il lavoro tra i territori, ma anche di facilitare il monitoraggio e la valutazione comparativa degli interventi.

4. Coinvolgimento dei beneficiari

Il coinvolgimento dei giovani rappresenta una delle **sfide centrali** per tutti i progetti che intendono rispondere ai loro bisogni, soprattutto quando si tratta di ragazzi e ragazze che hanno già abbandonato i circuiti dell'istruzione e che, spesso, manifestano una forte resistenza a farsi coinvolgere in nuove proposte.

COINVOLGERE I GIOVANI: UNA SFIDA CENTRALE

Consapevoli di questa difficoltà si è posta particolare attenzione non solo alla fase iniziale di intercettazione, ma anche e soprattutto al successivo processo di attivazione e alla costruzione di **un rapporto di fiducia** tra beneficiari e operatori/trici.

Sia in Lombardia che in Campania è stato determinante poter contare sulla rete allargata di **stakeholder locali**, in particolare i servizi territoriali (sociali, sanitari, lavoro), la cooperazione sociale e le altre realtà del terzo settore. La presenza capillare nei territori e la capacità di costruire relazioni significative, ha rappresentato un ponte fondamentale per avvicinare anche i giovani più distanti e favorire l'ingaggio nei percorsi proposti dal progetto.

4.1 Modalità di intercettazione

Per **intercettare e coinvolgere** i giovani NEET all'interno del progetto sono stati utilizzati diversi strumenti e strategie, tra cui annunci, campagne social, contatti diretti o segnalazioni.

La comunicazione adottata per intercettare i giovani NEET non è stata diretta solamente ai giovani, ma ad una più ampia **rete** di soggetti, tra cui le famiglie, le scuole, i servizi informativi e i servizi sociali. Le agenzie territoriali sono state in grado di lavorare in **sinergia** con altri enti no-profit e della pubblica amministrazione.

Le strategie di intercettazione sono state calibrate tenendo conto delle specificità territoriali e della composizione socioeconomica locale.

Complessivamente, il progetto ha beneficiato dell'uso integrato di canali online e offline, raggiungendo un pubblico ampio ed eterogeneo.

4.2 Fasi di selezione e strategie di coinvolgimento e attivazione

La fase di selezione dei beneficiari ha previsto la raccolta e l'analisi dei curricula e dei dati personali dei giovani che si sono candidati o che sono stati segnalati.

Le **strategie di coinvolgimento** si sono basate su alcuni elementi chiave:

- accoglienza e ascolto attivo, per creare un primo contatto positivo;
- attenzione alla personalizzazione, con percorsi flessibili e costruiti intorno alla persona;
- costruzione di una relazione di fiducia, fondata sulla continuità e sulla presenza dei tutor;
- immediata attivazione in un percorso, per evitare demotivazione e dispersione;
- integrazione tra supporto tecnico (orientamento, competenze, lavoro) e supporto relazionale ed emotivo.

Si è posta particolare attenzione non solo alla fase di intercettazione ma anche alla costruzione di un rapporto di fiducia.

MODALITA' DI INTERCETTAZIONE

Comunicazione diretta a un'ampia rete di soggetti, creando un lavoro sinergico tra enti no-profit e pubblica amministrazione.

STRATEGIE DI COINVOLGIMENTO

- Ascolto attivo
- Personalizzazione
- Relazione di fiducia
- Immediata attivazione di un percorso
- Supporto relazionale e emotivo

OSTACOLI ALLA COSTRUZIONE DI UN RAPPORTO DI FIDUCIA

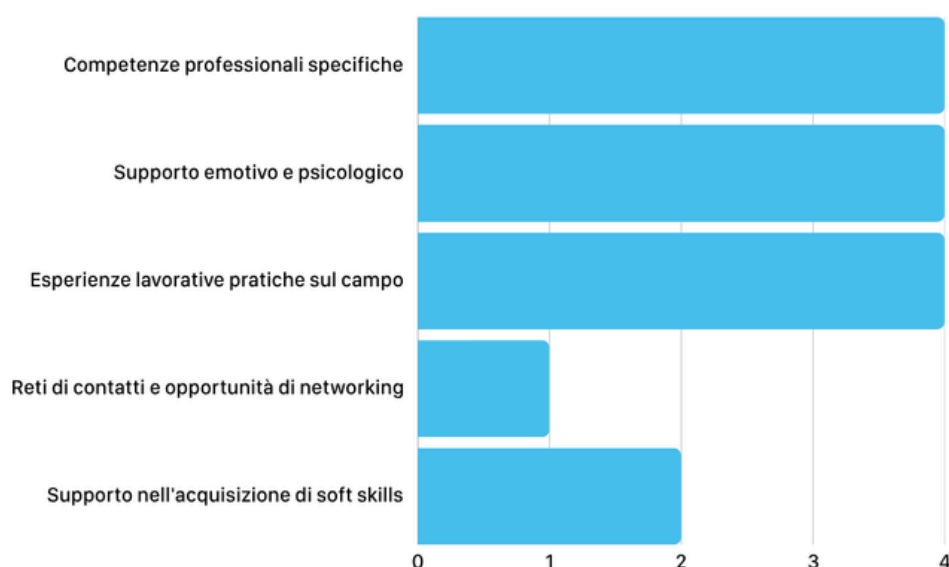
- 50% mantenere una relazione costante nel tempo
- 33,3% difficoltà di personalizzazione del supporto

L'attivazione non è stata lineare ma dinamica e adattiva, frutto di un'alleanza educativa tra giovani e operatori/trici.

La collaborazione tra diversi territori ha favorito anche il confronto sulle **buone prassi di coinvolgimento**, alimentando una cultura del lavoro di prossimità, attento al contesto e alle caratteristiche individuali dei giovani. In fase di valutazione finale, sono stati somministrati dei questionari a campione ad operatori e operatrici dei servizi al lavoro che hanno partecipato attivamente al progetto come tutor o coinvolti/e nelle attività di coordinamento. Secondo il **66,7%** la **costruzione di un rapporto di fiducia** con i giovani fin dalle prime fasi è stata molto importante. Accanto ai fattori facilitanti, sono emersi anche alcuni **ostacoli**. Per il 50% la difficoltà principale è stata quella di **mantenere una relazione costante nel tempo**, specialmente nei momenti di crisi o di demotivazione. Il 33,3% ha segnalato come criticità la difficoltà nel **personalizzare** il supporto in contesti operativi rigidi. Altri ostacoli menzionati sono stati una scarsa apertura iniziale da parte dei giovani o una bassa adattabilità alle proposte progettuali.

L'attivazione non è stata vissuta come un processo lineare, ma come un percorso **dinamico e adattivo**, che ha richiesto in molti casi più colloqui, rimodulazioni dei percorsi e interventi motivazionali. In quest'ottica, l'attivazione può essere letta come il frutto di **un'alleanza educativa** tra giovani e operatori/trici, costruita nel tempo e fondata sulla reciprocità, sull'ascolto e sulla valorizzazione delle risorse personali.

Secondo la tua esperienza, quali pensi siano i principali bisogni dei giovani NEET che partecipano a progetti di inserimento lavorativo come IN-JOBs?



5. Attività di progetto

Le attività di progetto hanno avuto come obiettivo comune la **promozione di strategie di inserimento al lavoro dei giovani NEET**. A servizi individuali (orientamento, analisi delle competenze e coaching) sono stati affiancati servizi di matching, per garantire un efficace abbinamento tra domanda e offerta di lavoro, e attività di tutoraggio a supporto dei percorsi di inserimento lavorativo.

