

Servizi one-stop-shop per l'integrazione socio-professionale dei giovani NEET attraverso i programmi ALMA e JobDirect. Lezioni apprese e piani futuri.



Rapporto pubblicato nel marzo 2025

Ringraziamenti

Questo rapporto è stato compilato da ENSIE, il Network Europeo delle Imprese Sociali di Inserimento (European Network of Social Integration Enterprises) nell'ambito del progetto "**JobDirect for NEET Youth within the ALMA Initiative**", coordinato da ADV Romania in partnership con INFOR ELEA - Italia, e Consorzio Nazionale CGM - Italia, e finanziato dall'Unione Europea nell'ambito della Social Innovation Initiative +.

Autori: Patrizia Bussi, Direttrice, ENSIE e Camille Herlaut, Project Assistant, ENSIE

Quality check del progetto: Patrizia Bussi, Direttrice, ENSIE; Angela Achîței, Presidente, ADV Romania, e Ramona Marian, Project Manager, ADV Romania.

Grazie alla dedizione e alla collaborazione dei partner dell'iniziativa "JobDirect for NEETs within ALMA", che hanno contribuito con le loro competenze, il loro tempo e il loro impegno nel supportare i partecipanti durante le attività del progetto.

ADV Romania, in qualità di coordinatore del progetto, ha svolto un ruolo fondamentale grazie alla sua leadership, alla sua esperienza e al suo costante impegno per l'integrazione sociale e professionale dei NEET. Un sincero apprezzamento va al Consorzio CGM e a INFOR ELEA, il cui impegno e la cui partnership sono stati fondamentali per creare esperienze lavorative significative per i partecipanti. Un ringraziamento particolare va ai supervisor delle aziende ospitanti, che con la loro guida, la loro pazienza e il loro sostegno hanno aiutato i partecipanti a portare a termine con successo i loro stage.

Desideriamo inoltre estendere i nostri più sentiti ringraziamenti ai dieci partner nazionali che hanno aderito al progetto in Romania, credendo nella sua missione e impegnandosi a promuoverne e diffonderne ulteriormente i risultati. Questi preziosi interlocutori sono:

1. Bucovina Institute
2. Camera di Commercio di Iasi
3. Agenzia per il lavoro della Contea di Iasi
4. Federazione delle organizzazioni non governative per i servizi sociali
5. Direzione generale dell'assistenza sociale e della protezione dell'infanzia Iasi
6. Agenzia di sviluppo regionale del Nord-Est
7. Prefettura della Contea di Iasi
8. Rete rumena di imprese sociali di integrazione lavorativa (RISE)
9. Direzione dell'assistenza sociale Iasi
10. Ambasciata della Sostenibilità in Romania

Il loro coinvolgimento e il loro sostegno sono stati essenziali per l'attuazione e la sostenibilità a lungo termine dell'iniziativa a livello nazionale.

Infine, desideriamo esprimere il nostro più sentito apprezzamento ai giovani partecipanti a questo progetto. Il loro coraggio, la loro determinazione e la loro resilienza nell'abbracciare nuove sfide, nell'adattarsi ad ambienti sconosciuti e nell'impegnarsi per la loro crescita personale e professionale sono stati di grande ispirazione.

Questa iniziativa testimonia il potere della collaborazione, della dedizione e della visione condivisa nel promuovere l'inclusione sociale e professionale dei NEET. Attendiamo con ansia le future collaborazioni e iniziative che continueranno a sostenere i giovani nella costruzione di un futuro più luminoso".

Sommario

Ringraziamenti	2
Elenco di abbreviazioni e acronimi	5
Sintesi	6
1. Introduzione	10
1.1. Contesto del progetto	10
1.2. Il contesto	12
1.3. Metodologia di misurazione e valutazione	19
2. Profilo del gruppo target	23
2.1. Informazioni di base sui partecipanti e sui fattori socioeconomici	23
2.2. Barriere prima della mobilità	25
3. Descrizione dei due approcci (WISE vs. Aziende tradizionali)	29
3.1. Presentazione dei due partner ospitanti	29
3.1.1. CONSORZIO NAZIONALE CGM	29
3.1.2. INFOR ELEA	29
3.2. Servizi offerti	29
3.3. Differenze di implementazione	33
4. Valutazione pre e post mobilità	35
4.1. Progressi e sviluppo delle competenze dei partecipanti	35
4.1.1. Sviluppo delle competenze: Una panoramica comparativa	35
4.1.2. Sostegno e guida: Valutazione della mentorship.....	37
4.1.3. Impatto dello stage: Crescita personale e sviluppo della carriera	40
4.2. Soddisfazione e esperienza complessiva del programma	41
4.2.1. Soddisfazione dei partecipanti e esperienza complessiva del programma	41
4.2.2. Soddisfazione dei team di progetto e dei supervisor delle aziende ospitanti e esperienza complessiva nell'ambito del programma	47
5. Analisi comparativa dell'impatto e delle sfide principali nell'ambito del progetto	48
5.1. Misurare l'impatto e il successo	48
5.2. Barriere e sistemi di supporto	50
5.2.1. Prospettiva dei partecipanti.....	52
5.2.2. ADV Romania come promotore del progetto	54
5.2.3. Consorzio CGM (WISE - Milano)	55
5.2.4. INFOR ELEA (Aziende tradizionali - Torino)	55

6. Confronto dei risultati	57
6.1. Risultati in termini di occupazione, istruzione e formazione.....	57
6.1.1. Analisi comparativa: Milano (WISE)	60
6.1.2. Analisi comparativa: Torino (Aziende tradizionali)	61
6.2. Differenze chiave tra i due approcci.....	61
7. Lezioni apprese e raccomandazioni.....	64
7.1. Aspetti preziosi e fattori di successo	64
7.1.1. Aspetti preziosi dal punto di vista dei partecipanti	64
7.1.2. Aspetti chiave complessivi di valore	66
7.2. Aree di miglioramento e raccomandazioni	67
7.2.1. Aree di miglioramento e raccomandazioni dal punto di vista dei partecipanti	68
7.2.2. Aree di miglioramento e raccomandazioni dal punto di vista dei partner	70
7.3. Prospettive per il futuro e suggerimenti politici	71
8. Conclusioni.....	76
9. Allegati	80
Allegato 1: Questionario inviato ai NEET	81
Allegato 2: Guida all'intervista del gruppo di discussione per i NEET	83
Allegato 3: Guida alle interviste di gruppo per i team di progetto.	82
Allegato 4: Domande per i colloqui individuali con i supervisor/ospiti.	87

Abbreviazioni e acronimi

ADHD: Disturbo da deficit di attenzione/iperattività

ADV: Fondazione Alaturi de Voi Romania (ADV Romania)

ALMA: *Aim, Learn, Master, Achieve*

CGM: Consorzio Nazionale della Cooperazione Sociale Gino Mattarelli

CV: Curriculum Vitae

EASPD: *European Association of Service Providers for persons with Disabilities* (Associazione europea dei fornitori di servizi per persone con disabilità)

ENSIE: *European Network of Social Integration Enterprises* (Rete europea delle imprese di integrazione sociale)

FONSS: *Federația Organizațiilor Neguvernamentale pentru Servicii Sociale* (Federazione delle organizzazioni non governative per i servizi sociali)

NEET: *Not in Education, Employment or Training* (non impegnato in studi, lavoro o formazione)

KPI: *Key Performance Indicators* (Indicatori chiave di prestazione)

RISE: *Rețeaua Română a Întreprinderilor Sociale de Inserție* (Rete rumena di imprese sociali di inserimento)

WISE: *Work Integration Social Enterprise(s)* (Impresa sociale di inserimento lavorativo)

WPs: *Work Package(s)*

Sinossi

Di cosa parla il rapporto?

Il rapporto esamina l'attuazione e i risultati del progetto JobDirect: un progetto di mobilità transnazionale nell'ambito dell'Iniziativa ALMA, volto a sostenere i giovani NEET (giovani che non studiano, non lavorano e non seguono una formazione) in Romania. Il progetto ha cercato di facilitare la loro transizione verso il mercato del lavoro o la formazione continua attraverso stage strutturati, tutoraggio e sviluppo professionale. Coordinato da ADV Romania, in collaborazione con due organizzazioni italiane - Consorzio CGM e INFOR ELEA - l'iniziativa ha fornito esperienze di mobilità su misura in Italia, offrendo ai partecipanti competenze pratiche, esperienze lavorative e opportunità di sviluppo professionale.

Come è stato condotto il progetto?

Il progetto è stato portato avanti con un approccio strutturato in tre fasi:

- preparazione alla mobilità,
- esperienze di stage in loco,
- supporto post-mobilità.

I partecipanti sono stati accuratamente selezionati in base a criteri di idoneità e inseriti in ambienti di lavoro in linea con le loro aspirazioni e i loro livelli di competenza. I tirocini sono stati ospitati da WISE nel territorio di Milano e da aziende tradizionali nel territorio di Torino, offrendo dunque esperienze di apprendimento diversificate.

Questo report mira a raccogliere i dati della fase di valutazione del progetto. I metodi di raccolta dei risultati hanno incluso interviste individuali con i supervisor delle aziende ospitanti, focus group con il team del progetto e con i partecipanti, questionari sottoposti ai partecipanti, e ai datori di lavoro e domande di autovalutazione poste ai partecipanti. L'efficacia del programma è stata misurata attraverso i risultati ottenuti in termini di occupazione, l'acquisizione di competenze, i livelli di fiducia e le transizioni di carriera post-mobilità.

Come è strutturato il report?

Il report è costituito da:

- Un'**introduzione**, che presenta il contesto, gli obiettivi, la metodologia e la struttura del report.

- Una presentazione dettagliata del **profilo dei target groups**, con informazioni specifiche sui partecipanti, sui fattori socio-economici e sulle barriere incontrate prima della fase di mobilità.
- Una **descrizione dei due approcci (WISEs vs. aziende tradizionali)** che presenta i servizi offerti dal team del progetto e dalle aziende ospitanti, le differenze di implementazione tra i due approcci. La **valutazione pre- e post-mobilità** che valuta i progressi dei partecipanti, la loro soddisfazione, le competenze acquisite e l'esperienza complessiva
- **Un'analisi comparativa dell'impatto** del progetto, compresa la misurazione dell'impatto, la sua sostenibilità, gli ostacoli incontrati, una descrizione del livello di sostegno.
- **Una comparazione dei risultati** con le impressioni dei partecipanti e le principali differenze tra i due approcci.
- Una parte sulle **lezioni apprese e su possibili raccomandazioni**, compresi gli aspetti positivi del progetto, le aree di miglioramento, le prospettive per il futuro e alcuni suggerimenti politici.
- **Conclusioni** con una sintesi dei risultati principali e delle direzioni future.

Alla fine saranno presentati **gli allegati e i riferimenti** utili per una maggiore comprensione del rapporto di ricerca.

Quali sono i risultati ottenuti dal progetto?

Risultati principali e impatto

Il progetto JobDirect si è dimostrato molto efficace nel favorire l'occupazione e l'integrazione scolastica dei giovani NEET. **Dopo la mobilità, il 93,75% dei partecipanti ha trovato lavoro, si è iscritto all'università o ha seguito una formazione professionale**, dimostrando l'impatto significativo del progetto. Tra i 32 partecipanti che hanno completato con successo la mobilità:

- **18 si sono assicurati un impiego** in settori diversi come le relazioni pubbliche, l'ospitalità e l'amministrazione.
- **3 hanno ripreso gli studi** in programmi universitari e **3 dei giovani si sono iscritti a un nuovo programma universitario** in vari settori come la pubblica amministrazione, la psicologia, le scienze umane.

- **6 hanno seguito una formazione professionale** con il fine di migliorare le loro per le opportunità di carriera a lungo termine.

I partecipanti che hanno completato i tirocini nelle WISE hanno registrato un tasso di fidelizzazione più elevato e una mentorship continua, beneficiando di un ambiente di lavoro orientato all'integrazione sociale che ha accompagnato l'apprendimento e l'integrazione professionale. Al contrario, coloro che sono stati inseriti in aziende tradizionali hanno incontrato sfide reali sul posto di lavoro, che hanno aumentato la loro capacità di adattamento e la loro preparazione professionale.

Direzioni future e raccomandazioni

Per migliorare ulteriormente l'impatto del progetto, sono emerse diverse raccomandazioni:

- **Rafforzare l'accompagnamento alla carriera dopo la mobilità:** molti partecipanti hanno beneficiato di una mentorship durante la mobilità, ma hanno avuto bisogno di una guida prolungata per ottenere e mantenere un impiego. In futuro, progetti simili dovrebbero integrare un accompagnamento al lavoro strutturato oltre la fase di mobilità.
- **Migliorare la preparazione pre-mobilità:** le barriere linguistiche hanno rappresentato un ostacolo significativo, soprattutto nei luoghi di lavoro. Aumentando la durata e l'intensità della formazione linguistica pre-mobilità si potranno preparare meglio i partecipanti agli stage internazionali.
- **Promuovere reti di sostegno tra pari:** la creazione di una rete di ex partecipanti creerà l'opportunità di fare da tutor alle nuove coorti, aumentando la motivazione e la progressione di carriera.
- **Ampliare i partenariati con i datori di lavoro:** aumentando il pool di aziende e istituti di formazione ospitanti, si diversificheranno le opportunità di collocamento, rispondendo a una gamma più ampia di interessi professionali.
- **Sfruttare gli strumenti digitali per la condivisione delle conoscenze:** il potenziamento delle risorse di apprendimento online e delle piattaforme interattive di supporto alla carriera fornirà ai partecipanti un accesso continuo ai materiali di sviluppo professionale.
- **Istituzionalizzare il sostegno alle politiche:** sostenere l'integrazione dei programmi di mobilità transnazionale nelle strategie nazionali per il lavoro garantirà un finanziamento sostenibile e un più ampio riconoscimento di tali iniziative.

- **Implementazione dell'iniziativa ALMA in Romania** attraverso schemi di sovvenzione gestiti da organizzazioni esperte, in grado di coordinare e trasferire know-how specifico a varie organizzazioni e imprese sociali con esperienza nella mediazione del lavoro e nell'occupazione di persone appartenenti a gruppi vulnerabili.

JobDirect ha affrontato con successo le sfide occupazionali e formative dei giovani NEET, fornendo percorsi di carriera strutturati, esperienze lavorative pratiche e tutoraggio personalizzato. I risultati del programma evidenziano l'importanza di un orientamento continuo, dell'impegno dei datori di lavoro e del tutoraggio tra pari per raggiungere un'integrazione professionale a lungo termine. In futuro, l'ampliamento del modello, la garanzia di ulteriori finanziamenti e l'istituzionalizzazione del sostegno politico saranno fondamentali per espandere la portata del programma e garantire un impatto duraturo per le future generazioni di giovani NEET.

1. Introduzione

Codice della call	ESF-SI-2022-ALMA-01
Titolo della call	Mobilità europea e inclusione sociale per l'integrazione dei giovani svantaggiati che non lavorano, non studiano e non seguono una formazione (NEET).
Codice del progetto	ESF-SI-2022-ALMA-01-0017
Nome del progetto	JobDirect for NEET Youth Within the ALMA Initiative
Acronimo	JobDirect
Durata in mesi	18
Importo della sovvenzione	599 131,34 €
Cofinanziamento (20%)	119 826,27 €

1.1. Contesto del progetto

JobDirect for NEET Youth Within the ALMA Initiative è un progetto di inclusione attiva proposto per la prima volta in Romania, con l'obiettivo di aiutare i giovani rumeni più vulnerabili di età compresa tra i 18 e i 29 anni, che non frequentano corsi di istruzione, lavoro o formazione (NEET), a trovare un lavoro e a integrarsi nella società, migliorando le loro competenze, conoscenze ed esperienze.

Il progetto è stato coordinato da ADV Romania, un'organizzazione con oltre 20 anni di esperienza nell'offerta di pacchetti integrati di servizi di inserimento socio-professionale secondo il principio dello sportello unico (servizi sociali, psicologici, educativi, orientamento professionale, occupazione e assistenza) ai giovani NEET. ADV Romania rappresenta un gruppo di imprese sociali collegate: "Alături de Voi" Romania Foundation, UtilDeco SRL, WISE.travel SRL, JobDirect SRL, OPYA, SFA e AFIN IFN S.A., che si sono sviluppate nel tempo a partire dal 2002. La sua missione è promuovere e sviluppare l'economia sociale e garantire l'inclusione delle persone con disabilità e di altri gruppi vulnerabili. Nel 2016 è stata premiata con il riconoscimento di "Imprenditore sociale dell'anno" nel concorso internazionale *EY Entrepreneur of the year*.

Il progetto si è articolato in due fasi:

La **fase di avvio (fase 1)**: creazione di partenariati nazionali/transnazionali. Due partner italiani, che rappresentano reti di imprese, hanno espresso la loro disponibilità a ospitare i giovani partecipanti per un tirocinio professionale.

La **fase di implementazione (fase 2)** ha incluso:

- Preparazione alla mobilità (selezione e test dei partecipanti, valutazione dei bisogni, stesura del piano di attività, attività preparatorie, ecc;)
- Mobilità dei partecipanti (preparazione delle organizzazioni riceventi, stage, attività sociali e culturali, attività di tutoraggio);
- Attività di follow-up (valutazione/autovalutazione, consulenza/orientamento professionale, inserimento nell'istruzione, nella formazione o nell'occupazione, job-coaching, ricerca comparativa sull'impatto dell'inserimento dei giovani NEET nelle aziende classiche e nelle WISE);
- Comunicazione e disseminazione dell'iniziativa, anche attraverso la creazione di una [galleria video](#) sul canale YouTube di ADV Romania, che raccoglie filmati e reels realizzati durante l'implementazione, offrendo una prospettiva autentica sulle esperienze dei partecipanti.
- Relazione finale.

Il progetto mirava a coinvolgere 32 giovani NEET svantaggiati della Romania, suddivisi in quattro gruppi di otto partecipanti ciascuno. I partecipanti selezionati provenivano per almeno il 55% da contesti vulnerabili, come giovani con disabilità, individui della comunità Rom e provenienti dal sistema di protezione dell'infanzia.

I risultati attesi del JobDirect per i NEET nell'ambito dell'Iniziativa ALMA erano i seguenti:

- Istituzione di un partenariato transnazionale, formalizzato attraverso un memorandum d'intesa (MoU) tra i partner del progetto.
- Partecipazione con successo di 32 giovani NEET rumeni a stage in Italia, con l'acquisizione di esperienze lavorative pratiche e competenze professionali.
- Completamento della relazione finale di ALMA, che documenta i risultati del progetto, i principali insegnamenti e le raccomandazioni per le iniziative future.
- Diffusione delle migliori pratiche ALMA, garantendo la condivisione delle conoscenze e promuovendo l'integrazione dei programmi di mobilità transnazionale per i giovani NEET a livello nazionale ed europeo.