5.1 Servizi individuali e di supporto

Analisi cv, orientamento, valutazione competenze, coaching. Attraverso colloqui individuali, nelle sedi e nei territori coinvolti, sono stati erogati servizi di accompagnamento in preparazione ai tirocini, agli apprendistati o ai colloqui di lavoro. I servizi individuali hanno coinvolto nel complesso **516** giovani, per **340** dei quali è stato possibile definire un profilo **professionale individuale**.

I 10 profili più comuni sono stati i seguenti:

- Addetto/a alle vendite, commesso/a
- Barista, cameriere/a, addetto/a ristorazione
- Impiegato/a d'ufficio
- Accoglienza turistica
- Magazziniere/a
- Operaio/a generico
- Operaio/a metalmeccanico
- Meccanico/a, carrozziere
- Segretario/a
- Tecnico della produzione manifatturiera

Nel questionario somministrato ad un campione di giovani partecipanti al progetto e che hanno usufruito dei servizi di orientamento, valutazione delle competenze e tutoraggio, l'**80,9%** afferma di ritenere i servizi offerti “abbastanza utili”, per il **18,5%** i servizi sono stati invece “molto utili”.

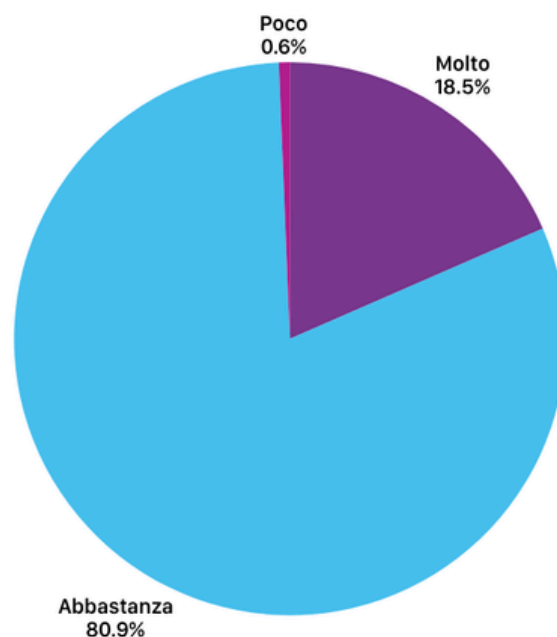
SERVIZI INDIVIDUALI E DI SUPPORTO

- 516 giovani coinvolti
- per 340 è stato definito un profilo professionale individuale

CLUB DEI MESTIERI

Un percorso di orientamento di gruppo attraverso attività mirate ad una maggiore conoscenza di sé e allo sviluppo di competenze trasversali.

Ritieni che i servizi siano stati utili? (orientamento e ricerca del lavoro, valutazione delle competenze, tutoraggio)



5.2 Club dei Mestieri

Il **Club dei Mestieri** è un format a marchio registrato consistente in un percorso di orientamento di gruppo alla ricerca attiva del lavoro, che vuole aiutare i giovani nel loro percorso di ingresso nel mondo del lavoro attraverso attività mirate ad una maggiore **conoscenza di sé** e delle proprie potenzialità e allo sviluppo di **competenze trasversali**.

Nello specifico, il Club dei Mestieri ha consentito ai giovani partecipanti di:

- Aumentare la consapevolezza riguardo alle proprie **attitudini**, stimolandoli alla riflessione sul proprio percorso di vita e professionale;
- Approfondire le *hard e soft skills* necessarie per il mondo del lavoro, con uno specifico focus sulle **competenze trasversali**;
- Avere maggiori **strumenti** per una ricerca del lavoro efficace, attraverso l'utilizzo di piattaforme online, creazione di CV, lettere di presentazione e l'analisi di annunci di lavoro;
- Avere la possibilità di **simulare** dinamiche di **colloqui di lavoro** (individuali e di gruppo) con l'obiettivo di acquisire una maggiore preparazione nell'affrontare le sfide reali del processo di selezione, con particolare attenzione agli aspetti relazionali e alla comunicazione.

È stato creato un ambiente di apprendimento partecipativo e interattivo, in cui i partecipanti hanno avuto la possibilità di condividere esperienze e riflessioni personali, promuovendo un confronto e dialogo costante sia tra i giovani che con orientatori/trici.

Nonostante l'efficacia dell'attività, sia in regione Lombardia che in regione Campania è stata evidenziato come la quantità di ore previste (40h) in alcuni casi abbia rappresentato un disincentivo per i giovani alla partecipazione o al tenerli ingaggiati nell'attività sul lungo periodo. Per questi motivi, riconoscendo l'innovatività e l'importanza del format, si è deciso di valorizzarlo anche nella prossima edizione del progetto, prevedendo però la possibilità di modularne la durata in base alle caratteristiche e alle esigenze del singolo gruppo.

In totale sono stati attivati **21 Club dei Mestieri** a cui hanno partecipato **176 giovani** con un'età in prevalenza fra i 18 e i 24 anni (65%).

5.3 Formazione: Academy e corsi

Il progetto ha permesso di progettare, realizzare e misurare l'efficacia delle **Academy** uno strumento pensato per agevolare l'incontro tra i **giovani e le aziende**, offrendo ai partecipanti un'esperienza stimolante di formazione e avvicinamento al mondo del lavoro e per le aziende un'occasione per sperimentare una nuova modalità di recruiting e di placement ad alto impatto sociale.

Si tratta di un modello di formazione di breve/media durata (fra le 60 e le 120 o ore) che combina **formazione in aula** e **formazione on the job** e, soprattutto, è costruito **in stretta collaborazione con le aziende**, a partire da loro fabbisogno di competenze e dalla volontà di ingaggiarsi in un progetto di placement ad alto impatto sociale.

La co-progettazione del percorso inizia con la definizione del profilo professionale da inserire e del relativo programma formativo, che prevede sempre una formazione, condotta da Mestieri Lombardia, su *soft* e *social skills*; competenze fondamentali per giovani alla prima esperienza lavorativa o con fragilità specifiche. L'azienda con i suoi esperti realizza la formazione tecnica, spesso direttamente in aule messe a disposizione nelle proprie sedi.

Attivazione di 21 Club dei Mestieri, che hanno visto la partecipazione di 176 giovani.

ACADEMY

Uno strumento pensato per agevolare l'incontro tra i giovani e le aziende

- Formazione in aula
- Formazione on the job



In stretta collaborazione con le aziende

I giovani vengono inseriti in azienda all'inizio del percorso formativo. Questo modello garantisce un maggior coinvolgimento dei giovani nel contesto aziendale.

Le Academy si sono dimostrate un modello flessibile, prevedendo una formazione concreta e integrata.

LOMBARDIA

- 10 Academy
- 57 partecipanti coinvolti
- 63% ha proseguito con un'assunzione

Elemento fondamentale delle Academy è che i giovani siano inseriti in azienda **direttamente** all'inizio del percorso formativo (tirocinio o contratti brevi). A seguito della formazione teorica i giovani sono inseriti nel proprio luogo di lavoro, dove proseguono con la formazione *on the job*.

Questo elemento implica un maggiore sforzo in termini di ricerca e selezione e di accompagnamento, ma garantisce un **maggior ingaggio dei giovani** che si sentono immediatamente coinvolti e parte di un contesto aziendale e non dei semplici corsisti, riuscendo a cogliere la parte concreta di quello che fanno. Inoltre, si tratta di una formazione specifica, **concreta ed accessibile**, anche per giovani che sono usciti dai percorsi d'istruzione ordinari e faticerebbero a gestire lunghi periodi in aula.

Le Academy si sono dimostrate **un modello win-win** ovvero efficace per tutti gli attori coinvolti, in quanto:

- si tratta di un modello flessibile costruibile in modo diverso insieme alle aziende e in base ai loro fabbisogni;
- permette di accompagnare i partecipanti durante tutto il percorso con attività di monitoraggio e tutoraggio;
- offre ai giovani a una formazione concreta calata in un contesto aziendale o settoriale specifico, con un possibile sbocco lavorativo immediato;
- può facilmente essere integrato con altre risorse e misure anche pubbliche.

All'interno del progetto sono state attivate in **Lombardia 10 Academy** (di cui 2 School of crafts – Scuole dei mestieri artigiani), con aziende appartenenti a diversi settori, tra cui: metalmeccanico, automotive, cosmetico e retail, tecnologie digitali, agroalimentare, turismo e ospitalità.

In **Lombardia** le Academy hanno coinvolto un totale di **57** partecipanti, di questi il 63% ha proseguito con un'assunzione o un tirocinio presso l'azienda in cui ha svolto l'Academy.

In **Campania** sono state attivate 4 Academy, coinvolgendo un totale di 43 partecipanti. Le aziende coinvolte nelle Academy erano in parte già conosciute e state attivate in precedenza da Mestieri Campania, in parte sono state contattate specificatamente nell'ambito del progetto

Secondo la totalità degli operatori/trici a cui è stato somministrato il questionario le esperienze di formazione, tra cui le Academy, hanno **positivamente** influenzato la preparazione professionale dei giovani NEET coinvolti nel progetto.

Oltre alle Academy sono stati inoltre attivati **7 corsi di formazione breve in aula** (45 partecipanti), su diversi settori tra cui, comunicazione e informatica, educativo e sociale, ristorazione e agroalimentare, integrazione linguistica e culturale. In alcuni casi, i corsi hanno previsto la relativa certificazione delle competenze acquisite.

CAMPANIA

- 4 Academy
- 43 partecipanti coinvolti

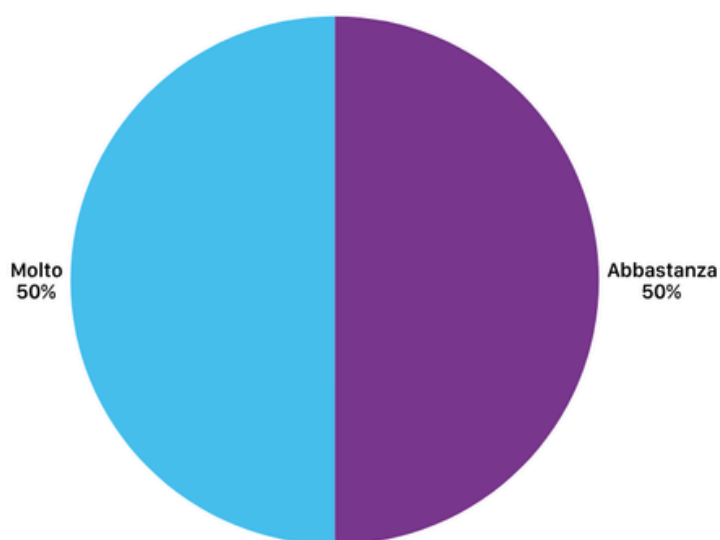
Attivati 7 corsi di formazione breve in aula. 45 partecipanti.

Tipologia	Regione	Descrizione / Argomento	N. di partecipanti
Academy aziendale (2 ed.)	Lombardia	School of Crafts - Tecnico tessile manifatturiero	11
Academy interaziendale (3 ed.)	Lombardia	Confapi - Tecnico metalmeccanico	20
Academy aziendale	Lombardia	Belron / Carglass - Smart Fitter	6
Academy aziendale	Lombardia	VOLVO Trucks - Tecnico meccanico	5
Academy interaziendale	Lombardia	Banconista di macelleria	5
Academy aziendale	Lombardia	San Pellegrino - Ristorazione	4
Academy aziendale	Lombardia, Campania	KIKO - Beauty Advisor	3
Academy interaziendale	Campania	Social media management	7
Academy interaziendale	Campania	Operatore Politiche Attive del Lavoro	8
Academy interaziendale	Campania	Tecnico agricoltura sostenibile	19
Academy interaziendale	Campania	Esperto tecnologia BIM	9
Corso di formazione (2 ed.)	Campania	Animatore sociale	10
Corso di formazione (2 ed.)	Lombardia	Italiano per il lavoro	11
Corso di formazione	Lombardia	Pizzaiolo	5
Corso di formazione	Lombardia	Tecnico informatico	10
Corso di formazione	Lombardia	Design videogiochi	9

Per il 50% degli operatori/trici intervistati/e le esperienze formative hanno contribuito in maniera molto positiva alla preparazione professionale dei giovani

Nel questionario dedicato agli operatori e alle operatrici che hanno partecipato al progetto è stato chiesto quanto ritenessero che le esperienze formative pratiche in azienda, tra cui le Academy, avessero contribuito alla preparazione professionale dei giovani NEET coinvolti nel progetto. Tra il campione degli/lle operatori / operatrici rispondenti **per il 50% le esperienze formative hanno contribuito in maniera molto positiva**. Questo dato evidenzia la buona riuscita delle Academy aziendali, non solo in termini di occupabilità ma anche di soddisfazione del servizio offerto.

Ritieni che esperienze formative pratiche in azienda, come le Academy, abbiano contribuito alla preparazione professionale dei giovani NEET coinvolti nel progetto?



Le Academy si sono distinte per la capacità di motivare i giovani, coinvolgendo le aziende e aiutandole a comprendere le nuove generazioni, sperimentando modelli di inserimento inclusivi.

Inoltre, un operatore/trice intervistato/a alla domanda “quali ritieni siano stati i principali punti di forza delle Academy” ha affermato che le Academy si sono distinte per la capacità di motivare i giovani, hanno proposto percorsi flessibili, concreti e personalizzati. Inoltre, le Academy hanno coinvolto le aziende in un dialogo costruttivo aiutandole a comprendere le nuove generazioni e a sperimentare modelli di inserimento inclusivi. L'operatore/trice afferma inoltre che la struttura modulare e il focus su competenze trasversali hanno favorito un ingresso graduale nel mondo del lavoro, riducendo il rischio di abbandono. Il format delle Academy è risultato dunque vincente ed è stato ampliato e consolidato nel corso del progetto, rappresentando la giusta modalità di contatto diretto tra giovani e aziende e di aggancio per successivi inserimenti lavorativi.

5.4 Attività specifiche a supporto di giovani NEET vulnerabili

Quello dei NEET è un mondo molto variegato al cui interno vi sono anche giovani che presentano vulnerabilità specifiche, legate ad una molteplicità di fattori (insicurezza socio-economica, fragilità psicologica, isolamento sociale, contesti familiari instabili, mancanza di servizi di sostegno, ecc.), e che necessitano di maggior supporto.