1.2. Il contesto

La sfida dell'integrazione dei giovani NEET in Romania

In tutta l'Unione Europea, il **tasso medio di NEET** tra i giovani di età compresa **tra i 15 e i 29 anni** è pari al **13,1% (Eurostat, 2023)**. La situazione è ancora più allarmante tra i **giovani con un basso livello di istruzione**, dove **quasi un giovane su tre (31,5%)** non lavora né è iscritto a corsi di istruzione o formazione, il **tasso più alto dell'UE**. Ciò sottolinea l'**urgente necessità di interventi mirati**, in particolare per coloro che provengono da **contesti vulnerabili** e che incontrano ulteriori ostacoli all'integrazione socio-professionale.

Questa sfida è particolarmente ardua nella **regione nord-orientale della Romania**, una delle regioni più povere d'Europa, dove molti giovani NEET incontrano **molteplici ostacoli all'occupazione**, tra cui:

- **Risultati scolastici limitati e disallineamento delle competenze:** molti giovani abbandonano precocemente il sistema educativo o si diplomano senza le competenze richieste dai datori di lavoro.
- **Mancanza di accesso alla formazione professionale e alle opportunità di lavoro:** esistono pochi percorsi strutturati per consentire ai giovani di acquisire esperienza pratica prima di entrare nel mercato del lavoro.
- **Discriminazione e barriere sistemiche:** I giovani appartenenti a **gruppi emarginati**, come quelli delle comunità rom, gli individui con disabilità e i giovani provenienti dai sistemi di protezione dell'infanzia, devono affrontare **ulteriori sfide** nell'accesso all'istruzione e all'occupazione.
- **Alti tassi di disoccupazione e insicurezza del lavoro:** molti giovani NEET si trovano a dover affrontare **lavori temporanei, informali o instabili**, che rendono difficile la costruzione di carriere sostenibili.

Queste disuguaglianze strutturali limitano fortemente l'accesso dei giovani all'istruzione superiore, alla formazione professionale e a un'occupazione stabile, rafforzando un ciclo di povertà ed esclusione sociale. Senza interventi personalizzati che combinino lo sviluppo delle competenze, l'esperienza lavorativa e il sostegno individuale, molti giovani NEET rimangono scollegati dal progresso economico e sociale.

Oltre al suo impatto sociale, l'esclusione dei giovani NEET ha conseguenze economiche significative. Secondo la Commissione europea (2022), il costo economico dei giovani NEET in Romania è stimato tra l'1,5% e il 2% del PIL del Paese ogni anno, a causa della perdita di produttività, dell'aumento della dipendenza dall'assistenza sociale e dei maggiori rischi di disoccupazione a lungo termine. Affrontare questa sfida non è solo una questione di giustizia sociale, ma anche un investimento strategico per la crescita economica e la sostenibilità del mercato del lavoro della Romania.

JobDirect per i giovani NEET nell'ambito dell'Iniziativa ALMA: Un approccio trasformativo

Il progetto **JobDirect for NEET Youth Within the ALMA Initiative** è stato lanciato come **programma di inclusione attiva** volto a **facilitare l'integrazione socio-professionale dei giovani NEET** in Romania. Il progetto mirava a **dotare i partecipanti di competenze essenziali, conoscenze ed esperienze lavorative reali**, preparandoli a un impiego a lungo termine.

Una **componente innovativa** del progetto è il suo **programma di mobilità transnazionale**, che consente ai giovani NEET di acquisire esperienza pratica **sia in aziende tradizionali sia in WISEs** in tutta Europa. Testando e confrontando **due modelli occupazionali distinti**, l'iniziativa cerca di **sviluppare un quadro di buone pratiche** per l'integrazione socio-professionale dei giovani a rischio di esclusione.

Leadership di progetto e partnership strategiche

Il progetto è guidato da **ADV Romania**, un'organizzazione leader nell'**economia sociale e nei servizi per l'impiego**, con oltre **20 anni di esperienza** nel sostegno ai gruppi vulnerabili. ADV Romania è specializzata nella fornitura di **servizi occupazionali one-stop-shop**, che integrano:

- **Orientamento alla carriera e consulenza professionale,**
- **Supporto psicologico e coaching per lo sviluppo personale,**
- **Formazione professionale e servizi di inserimento lavorativo,**
- **Tutoraggio a lungo termine e assistenza per l'adattamento al luogo di lavoro.**

Per garantire **il massimo impatto**, il progetto si basa su una **solida rete di partenariati nazionali e transnazionali**, che riunisce attori chiave del **settore privato, delle istituzioni pubbliche e della società civile**.

Partner nazionali

Per sostenere l'**attuazione del progetto**, **ADV Romania** ha firmato **10 accordi di partenariato** con i principali stakeholder nazionali, tra cui:

1. **Associazione "Institute for social partnership Bucovina"**
2. **Camera di Commercio di Iasi**
3. **Agenzia per il lavoro della Contea di Iasi**
4. **Federazione delle organizzazioni non governative per i servizi sociali**
5. **Direzione generale dell'assistenza sociale e della protezione dell'infanzia Iasi**
6. **Agenzia di sviluppo regionale del Nord-Est della Romania**
7. **Prefettura della Contea di Iasi**
8. **Rete rumena di imprese sociali di integrazione lavorativa (RISE)**
9. **Direttorato dell'assistenza sociale di Iasi**
10. **Ambasciata della Sostenibilità in Romania**

Questi partenariati **rafforzano la capacità del progetto** di fornire servizi di supporto completi, **incrementare le attività di sensibilizzazione e facilitare i collegamenti con i datori di lavoro e i responsabili politici**.

Partner transnazionali

Per integrare la **componente di mobilità internazionale**, **ADV Romania** ha stabilito partnership con **due organizzazioni con sede in Italia**:

- **INFOR ELEA (Torino, Italia)** - un **consorzio di formazione di oltre 250 aziende**, riconosciuto per la sua esperienza nella **formazione professionale e nello sviluppo della forza lavoro**. INFOR ELEA offre ai giovani esperienze di apprendimento strutturate e l'inserimento diretto nel mondo del lavoro.
- **Consorzio CGM (Milano, Italia)** - la **più grande rete italiana di imprese sociali**, che offre **opportunità di apprendimento basate sul lavoro** e personalizzate per i giovani

provenienti da contesti vulnerabili. CGM garantisce ai giovani NEET un'**esperienza preziosa** in imprese socialmente responsabili.

Obiettivi principali del progetto

1. **Facilitare l'integrazione socio-professionale di 40 giovani NEET**, con particolare attenzione a quelli provenienti dalla regione nord-orientale della Romania.
2. **Sviluppare la mobilità transnazionale come strumento innovativo di inserimento lavorativo**, sfruttando l'esperienza di ADV Romania nel sostenere l'occupazione dei gruppi svantaggiati.
3. **Rafforzare i partenariati nazionali e transnazionali**, creando una **rete di supporto sostenibile** per i giovani NEET.
4. **Confrontare l'efficacia di diversi modelli di integrazione socio-professionale**, valutando le **opportunità di stage, formazione e occupazione sia nelle aziende tradizionali che nelle WISE**.
5. **Diffondere linee guida sulla base delle pratiche con maggior successo e raccomandazioni per politiche efficaci**, assicurando che le lezioni apprese contribuiscano a **migliorare le strategie per l'occupazione giovanile** in Romania e in Europa.

Il modello di mobilità transnazionale: Attuazione del progetto e attività chiave

JobDirect for NEET Youth Within the ALMA Initiative ha seguito un **approccio strutturato in tre fasi**, garantendo un **processo completo di preparazione, sostegno e monitoraggio** dei giovani NEET durante la transizione verso l'occupazione. Ogni fase ha svolto un **ruolo cruciale** nel dotare i partecipanti delle **competenze, dell'esperienza e della fiducia** necessarie per integrarsi con successo nel mercato del lavoro.

Fase 1: Preparazione - Identificazione, formazione e sostegno dei giovani NEET

Il progetto è iniziato con un **processo di selezione mirato**, con l'obiettivo di individuare i giovani provenienti da **contesti vulnerabili** che avrebbero beneficiato maggiormente dell'intervento. Sono stati utilizzati vari **metodi di sensibilizzazione online e offline**, tra cui:

- **Campagne online** attraverso i social media e le piattaforme di ricerca di lavoro.

- **Job fairs ed eventi comunitari**, in cui i rappresentanti del progetto si sono confrontati direttamente con i potenziali partecipanti.
- **Collaborazione con le istituzioni nazionali**, come le **agenzie per l'impiego, le ONG e le autorità pubbliche**, per raggiungere i giovani che incontrano **molteplici ostacoli all'occupazione**.

Sono state ricevute **155 candidature** e, dopo le valutazioni, sono stati **selezionati 63 giovani NEET**. Tuttavia, a causa di abbandoni precoci, sono stati **41 i partecipanti** che si sono impegnati attivamente nelle attività preparatorie.

Formazione pre-mobilità e supporto alla preparazione

Per preparare i partecipanti selezionati all'**esperienza lavorativa all'estero**, ADV Romania ha fornito un **pacchetto di formazione completo**, che comprende:

- **Valutazioni psicologiche e orientamento professionale**, per garantire un inserimento lavorativo in linea con le competenze e le aspirazioni dei partecipanti.
- **Corsi di lingua italiana (25 ore)**, principalmente sulla comunicazione di base e le interazioni sul posto di lavoro.
- **Formazione sulle competenze digitali (16 ore)**, per migliorare la capacità dei partecipanti di navigare con sicurezza su Internet e utilizzare efficientemente gli strumenti di lavoro digitali, sia offline che online.
- **Workshop di adattamento culturale e galateo sul posto di lavoro**, per aiutare i partecipanti a comprendere le aspettative nell'ambiente di lavoro e nella cultura italiana.
- **Tutoraggio personalizzato e supporto psicologico**, per affrontare le preoccupazioni e formare la capacità di adattamento dei partecipanti prima della mobilità.

Allo stesso tempo, sono stati ultimati i **preparativi logistici e amministrativi** in collaborazione con i **partner italiani**, assicurando:

- Sono stati presi **accordi per l'alloggio, il trasporto e l'assicurazione sanitaria**.
- **Gli inserimenti lavorativi sono stati personalizzati** in base alla provenienza e agli interessi dei partecipanti.
- Sono stati sviluppati **accordi di mobilità e piani d'azione chiari** per ridurre al minimo i rischi di abbandono precoce.

Fase 2: Mobilità transnazionale - Apprendimento basato sul lavoro in Italia

Tra il **28 maggio** e il **26 luglio 2024**, **32 giovani NEET** hanno partecipato a un'**esperienza di mobilità professionale di 60 giorni in Italia**, suddivisi in due gruppi in base al tipo di datore di lavoro:

- **16 partecipanti a Torino (Consorzio INFOR ELEA - Aziende tradizionali).**
- **16 partecipanti a Milano (Consorzio CGM - Imprese sociali/WISE).**

I partecipanti sono stati inseriti in **stage in diversi settori**, tra cui:

- **Marketing digitale e tecnologia VR** - Selene Multimedia & Telework Team, Torino.
- **Turismo e servizio al cliente** - Discovery Italia, Torino.
- **Gestione e amministrazione di progetti** - Uffici Selene Consulting & CGM, Torino.
- **Agricoltura e produzione alimentare sostenibile** - Cascina Biblioteca, Milano.
- **Hospitality e ristorazione** - BUM Restaurant & Consorzio SIR, Milano.
- **Servizi sociali e per l'infanzia** - Spazio Aperto Servizi, Milano.
- **Segreteria e amministrazione** - E.P.C., Milano

Esperienza di lavoro e di apprendimento

La fase di mobilità ha fornito ai partecipanti **un'esperienza lavorativa strutturata e pratica**, combinando **compiti pratici, tutoraggio e integrazione culturale**:

- **I partecipanti si sono impegnati attivamente in contesti professionali**, applicando le loro competenze in ambienti di lavoro reali.
- **Il tutoraggio quotidiano e l'accompagnamento alla carriera** sono stati forniti da supervisor e mentori locali delle organizzazioni ospitanti.
- **Le attività di integrazione culturale**, tra cui tour della città, visite ai musei ed escursioni nel fine settimana, hanno aiutato i partecipanti ad adattarsi al nuovo ambiente.
- **Formazione al bilancio personale e all'indipendenza**, in quanto i partecipanti ricevono indennità, gestiscono la spesa e preparano i pasti.

Per garantire un **supporto continuo e prevenire gli abbandoni**, ADV Romania ha mantenuto una **comunicazione costante** con i partecipanti attraverso:

- **Check-in settimanali** tramite gruppi WhatsApp e chiamate Zoom.
- **Valutazioni intermedie**, consentendo ai partecipanti di esprimere dubbi e ricevere indicazioni.
- **Una visita in loco dello staff di ADV Romania (6-9 luglio 2024)** per monitorare i progressi e ottimizzare gli interventi.

Fase 3: Follow-up - Integrazione post-mobilità e sostegno all'occupazione

Al loro ritorno, i partecipanti hanno condiviso le loro esperienze **in una fase di follow-up**, volta a **massimizzare l'impatto della loro esperienza di mobilità** aiutandoli a passare a un'occupazione o a un'istruzione sostenibile, con:

- **Questionari di autovalutazione**, in cui i partecipanti hanno riflettuto sui loro progressi e sugli obiettivi di carriera futuri.
- **Consulenza di carriera individuale**, che li aiuta a **identificare le opportunità di lavoro, a migliorare i curriculum e a prepararsi per i colloqui**.
- **Coinvolgimento dei datori di lavoro**, con **oltre 50 aziende contattate** per esplorare potenziali inserimenti lavorativi.
- **Supporto al lavoro e all'adattamento al luogo di lavoro**, per garantire che i partecipanti si integrino con successo nei loro nuovi ruoli.

Risultati chiave e risultati

Il programma ha **migliorato significativamente** l'occupabilità e le traiettorie professionali dei suoi partecipanti:

- **25 giovani hanno cambiato con successo il loro status sul mercato del lavoro.**
- **18 partecipanti hanno trovato lavoro** in settori quali:
 - **Relazioni pubbliche e comunicazione.**
 - **Hospitality e ristorazione (cucina, sala, ricevimento).**
 - **Elaborazione dati e amministrazione d'ufficio.**
- **3 partecipanti si sono iscritti agli studi di istruzione superiore**, riprendendo o iniziando gli studi universitari.
- **3 partecipanti hanno proseguito gli studi superiori**, scegliendo campi come la psicologia, la pubblica amministrazione e la filologia.

- **6 hanno seguito corsi di formazione professionale**, migliorando le loro qualifiche per le opportunità di carriera a lungo termine.

Focus della ricerca comparativa

Una componente centrale del progetto è la **ricerca comparativa sull'inserimento socio-professionale dei giovani NEET nelle aziende tradizionali rispetto alle imprese sociali di inserimento lavorativo**. Lo studio mira a determinare quale modello offra **migliori prospettive di integrazione, maggiori tassi di soddisfazione e minori ostacoli** per i giovani NEET.

- **Aziende tradizionali (Infor Elea - Torino):** percorsi occupazionali tradizionali, i partecipanti sono stati esposti a contesti aziendali competitivi.
- **Imprese sociali di inserimento lavorativo (WISEs) (CGM - Milano):** hanno offerto una transizione al lavoro più inclusiva e strutturata, sostenendo i partecipanti con un tutoraggio aggiuntivo e condizioni di lavoro adattate.

La metodologia di ricerca comprende:

- Valutare l'**efficacia di ciascun approccio** in termini di mantenimento dell'occupazione e sviluppo della carriera.
- Valutare il **feedback dei partecipanti, le sfide e i benefici percepiti** da ciascun modello.
- Identificare **le lezioni apprese** per informare le politiche e le pratiche future.

Questo studio fornirà **indicazioni critiche** su come le diverse strutture del mercato del lavoro possono sostenere i giovani NEET e informare le future strategie occupazionali a livello nazionale ed europeo.

1.3. Metodologia di misurazione e valutazione

Nell'ambito del progetto, ENSIE è stata incaricata di condurre una ricerca per valutare l'impatto del programma e documentare le migliori pratiche. La metodologia di valutazione comprendeva un approccio multimetodo completo, che includeva valutazioni quantitative e qualitative.

Le componenti chiave del processo di valutazione sono state le seguenti:

- Svolgimento di un'**indagine basata su un questionario**, condotta su un campione del 50% dei giovani NEET che hanno partecipato al programma, compresi quelli che hanno completato la fase di mobilità e successivamente hanno avuto accesso ai servizi di follow-up. L'indagine ha valutato:
 - Livelli di soddisfazione per i servizi ricevuti.
 - Ostacoli all'accesso ai servizi e aree di miglioramento.
 - Opportunità e risultati generati dalla partecipazione.
 - Lezioni apprese dall'esperienza del programma.

- **Focus group con i partecipanti**: sono stati condotti in totale due focus group, uno con 11 partecipanti del gruppo di Torino e un altro con 10 partecipanti del gruppo di Milano. Queste sessioni hanno fornito approfondimenti sulle loro esperienze personali, sulle sfide e sui principali risultati ottenuti durante le fasi di mobilità e di follow-up.

- **Focus group con i team di progetto**: sono stati condotti tre focus group con i team di progetto delle tre organizzazioni partner. Queste discussioni hanno analizzato: gli ostacoli e le opportunità incontrate durante l'implementazione del programma, le lezioni apprese e le migliori pratiche per il miglioramento del servizio, le raccomandazioni per migliorare la collaborazione all'interno del consorzio, l'analisi del rapporto costi-benefici del progetto e idee sulle politiche pubbliche derivate dal coinvolgimento nel progetto.

- **Interviste individuali con il personale di accoglienza e supervisione**: sono state condotte interviste con il personale chiave responsabile dell'accoglienza e della supervisione dei partecipanti durante la fase di mobilità. In queste interviste si è discusso: sul valore e la fattibilità di un programma di mobilità di questo tipo, sulle sfide e le situazioni uniche incontrate durante l'implementazione, sui servizi di supporto aggiuntivi forniti ai partecipanti, sulle raccomandazioni per ottimizzare i futuri programmi di mobilità nei tempi previsti, sulle lezioni apprese dall'esperienza e l'impatto del programma che ha continuato a essere monitorato anche dopo il completamento ufficiale del progetto. I giovani partecipanti sono stati incoraggiati a rimanere parte della comunità di ADV Romania, mantenendo il coinvolgimento attraverso gruppi WhatsApp e piattaforme di social media per facilitare il dialogo e il supporto continui.