Il progetto IN-JOBs4NEETS ha dedicato un focus particolare alla **vulnerabilità giovanile**, sviluppando alcune attività con enti e organizzazioni specializzate in questo ambito da diversi punti di vista, ovvero:

- **La Cooperativa Sociale Hikikomori:** una cooperativa sociale di Milano che si occupa dello studio, analisi e terapia di nuove dipendenze patologiche e di problematiche relazionali. Nello specifico si occupa di *hikikomori*, termine utilizzato in ambito psicologico e sociologico per riferirsi a una condizione di isolamento sociale estremo e prolungato in cui la persona, i giovani in particolare, si ritirano completamente dalla vita sociale.
- **La Cooperativa Sociale Minotauro:** con sede a Milano, promuove progetti di prevenzione, interventi nelle scuole, ricerca, formazione e supervisione, analisi istituzionale e gestisce servizi psicosociali in collaborazione con Enti Locali, Aziende sanitarie e Istituzioni scolastiche.
- **Fondazione Bullone:** una fondazione no profit che attraverso il coinvolgimento e l'inclusione lavorativa di ragazzi che hanno vissuto o vivono un percorso di malattia, promuove la responsabilità sociale di individui, organizzazioni e aziende.

In collaborazione con la Cooperativa Hikikomori è stata pensato e avviato un percorso di formazione dedicato ai giovani usciti da un'esperienza di ritiro e isolamento sociale. Il corso, incentrato sulla **progettazione e programmazione di videogiochi**, è stato condotto da **Tech7**, una piccola organizzazione no-profit di giovani ingegneri informatici che offre corsi di alfabetizzazione informatica. La formazione ha avuto una durata totale di **72 ore**, comprese 12 ore dedicate alle *soft skills*. Hanno partecipato **9 ragazzi** che, aldilà delle competenze tecniche, «hanno avuto la possibilità di conoscersi tra loro e creare legami di amicizia», spiega la tutor di Mestieri Lombardia. Al termine del percorso, alcuni partecipanti hanno scelto di proseguire con una formazione specialistica nell'ambito della programmazione.

SUPPORTO A NEET VULNERABILI

Realizzazione di attività specifiche dedicate a giovani in situazione di maggiore fragilità e isolamento sociale.

COOPERATIVA HIKIKMORI

Corso di progettazione programmazione di videogiochi

MINOTAURO

Le attività hanno permesso di consolidare il lavoro di rete e hanno consentito di comprendere al meglio le fragilità dei giovani

Con il **Minotauro** sono stati avviati dei percorsi di presa in carico individuale di giovani alla conclusione del loro percorso di terapia/supporto psicologico. Nello specifico, la cooperativa Minotauro ha provveduto a segnalare a Mestieri Lombardia giovani NEET da loro presi in carico e che necessitavano di un supporto dedicato all'orientamento lavorativo. Sono stati attivati percorsi di **orientamento** professionale e bilancio delle competenze, individuando anche eventuali gap formativi e opportunità professionali alternative. Il percorso ha incluso anche momenti pratici, come la simulazione di colloqui, consentendo ai giovani di apprendere competenze pratiche sfruttabili per la ricerca attiva di un impiego e di opportunità di formazione. Secondo un'operatrice di Mestieri Lombardia: "La collaborazione è stata positiva e il lavoro di rete portato avanti è risultato utile. Il supporto tra psicologi, educatori e operatori dei servizi al lavoro ha rappresentato un valore aggiunto."

Infine, insieme ad un gruppo di giovani seguiti da **Bullone** è stato organizzato un **Club dei Mestieri** dedicato e personalizzato in base alle esperienze specifiche dei partecipanti. Queste attività hanno permesso di evidenziare l'importanza di un lavoro di rete solido e costante come base per favorire l'inserimento lavorativo e/o formativo di giovani in situazione di vulnerabilità.

5.5 Podcast: *Work your talent*

Sempre in collaborazione con **Fondazione Bullone**, è stato realizzato il **Podcast "Work your talent"**, un'iniziativa innovativa e coinvolgente che ha avuto come obiettivo principale l'offrire una piattaforma di riflessione per i giovani in cui le loro esperienze e le loro storie si sono intrecciate con competenze tecniche e consigli pratici forniti da esperti del mercato del lavoro.

La realizzazione del podcast, tra maggio e dicembre 2024, ha seguito un processo strutturato in tre fasi principali: ideazione e raccolta delle testimonianze, registrazione e produzione, editing e distribuzione.

Il podcast ha visto il coinvolgimento di 4 giovani, presi in carico all'interno del progetto da Mestieri Lombardia, che hanno avuto l'opportunità di raccontare le proprie esperienze di avvicinamento al mondo del lavoro. I giovani sono diventati i protagonisti di una narrazione collettiva che ha messo in luce le sfide, le difficoltà e le opportunità legate all'ingresso nel mondo professionale.

IL PODCAST "WORK YOUR TALENT"

In collaborazione con
Fondazione Bullone.

I **5 episodi** del podcast affrontano ognuno un aspetto cruciale del percorso dei giovani nel contesto lavorativo. In particolare, sono stati esplorati temi come l'identità professionale, la conoscenza e consapevolezza delle proprie competenze, i falsi miti sui giovani, e il concetto di talento, spesso erroneamente associato solo a doti naturali e non riconosciuto come frutto di impegno e formazione. Ogni episodio ha offerto spunti di riflessione sui pregiudizi legati all'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, puntando a cambiare la percezione comune e a rafforzare la consapevolezza delle **reali potenzialità** che ogni giovane può esprimere.

Il podcast ha voluto sfidare gli stereotipi sui giovani e ha incoraggiato la valorizzazione del **talento individuale**, sottolineando come per i giovani sia fondamentale non solo il possesso di competenze tecniche, ma anche saper esprimere le proprie attitudini e passioni in modo autentico e coerente con le esigenze del mercato. Il messaggio che si è voluto diffondere è che, sebbene il mondo del lavoro spesso risulti distante, estraneo o addirittura spaventoso, con il giusto supporto, si può affrontare con **fiducia e preparazione**.

5.6 Hub dei Talenti

Insieme all'Università degli Studi di Milano a marzo 2024 è stato attivato l'**Hub dei Talenti** presso Spazio Off Campus del Politecnico di Milano nel quartiere San Siro/Selinunte, uno Spazio polifunzionale nato per favorire processi di **inclusione** in un'area della città di Milano con un'elevata percentuale di cittadini/e di origine straniera. Fra questi, numerosi giovani intorno ai vent'anni, da più o meno tempo residenti in Italia, che fanno fatica ad inserirsi nel mondo del lavoro. L'Hub è nato con l'intento di aiutarli in questo percorso anche attraverso la partecipazione ad attività di formazione. Si è così attivato uno **sportello settimanale** presso cui i giovani, dopo una prima intervista conoscitiva, sono stati presi in carico da Mestieri Lombardia e/o dall'Università Statale, nel caso in cui necessitassero di supporto legale.

- 5 episodi
- 4 giovani coinvolti

Il podcast ha voluto sfidare gli stereotipi sui giovani, puntando a rafforzare la consapevolezza sulle loro reali potenzialità.

HUB DEI TALENTI

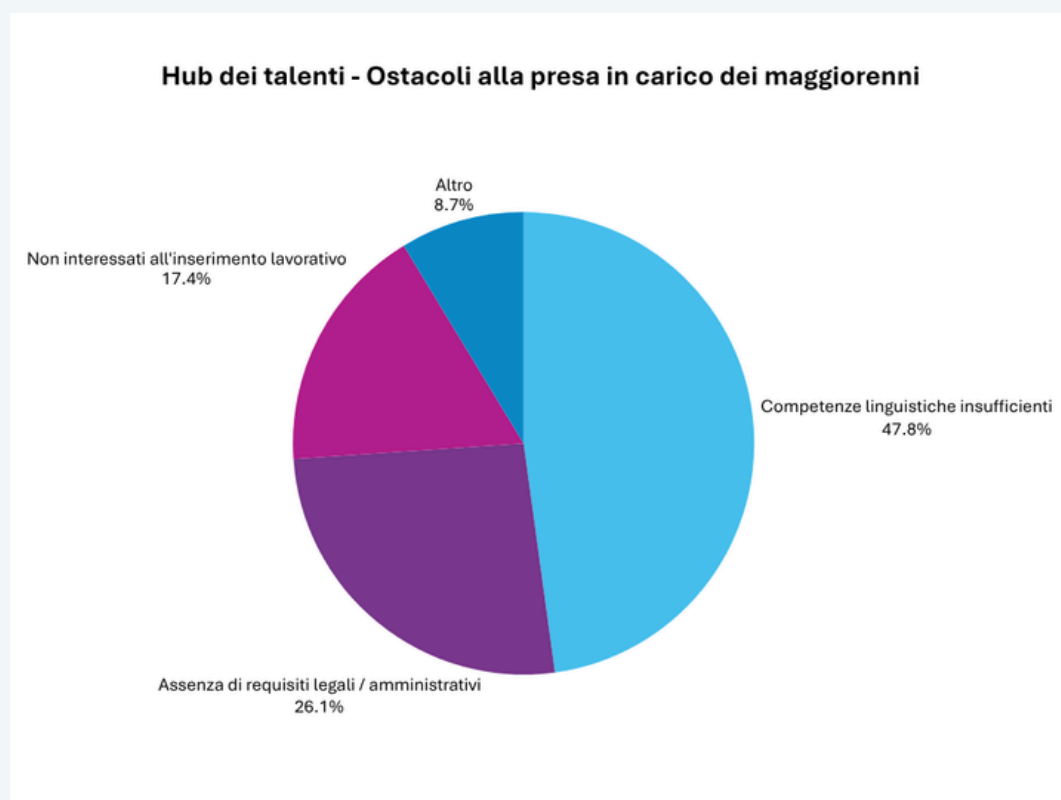
*In collaborazione con
l'Università degli Studi
di Milano*

- Attivazione di uno sportello settimanale
- 60 giovani intercettati
- 17 coinvolti in corsi di italiano
- Realizzazione di 1 Club dei Mestieri

Lo sportello è stato visitato da 60 giovani, tutti di origine straniera. Di questi, circa 17 sono stati coinvolti in corsi di italiano (il 68% dei giovani intercettati ha espresso il bisogno di rafforzare le proprie competenze linguistiche) e in un Club dei Mestieri, realizzati all'interno dello stesso Hub.

I principali **ostacoli all'inserimento lavorativo** sono stati di ordine legale o amministrativo in quanto il 25% degli utenti compresi nel target non era in possesso di un regolare permesso di soggiorno o non possedeva la documentazione necessaria alla presa in carico all'interno delle Politiche Attive del Lavoro regionali; a fronte di un bisogno urgente di accesso a un impiego e ad un reddito, e di un minor interesse verso percorsi formativi e processi formali di accompagnamento al lavoro. I giovani con problematiche di natura legale sono stati intercettati e allo **sportello WeMi**, la piattaforma di Welfare del Comune di Milano, con l'obiettivo di seguirli nella costruzione di un percorso migratorio regolare.

Gli **ostacoli** all'inserimento lavorativo sono stati prevalentemente di ordine legale o amministrativo

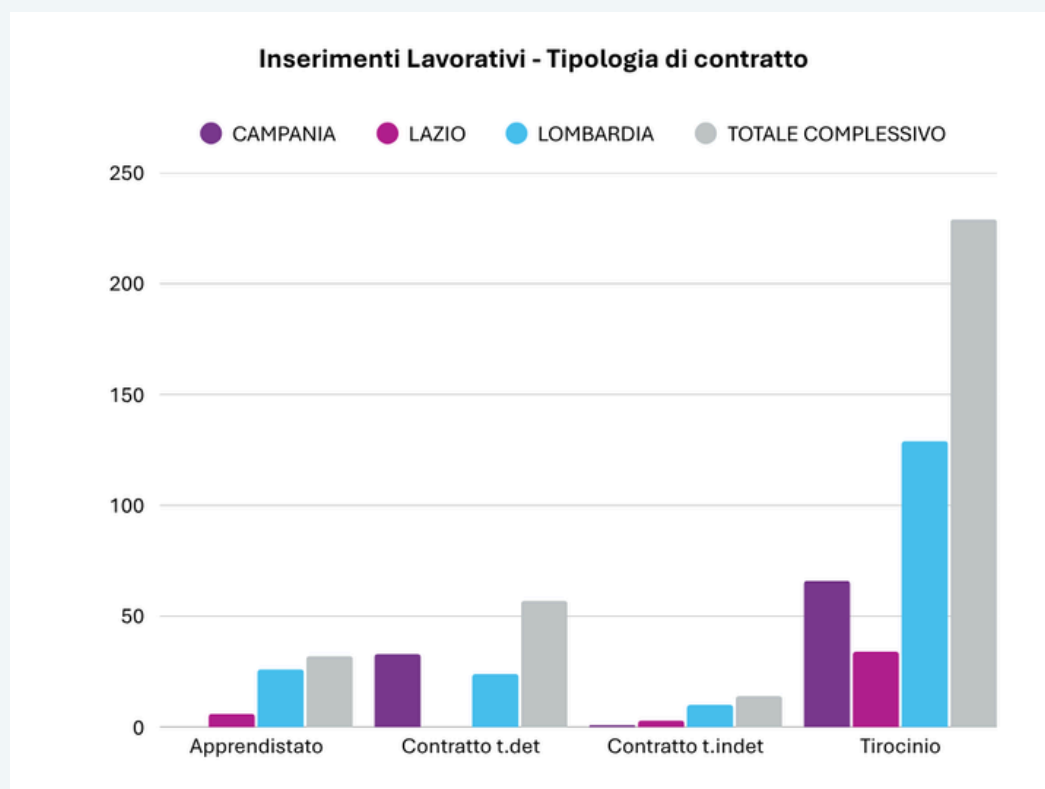


6. I risultati e gli output del progetto

I dati di monitoraggio raccolti nel corso delle attività mostrano una **pluralità di tipologie contrattuali attivate**, confermando la capacità del progetto di adattarsi ai diversi contesti produttivi e ai bisogni individuali dei beneficiari.

Nel complesso, sono stati attivati **332** percorsi di inserimento lavorativo, distribuiti in modo diversificato tra:

- 229 Tirocini
- 32 Contratti di apprendistato;
- 57 Contratti a tempo determinato;
- 14 Contratti a tempo indeterminato;



L'elevata **eterogeneità delle forme contrattuali** è indice della flessibilità del modello progettuale, capace di attivare risposte occupazionali coerenti sia con le esigenze delle aziende sia con i livelli di preparazione e le aspettative dei giovani coinvolti.