Inoltre, il coordinatore del progetto si è impegnato a condurre una valutazione di follow-up a lungo termine. Tre anni dopo il completamento del progetto, gli ex partecipanti saranno contattati per valutare l'evoluzione della loro vita professionale, con i risultati documentati nei rapporti del programma e presentati a vari eventi nazionali ed europei per mostrare l'impatto duraturo dell'iniziativa. I documenti utilizzati durante la fase di valutazione sono presentati nella sezione allegati di questa ricerca per dare un'idea chiara delle discussioni condotte.

Partecipazione alle attività di valutazione:

Focus group con giovani NEET

- Gruppo di Milano: 10 partecipanti (7 in loco e 3 online)
- Gruppo di Torino: 11 partecipanti (7 in loco e 4 online)

Focus Group con i team del progetto

- ADV Romania

Rodica Sobieski - Mentore

Ștefana Pocneț - Mentore

Dana Dumitriu - Psicologa

Ingrid Enache - Esperto di comunicazione

Ramona Marian - Coordinatore del progetto

- Consorzio CGM

Stefania Folli - Responsabile di progetto

Biagio Currò - Assistente alle attività

- INFOR ELEA

Valeria Tribolo e Denise Hart, Supervisor - Selene Tour

Erica Giordano, Supervisore - Selene Consulting

Ghassen Jendoubi, Supervisore - Team Telelavoro

Ramona Lasagno, Supervisore - Villa La Sorridente

Gioele Martignano, Supervisore - Selene Multimedia

Intervista individuale

- Consorzio CGM

Deborah Rinaldi, Supervisore - Cascina Biblioteca

Thomas Giglio, Supervisore - Cascina Biblioteca

Elisa Ghezzi, Supervisore - Spazio Aperto Servizi

Denis Trivellato, Supervisore - Consorzio SIR

- INFOR ELEA

Diana Mitrofan - Coordinatore del progetto

Gioele Martignano, Supervisore

Erica Giordano, Supervisore

Valeria Tribolo, Supervisore

Ramona Lasagno, Supervisore

2. Profilo del target group

2.1. Informazioni di base sui partecipanti e sui fattori socioeconomici

I NEET sono giovani svantaggiati di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non frequentano corsi di studio, lavoro o formazione professionale. Questa categoria comprende i giovani NEET che, pur non dovendo affrontare sfide gravi come disabilità fisiche o mentali, necessitano di un sostegno specifico per superare lunghi periodi di inattività e migliorare le loro possibilità di integrazione nel mercato del lavoro e nell'istruzione. Molti di questi giovani hanno abbandonato precocemente la scuola senza completare l'istruzione secondaria, limitando così il loro accesso alle opportunità di lavoro. Inoltre, spesso provengono da famiglie con risorse economiche modeste o da contesti rurali con un accesso limitato alle opportunità di formazione e di lavoro, con ripercussioni sulle loro traiettorie professionali ed educative.

Il gruppo target era costituito da 40 giovani NEET svantaggiati, di età compresa tra i 18 e i 29 anni, provenienti dalla Romania (di cui il 55% era costituito da persone con disabilità, rom e sinti, giovani coinvolti nel sistema di protezione dell'infanzia, persone disoccupate da lungo tempo). Conosciuti come "giovani invisibili", questi giovani fanno parte di un gruppo altamente vulnerabile, in quanto hanno un basso livello di istruzione, scarse competenze professionali, hanno grandi difficoltà ad accedere al lavoro, non hanno mezzi di sussistenza, sono spesso vittime di delinquenza o sfruttamento e non sono coperti dai servizi dello Stato.

Nel corso degli anni di lavoro, i partner del progetto hanno scoperto che i giovani NEET hanno bisogno di una vita sociale adeguata, basata sull'apertura, l'accettazione e il sostegno da parte della comunità per stabilire e rafforzare le amicizie, lo sviluppo personale e l'empowerment, nonché il supporto nell'acquisizione di competenze professionali e nell'integrazione nel mercato del lavoro. A lungo termine, il progetto mira ad aiutare questi giovani a passare dalla dipendenza dall'assistenza sociale a diventare individui indipendenti e autosufficienti che contribuiscono attivamente alla società. Aumentando le loro prospettive di occupazione, l'iniziativa sostiene anche i più ampi obiettivi di sviluppo economico e sociale della Romania.

Il successo dell'integrazione nel mercato del lavoro dei giovani NEET ridurrebbe la spesa pubblica per l'assistenza sociale ai giovani disoccupati, aumenterà la partecipazione alla forza lavoro, contribuendo ad affrontare l'attuale carenza di manodopera e a migliorare la produttività economica e l'inclusione sociale a livello nazionale e comunitario. I NEET più vulnerabili non sono in grado di trovare un lavoro (disoccupati di lunga durata - disoccupati per più di 12 mesi). Questa categoria comprende giovani NEET che, oltre a una prolungata inattività nel mercato

del lavoro, devono affrontare molteplici sfide, come disabilità fisiche e mentali, istruzione incompleta, provenienza da orfanotrofi o comunità svantaggiate e problemi di salute mentale. Un numero significativo di partecipanti è affetto da patologie come ADHD, disturbi depressivi, limitazioni cognitive o schizofrenia paranoide, mentre altri hanno gravi disabilità fisiche e alcuni necessitano di assistenza personale per la mobilità. Molti partecipanti hanno anche abbandonato precocemente la scuola, limitando l'accesso alle opportunità di lavoro, e molti provengono da aree rurali, economicamente svantaggiate o da famiglie numerose con genitori che lavorano all'estero, o hanno un passato in orfanotrofio. Inoltre, i partecipanti di etnia rom di questo gruppo spesso sono vittime di stigmatizzazione sociale ed emarginazione.

L'assegnazione dei partecipanti alle diverse organizzazioni ospitanti si è basata su molteplici fattori, tra cui il loro background educativo, gli interessi professionali, le capacità psicofisiche e le valutazioni di formazione precedenti. Inoltre, le competenze e le aree di intervento specifiche delle due organizzazioni partner hanno svolto un ruolo cruciale nel garantire un abbinamento ottimale tra partecipanti e tirocini.

All'INFOR ELEA di Torino, i partecipanti sono stati inseriti principalmente in ruoli d'ufficio, digitali e di servizio, in linea con le loro competenze e aspirazioni professionali. Questo contesto ha favorito un ambiente di lavoro più strutturato e interattivo, che ha contribuito a uno scambio dinamico di idee e discussioni tra i partecipanti e i supervisori.

Al contrario, presso il Consorzio CGM di Milano, i partecipanti sono stati impegnati in attività pratiche e orientate alla comunità, come l'agricoltura, la preparazione di alimenti e i servizi sociali. Questi tirocini hanno richiesto diverse abilità e vari livelli di impegno, offrendo ai partecipanti opportunità di apprendimento pratico e basato sull'esperienza in ambienti di impatto sociale.

Il processo di selezione mirava a garantire pari opportunità a tutti i giovani NEET, riconoscendo al contempo i loro diversi background e i diversi livelli di preparazione al lavoro. Alcuni partecipanti, in particolare quelli con disabilità o con lunghi periodi di inattività, hanno richiesto una guida aggiuntiva e un supporto strutturato per aiutarli ad adattarsi al posto di lavoro e a impegnarsi pienamente nei loro ruoli. La variazione della conoscenza dell'inglese tra i partecipanti ha rappresentato una sfida prevedibile, in quanto alcuni individui avevano un'istruzione formale limitata e un'esposizione minima alle lingue straniere. Sono state fornite attività preparatorie per sostenere lo sviluppo della lingua, ma queste differenze sono naturali all'interno di un gruppo eterogeneo.

Nel gruppo di Milano, alcuni partecipanti avevano un livello di istruzione più elevato e capacità di comunicazione in inglese più avanzate. Tuttavia, non hanno potuto partecipare alle discussioni del focus group, il che potrebbe aver influenzato le dinamiche e la rappresentazione delle prospettive durante il processo di valutazione. Se da un lato queste variazioni nei background e nelle esperienze dei partecipanti possono aver influenzato lo studio comparativo, dall'altro forniscono preziose indicazioni sulle diverse esigenze e sfide che i giovani NEET devono affrontare quando si integrano negli ambienti professionali. Il contrasto tra i due gruppi ha sottolineato l'importanza di approcci personalizzati e di meccanismi di supporto flessibili, che garantiscano ai giovani, in fasi diverse del loro sviluppo professionale, una guida e risorse adeguate.

La composizione dei due focus group rifletteva la diversità del target group di JobDirect. Durante il processo di selezione, sono stati **scelti in totale 41 giovani NEET di età compresa tra i 18 e i 29 anni, di cui 32 hanno partecipato alla fase di mobilità e 9 sono stati inseriti in una lista di riserva**. Il processo di selezione ha dato priorità alla rappresentazione delle categorie vulnerabili, con il **70% dei partecipanti provenienti da contesti svantaggiati**, tra cui giovani con disabilità, Rom, individui provenienti dal sistema di protezione dell'infanzia e disoccupati di lunga durata.

Sebbene il progetto richiedesse inizialmente una partecipazione minima del 55% da parte di gruppi svantaggiati, la selezione finale ha superato questa soglia. I partecipanti provenivano da contesti socio-economici diversi, molti dei quali si trovavano ad affrontare difficoltà economiche, esclusione sociale e limitata esperienza lavorativa. Dando la priorità a un approccio altamente inclusivo, il progetto ha garantito che i più bisognosi di sostegno potessero beneficiare di significative opportunità di sviluppo professionale e personale.

2.2. Difficoltà prima della mobilità

Le ricerche dimostrano che l'occupazione svolge un ruolo cruciale nell'aumentare l'autonomia personale, nel migliorare il tenore di vita e nel ridurre la dipendenza dalle prestazioni sociali. È essenziale garantire che le persone appartenenti a gruppi vulnerabili possano sviluppare le proprie competenze e realizzare il proprio potenziale creativo e produttivo. Tuttavia, per essere efficaci, i luoghi di lavoro devono essere inclusivi, accessibili e adattati alle diverse esigenze, garantendo agli individui uno standard di vita dignitoso e un pari accesso alle opportunità professionali. Gli studi hanno anche evidenziato le sfide significative che le persone con lesioni e disabilità fisiche devono affrontare quando cercano di entrare o rientrare nel mercato del lavoro. In Romania, secondo i dati dell'Autorità nazionale per i diritti delle persone con

disabilità, dei bambini e delle adozioni e della Banca Mondiale, solo il 12% delle persone con gravi disabilità ha un lavoro. Questo dato rappresenta il più basso tasso di occupazione per le persone con gravi limitazioni in Europa, con un ritardo di tre volte rispetto ai Paesi con i migliori risultati.

Una delle principali barriere all'occupazione per le persone con disabilità è la mancanza di un orientamento adeguato riguardo alle loro capacità, ai loro limiti e alle aspettative di lavoro realistiche. In assenza di meccanismi strutturati di autovalutazione e di consulenza professionale mirata, molti individui incontrano difficoltà nel comprendere il proprio potenziale occupazionale. Inoltre, il sistema passivo di assistenza sociale, che manca di efficaci incentivi all'occupazione, spesso scoraggia gli sforzi di ricerca del lavoro da parte delle persone con disabilità.

Questa situazione non è isolata ai casi che riguardano le persone con disabilità, ma è diffusa anche tra i giovani NEET, che devono affrontare barriere simili all'ingresso nel mercato del lavoro. Senza un adeguato orientamento professionale, programmi di sostegno mirati e una strategia attiva di integrazione nel mercato del lavoro, i NEET rimangono ad alto rischio di esclusione economica e di dipendenza a lungo termine dai sistemi di welfare. Il progetto ALMA si distingue come iniziativa innovativa e degna di nota per la sua forte attenzione alle esigenze individuali dei giovani. Consentendo ai partecipanti di uscire dal loro ambiente sociale, il progetto offre loro l'opportunità di sperimentare un diverso stile di vita attraverso il lavoro. Questo approccio immersivo non solo amplia le loro prospettive, ma accresce anche la loro motivazione e fiducia nel perseguire opportunità professionali e di istruzione.

In questo contesto, il modello ALMA è uno strumento efficace per reintegrare i giovani disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro, incoraggiando al contempo il proseguimento dell'istruzione e della formazione. Combinando l'esperienza lavorativa pratica con un sostegno strutturato, il progetto aiuta i giovani a superare le barriere all'occupazione, favorendo l'inclusione socio-professionale a lungo termine e una maggiore indipendenza economica.

Al momento dell'ingresso nel programma, molti partecipanti NEET hanno affrontato sfide significative che hanno ostacolato la loro transizione verso la forza lavoro. Queste barriere includevano la mancanza di esperienze lavorative precedenti, la scarsa fiducia in se stessi e le limitazioni socio-economiche, tutti fattori che influivano sulla loro preparazione all'impegno professionale. Di conseguenza, molti partecipanti hanno richiesto un supporto completo e una guida strutturata in ogni fase del programma, prima, durante e dopo l'esperienza di mobilità.

Per affrontare efficacemente queste sfide, il programma ha implementato una preparazione pre-mobilità su misura, un tutoraggio personalizzato e un incoraggiamento continuo. Questi meccanismi di supporto hanno svolto un ruolo cruciale nell'aiutare i partecipanti a sviluppare competenze chiave per il posto di lavoro, a rafforzare la loro fiducia e a superare gli ostacoli personali e socio-economici. Fornendo interventi mirati, l'iniziativa ha garantito che i partecipanti potessero trarre pieno beneficio dai loro stage e passare più agevolmente al mercato del lavoro al termine del programma.

Per quanto riguarda la mancanza di esperienze lavorative precedenti, molti partecipanti non avevano mai lavorato prima, il che ha rappresentato una sfida significativa nel comprendere le aspettative e le responsabilità del posto di lavoro. Senza una precedente esposizione a un ambiente di lavoro strutturato, non avevano le competenze pratiche, l'adattabilità e la fiducia necessarie per integrarsi senza problemi nei contesti professionali. Questa mancanza di esperienza non solo ha influito sulla loro capacità di soddisfare le aspettative del datore di lavoro, ma ha anche reso difficile l'identificazione dei loro interessi professionali e dei potenziali percorsi occupazionali. Senza una chiara comprensione dei loro punti di forza e delle loro aspirazioni professionali, molti partecipanti hanno dovuto affrontare l'incertezza sulle loro future scelte di carriera. Il progetto, quindi, ha svolto un ruolo cruciale nel colmare questo divario offrendo esperienza pratica, tutoraggio e orientamento professionale, aiutando i partecipanti a sviluppare le competenze necessarie e la consapevolezza di sé per perseguire opportunità di lavoro sostenibili.

Per quanto riguarda la scarsa fiducia in se stessi e l'incertezza sui percorsi di carriera, molti partecipanti hanno dovuto affrontare notevoli dubbi su se stessi e una mancanza di chiarezza sul proprio futuro professionale. All'ingresso nel programma, l'insicurezza sulle proprie capacità ha reso difficile l'adattamento a nuovi ambienti professionali e il pieno coinvolgimento nelle attività lavorative. La paura di fallire, unita alla mancanza di modelli di riferimento o di una precedente guida alla carriera, ha spesso portato a esitare e a essere riluttanti nel prendere iniziative sul lavoro. Molti partecipanti hanno faticato ad affermarsi in contesti professionali, rendendo difficile acquisire fiducia e dimostrare il proprio potenziale. Inoltre, alcuni hanno dovuto affrontare l'ansia sociale, che ha complicato ulteriormente la loro capacità di interagire con colleghi e supervisori, ostacolando la loro integrazione nel mondo del lavoro.

Per quanto riguarda le barriere economiche e sociali all'istruzione e alla formazione, i vincoli socio-economici hanno limitato in modo significativo l'accesso dei partecipanti a opportunità di istruzione e formazione professionale di qualità. Molti provenivano da ambienti

finanziariamente svantaggiati, il che ha reso difficile l'accesso a corsi aggiuntivi, certificazioni o programmi di sviluppo delle competenze che avrebbero potuto migliorare la loro occupabilità. Oltre alle limitazioni finanziarie, anche le barriere sociali hanno giocato un ruolo cruciale nell'ostacolare la progressione di carriera dei partecipanti. Molti non hanno avuto accesso all'orientamento professionale, alle reti professionali e alle opportunità di tutoraggio, il che ha ulteriormente ridotto la loro capacità di ottenere un impiego stabile. In alcuni casi, i partecipanti hanno dovuto affrontare la discriminazione o l'esclusione sociale, rafforzando il loro disimpegno dall'istruzione e dal mercato del lavoro e limitando le loro prospettive di avanzamento professionale.

3. Descrizione dei due approcci (WISE e aziende tradizionali)

3.1. Presentazione dei due partner ospitanti

Il Consorzio CGM e INFOR ELEA sono i partner italiani selezionati per sperimentare due approcci di mobilità per i giovani NEET: 16 giovani hanno svolto la loro esperienza in WISE presso il Consorzio CGM; 16 giovani hanno svolto la loro esperienza presso aziende tradizionali nel consorzio INFOR ELEA.

3.1.1. CGM - CONSORZIO NAZIONALE DELLA COOPERAZIONE SOCIALE

Consorzio CGM - Il Gruppo Cooperativo Nazionale CGM nasce nel 1987 come rete nazionale composta da consorzi locali. Rappresenta la più grande rete italiana di imprese sociali. Il suo obiettivo è promuovere il benessere della comunità attraverso la progettazione e la promozione di servizi di qualità a prezzi accessibili. CGM rappresenta una rete nazionale composta da 54 consorzi che raccolgono più di mille cooperative sociali.

3.1.2. INFOR ELEA

INFOR ELEA è un consorzio di 250 aziende, nato dalla fusione di due grandi società di formazione: INFOR, fondata nel 1994, ed ELEA, fondata nel 1979 dal Gruppo OLIVETTI. È costituito da un gruppo di partner istituzionali ed economici sia pubblici che privati, tra cui la Scuola di Management ed Economia dell'Università di Torino. La sede centrale di INFOR ELEA si trova a San Secondo di Pinerolo, vicino a Torino, con diversi uffici sparsi nella Regione Piemonte e in Italia: Torino, Roma, Firenze, Asti, Alessandria, Cuneo e Pinerolo. INFOR ELEA è ufficialmente riconosciuto come centro di formazione dalla Regione Piemonte ed è considerato un leader italiano per quanto riguarda l'attività di formazione come supporto alla gestione del cambiamento tecnologico, organizzativo, culturale e comportamentale delle aziende.