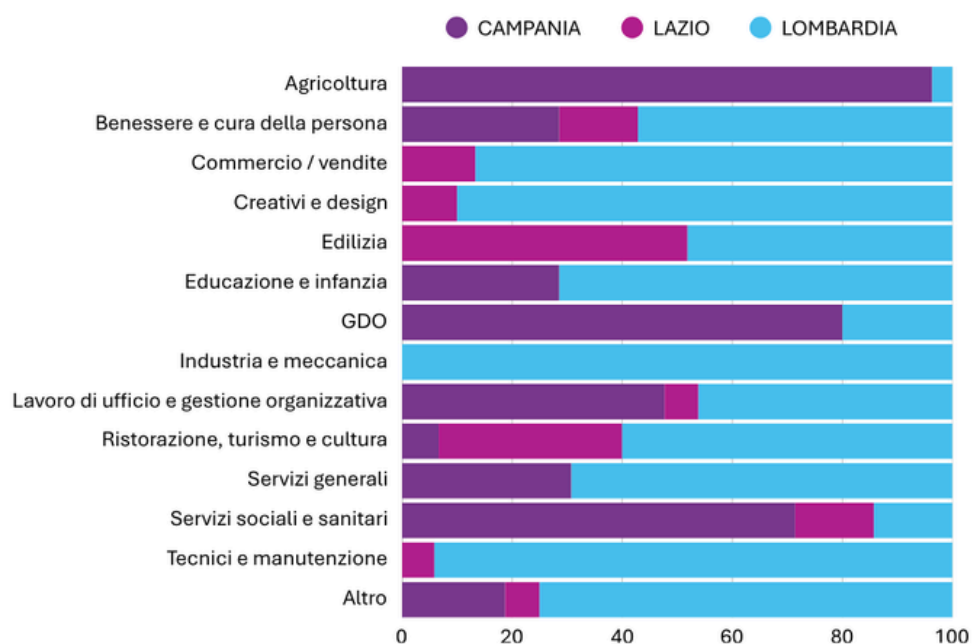
Dal punto di vista settoriale, i principali ambiti di inserimento sono stati:

- Lavoro di ufficio e gestione organizzativa (21%);
- Industria e meccanica (18%);
- Terziario: servizi generali, sociali e sanitari (13%);
- Ristorazione, turismo e cultura (9%).

ETEROGENEITA' DELLE FORME CONTRATTUALI

Indice di flessibilità del modello progettuale

Inserimenti lavorativi - Distribuzione Settoriale



I dati evidenziano un'eterogeneità di settori lavorativi coinvolti e di opportunità attivate, evidenziando la capacità del progetto di dialogare con un tessuto imprenditoriale composito.

Questi dati evidenziano un ampio spettro di opportunità attivate e la capacità del progetto di dialogare con un tessuto imprenditoriale composito.

Le esperienze di inserimento, monitorate anche attraverso percorsi di tutoraggio hanno favorito non solo l'occupazione, ma anche l'acquisizione di **competenze trasversali e professionali**, contribuendo alla costruzione di percorsi lavorativi più stabili e alla riduzione del rischio di marginalità dei giovani coinvolti.

Rilevante come alcuni settori risultino fortemente **regionalizzati**, come "industria e meccanica" in Lombardia, o "agricoltura" in Campania.

In termini di età gli scostamenti più rilevanti, con una prevalenza dei giovani fra i 18 e i 24 anni, si riscontrano nei settori "educazione e infanzia" (100%), "grande distribuzione" (100%), "industria e meccanica" (73%), "lavoro di ufficio e gestione organizzativa" (63%), e "tecnici e manutenzione" (71%).

La distribuzione di genere mostra una maggiore **componente femminile** nei "servizi sociali e sanitari" (86%), "educazione e infanzia" (100%) e "lavoro di ufficio e gestione organizzativa" (60%).

Output previsti e output realizzati

OUTPUT	PREVISTO	REALIZZATO
Candidature raccolte	500	638
NEET presi in carico	250	524
Inserimenti lavorativi	200	332 di cui: 189 - Lombardia 43 - Lazio 100 Campania
Tirocini	80	229
Contratti di altro tipo	120	103
NEET coinvolti in attività formative	150	145 100 in Academy 45 in corsi ordina
Aziende coinvolte nei percorsi	125	215

Il progetto ha permesso la presa in carico e l’inserimento lavorativo di **un numero maggiore** di giovani rispetto al preventivato, questo anche grazie all’integrazione con altre progettualità e/o misure pubbliche. Il **tirocinio** si conferma lo strumento di inserimento prevalente, soprattutto in caso di vulnerabilità specifiche o di giovani con basso titolo di studio e/o assenza di esperienze pregresse. I risultati dimostrano, infine, la **difficoltà** di coinvolgere in giovani in percorsi formativi che appaiono slegati da effettive e concrete prospettive occupazionali e sono percepiti come un “rischio di perdere del tempo”

7. Gli outcome del progetto

Guardando all’esito occupazionale di medio/lungo periodo, dei 332 percorsi di inserimento lavorativo promossi all’interno del progetto circa il **37%** è stato trasformato in un’occupazione stabile (apprendistato, tempo determinato, tempo indeterminato) prima o durante la conclusione del progetto, percentuale che si riscontra anche per i partecipanti alle Academy (37 giovani su 100).

Da evidenziare anche come **103** giovani siano stati inseriti direttamente con un contratto di assunzione, a seguito dei servizi di orientamento e/o di formazione, a riprova della centralità del lavoro svolto nella personalizzazione dei percorsi.

OUTPUT

- Inserimento di un numero maggiore di giovani rispetto a quanto preventivato
- Tirocinio come forma di inserimento prevalente

OUTCOME

- Il 37% dei 332 percorsi di inserimento lavorativo è stato trasformato in un’occupazione stabile

Le principali attività economiche presso cui sono avvenute tali assunzioni dirette sono:

- Industria e meccanica
- Lavoro di ufficio e gestione organizzativa
- Agricoltura
- Servizi sociali e sanitari
- Benessere e cura della persona

Questo dato conferma l'**eterogeneità dei settori coinvolti**, la varietà dei profili professionali dei partecipanti e la capacità del progetto di rispondere ai fabbisogni reali del mercato del lavoro.

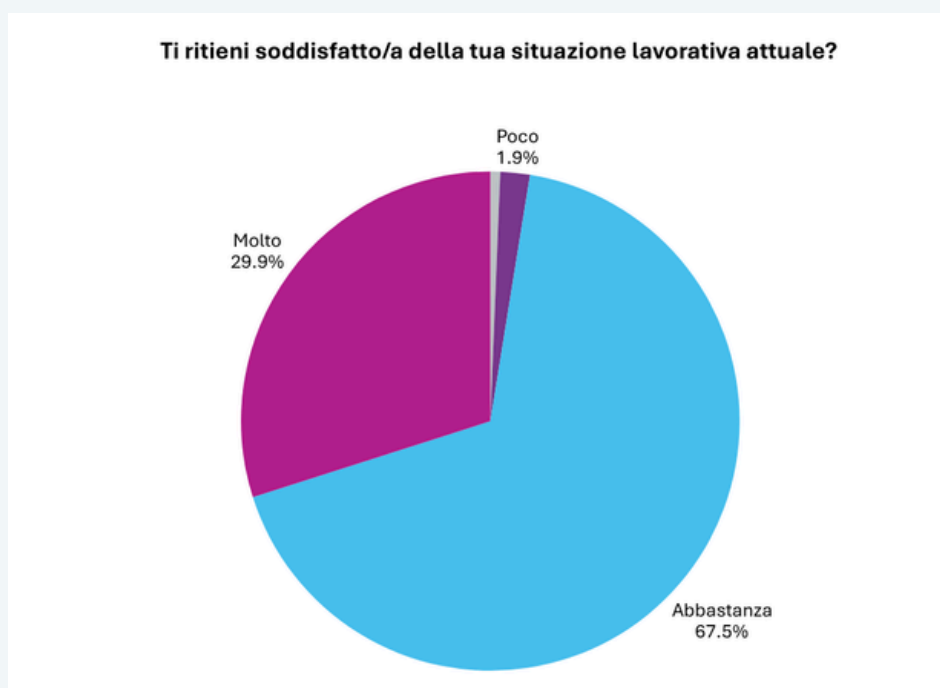
7.1 Soddisfazione e impatto percepito dai beneficiari