3.2. Servizi offerti

ADV Romania

In qualità di coordinatore del progetto, ADV Romania ha fornito un pacchetto olistico di servizi di supporto volti a favorire la crescita personale e professionale dei partecipanti. Questi servizi comprendevano consulenza psicologica, consulenza e orientamento professionale, test professionali, esperienze di mobilità, mentoring, tirocini, job-coaching e sostegno all'occupazione. L'obiettivo era quello di garantire una transizione progressiva ai giovani NEET, consentendo loro di esplorare i propri punti di forza, sviluppare le competenze chiave e acquisire una preziosa esperienza lavorativa in un ambiente sicuro e strutturato. Un aspetto

fondamentale è stato lo sviluppo di competenze per una vita indipendente, come la cura della persona, la gestione dell'alloggio, l'alfabetizzazione finanziaria, l'uso efficace delle risorse della comunità, la comunicazione in lingua straniera e le abilità di mobilità. Queste competenze sono essenziali per migliorare l'occupabilità dei partecipanti e la loro capacità di affrontare la vita quotidiana in modo indipendente. Inoltre, l'iniziativa ha incorporato attività ricreative e culturali per promuovere l'inclusione sociale ed esporre i partecipanti a contesti culturali diversi.

I servizi di supporto sono stati adattati alle esigenze individuali, assicurando che i partecipanti ricevessero una guida personalizzata durante tutto il ciclo di vita del progetto. Le sessioni di consulenza individuale hanno svolto un ruolo centrale, aiutando i partecipanti a fissare obiettivi personali e professionali e preparandoli ad attività essenziali come MOOC, colloqui e sviluppo del CV. La comunicazione regolare è stata mantenuta prima, durante e dopo la fase di mobilità per fornire una guida e una motivazione continue. Questo includeva l'assistenza ai partecipanti nell'identificazione di opportunità di lavoro che corrispondessero alle competenze acquisite. Durante la fase di mobilità, ADV Romania ha mantenuto una stretta collaborazione con i partner italiani, rimanendo attivamente coinvolta nel monitoraggio dei progressi dei partecipanti. I mentori hanno fornito soluzioni immediate a qualsiasi sfida affrontata durante l'esperienza di mobilità, in particolare per affrontare le dinamiche di gruppo e i problemi di integrazione. L'approccio strutturato ha fatto sì che i partecipanti si sentissero sempre supportati, rafforzando la loro capacità di adattarsi e prosperare in un ambiente professionale. Il supporto psicologico è stato una componente cruciale dell'iniziativa, poiché molti partecipanti hanno lottato con problemi di fiducia e di salute mentale. Grazie a una consulenza dedicata, diversi partecipanti sono riusciti a gestire con successo condizioni come l'ADHD e la depressione, migliorando significativamente le loro prospettive personali e professionali. I servizi psicologici non solo li hanno aiutati a superare gli ostacoli all'occupazione, ma hanno anche contribuito al loro benessere e adattamento nel nuovo contesto. Alcuni partecipanti non erano consapevoli dei problemi che stavano affrontando e non hanno cercato servizi psicologici, ma sono stati sostenuti e alcuni di loro hanno chiesto direttamente al team di essere supportati in questo ambito.

Questi servizi sono stati personalizzati per allinearsi agli obiettivi di ciascun partecipante al programma, che si tratti di acquisire fiducia in se stessi o di chiarire gli obiettivi di carriera. Il livello di supporto è stato personalizzato, con vari gradi di assistenza psicologica e frequenza degli interventi, a seconda delle esigenze individuali. Il team del progetto è rimasto flessibile, adattandosi all'evoluzione delle esigenze dei partecipanti nel corso del programma. Fin

dall'inizio sono stati sviluppati piani di sostegno personalizzati per garantire un'assistenza mirata ed efficace, che ha contribuito in modo significativo al successo di questi servizi. Data la diversità dei partecipanti, che avevano diversi livelli di competenze, background e aspirazioni professionali, l'approccio individualizzato ha svolto un ruolo cruciale nell'affrontare le loro sfide uniche e nel massimizzare la loro crescita e il loro sviluppo.

Consorzio CGM

Il Consorzio CGM è stato responsabile del gruppo di NEET che hanno svolto il loro tirocinio a Milano all'interno di imprese sociali di inserimento lavorativo (WISE). Nel corso del progetto sono emerse diverse sfide logistiche e di supporto personale, che hanno richiesto adattabilità e interventi mirati. Prima dell'arrivo dei partecipanti, le WISE ospitanti hanno ricevuto CV contenenti solo dettagli limitati sulle vulnerabilità individuali, in conformità con le considerazioni etiche e le norme sulla riservatezza dei dati. Poiché gli specialisti del team di ADV Romania non erano autorizzati a rivelare le diagnosi mediche dei partecipanti o altre informazioni personali sensibili, i dettagli forniti si limitavano a informazioni generali sul gruppo target e sulla loro classificazione come NEET. Sebbene il progetto abbia classificato i partecipanti come "vulnerabili", la portata dei loro bisogni specifici non è stata delineata in modo completo.

Di conseguenza, sono emerse alcune sfide inaspettate, con otto partecipanti su sedici che hanno richiesto un supporto personalizzato intensivo e continuo per affrontare con successo il loro stage, coinvolgendo sia il team CGM che il team ADV. Ciò sottolinea la necessità di stabilire un quadro di comunicazione più strutturato per anticipare e rispondere meglio alle esigenze di supporto dei partecipanti, nel pieno rispetto delle norme sulla privacy e sulla protezione dei dati.

In risposta, il team del progetto ha implementato strategie di intervento personalizzate per affrontare efficacemente queste sfide. Tra queste, il tutoraggio individuale, i follow-up strutturati e l'assistenza individuale aggiuntiva, che hanno garantito a tutti i partecipanti il supporto necessario per completare con successo la loro esperienza di mobilità. Un individuo con una disabilità significativa è stato ospitato presso l'ufficio CGM, richiedendo un frequente coordinamento con ADV Romania per affrontare le barriere linguistiche e garantire un'integrazione senza problemi. È stato fornito ulteriore supporto in aree quali l'igiene personale, il mantenimento degli alloggi e le routine quotidiane, con il personale dell'ostello che è intervenuto in caso di necessità. Per facilitare ulteriormente la transizione, due tutor dedicati sono rimasti a disposizione anche nei fine settimana, fornendo indicazioni e rispondendo alle preoccupazioni emergenti. Riconoscendo l'importanza della flessibilità, le

organizzazioni ospitanti hanno concesso ai partecipanti l'opzione dei fine settimana liberi per bilanciare l'impegno e il benessere personale. Dopo la mobilità, il Consorzio CGM ha mantenuto la comunicazione con ADV Romania per seguire i progressi dei partecipanti e fornire un supporto continuo, se necessario. In molti casi, sono stati condotti follow-up diretti, personali e informali, per garantire che i partecipanti continuassero il loro percorso verso un'occupazione stabile o un'ulteriore istruzione.

INFOR ELEA

INFOR ELEA è stato il partner responsabile del gruppo di NEET che hanno svolto il loro stage a Torino, in aziende tradizionali. È stato intrapreso un meticoloso processo di matching per garantire che i NEET selezionati potessero integrarsi con successo nelle aziende partner di INFOR ELEA per l'intera durata del programma. Considerati i requisiti professionali delle aziende ospitanti, solo le persone che avevano conseguito almeno un diploma di scuola media erano idonee al collocamento. Per facilitare la transizione nel nuovo ambiente, INFOR ELEA ha organizzato l'alloggio dei partecipanti all'interno dello stesso edificio, garantendo sia l'accessibilità che il sostegno tra pari. Per favorire l'indipendenza e offrire al contempo un'assistenza strutturata, INFOR ELEA ha accompagnato i partecipanti in uscite settimanali, al supermercato e ha fornito l'accesso a veicoli condivisi, consentendo una maggiore autonomia nella gestione delle attività quotidiane. Nei fine settimana si è consentito ai partecipanti di impegnarsi in attività sociali o ricreative qualora lo desiderassero, senza una partecipazione obbligatoria. Questo equilibrio tra programmazione strutturata e libertà personale ha aiutato i partecipanti ad adattarsi al nuovo ambiente.

Oltre agli incarichi sul posto di lavoro, INFOR ELEA ha dedicato una sessione preparatoria per aiutare i partecipanti a comprendere le aspettative aziendali, le dinamiche del posto di lavoro e le responsabilità professionali. Questo includeva l'incrocio tra le opportunità di lavoro e le motivazioni dei partecipanti, per garantire l'allineamento tra i tirocini e le aspirazioni di carriera. Riconoscendo che per molti NEET si trattava della prima esperienza di vita e lavoro all'estero, INFOR ELEA ha posto l'accento sulla promozione di un ambiente favorevole e inclusivo. I supervisor e il personale hanno dato priorità alla costruzione di forti relazioni interpersonali con i partecipanti, assicurandosi che si sentissero a proprio agio nel chiedere assistenza e sostegno. Per incoraggiare il legame tra pari, sono state organizzate attività di socializzazione e lezioni informali, che hanno aiutato i partecipanti a sviluppare competenze interpersonali al di fuori del luogo di lavoro. Inoltre, il personale di INFOR ELEA è stato prontamente disponibile ad assistere i partecipanti nelle questioni quotidiane, sia che si trattasse di accompagnarli a

casa, di assisterli in situazioni di emergenza o semplicemente di essere un punto di riferimento affidabile durante il loro soggiorno. L'approccio strutturato adottato da INFOR ELEA ha garantito ai partecipanti non solo una preziosa esperienza di lavoro, ma ha anche guidato loro nel consolidamento di competenze di vita essenziali necessarie per affrontare con successo la vita indipendente e l'integrazione professionale. Bilanciando il sostegno strutturato con l'autonomia, INFOR ELEA ha creato un ambiente che ha incoraggiato la fiducia, la crescita personale e lo sviluppo professionale dei NEET.

3.3. Differenze di implementazione

Le aziende partner del progetto che hanno ospitato i tirocinanti hanno fornito una gamma completa di servizi di supporto per garantire che i partecipanti potessero sviluppare le loro competenze nelle migliori condizioni possibili. È risultato evidente che il supporto fornito in ogni fase del programma è stato il fattore più critico per il successo dei partecipanti. L'impegno di queste aziende nel promuovere ambienti di lavoro inclusivi e nel mantenere un ambiente di apprendimento strutturato ha svolto un ruolo fondamentale nello sviluppo dei tirocinanti. Offrendo una guida personalizzata, un tutoraggio e un'esperienza pratica, le aziende hanno permesso ai partecipanti di acquisire preziose competenze professionali, di acquisire fiducia nelle proprie capacità e di integrarsi con successo nell'ambiente di lavoro. Le differenze di attuazione tra i due approcci sono risultate particolarmente evidenti nelle aree di attività all'interno delle aziende ospitanti. Questa distinzione evidenzia un contrasto significativo tra le WISE e le aziende tradizionali in termini di natura del lavoro, cultura del luogo di lavoro e livelli di supporto richiesti.

Nelle cooperative del Consorzio CGM, i partecipanti sono stati impegnati principalmente in attività manuali e comunitarie, lavorando in settori come i servizi di cucina, l'agricoltura, l'educazione negli asili e la gestione delle biblioteche. Nelle aziende ospitanti di INFOR ELEA, invece, i partecipanti sono stati inseriti in ambienti aziendali, assumendo ruoli nel marketing, nel turismo, nella realtà virtuale, nella comunicazione, nei progetti europei e nell'odontoiatria. Queste differenze strutturali hanno plasmato il profilo dei partecipanti di ciascun gruppo, influenzando sia il livello di impegno sul posto di lavoro sia la portata dell'orientamento richiesto.

Sebbene entrambi gli approcci abbiano garantito una serie completa di servizi di supporto e di orientamento professionale, l'implementazione di questi servizi è variata in base alle esigenze dei partecipanti. In particolare, il Consorzio CGM ha dovuto fornire un supporto più ampio al di fuori del luogo di lavoro, poiché i partecipanti alle loro cooperative richiedevano una maggiore

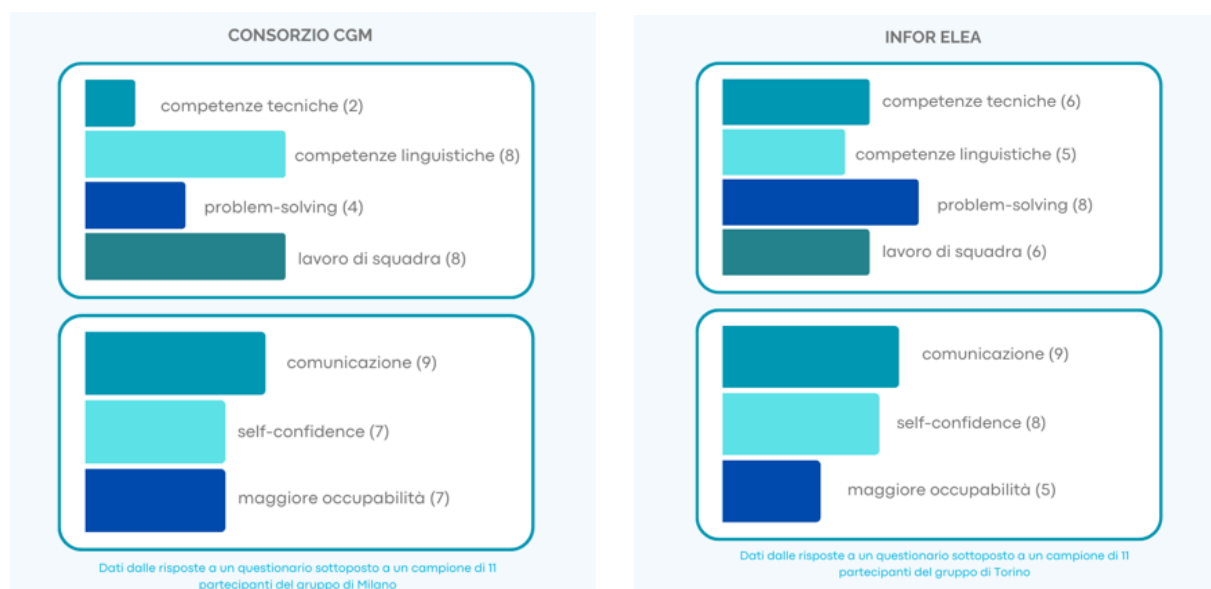
supervisione e assistenza nella routine quotidiana. Sebbene INFOR ELEA offrisse anche attività volontarie per il fine settimana, il Consorzio CGM ha garantito una supervisione continua e un supporto completo per il fine settimana, affrontando il livello di dipendenza più elevato tra i suoi partecipanti. Questa distinzione sottolinea l'importanza di adattare i meccanismi di supporto in base all'ambiente di lavoro specifico e alle capacità individuali e ai livelli di indipendenza dei partecipanti.

4. Pre e post mobilità

4.1. Progressi e sviluppo delle competenze dei partecipanti

4.1.1. Sviluppo delle competenze: Una panoramica comparativa

Competenze acquisite dai partecipanti



WISE - Milano

I partecipanti inseriti in WISE a Milano, hanno acquisito competenze sia tecniche che interpersonali. Quelli che hanno lavorato nella ristorazione hanno sviluppato competenze fondamentali, sperimentando la sfida di lavorare in modo indipendente e trovando alla fine la gratificazione di portare a termine i compiti con successo. Oltre alla formazione tecnica, hanno acquisito capacità di lavoro di squadra, di gestione del tempo e di autosufficienza, che hanno migliorato la loro sicurezza complessiva sul posto di lavoro. Gli assegnati agli asili nido avevano diversi livelli di esperienza (alcuni erano già stati esposti al lavoro con i bambini, mentre altri non avevano alcuna esperienza nel settore). La sfida più significativa è stata il superamento della barriera linguistica, che ha richiesto modi creativi per comunicare, tra cui la ricerca di bambini bilingui per assistere nelle traduzioni o l'uso del linguaggio dei segni. Con il passare del tempo, i partecipanti hanno migliorato la loro conoscenza dell'italiano, consentendo loro di interagire in modo più fluente con i bambini e i colleghi. Hanno inoltre

sviluppato pazienza, adattabilità e competenze pedagogiche essenziali per gli ambienti educativi. In tutti gli stage, i partecipanti hanno evidenziato miglioramenti sostanziali nelle loro capacità linguistiche in italiano e in inglese. Inoltre, l'esperienza ha favorito la loro sicurezza sociale e professionale, facendo sì che le interazioni essenziali sul posto di lavoro risultassero naturali alla fine del tirocinio.

Aziende tradizionali - Torino

I partecipanti, inseriti in aziende tradizionali di Torino, hanno sviluppato sia hard skills che soft skills, con un accento sulle competenze tecniche. La natura strutturata dei contesti aziendali tradizionali ha aiutato i partecipanti a comprendere i flussi di lavoro aziendali, le strategie di risoluzione dei problemi e l'esecuzione dei progetti, rafforzando le loro prospettive di impiego. I supervisor si sono assicurati che i partecipanti fossero attivamente coinvolti nei compiti aziendali, incoraggiando la responsabilità e l'impegno. Alcune tra le competenze chiave acquisite comprendono:

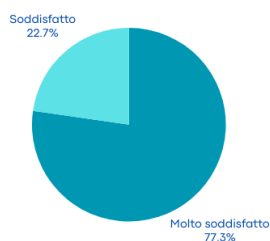
- Competenza nella comunicazione interna al luogo di lavoro.
- Competenze tecniche in ambito informatico, gestione dei dati e processi amministrativi.
- Ottime competenze in Excel e nei software.
- Miglioramento della conoscenza della lingua italiana, che inizialmente ha rappresentato una sfida ma che alla fine ha rappresentato un forte stimolo per i partecipanti.

In entrambi i casi, i partecipanti hanno concordato sul miglioramento delle capacità di comunicazione e di lavoro di squadra, aggiungendo l'aumento della fiducia in se stessi e della motivazione, nonché una maggiore adattabilità e capacità di risolvere i problemi.

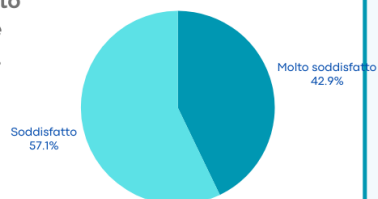
4.1.2. Sostegno e guida: Valutazione della mentorship

Valutazione del supporto nelle attività del progetto JobDirect

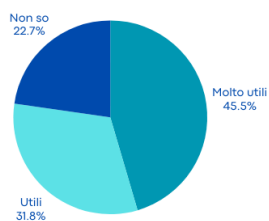
Sei soddisfatto del
supporto fornito
dall'organizzazione
partner durante il
tirocinio?



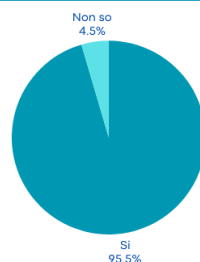
Sei stato soddisfatto
della formazione
fornita prima del
tirocinio?



Le sessioni di
formazione sono state
utili per prepararti al
tirocinio?