Per valutare gli esiti soggettivi dell'esperienza, è stato somministrato un questionario di soddisfazione ai giovani che hanno partecipato al progetto. I risultati confermano **un effetto trasformativo positivo** su più livelli.

- Il **60%** dei giovani ha definito il percorso intrapreso nell'ambito del progetto "abbastanza utile" e il 38% "molto utile", segnalando un alto grado di utilità percepita rispetto alla crescita professionale e personale.
- Il **67,5%** si dichiara "abbastanza soddisfatto" della propria **situazione lavorativa** attuale, mentre il 29,9% si definisce "molto soddisfatto".
- Il 56% degli intervistati ha affermato che la propria **situazione economica** è "abbastanza" migliorata, mentre per il **42%** è "molto migliorata" rispetto alla condizione di partenza.

I dati devono essere letti anche alla luce del profilo dei beneficiari: giovani in condizione di inoccupazione o disoccupazione, spesso lontani da percorsi formativi e lavorativi, con un grado variabile di vulnerabilità.

- Il 67,5% si dichiara abbastanza soddisfatto della sua attuale situazione lavorativa, il 29,9% è molto soddisfatto
- Per il 42% la propria situazione economica è molto migliorata rispetto alla condizione di partenza

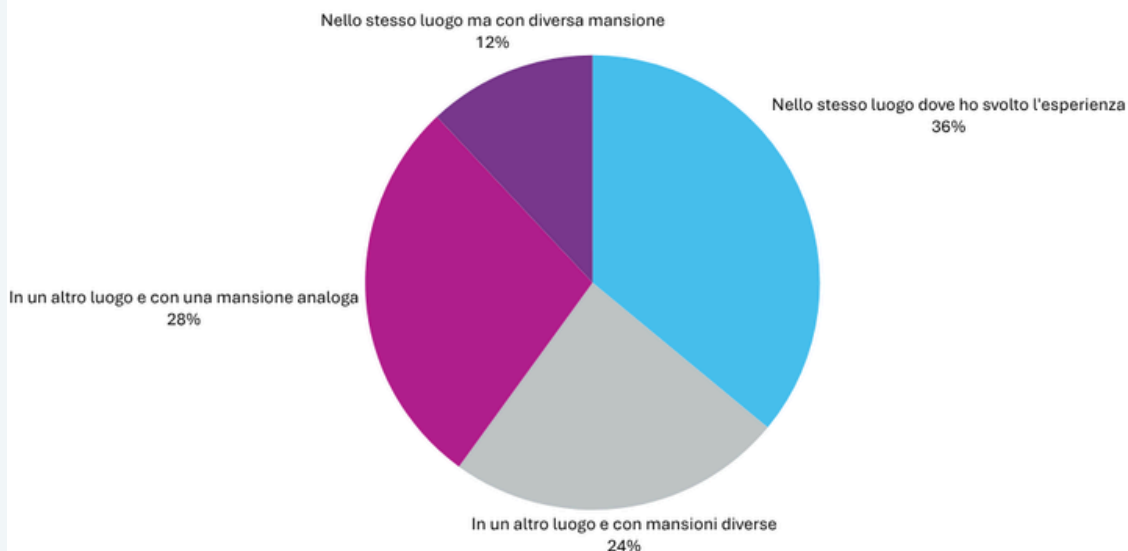


Il questionario ha indagato anche **la permanenza occupazionale** dei giovani coinvolti, dopo l'esperienza di inserimento:

- Il 36% è attualmente occupato nello stesso luogo e con la stessa mansione dell'inserimento iniziale;
- Il 28% è impiegato in un'altra azienda ma con mansione simile;
- Il 24% ha cambiato sia luogo che mansione;
- Il 12% lavora nello stesso luogo ma con una mansione diversa.

Il dato indica una buona coerenza tra percorso svolto e occupazione successiva, a testimonianza dell'efficacia dell'accompagnamento e della qualità del *matching* tra profilo e contesto aziendale.

Se sei occupato/a: dove sei attualmente occupato/a?



Infine, è stato chiesto ai giovani se sentissero il bisogno di ulteriori azioni di supporto:

- Il 42% ha espresso il desiderio di ricevere strumenti per la gestione dello stress e supporto emotivo;
- Il 35% ha dichiarato di aver ancora bisogno di supporto nella ricerca del lavoro;
- Il 26,1% ha manifestato interesse per una formazione ulteriore su competenze specifiche;
- Il 15,3% necessita di orientamento lavorativo;
- L'8,3% ha espresso interesse di formazione su competenze generali (lingua italiana, competenze digitali...);
- Solo il 10% ha affermato di non necessitare di ulteriori interventi.

PERMANENZA OCCUPAZIONALE

La buona coerenza tra percorso svolto e occupazione attuale testimonia l'efficacia dell'accompagnamento e un *matching* efficace

IL BISOGNO DI ULTERIORE SUPPORTO

- Gestione dello stress e supporto emotivo
- Ricerca di lavoro
- Formazione specifica

**200 IMPRESE
COINVOLTE**

**MOLTEPLICITA'
DI SETTORI
ECONOMICI**

La pluralità di soggetti coinvolti ha permesso di ampliare le opportunità occupazionali e diversificare le proposte sulla base dei bisogni della persona

Accanto agli esiti positivi raggiunti, permangono bisogni di accompagnamento di medio periodo, soprattutto sul piano motivazionale ed emotivo. Il dato offre un'indicazione utile per progettare interventi futuri, con un'attenzione più generale al benessere psicologico.

8. Il ruolo delle imprese

Uno degli outcome più rilevanti a livello sistemico del progetto è stato il **coinvolgimento attivo delle imprese** nei territori di attuazione. Il progetto ha saputo attivare e consolidare un dialogo virtuoso con il mondo produttivo, coinvolgendo un numero significativo di piccole e medie imprese nei percorsi di formazione, accoglienza e inserimento lavorativo dei giovani NEET.

Sono state coinvolte oltre **200 imprese**, appartenenti a una molteplicità di **settori** economici e **tipologie** organizzative: dal manifatturiero alla logistica, dal commercio ai servizi ambientali, dalla ristorazione al terzo settore.

Accanto a numerose medie imprese, caratterizzate da un'organizzazione strutturata e da un buon potenziale di assorbimento occupazionale, si è registrata una presenza significativa di enti del terzo settore e di cooperative sociali, a conferma del ruolo attivo giocato dall'**economia sociale** nei percorsi di inclusione lavorativa.