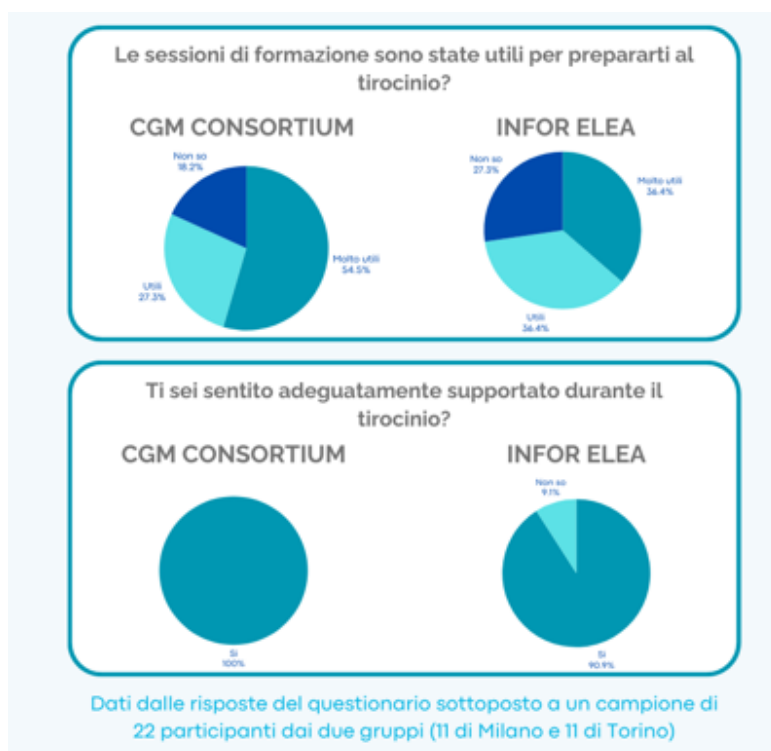
Ti sei sentito
adeguatamente
supportato durante il
tirocinio?



Dati dalle risposte del questionario sottoposto a un campione di
22 partecipanti dai due gruppi (11 di Milano e 11 di Torino)

Il questionario, basato su un campione di 22 partecipanti (11 di Milano e 11 di Torino), rivela un alto grado di soddisfazione per quanto riguarda il supporto e l'orientamento durante l'esperienza di stage. La stragrande maggioranza dei partecipanti, il 77,3%, ha dichiarato di essere molto soddisfatto del supporto e dell'orientamento forniti dall'organizzazione partner, mentre il restante 22,7% si è dichiarato soddisfatto, indicando che tutti i partecipanti si sono sentiti adeguatamente supportati. Anche la formazione pre-mobilità è stata accolta positivamente, con il 42,9% dei partecipanti che si è dichiarato molto soddisfatto e il 57,1% soddisfatto. Per quanto riguarda la valutazione dell'efficacia delle sessioni di formazione nel preparare i partecipanti al tirocinio, il 45,5% degli intervistati le ha ritenute molto utili, mentre il 31,8% le ha ritenute necessarie. Tuttavia, il 22,7% è rimasto neutrale, suggerendo che alcuni partecipanti potrebbero aver ritenuto che la formazione avrebbe potuto essere più completa o meglio adattata alle loro esigenze. Per quanto riguarda il supporto complessivo fornito durante il tirocinio, il 95,5% dei partecipanti si è sentito adeguatamente supportato, mentre solo il 4,5% ha espresso una posizione neutrale. Questa risposta estremamente positiva rafforza l'efficacia dei meccanismi di supporto in atto, garantendo che i partecipanti si siano sentiti guidati e assistiti durante la loro esperienza. Tuttavia, la presenza di risposte neutre riguardo alla fase di formazione suggerisce la necessità di apportare ulteriori miglioramenti che saranno presentati più avanti in questa relazione.





L'analisi comparativa dei livelli di soddisfazione tra i partecipanti che hanno svolto i tirocini presso il Consorzio CGM e quelli che hanno svolto i tirocini presso INFOR ELEA fornisce indicazioni chiave dal questionario. In termini di supporto e orientamento durante il tirocinio, i partecipanti a INFOR ELEA si sono dichiarati leggermente più soddisfatti, con l'81,8% molto soddisfatto e il 18,2% soddisfatto. In confronto, il 70% dei partecipanti al Consorzio CGM si è dichiarato molto soddisfatto e il 30% soddisfatto. Questi risultati indicano che entrambe le organizzazioni hanno fornito un forte tutoraggio e supporto.

Nella valutazione della soddisfazione per la formazione pre-mobilità, il 60% dei partecipanti presso il Consorzio CGM si è dichiarato molto soddisfatto, rispetto al 27,3% presso INFOR ELEA. Mentre la maggior parte dei partecipanti a INFOR ELEA, il 72,7%, si è dichiarata soddisfatta, questa differenza suggerisce che i partecipanti presso il Consorzio CGM hanno trovato la formazione pre-mobilità più efficace nel prepararli ai loro stage. Per quanto riguarda l'efficacia delle sessioni di formazione, il 54,5% dei partecipanti al Consorzio CGM le ha ritenute molto utili, il 27,3% le ha giudicate necessarie e il 18,2% neutre. Per INFOR ELEA, le valutazioni sono state più equamente distribuite, con il 36,4% che le ha ritenute molto utili, il 36,4% che le ha considerate necessarie e il 27,3% che è rimasto neutrale. La percentuale più alta di risposte neutre in INFOR ELEA suggerisce che alcuni partecipanti potrebbero aver ritenuto che la formazione potesse essere migliorata per allinearsi meglio ai requisiti del

tirocinio. Per quanto riguarda il supporto complessivo durante lo stage, il 100% dei partecipanti presso il Consorzio CGM si è sentito adeguatamente supportato, mentre presso INFOR ELEA il 90,9% si è sentito supportato e il 9,1% è rimasto neutrale. Ciò indica che, sebbene entrambi i gruppi abbiano ricevuto un forte sostegno, i partecipanti presso il Consorzio CGM hanno sperimentato un livello di assistenza continua leggermente superiore, forse a causa della natura più pratica dei tirocini nelle WISE, che richiede una maggiore supervisione e mentorship.

Nel complesso, i livelli di soddisfazione in entrambi i gruppi sono stati elevati, a dimostrazione del fatto che sia il Consorzio CGM che INFOR ELEA sono riusciti a fornire la guida, la formazione e il supporto necessari. Tuttavia, i dati suggeriscono che i partecipanti al Consorzio CGM hanno trovato più efficace la formazione pre-mobilità, mentre i partecipanti a INFOR ELEA hanno valutato leggermente più alto il supporto sul posto di lavoro. Questi risultati evidenziano l'importanza di adattare i contenuti della formazione e le strutture di supporto alle esigenze specifiche dei partecipanti e alla natura del loro ambiente di lavoro.

4.1.3. Impatto dello stage: Crescita personale e sviluppo della carriera

WISEs - Milano: l'impatto più profondo dello stage è stato l'aumento della fiducia in se stessi dei partecipanti. La permanenza in un Paese straniero, l'adattamento a un nuovo ambiente e la gestione autonoma delle responsabilità lavorative hanno contribuito alla loro crescita personale. Molti partecipanti sono entrati nel programma con tendenze introversive, ma hanno riferito di sentirsi più aperti, socialmente a proprio agio ed emotivamente sicuri alla fine del loro stage. Inoltre, l'esposizione alle imprese sociali ha fornito preziose indicazioni sull'intersezione tra lavoro e impatto sociale, ispirando alcuni partecipanti a considerare carriere nel campo dell'istruzione, dell'assistenza all'infanzia o delle iniziative a favore della comunità.

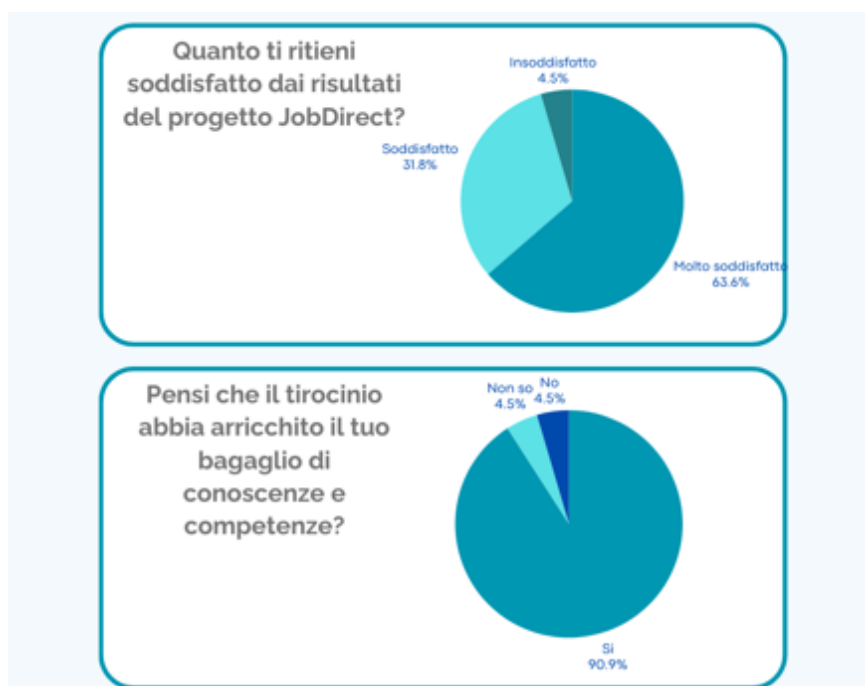
Aziende tradizionali - Torino: lo stage ha migliorato significativamente il loro sviluppo professionale e personale. Molti hanno dichiarato che l'esperienza ha superato le loro aspettative, aiutandoli a consolidare o perfezionare le loro aspirazioni di carriera. Alcuni partecipanti hanno confermato il loro interesse per settori come l'odontoiatria, il turismo e il marketing, mentre altri hanno capito che alcuni percorsi di carriera non erano adatti a loro, consentendo loro di prendere decisioni consapevoli sul proprio futuro. Inoltre, i partecipanti hanno riconosciuto che la loro capacità di adattarsi a diversi ambienti di lavoro e di avere successo in campi che non rientravano nelle loro competenze iniziali è stata una consapevolezza potenziante. Questa esperienza ha sottolineato la natura non lineare dello

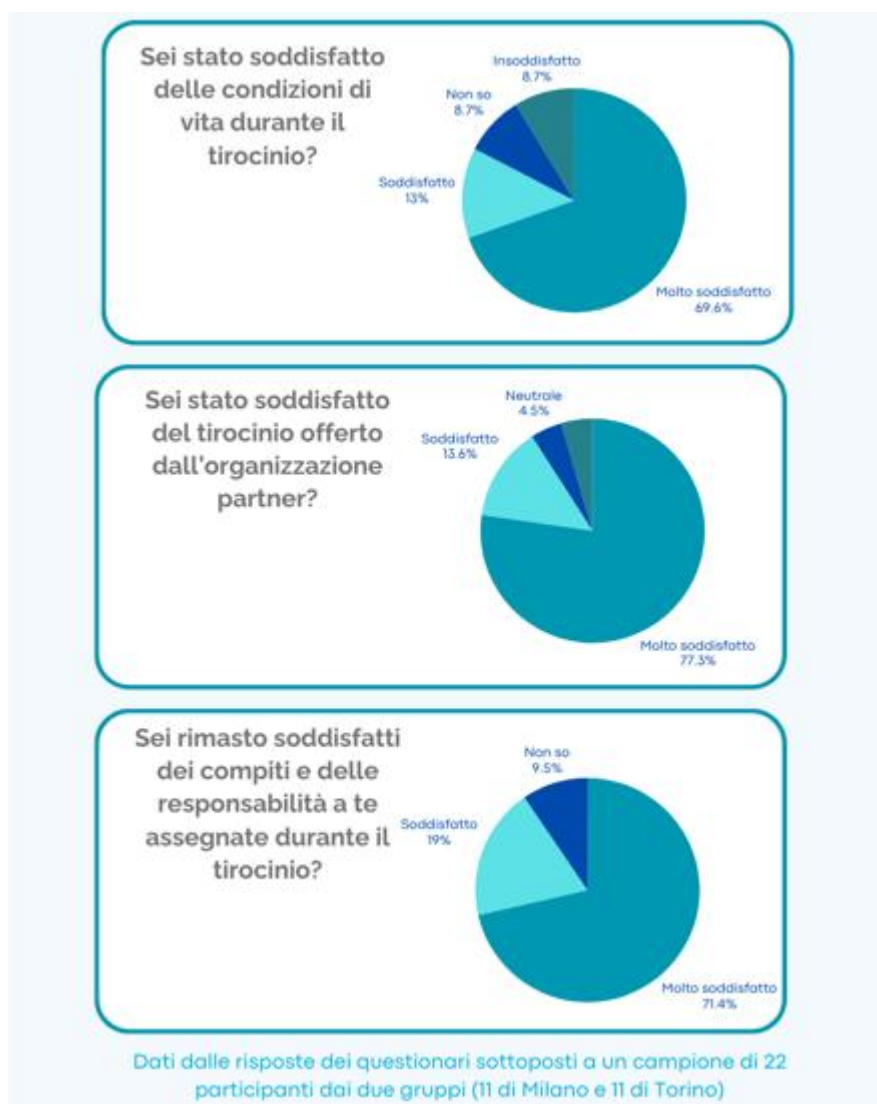
sviluppo della carriera e li ha incoraggiati a rimanere aperti a diverse opportunità nel mercato del lavoro.

Entrambi i gruppi hanno ricevuto una guida e un tutoraggio eccellenti dai loro supervisori. A Milano, i partecipanti hanno lodato la pazienza e la professionalità dei loro supervisori, che non solo li hanno guidati nel loro lavoro, ma li hanno anche assistiti nelle necessità della vita quotidiana, come la navigazione, la spesa e persino le visite mediche. Questo supporto completo ha fatto sì che i partecipanti si sentissero sicuri, apprezzati e incoraggiati per tutta la durata del programma. A Torino, i supervisori hanno svolto un ruolo fondamentale nell'integrazione dei partecipanti nel mondo del lavoro, assicurandosi che fossero impegnati e imparassero attivamente. Il livello di supporto si è esteso oltre lo sviluppo professionale, con il personale che ha dimostrato un interesse genuino per il benessere dei partecipanti. Le forti relazioni mentore-mentee hanno contribuito in modo significativo alla motivazione dei partecipanti e al loro senso di appartenenza al mondo del lavoro.

4.2. Soddisfazione e esperienza complessiva del programma

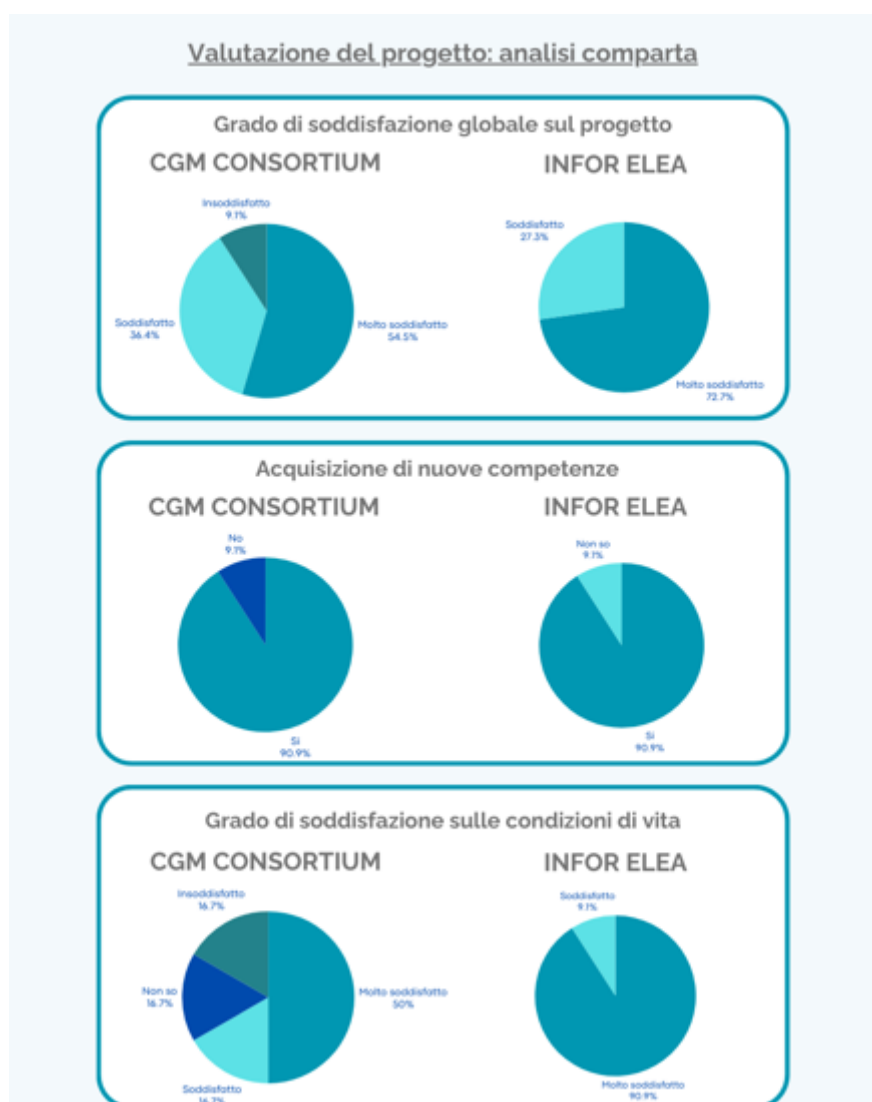
4.2.1. Soddisfazione dei partecipanti e esperienza complessiva del programma

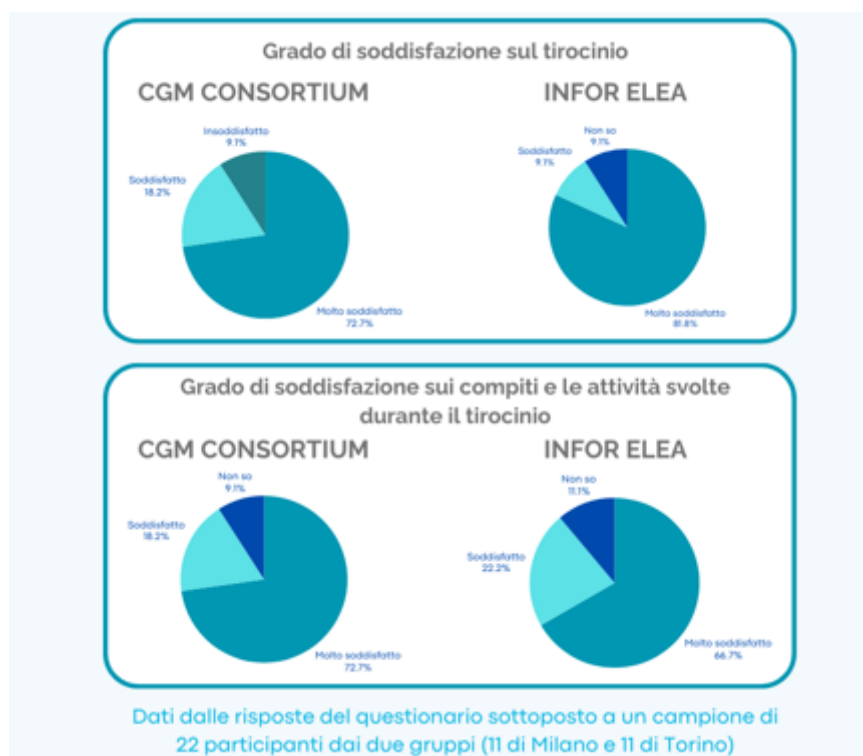




I livelli di soddisfazione generale dei partecipanti indicano un'esperienza altamente positiva. In termini di soddisfazione complessiva del programma, il 63,6% dei partecipanti si è dichiarato molto soddisfatto, mentre il 31,8% è rimasto soddisfatto. Tuttavia, il 4,5% si è dichiarato insoddisfatto, il che suggerisce che, sebbene il programma sia stato ben accolto, potrebbero esserci aree di miglioramento (l'insoddisfazione è legata a discrepanze tra le aspettative del beneficiario e il tirocinio proposto). L'esperienza di tirocinio si è rivelata estremamente valida: il 90,9% dei partecipanti ha dichiarato che ha fornito loro competenze ed esperienze utili. Solo il 4,5% ha espresso un giudizio neutrale e un altro 4,5% non l'ha ritenuta valida, il che indica che mentre la maggior parte dei partecipanti ne ha tratto beneficio, una piccola parte di essi potrebbe non aver trovato il tirocinio pienamente in linea con le proprie aspettative o obiettivi di carriera. Per quanto riguarda la sistemazione durante il tirocinio, il 69,6% si è dichiarato molto soddisfatto, mentre il 13% è rimasto soddisfatto. L'8,7% dei partecipanti si è dichiarato

insoddisfatto e un altro 8,7% ha espresso un giudizio neutrale, suggerendo che le condizioni abitative sono state per lo più positive ma potrebbero essere migliorate per aumentare il comfort generale dei partecipanti (questo aspetto sarà discusso nell'analisi comparativa più avanti). Anche il processo di collocamento organizzato dalle organizzazioni partner è stato ben accolto, con il 77,3% dei partecipanti molto soddisfatto e il 13,6% soddisfatto. Un esiguo 4,5% è rimasto neutrale, il che significa che la maggior parte dei partecipanti ha ritenuto che il tirocinio fosse in linea con le proprie aspirazioni professionali e fornisse un'esperienza lavorativa significativa. La soddisfazione per i compiti e le responsabilità assegnati durante il tirocinio è stata altrettanto forte, con il 71,4% molto soddisfatto e il 19% soddisfatto. Il 9,5% si è detto neutrale, a indicare che la maggior parte dei partecipanti ha trovato il proprio ruolo coinvolgente.





L'analisi comparata della soddisfazione dei partecipanti evidenzia le principali differenze tra i partecipanti ospitati dal Consorzio CGM di Milano e da INFOR ELEA di Torino. La soddisfazione verso il progetto è stata maggiore tra i partecipanti di INFOR ELEA, con il 72,7% che si è dichiarato molto soddisfatto rispetto al 54,5% del Consorzio CGM. Inoltre, il 9,1% dei partecipanti al CGM ha espresso insoddisfazione (sempre in relazione alle discrepanze tra le aspettative del beneficiario e il collocamento proposto), mentre non sono state registrate risposte di questo tipo per INFOR ELEA.

In termini di sviluppo delle competenze, il 90,9% dei partecipanti di entrambi i gruppi concorda sul fatto che lo stage ha fornito loro competenze ed esperienze preziose. La soddisfazione per la sistemazione ha rivelato un notevole contrasto tra le due sedi. Mentre il 90,9% dei partecipanti a INFOR ELEA si è dichiarato molto soddisfatto, solo il 50% dei partecipanti a CGM ha riportato lo stesso livello di soddisfazione, mentre il 16,7% si è dichiarato insoddisfatto. Ciò suggerisce che le condizioni abitative per i partecipanti al CGM potrebbero essere meno costanti o richiedere miglioramenti. Per quanto riguarda la soddisfazione per il collocamento, i partecipanti a INFOR ELEA hanno nuovamente riportato un'approvazione più elevata, con il 72,7% di molto soddisfatti rispetto al 54,5% del Consorzio CGM. Inoltre, il 9,1% dei partecipanti al Consorzio CGM ha espresso insoddisfazione, mentre i partecipanti al sito INFOR ELEA non hanno riportato alcuna preoccupazione. Questi risultati indicano che i tirocini

a Torino potrebbero essere stati più in linea con le aspettative dei partecipanti. Infine, la soddisfazione per i compiti e le responsabilità assegnati è stata relativamente alta in entrambi i gruppi, con il 72,7% dei partecipanti a CGM e il 66,7% dei partecipanti a INFOR ELEA che si sono dichiarati molto soddisfatti. Tuttavia, CGM ha avuto una percentuale leggermente più alta di risposte neutre (9,1%), mentre INFOR ELEA ha avuto una percentuale leggermente più alta di insoddisfazione (11,1%), suggerendo che alcuni partecipanti di Torino potrebbero aver desiderato ruoli più coinvolgenti o chiaramente definiti.

WISE - Milano: Prima di iniziare il programma, molti partecipanti avevano poche o nessuna aspettativa su cosa avrebbe comportato uno stage in un'impresa sociale di inserimento lavorativo. Alcuni non erano sicuri di come si sarebbero adattati, mentre altri hanno affrontato l'esperienza con una mente più aperta. Al termine, i partecipanti hanno descritto la loro esperienza come superiore alle aspettative, soprattutto grazie alla professionalità e alla dedizione dei team di progetto. La guida è stata costantemente di supporto, assicurando che le esigenze dei partecipanti fossero soddisfatte, facendoli sentire apprezzati e sicuri durante l'esperienza. Per molti, soprattutto per coloro che si sono identificati come introversi, lo stage ha rappresentato un'opportunità unica per uscire dalla propria zona di comfort. L'ambiente strutturato ma flessibile ha permesso loro di incontrare nuove persone, di impegnarsi in interazioni sociali e di adattarsi a nuovi contesti professionali. Questo ha portato a notevoli miglioramenti nella fiducia in se stessi, nelle capacità di comunicazione e nella facilità di socializzazione generale. Il programma li ha sfidati a confrontarsi con gli altri in modo diverso, favorendo la crescita personale e interpersonale.

I partecipanti hanno anche apprezzato l'approccio umano dell'impresa sociale di inserimento lavorativo, che li ha fatti sentire inclusi e rispettati. La forte enfasi sui valori sociali e sullo sviluppo personale ha contribuito alla loro soddisfazione generale, facendoli sentire nel posto giusto. Il sistema di sostegno costruito intorno a loro, tra cui supervisori, mentori e compagni, ha creato un'atmosfera di sicurezza e incoraggiamento. Alcuni partecipanti avevano già avuto esperienze di stage, mentre altri si affacciavano al mondo del lavoro per la prima volta. Chi aveva già fatto uno stage ha notato che, rispetto alle esperienze precedenti, il programma JobDirect ha fornito un ambiente più solidale e strutturato.

Un partecipante con un'esperienza passata di tirocinio in un ospedale in Turchia ha sottolineato che, all'interno di JobDirect, la comunicazione e la guida sono state molto più efficaci, rendendo il processo di apprendimento più fluido e piacevole.

Aziende tradizionali - Torino: I partecipanti di Torino avevano aspettative più chiare riguardo al loro inserimento in aziende tradizionali. Molti si aspettavano di acquisire esperienza professionale, di confermare i propri interessi di carriera o di esplorare nuovi campi. Nonostante le diverse aspettative, tutti i partecipanti hanno convenuto che il programma ha soddisfatto o superato le loro speranze iniziali. Hanno trovato la struttura del programma ben organizzata, con uno staff di grande supporto che ha assicurato che si sentissero inclusi e valorizzati per tutta la durata dello stage. Sia che i partecipanti siano stati inseriti in ruoli direttamente collegati ai loro campi di interesse o in settori completamente nuovi, si sono dichiarati complessivamente soddisfatti della loro esperienza. Molti hanno considerato questa esperienza come un'opportunità preziosa non solo per acquisire competenze professionali, ma anche per crescere personalmente. I partecipanti incerti sul proprio percorso professionale hanno trovato il programma particolarmente vantaggioso, in quanto ha fornito loro tempo ed esposizione per riflettere sui propri interessi e aspirazioni.

Un aspetto significativo per molti è stata la possibilità di sperimentare un ambiente di lavoro straniero. Le differenze nella cultura del luogo di lavoro, negli stili di comunicazione e nelle aspettative professionali hanno offerto loro una prospettiva più ampia sul lavoro. Molti partecipanti hanno detto di aver inizialmente percepito gli ambienti di lavoro aziendali come rigidi o poco accoglienti, ma l'esperienza presso INFOR ELEA e altre aziende torinesi li ha aiutati a rompere questi stereotipi. La natura strutturata ma coinvolgente dei luoghi di lavoro ha permesso loro di integrarsi senza problemi e di sviluppare forti relazioni con i colleghi.

Indipendentemente dal tipo di collocamento, i partecipanti hanno espresso alti livelli di soddisfazione per il programma, notando che ha fornito loro un'esperienza ben strutturata, coinvolgente e significativa. Gli impatti dell'esplorazione e della chiarezza della carriera sono stati raggiunti. Il programma ha aiutato i partecipanti a confermare le loro aspirazioni professionali o a fare chiarezza sui percorsi di carriera che non volevano intraprendere. L'esposizione a un posto di lavoro all'estero ha permesso ai partecipanti di sperimentare un

nuovo ambiente di lavoro in un Paese straniero e ha ampliato le loro prospettive sulla vita professionale, la diversità e l'adattabilità. Nel complesso, i **partecipanti sia nelle WISE che in aziende tradizionali hanno considerato JobDirect come un'esperienza trasformativa che ha contribuito al loro sviluppo personale e professionale in modo significativo.**

4.2.2. Soddisfazione del team del progetto e dei supervisor delle aziende ospitanti e esperienza complessiva nell'ambito del programma

Dal punto di vista del team del progetto, come emerso dalle interviste faccia a faccia e dai focus group, l'esperienza di sostenere i giovani NEET durante la loro mobilità e la successiva ricerca di lavoro è stata stimolante dal punto di vista professionale e gratificante dal punto di vista personale. Il processo di coordinamento delle attività, il mantenimento di un impegno diretto con i partecipanti e la testimonianza dei loro progressi hanno favorito un senso di appagamento. Inoltre, la collaborazione tra le organizzazioni partner è stata identificata come un fattore chiave di successo, che ha rafforzato i legami istituzionali e facilitato un approccio altamente coordinato all'attuazione del programma. Questa sinergia ha contribuito all'efficacia del modello di intervento, rafforzando la sostenibilità delle iniziative future.

Per i supervisor nelle aziende ospitanti, la partecipazione a JobDirect si è rivelata un'esperienza arricchente e trasformativa. Al di là della dimensione professionale, molti supervisor hanno riferito che l'impegno con i giovani NEET ha permesso loro di sviluppare una prospettiva più inclusiva ed empatica sull'integrazione della forza lavoro. Questa esposizione ha ampliato la loro comprensione delle barriere affrontate dai giovani svantaggiati, favorendo un maggiore apprezzamento per l'importanza di un tutoraggio e di un sostegno strutturato negli ambienti professionali. Il progetto è stato percepito come un'iniziativa stimolante, che non solo ha migliorato l'occupabilità dei partecipanti, ma ha anche sfidato e rimodellato l'approccio dei datori di lavoro e dei mentori all'integrazione dei gruppi vulnerabili nella forza lavoro.

I supervisor delle aziende ospitanti italiane, siano esse WISE o aziende tradizionali, hanno notato che anche per loro è stato gratificante partecipare al progetto e lo ricordano come un'esperienza di vita stimolante.

La soddisfazione complessiva di tutti gli stakeholder che hanno partecipato a JobDirect è stata grande, con la conclusione di un impatto positivo per i giovani partecipanti e per le persone di supporto che li hanno circondati in tutte le fasi dell'esperienza.

5. Analisi comparata dell'impatto e delle sfide principali del progetto

5.1. Misurare l'impatto e il successo

Metodologia di misurazione dell'impatto

Il *project team* di ADV Romania ha misurato il successo attraverso una combinazione di **indicatori quantitativi e qualitativi**, tra cui i contratti di lavoro, le iscrizioni agli studi e il feedback dei partecipanti. Le principali aree di valutazione comprendevano: *risultati occupazionali, reinserimento scolastico e sviluppo personale e professionale*. I partecipanti sono stati sottoposti ad autovalutazioni pre e post mobilità, che hanno rivelato miglioramenti significativi in termini di fiducia, consapevolezza delle loro potenzialità e acquisizione di competenze. I supervisori hanno fornito valutazioni strutturate delle prestazioni, evidenziando l'adattabilità, le capacità comunicative e le conoscenze tecniche dei partecipanti. Il monitoraggio a lungo termine dei partecipanti ha garantito il mantenimento del posto di lavoro e la sostenibilità della carriera.

La fase di valutazione del progetto è consistita poi nel recupero e nell'analisi dei dati. In questo contesto sono state svolte diverse attività, tra cui **interviste individuali** con i tutor del Consorzio CGM e di INFOR ELEA, **focus group** con i team di progetto di ADV Romania, del Consorzio CGM e di INFOR ELEA, nonché con un campione di ciascun gruppo di giovani NEET partecipanti (Milano e Torino), e un **questionario** per i partecipanti.

Questa combinazione di metodi ha fornito un quadro valido dei progressi di ciascuno dei partecipanti, tenendo conto dell'impatto a lungo termine del programma. Inoltre, come risultato è importante notare che, indipendentemente dal fatto che la partecipazione al progetto abbia portato a un'opportunità o meno, i partecipanti hanno menzionato l'aumento della fiducia in se stessi, delle competenze e delle prospettive di carriera. Questo risultato è stato ottenuto attraverso l'autovalutazione e il feedback dei partecipanti, che hanno completato le autovalutazioni pre e post mobilità e il questionario di valutazione.

Oltre all'occupazione e all'istruzione, JobDirect ha contribuito a **cambiamenti socio-economici più ampi** per i giovani vulnerabili:

- **Occupazione per i giovani a rischio:** molti dei partecipanti che hanno trovato lavoro provenivano da contesti vulnerabili, tra cui persone con disabilità, provenienti da zone rurali e giovani che avevano fatto parte del sistema di protezione dell'infanzia.
- **Elevata fidelizzazione e completamento del programma:** tutti i 32 *partecipanti hanno completato l'intero tirocinio di due mesi*, nonostante le preoccupazioni iniziali sui tassi di abbandono. Ciò sottolinea l'efficacia dei sistemi di supporto del progetto nel garantire l'impegno e la persistenza dei partecipanti.
- **Aumento della motivazione all'istruzione:** diversi partecipanti che avevano precedentemente abbandonato l'istruzione formale hanno deciso di tornare a scuola, dimostrando il ruolo del programma nel riaccendere le aspirazioni educative.
- **Crescita personale e autosufficienza:** i partecipanti hanno riportato miglioramenti significativi nelle capacità di comunicazione, nell'adattabilità al posto di lavoro e nell'indipendenza, rendendoli più preparati a un'integrazione professionale a lungo termine.
- **Modello replicabile per l'inclusione dei NEET:** il progetto ha sviluppato un quadro scalabile per integrare i NEET nell'istruzione e nell'occupazione attraverso la mobilità transnazionale, il tutoraggio e l'orientamento strutturato.

Il progetto JobDirect ha avuto un impatto profondo e duraturo sui partecipanti, dotandoli di esperienza lavorativa pratica, competenze e fiducia professionale. Attraverso una combinazione di formazione teorica, apprendimento pratico e tutoraggio personalizzato, i giovani hanno migliorato significativamente le loro prospettive di carriera, l'integrazione sociale e lo sviluppo personale complessivo. Che si tratti di occupazione, istruzione superiore o formazione professionale, la maggior parte dei partecipanti è riuscita a inserirsi in percorsi di carriera significativi. Questi impatti hanno dimostrato l'efficacia in termini di integrazione dei NEET a lungo termine. La combinazione di verifiche sull'occupazione (contratti, conferme di iscrizione) e dati di indagine ha fornito una comprensione completa dei progressi dei partecipanti. Il feedback di autovalutazione ha rivelato che, a prescindere dai risultati occupazionali immediati, tutti i partecipanti hanno registrato una crescita sostanziale della fiducia nella carriera, delle competenze sul posto di lavoro e delle prospettive di carriera a lungo termine.