Questa pluralità di soggetti coinvolti ha rappresentato un punto di forza del progetto, consentendo di ampliare le opportunità occupazionali e di diversificare le proposte in base alle caratteristiche e ai bisogni dei giovani beneficiari. Inoltre, diverse realtà aziendali hanno scelto di avviare più di un percorso di inserimento lavorativo nel corso del progetto.

Le aziende hanno riconosciuto alcuni vantaggi derivanti dalla partecipazione al progetto. In particolare:

- la possibilità di formare giovani risorse in linea con i propri bisogni, attraverso tirocini strutturati o percorsi in Academy;
- un accompagnamento nella selezione e nel tutoraggio da parte degli operatori del progetto, che ha ridotto il rischio e il carico organizzativo per le imprese;
- una maggiore consapevolezza sul ruolo sociale dell'impresa, soprattutto rispetto all'inclusione lavorativa di giovani.

I riscontri raccolti dai **partner territoriali** indicano che molte imprese hanno espresso interesse a mantenere attiva la collaborazione anche oltre la fine del progetto. Tra le pratiche più sperimentate nel rapporto con le imprese si segnalano quelle ritenute maggiormente efficaci:

- le **Academy** aziendali hanno consentito di **formare** giovani in modo **mirato**, aumentando le probabilità di assunzione e di tenuta nel tempo;
- la presenza di **tutor di progetto**, che hanno svolto un ruolo di mediazione e facilitazione, accompagnando sia il giovane che l'impresa;
- la **flessibilità** nella costruzione dei percorsi, che ha permesso di adattare durata, contenuti e modalità formative alle caratteristiche dei giovani e alle necessità produttive delle aziende;
- il **coinvolgimento delle imprese** nei processi di orientamento, ad esempio durante i Club dei Mestieri, e il rafforzamento delle competenze trasversali propedeutico all'ingresso in azienda.

Le assunzioni a seguito dei percorsi di inserimento – avvenute in una percentuale significativa di casi presso le stesse aziende ospitanti – dimostrano l'impatto del modello adottato.

9. Da Outcome ad Impatto

Già a pochi mesi dalla conclusione, emerge un quadro complessivamente positivo in termini di impatto, tanto a livello individuale quanto organizzativo e territoriale.

I giovani coinvolti hanno percepito un miglioramento della propria condizione economica e una maggiore facilità di accesso al mercato del lavoro. Alla domanda sul grado di soddisfazione rispetto al progetto, il 51,6% dei partecipanti si è dichiarato “abbastanza soddisfatto” e il 48,4% “molto soddisfatto”.

Ancor più rilevante è il dato relativo all'aumento della fiducia nelle proprie capacità professionali: il 52,2% ha dichiarato di sentirsi “abbastanza” più fiducioso, mentre il 47,8% “molto”. Il progetto ha funzionato non solo come strumento di attivazione lavorativa, ma anche come leva motivazionale e di empowerment.

I VANTAGGI PER LE AZIENDE

- Formare giovani in base ai propri bisogni
- Misure di accompagnamento
- Acquisire consapevolezza sul proprio ruolo sociale

RISULTATI IN TERMINI DI IMPATTO

- Miglioramento della propria condizione economica
- Riduzione delle barriere di accesso al mercato del lavoro
- Maggiore fiducia nelle proprie capacità professionali

Il progetto ha aiutato a ridurre il rischio di marginalizzazione e disoccupazione sul lungo periodo.

Alla domanda “Senza questo progetto, quale pensi sarebbe stata la tua situazione lavorativa attuale?”, il 54,1% dei rispondenti ha indicato che la situazione sarebbe stata incerta, il 19,1% ha affermato che sarebbe stato disoccupato, mentre il 26,1% ha affermato che probabilmente avrebbe seguito un percorso di formazione. Questi dati suggeriscono che il progetto **ha ridotto** il rischio di marginalizzazione e disoccupazione di lungo periodo, contribuendo alla tenuta sociale e alla partecipazione economica dei giovani.

Anche **il personale** coinvolto nel progetto ha espresso valutazioni positive. Il 33% degli operatori e delle operatrici ha valutato il progetto “molto efficace” e il 66% “abbastanza efficace”. L’83% ritiene che il progetto abbia “abbastanza” supportato i giovani NEET nella transizione dal percorso formativo al lavoro, mentre il 16% lo giudica totalmente efficace. Queste valutazioni segnalano **un forte riconoscimento del valore dell’approccio adottato**, pur lasciando emergere spazi per un ulteriore rafforzamento, in particolare nella fase di transizione tra formazione e ingresso in azienda.

Infine, si rileva la potenzialità del progetto nel generare ricadute sistemiche anche a livello organizzativo e territoriale.

Tra i principali cambiamenti prodotti si evidenziano:

- un approfondimento della conoscenza del target NEET, con attività costruite ad hoc;
- lo sviluppo di nuove capacità di interazione con le imprese, in particolare attraverso le Academy aziendali;
- maggiore consapevolezza da parte delle aziende del loro ruolo nei percorsi di inclusione giovanile;
- il rafforzamento delle organizzazioni promotrici per cui, come testimoniano le interviste a operatori/trici, il progetto ha rappresentato un'occasione per accrescere le competenze interne, creare reti interregionali e sperimentare modelli di intervento innovativi;
- la sperimentazione di strumenti e modelli replicabili, con un impatto positivo sulla capacità di presa in carico e attivazione dei giovani a rischio.

Il **rafforzamento** delle **collaborazioni** tra agenzie per il lavoro, enti locali, imprese e cooperative ha alimentato una cultura della corresponsabilità nella presa in carico dei giovani NEET, aprendo la strada a un modello di intervento **sostenibile e riproducibile** in futuro. In un contesto complesso e frammentato, il progetto ha saputo intercettare, coinvolgere e attivare centinaia di giovani, promuovendone la partecipazione a percorsi personalizzati di orientamento, formazione e inserimento lavorativo.

La valutazione complessiva, basata su dati di monitoraggio, analisi qualitative e questionari somministrati a operatori/trici e giovani beneficiari, evidenzia **un impatto positivo su tre livelli**: individuale (occupabilità e fiducia dei giovani), organizzativo (rafforzamento delle agenzie per il lavoro coinvolte) e sistemico (maggiore collaborazione tra attori territoriali di diversa natura).

Il progetto ha inoltre confermato l'importanza di strategie che uniscano prossimità territoriale, flessibilità operativa e approccio personalizzato, favorendo modelli di governance territoriale collaborativi. Tutti elementi, in particolare quest'ultimo, che rappresentano il punto di partenza per lo sviluppo delle azioni della nuova progettualità **IN-JOBs&Co**. La terza edizione del progetto, avviata a gennaio 2025, ha visto tra le prime iniziative proposte il lancio della Call To Action "Local Activation N(E)ET", che invita enti del terzo settore e gruppi informali under30 che lavorano con i giovani alla realizzazione di progettualità locali innovative dedicate all'empowerment, alla partecipazione e all'inclusione attiva dei giovani NEET in Lombardia.

IMPATTO POSITIVO SU TRE LIVELLI

- Individuale
- Organizzativo
- Sistemico

Il progetto ha confermato l'importanza di strategie che uniscano prossimità territoriale, flessibilità operativa e approccio personalizzato, favorendo modelli di governance territoriale collaborativi.