5.2. Difficoltà incontrate e sistemi di supporto implementati

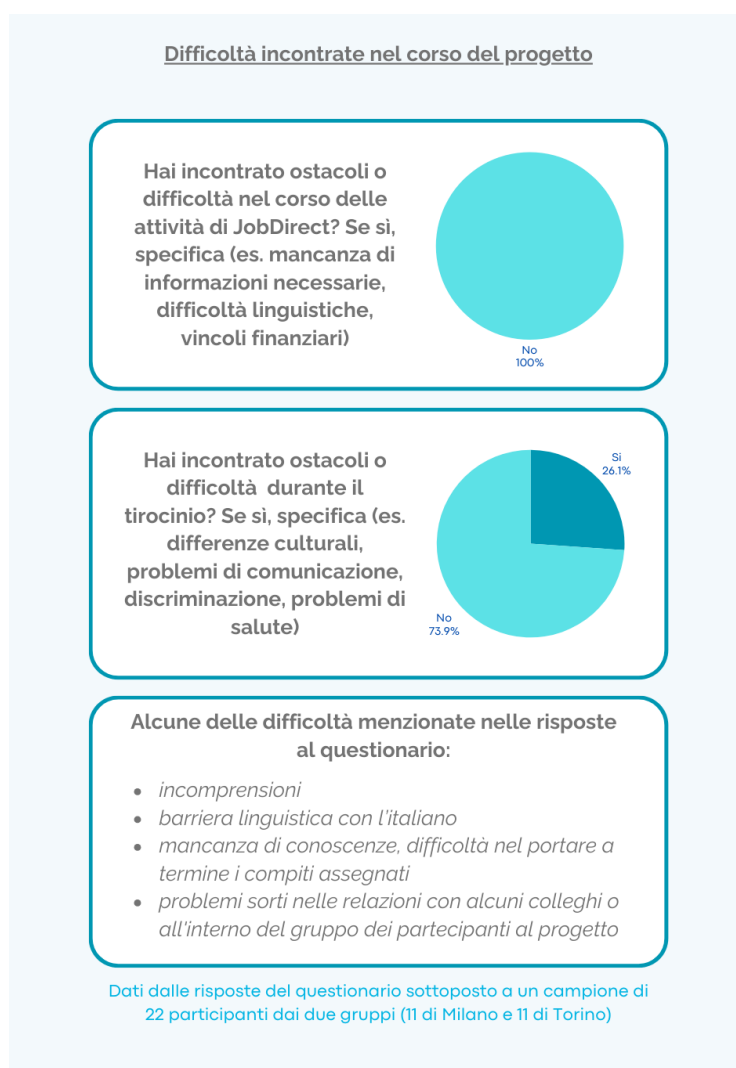
Riepilogo delle difficoltà incontrate e del supporto implementato				
Difficoltà	Gruppo coinvolto nel progetto che ha incontrato tale difficoltà	Impatto sul progetto	Causa	Sistema di supporto
Lingua	Partecipanti Supervisor	Difficoltà sul posto di lavoro per i partecipanti e i supervisor	Solo corsi di due settimane prima della mobilità; Nessuna conoscenza della lingua italiana da parte dei partecipanti	Gli stagisti e i loro supervisor si sono adattati e comunicavano con un mix di italiano, inglese e rumeno. A volte le persone, da entrambe le parti non parlavano nemmeno l'inglese. Uso del linguaggio dei segni per gestire il divario linguistico
Vivere in comunità	Partecipanti	Emersione di tensioni e conflitti tra i giovani partecipanti	Abitazioni collettive in appartamenti condivisi con camere da letto in comune. I partecipanti inseriti nello stesso gruppo non si conoscevano prima della mobilità e la sistemazione abitativa non è stata fatta in base alle relazioni.	Intervento dei coordinatori del progetto e dei supervisor, per organizzare riunioni collettive di discussione e attività di team building.
Flusso di informazioni	Supervisor, Partner italiani	Difficoltà a fornire compiti assegnati su misura e	Alcuni stagisti non erano in sintonia con i campi di lavoro o le attività del tirocinio e hanno	I supervisor delle aziende ospitanti hanno fornito una certa flessibilità e

		mirati, in linea con gli obiettivi e le esigenze degli stagisti. Complessità nel costruire relazioni con gli stagisti	mostrato meno interesse o motivazione. Per alcuni tirocini i supervisor non hanno ricevuto sufficienti informazioni sul profilo dei tirocinanti.	disposizioni per soddisfare gli obiettivi e le esigenze degli stagisti. Ma anche per assegnare compiti legati alle loro competenze.
Strumenti di lavoro (pacchetto Microsoft Office)	Partecipanti Supervisor	Mancanza di efficienza degli stagisti nei compiti regolari, meno tempo per attività lavorative specifiche	I partecipanti potrebbero non aver mai avuto l'opportunità di utilizzare tali strumenti se non avessero ricevuto una formazione o non avessero maturato una precedente esperienza lavorativa. Inoltre, durante la fase di pre-mobilità non sono stati organizzati corsi sull'argomento.	Più tempo per insegnare i fondamenti di questi strumenti e meno tempo per le attività ordinarie.
Abbinare il profilo/gli obiettivi di carriera con il collocamento	Partecipanti Supervisor	Alcuni partecipanti non erano pienamente soddisfatti del loro collocamento o delle opzioni relative alle attività (valide per il lavoro e per le attività	Alcune aree di lavoro o extracurricolari interessavano a molti partecipanti, ma non ci sono molti posti disponibili. Le aree limitate proposte dal partenariato	È stata proposta una certa flessibilità per alcuni partecipanti (ad esempio, un partecipante potrebbe svolgere il tirocinio presso un dentista, cosa che non era stata proposta all'inizio).

		extracurricular i).		
--	--	------------------------	--	--

Il passaggio alla fase di mobilità ha presentato molteplici sfide per i partecipanti, richiedendo interventi proattivi da parte dei team di progetto e delle aziende ospitanti per garantire un'esperienza fluida e produttiva. Nonostante queste sfide, i solidi sistemi di supporto presenti hanno permesso ai partecipanti di adattarsi con successo, acquisire fiducia e portare a termine gli stage. Di seguito un'analisi delle principali sfide incontrate e delle strategie messe in atto per superarle, dal punto di vista dei partecipanti, del coordinatore del progetto (ADV Romania), dei partner ospitanti in Italia (Consorzio CGM e INFOR ELEA) e dei supervisor delle aziende ospitanti.

5.2.1. Prospettiva dei partecipanti



L'analisi delle barriere e delle sfide all'interno del progetto evidenzia che, mentre l'accesso al progetto in sé non ha rappresentato un ostacolo importante per i partecipanti, sono emerse alcune difficoltà durante la fase di stage. Secondo i dati, nessuno dei partecipanti ha riferito di aver incontrato ostacoli nell'accesso al progetto, il che suggerisce che i processi di candidatura, selezione e inserimento sono stati ben strutturati e accolti. Tuttavia, una volta iniziata la fase di mobilità, il 26,1% dei partecipanti ha incontrato difficoltà durante lo stage. Confrontando le due organizzazioni ospitanti, i partecipanti presso INFOR ELEA hanno riportato un tasso più elevato di problemi (36,4%) rispetto a quelli del Consorzio CGM (18,2%). Questa discrepanza suggerisce che la natura degli ambienti di lavoro, il livello di conoscenza della lingua richiesto o le differenze nelle dinamiche di gruppo possono aver giocato un ruolo nella formazione di queste esperienze. Tra le difficoltà più comunemente segnalate vi sono le incomprensioni tra individui, le difficoltà linguistiche e le sfide nel completare i compiti assegnati a causa della mancanza di conoscenze pregresse. Questi risultati indicano che le barriere linguistiche e l'adattamento alle aspettative del luogo di lavoro sono state sfide fondamentali.

I due focus group con i partecipanti hanno rivelato un'analisi comparata degli ostacoli incontrati e dei sistemi di supporto che evidenzia i seguenti aspetti.

I partecipanti presso le WISE hanno incontrato meno difficoltà grazie al supporto strutturato fornito dal team di progetto e dai supervisor. Con il tempo e il sostegno del team di progetto e dei mentori, i partecipanti si sono adattati con successo a queste sfide, acquisendo fiducia e resilienza nel processo. Tuttavia, l'adattamento al ritmo della vita professionale, il pendolarismo e le barriere linguistiche sono rimaste sfide notevoli:

- **Equilibrio vita-lavoro:** l'adattamento alle esigenze del lavoro quotidiano è stato un cambiamento significativo per alcuni partecipanti, in particolare per quelli senza precedenti esperienze lavorative. Sviluppare una routine coerente ha richiesto uno sforzo, ma con il tempo è diventato più gestibile.
- **Pendolarismo quotidiano:** alcuni partecipanti dovevano viaggiare fino a 1,5 ore al giorno per raggiungere il loro posto di lavoro, il che era fisicamente estenuante. Nonostante ciò, si sono adattati e si sono abituati alla routine.
- **Resistenza fisica:** chi ha lavorato, per esempio, in cucina ha trovato particolarmente impegnativo stare in piedi per lunghe ore, ma ha apprezzato l'esperienza di apprendimento.

- **Barriera linguistica:** i partecipanti si sono affidati a un mix di lingue, gesti e app di traduzione per comunicare, il che, pur essendo impegnativo, ha accelerato l'apprendimento della lingua italiana.

I partecipanti inseriti in aziende tradizionali hanno incontrato sfide simili, in particolare per quanto riguarda la lingua e l'adattamento professionale. Nonostante gli ostacoli iniziali, i partecipanti hanno dichiarato che queste esperienze hanno contribuito in modo significativo al loro sviluppo professionale, migliorando le loro capacità di risoluzione dei problemi e di adattamento:

- **Barriera linguistica:** un problema significativo per molti partecipanti, poiché alcuni supervisor avevano una conoscenza limitata dell'inglese. Sebbene i corsi di italiano abbiano fornito una base, la comunicazione nel mondo reale ha spesso richiesto creatività (utilizzando il linguaggio dei segni, le app di traduzione e l'assistenza dei colleghi).
- **Apprendimento tecnico:** i partecipanti hanno dovuto familiarizzare rapidamente con nuovi strumenti di lavoro, software e metodi di comunicazione professionale. La natura strutturata degli ambienti aziendali ha reso questa sfida intensa ma gratificante.
- **Difficoltà in campi specifici:** alcuni partecipanti hanno avuto difficoltà a impegnarsi in campi che richiedevano conoscenze tecniche specifiche o di natura logistica.

5.2.2. ADV Romania come coordinatore del progetto

ADV Romania ha svolto un ruolo cruciale nel garantire ai partecipanti un supporto continuo prima, durante e dopo le esperienze di mobilità. Alcune delle sfide e delle strategie chiave implementate sono state:

- **Costruire la fiducia e l'impegno:** molti partecipanti NEET inizialmente esitavano a impegnarsi con i servizi di supporto a causa della mancanza di fiducia e di precedenti esperienze negative. ADV Romania ha utilizzato strategie di coinvolgimento personalizzate per creare fiducia e incoraggiare la partecipazione.
- **Gestione della diversità del gruppo:** a Milano, i partecipanti avevano diversi livelli di esperienza professionale, il che ha reso difficile creare una dinamica coesa. Interventi mirati, come il tutoraggio e la mediazione, hanno contribuito a mantenere un ambiente costruttivo.

- **Sostegno post-mobilità:** mentre alcuni partecipanti sono usciti con successo dalla condizione di NEET, altri hanno continuato ad avere bisogno di orientamento per ottenere un'occupazione a lungo termine. La sfida principale è stata la riluttanza dei datori di lavoro ad assumere persone con un background personale complesso. La sostenibilità è una sfida.
- **Privacy e comunicazione:** alcuni partecipanti erano riluttanti a comparire nelle comunicazioni del progetto, il che richiedeva un attento equilibrio tra esigenze di visibilità e comfort individuale.

5.2.3. Consorzio CGM (WISE - Milano)

Per il Consorzio CGM, la sfida principale è stata quella di garantire un supporto personalizzato ai partecipanti con esigenze diverse e di affrontare esigenze di supporto complesse. Nonostante queste sfide, l'attenzione del Consorzio CGM all'inclusione e all'adattabilità ha permesso ai partecipanti di completare con successo i loro stage:

- **Gestione delle esigenze speciali:** diversi partecipanti hanno richiesto un sostegno supplementare a causa di disabilità fisiche, difficoltà psicologiche o difficoltà di integrazione nel gruppo. Le soluzioni hanno incluso sistemazioni private, orari flessibili e un tutoraggio individuale continuo.
- **Problemi logistici:** problemi come lo smarrimento dei documenti per il trasporto pubblico e la gestione dei pasti o del denaro hanno richiesto un monitoraggio costante da parte del team di progetto.
- **Assistenza personalizzata:** fornire un supporto personalizzato ai partecipanti con difficoltà psicologiche o sociali è stato un aspetto che ha richiesto molte risorse, ma necessario per garantire il successo del programma.

5.2.4. INFOR ELEA (Aziende tradizionali - Torino)

INFOR ELEA ha individuato le sfide principali legate alla comunicazione, alla personalizzazione del collocamento e alle strategie di integrazione nel luogo di lavoro:

- **Interazione limitata prima del tirocinio:** i supervisor hanno notato che avere solo brevi CV prima del tirocinio limitava la loro capacità di personalizzare efficacemente le esperienze lavorative. Alcuni supervisor hanno cercato di organizzare sessioni per conoscere i tirocinanti e capire meglio le loro esigenze e i loro obiettivi.

- **Barriere linguistiche e di comunicazione:** i supervisor hanno espresso una sfida comune legata alla barriera linguistica. Nonostante le sfide iniziali legate alle barriere linguistiche, i partecipanti hanno gradualmente superato le difficoltà di comunicazione e hanno contribuito efficacemente ai compiti sul posto di lavoro.
- **Sfide specifiche del settore:** alcuni settori, come il turismo, richiedevano un lavoro d'ufficio che non corrispondeva alle aspettative di tutti i partecipanti. Ciò ha comportato una mancanza di motivazione e di valutazione del lavoro da parte di alcuni partecipanti.
- **Integrazione strutturata nel luogo di lavoro:** le visite aziendali sono state utili, ma sono avvenute troppo tardi nel programma per influenzare le decisioni di inserimento.

Dopo il completamento della fase di stage, su base informale, alcuni supervisor di INFOR ELEA hanno preso l'iniziativa di mantenere i contatti con i partecipanti attraverso messaggi per aiutarli nella ricerca di lavoro (affinando i loro CV, individuando opportunità di lavoro, offrendo consigli sulla carriera).

6. Confronto dei risultati

KPI e sintesi dei risultati

Le aspettative del progetto erano di selezionare 40 giovani, con 8 in lista di riserva. In questo caso, sono stati **selezionati 41 giovani, di cui 9 nella lista di riserva.** Dopo la fase di selezione, **32 giovani dovevano essere selezionati per la mobilità,** obiettivo raggiunto con successo. **Tutti i 32 partecipanti sono rimasti nel programma senza alcun abbandono, si sono recati in Italia e hanno completato lo stage di due mesi.**

Il progetto mirava a garantire al 90% dei partecipanti opportunità di lavoro, istruzione o formazione dopo la mobilità. L'obiettivo è stato superato, con il **93,75%** dei partecipanti che hanno trovato un lavoro, si sono iscritti agli studi o hanno seguito una formazione professionale dopo la mobilità, a dimostrazione dell'impatto significativo del programma. Tra i 32 partecipanti che hanno completato con successo la mobilità: **18** hanno trovato lavoro in diversi settori come le relazioni pubbliche, l'ospitalità e l'amministrazione; **3 partecipanti hanno** ripreso gli studi all'università e **altri 3** si sono iscritti a un nuovo corso universitario o di studi in diversi settori come gli studi politici e di amministrazione, la psicologia e le scienze umane; **6 partecipanti** hanno seguito una formazione professionale, migliorando le loro qualifiche per opportunità di carriera a lungo termine.

Questo risultato evidenzia l'efficacia del programma nel favorire il reinserimento professionale e formativo dei giovani appartenenti alla categoria dei NEET.

6.1. In termini di occupazione, istruzione e formazione

Grazie ai dati generali forniti da ADV Romania, che ha raccolto i dati mantenendo i contatti con i partecipanti e recuperando le prove di occupazione, formazione o istruzione, la ricerca comparata è in grado di presentare i dati relativi a tutti i partecipanti. Infatti, i dati presentati di seguito riguardano tutti i 32 partecipanti che hanno preso parte alla mobilità del progetto.

TOTALE

93,75%hanno proceduto con
successo verso percorsi
professionali e formativi**6,25 %**ha mostrato un
significativo sviluppo
personale

Il successo del programma JobDirect si è riflesso nella sua capacità di facilitare l'occupazione, l'istruzione e le opportunità di formazione per i partecipanti, con il **93,75% dei partecipanti** che **hanno trovato lavoro, hanno proseguito o iniziato gli studi o hanno intrapreso esperienze di formazione professionale**. Questi risultati sono stati raggiunti grazie a una combinazione strutturata di esperienza sul posto di lavoro, tutoraggio e supporto post-mobilità, garantendo una transizione sostenibile verso percorsi professionali e formativi.

Di quel 93,75% che si è inserito nel lavoro, o ha proseguito
con gli studi o con opportunità di formazione
professionale:



Dati ottenuti dai risultati del progetto

La sezione seguente presenta i dati dei questionari inviati a un campione di 11 partecipanti di ciascun gruppo (WISE e aziende tradizionali), per un totale di 22 partecipanti a questo studio comparativo al momento della ricerca (febbraio 2025):

Analisi comparativa dei risultati ottenuti con i due approcci

Dati sui NEET che hanno proseguito con successo verso percorsi professionali, di studi o di formazione professionale nell'ambito dei due approcci

60%

Imprese sociali di
inserimento lavorativo
(Milano)

72,7%

Aziende tradizionali
(Torino)

CONSORZIO CGM

40%

Non ha avviato un'opportunità



60%

Ha avviato
un'opportunità

Dati dalle risposte a un questionario sottoposto a un campione di
11 partecipanti del gruppo di Milano

INFOR ELEA

27,3%

Non ha avviato un'opportunità



72,7%

Ha avviato
un'opportunità

Dati dalle risposte a un questionario sottoposto a un campione di
11 partecipanti del gruppo di Torino

L'analisi comparata dei risultati nell'ambito dei due approcci evidenzia una notevole differenza nel tasso di transizione dei NEET verso opportunità professionali, educative o formative dopo l'esperienza di stage. I dati indicano che il 72,7% dei partecipanti delle aziende tradizionali (gruppo di Torino) è passato con successo a un'occupazione o a un'ulteriore formazione, rispetto al 60% dei partecipanti presso le WISE di Milano. Il 60% dei partecipanti presso il Consorzio CGM ha trovato delle opportunità dopo la mobilità. Al contrario, i partecipanti in INFOR ELEA hanno dimostrato un tasso di successo più elevato, con il 72,7% che si è assicurato un'opportunità e solo il 27,3% che è rimasto senza. Questi risultati suggeriscono che, sebbene entrambi gli approcci siano stati efficaci nel facilitare l'integrazione professionale, le aziende tradizionali hanno prodotto risultati occupazionali e formativi leggermente superiori. Ciò può essere attribuito alla natura degli ambienti di lavoro e ai campi professionali disponibili. Inoltre, la maggiore struttura di supporto nelle WISE potrebbe aver contribuito a un processo di transizione più graduale, consentendo ai partecipanti di acquisire fiducia, ma richiedendo potenzialmente un ulteriore supporto di follow-up per garantire un'occupazione a lungo termine.

6.1.1. Analisi comparata: Milano (WISE)

Del gruppo di Milano, **6 partecipanti** tra gli intervistati sono passati con successo all'occupazione, all'istruzione o alla formazione professionale.

Tra le opportunità incontrate dai partecipanti intervistati segnaliamo:

- Ammissione a un master in Valutazione clinica, Counselling e Psicoterapia di coppia e familiare,
- Iscrizione alla Facoltà di Lettere e Filosofia,
- Reiscrizione all'istruzione superiore dopo averla abbandonata in precedenza,
- Opportunità di lavoro in un ristorante di alto livello a Iași, Romania
- Ricevere più offerte di lavoro e partecipare attivamente ai colloqui di lavoro.

Nonostante questi successi, **4 partecipanti** milanesi non hanno ottenuto un impiego immediato o un posto di studio. Tuttavia, hanno riferito di una significativa crescita personale e professionale, di una maggiore fiducia e di una maggiore comprensione delle loro potenzialità.

6.1.2. Analisi comparativa: Torino (Aziende tradizionali)

Del gruppo di Torino, **8 partecipanti** hanno trovato occupazione o opportunità di studio. Tra queste opportunità segnaliamo:

- Impiego come dentista collaboratore presso uno studio privato di Iași, Romania
- Uno stage di tre mesi nelle relazioni pubbliche e nella comunicazione.
- Ammissione con successo a un programma di master presso l'Università di Bucarest
- Iscrizione agli studi universitari al primo tentativo

I partecipanti hanno realizzato l'importanza data dalla soddisfazione nello svolgere determinati lavori e di un percorso iniziato con questa esperienza, che li spinge verso un approccio più strategico alla ricerca di lavoro.

Come a Milano, anche a Torino **3 partecipanti** non hanno ottenuto un impiego immediato o opportunità di studio, ma hanno espresso una maggiore predisposizione alla carriera, fiducia e motivazione a continuare il loro sviluppo professionale.

6.2. Differenze chiave tra i due approcci

WISE - Milano

I partecipanti inseriti nelle imprese sociali di Milano hanno descritto il loro ambiente di lavoro come solidale, inclusivo e favorevole alla crescita professionale e personale. A differenza dei contesti aziendali tradizionali, la natura sociale del luogo di lavoro enfatizzava l'apprendimento rispetto alla produttività immediata. I supervisori e i colleghi hanno favorito un ambiente in cui gli errori erano visti come opportunità di apprendimento piuttosto che come fallimenti, facendo sentire i partecipanti al sicuro e apprezzati. Al di là delle mansioni lavorative, i partecipanti hanno notato che i loro colleghi hanno impartito preziose lezioni di vita che li hanno aiutati a sviluppare la fiducia in se stessi e a formare la loro personalità. L'atmosfera è stata descritta come aperta, paziente e comprensiva, in cui i supervisori hanno dedicato del tempo al loro tutoraggio. Man mano che acquisivano esperienza, osservavano un aumento costante delle responsabilità, che rafforzava il loro senso di realizzazione e competenza. Per i partecipanti che non avevano mai lavorato prima, l'impresa sociale di inserimento lavorativo ha rappresentato un'introduzione accogliente al mondo del lavoro. Indipendentemente dal fatto che lavorassero in un asilo o in una cucina, si sono sentiti incoraggiati e sostenuti nello sviluppo di nuove competenze. L'esperienza è stata impegnativa ma altamente gratificante, in quanto non solo hanno acquisito competenze professionali, ma hanno anche acquisito la sicurezza di

sé necessaria per entrare nel mercato del lavoro. Molti hanno dichiarato che senza questa esperienza non si sarebbero sentiti pronti ad affrontare future opportunità di lavoro.

Il modello delle WISE di Milano ha dimostrato un tasso di fidelizzazione più elevato, fornendo un supporto strutturato e continuo che ha aiutato i partecipanti a inserirsi senza problemi negli ambienti professionali. L'enfasi sul lavoro sociale ha permesso ai partecipanti di acquisire esperienza pratica in un ambiente protetto, dove lo sviluppo personale e professionale erano ugualmente prioritari. Questo approccio si è rivelato particolarmente efficace per i partecipanti che avevano poca esperienza lavorativa precedente, in quanto ha favorito la fiducia e incoraggiato l'acquisizione graduale delle competenze.

Aziende tradizionali - Torino

I partecipanti inseriti in aziende tradizionali a Torino hanno sottolineato la professionalità e la forte integrazione che hanno sperimentato nei loro luoghi di lavoro. A differenza delle aspettative iniziali, non sono stati trattati come stagisti o estranei, ma come membri apprezzati del team. Le aziende ospitanti si sono impegnate attivamente nel progetto, assicurando che i partecipanti si sentissero inclusi e supportati durante il loro stage. Anche l'ambiente fisico di lavoro è stato un aspetto degno di nota, in particolare per coloro che sono stati inseriti presso INFOR ELEA, in uno spazio immerso dalla natura. I partecipanti hanno sottolineato come un luogo di lavoro ben progettato, ergonomico e piacevole abbia influito positivamente sulla loro motivazione e sull'esperienza complessiva. Molti sono arrivati con l'idea preconcepita che il lavoro d'ufficio sarebbe stato monotono, ma il periodo trascorso a INFOR ELEA ha messo in discussione e infine cambiato queste percezioni. I partecipanti hanno trovato un ambiente di lavoro equilibrato, con una chiara distinzione tra responsabilità professionali e opportunità di impegno sociale. Sono rimasti colpiti dal modo in cui i loro colleghi hanno saputo bilanciare efficacemente la vita lavorativa e il benessere personale. Inoltre, i partecipanti sono stati grati per l'opportunità di acquisire esperienza pratica nei loro campi di interesse, tra cui marketing, turismo, realtà virtuale, comunicazione, progetti europei e odontoiatria. Questa esperienza ha permesso ai partecipanti di affinare le loro aspirazioni professionali e di acquisire competenze critiche sul posto di lavoro. Per molti, l'ambiente strutturato di un'azienda tradizionale ha rafforzato la capacità di lavorare in modo autonomo e di adattarsi a un contesto professionale con elevate aspettative. L'esposizione a un ambiente aziendale ha permesso loro di sviluppare capacità di gestione del tempo, di risoluzione dei problemi e di lavoro di squadra, tutte fondamentali per un futuro impiego.

Al contrario, le **aziende tradizionali di Torino hanno presentato ai partecipanti sfide reali sul posto di lavoro**, richiedendo loro di adattarsi rapidamente alle aspettative aziendali, di navigare nelle strutture professionali e di sviluppare l'autonomia. Questo ambiente era ideale per coloro che cercavano un'esposizione a industrie dal ritmo veloce, offrendo una transizione più diretta verso le carriere professionali.

Confrontando queste due esperienze, è evidente che, sebbene entrambi i tirocini abbiano fornito un prezioso sviluppo professionale e personale, si sono adattati a stili di apprendimento e aspirazioni diversi. Le imprese sociali di inserimento lavorativo hanno offerto un processo di apprendimento graduale, ideale per coloro che necessitano di maggiore fiducia e sostegno. Le aziende tradizionali, invece, immergevano i partecipanti in un contesto aziendale strutturato, enfatizzando l'efficienza e l'integrazione professionale. La combinazione di questi approcci all'interno del progetto ha garantito un'esperienza a tutto tondo, preparando i partecipanti a un'ampia gamma di opportunità di carriera.

7. Lezioni apprese e raccomandazioni

7.1. Aspetti preziosi e fattori di successo

Aspetti preziosi Panoramica

Durante l'implementazione, il team del progetto e i supervisor hanno fornito ai partecipanti **un pacchetto completo ed efficiente di servizi**, per sostenerli **prima, durante e dopo la mobilità di tirocinio**.

Questi servizi comprendevano consulenza individuale, attività di ricerca del lavoro, corsi di lingua italiana, incontri di follow-up e altro. Questi servizi sono stati progettati per soddisfare le esigenze individuali, lo sviluppo delle competenze e gli obiettivi di carriera. I partecipanti sono stati supportati in ogni fase del programma e hanno ricevuto una preparazione su misura prima della mobilità. I partecipanti erano diversi, con diversi livelli di competenze e obiettivi, il che ha reso fondamentale avere servizi individuali su misura.

Inoltre, la gestione del promotore del progetto e la comunicazione costante tra i team del progetto, i partecipanti e i supervisor delle aziende ospitanti sono stati fattori di successo per rispondere alle esigenze collettive e individuali dei partecipanti. Anche il servizio psicologico è stato importante, poiché la mancanza di fiducia è stata una sfida comune tra i partecipanti, sia a livello personale che professionale. Il successo è stato grande su questo aspetto.

7.1.1. Aspetti preziosi dal punto di vista dei partecipanti

La sezione seguente presenta i dati dei questionari e dei due focus group su un campione di 11 partecipanti per ciascun gruppo (WISE e aziende tradizionali), per un totale di 22 partecipanti a questo studio comparativo.

Aspetti preziosi per i partecipanti presso le WISE (Milano)

1. **Percorso di apprendimento strutturato** - i partecipanti hanno beneficiato di un'introduzione graduale ai loro ruoli attraverso lezioni di italiano e digitale pre-mobilità.

Questo approccio strutturato li ha aiutati a sviluppare fiducia e competenze prima di iniziare i loro stage.

2. **Sostegno e tutoraggio continui:** la presenza costante del personale di ADV Romania e dei tutor nelle WISE ha fornito un senso di sicurezza e incoraggiamento, facendo sentire i partecipanti sostenuti nel loro sviluppo professionale e personale.
3. **Immersione culturale e inclusione sociale** - i partecipanti hanno sottolineato l'opportunità di esplorare il ricco patrimonio culturale italiano, con visite a musei, luoghi di interesse storico e impegno con le comunità locali.
4. **Lavoro di squadra e capacità di comunicazione** - lavorare a stretto contatto con gli altri ha aiutato i partecipanti a rafforzare le loro capacità nel lavoro di squadra, a migliorare le loro capacità di comunicazione e ad adattarsi a diversi ambienti professionali.
5. **Crescita personale e indipendenza:** per molti, l'esperienza di viaggiare all'estero per la prima volta, di gestire le responsabilità personali e di integrarsi in un ambiente di lavoro straniero ha aumentato in modo significativo l'autostima e l'indipendenza.
6. **Ambiente di lavoro sicuro e di supporto:** l'ambiente delle WISE ha fornito un'atmosfera accogliente in cui i partecipanti sono stati incoraggiati a prendersi il loro tempo per imparare, promuovendo la pazienza, l'adattabilità e la capacità di risolvere i problemi.
7. **Sviluppo di competenze pratiche e sociali:** i partecipanti hanno appreso le regole di comportamento nel posto di lavoro, le aspettative professionali e la responsabilità personale ricevendo una guida da professionisti esperti.

Aspetti preziosi per i partecipanti nel contesto aziendale tradizionale (Torino)

1. **Esposizione professionale e autonomia** - i partecipanti hanno apprezzato l'ambiente di lavoro strutturato ma indipendente, che ha permesso loro di esplorare le proprie capacità e i propri punti di forza.
2. **Ampliare le prospettive di carriera** - il programma ha incoraggiato i partecipanti a riflettere sui loro percorsi di carriera, offrendo loro un'esperienza pratica nei rispettivi campi di interesse.

3. **Incoraggiare l'autosufficienza e l'adattabilità** - vivere e lavorare in un Paese straniero per due mesi ha spinto i partecipanti fuori dalla loro zona di comfort, insegnando loro la resilienza e l'adattabilità.
4. **Immersione culturale e inclusione sociale**: la possibilità di viaggiare e sperimentare un nuovo Paese mentre si fa esperienza lavorativa è stato uno degli aspetti più apprezzati del programma.
5. **Esposizione a corsi di sviluppo professionale** - i partecipanti hanno frequentato corsi di lingua italiana, di marketing e di SEO, migliorando le loro conoscenze e la loro occupabilità.
6. **Collaborazione con i professionisti** - lavorare a fianco di professionisti esperti del settore ha fornito ai partecipanti preziose indicazioni sulla cultura del posto di lavoro, sulle aspettative e sulle migliori pratiche.
7. **Responsabilità personale e gestione finanziaria** - la gestione della propria abitazione e delle spese ha aiutato i partecipanti a sviluppare capacità di bilancio e un maggiore senso di responsabilità.

7.1.2. Aspetti chiave complessivi di valore

La ricerca comparata sottolinea che il progetto ha dimostrato diversi punti di forza che hanno contribuito al suo successo e al suo impatto sui partecipanti, sulle organizzazioni ospitanti e sui partner del progetto. I seguenti aspetti sono stati identificati come particolarmente validi durante i focus group:

1. Supporto strutturato pre-mobilità, mobilità e post-mobilità

Una struttura ben organizzata ha garantito che i partecipanti fossero guidati in ogni fase del loro percorso, dalla preparazione e dalla valutazione delle competenze all'apprendimento sul posto di lavoro e al sostegno alla carriera post-mobilità. Le sessioni di pre-mobilità hanno fornito formazione linguistica, supporto psicologico e orientamento professionale, aiutando i partecipanti a integrarsi senza problemi nel programma. Il tutoraggio continuo e il coaching personalizzato hanno garantito ai partecipanti l'accesso a un supporto continuo, migliorando sia l'esperienza di apprendimento che l'occupabilità a lungo termine.

2. Forte collaborazione tra i partner del progetto e le aziende ospitanti

Il progetto ha favorito le sinergie tra ADV Romania, il consorzio CGM, INFOR ELEA e le aziende ospitanti locali, assicurando che i partecipanti fossero inseriti in ambienti di lavoro in linea con le loro competenze e interessi. Incontri regolari di coordinamento, sessioni di valutazione e monitoraggio dei progressi hanno contribuito all'efficienza e all'efficacia del programma, consentendo a di risolvere i problemi in tempo reale e di adattarsi quando necessario. Va inoltre sottolineata una chiara guida da parte di ADV Romania in qualità di coordinatore del progetto. ADV Romania ha anche fatto da ponte tra i partecipanti e i datori di lavoro, facilitando una transizione strutturata dagli stage alle potenziali opportunità di lavoro.

3. Impatto significativo sui giovani partecipanti

Il programma ha portato a miglioramenti misurabili nei tassi di occupazione, nell'iscrizione all'istruzione e nello sviluppo personale. I partecipanti hanno acquisito fiducia, migliorato le competenze linguistiche e acquisito competenze tecniche e trasversali che serviranno loro a lungo termine. L'esperienza di mobilità strutturata ha fornito a molti partecipanti la prima esposizione ad ambienti professionali, dotandoli di competenze professionali critiche e di capacità di adattamento alle sfide del posto di lavoro.

7.2. Aree di miglioramento e raccomandazioni

I dati di questa sezione relativi alla prospettiva dei partecipanti sono stati raccolti dal questionario e dai due focus group con un campione di 11 partecipanti per ciascun gruppo (WISE e aziende tradizionali), per un totale di 22 partecipanti per questo studio comparativo. I dati relativi alla prospettiva dei partner sono stati raccolti durante il focus group con i team dei progetti ADV Romania, CGM Consortium e INFOR ELEA.

Panoramica delle aree di miglioramento

Formazione linguistica estesa - Più corsi di lingua italiana durante la fase di preparazione alla mobilità (con un altro insegnante); Includere corsi di lingua inglese alla fase di preparazione alla mobilità.

Attività di team-building - Organizzare attività di pre-mobilità per consentire ai partecipanti di conoscersi e costruire legami personali; organizzare attività per insegnare le regole di vita in comunità/comunicazione.

Rafforzamento delle relazioni stagista/supervisore e dell'abbinamento dei profili -

Invio di informazioni dettagliate sul profilo ai supervisori e migliore comunicazione tra i partner e le aziende ospitanti; organizzazione di sessioni di incontri prima della mobilità tra lo stagista e il supervisore dell'azienda ospitante

Formazione estesa pre-mobilità - Includere attività/corsi sugli strumenti di lavoro nella fase di preparazione pre-mobilità.

Ampliamento delle attività e flessibilità di collocamento - Maggiore flessibilità in termini di attività lavorative/collocamento (i partecipanti sarebbero stati interessati a scoprire le attività); fornire finanziamenti per seguire determinati corsi di sviluppo professionale; organizzare sessioni di osservazione; adattare il profilo dei partecipanti durante la fase di selezione, alle attività lavorative proposte dai partner.

7.2.1. Aree di miglioramento e raccomandazioni dal punto di vista dei partecipanti

1. **Formazione linguistica estesa** - sia nelle esperienze nelle WISE che in quelle presso le aziende tradizionali, i partecipanti hanno evidenziato la necessità di una formazione linguistica in italiano più ampia prima della mobilità. Il corso di due settimane previsto dal progetto si è rivelato insufficiente per costruire una solida base linguistica, con conseguenti difficoltà comunicative e difficoltà di integrazione sia in ambito professionale che sociale. I partecipanti hanno suggerito una fase di preparazione linguistica più lunga e strutturata, con istruttori altamente qualificati.
2. **Comunicazione più chiara prima della mobilità e definizione delle aspettative:** alcuni partecipanti si sono trovati in una situazione di frustrazione, ad esempio volevano partecipare all'ippoterapia ma non potevano farlo. Questa frustrazione è stata esacerbata da errori di comunicazione che ha generato confusione, con l'aspettativa che fosse disponibile uno stage in quel settore. Tuttavia, i due partecipanti coinvolti sono stati prontamente informati dell'errore prima della partenza e hanno accettato di passare a uno stage in un asilo, che si adattava molto bene al loro background formativo. Si sono adattati in modo eccellente al nuovo ambiente e sono stati molto apprezzati dai supervisori dell'asilo. Per ridurre la frustrazione e le aspettative non allineate, è necessaria una comunicazione più chiara e dettagliata prima della mobilità, per garantire che i partecipanti comprendano appieno le opzioni di collocamento, gli

ambientanti di lavoro e i possibili adattamenti prima della partenza, nonché le attività proposte.

3. **Opportunità di tirocinio più mirate e flessibili:** i partecipanti di entrambi i gruppi hanno espresso il desiderio di avere tirocini più personalizzati in campi di carriera specifici come la tecnologia, lo sviluppo sostenibile e l'intelligenza artificiale. Inoltre, i partecipanti delle aziende tradizionali hanno suggerito che la rotazione tra più enti ospitanti all'interno del programma fornirebbe un'esposizione professionale più ampia e consentirebbe loro di esplorare diversi percorsi di carriera.
4. **Miglioramento della comunicazione tra i partecipanti e all'interno delle strutture abitative:** i partecipanti di entrambi i tipi di collocazione hanno raccomandato l'inserimento di workshop pre-mobilità sulle abilità comunicative, la risoluzione dei conflitti e la violenza relazionale. Queste competenze li aiuterebbero a gestire le dinamiche sul posto di lavoro, a interagire efficacemente con i colleghi e i mentori e a promuovere esperienze di lavoro di squadra più produttive, ma consentirebbero anche di migliorare le interazioni all'interno delle strutture abitative collettive tra i partecipanti.
5. **Ampia gamma di attività di apprendimento:** oltre ai tirocini di base, i partecipanti desiderano più attività interattive ed extracurricolari, come visite all'industria, eventi di networking ed escursioni didattiche. I partecipanti delle aziende tradizionali hanno sottolineato in particolare che una maggiore esposizione a diversi ambienti professionali, alle operazioni aziendali e a casi di studio reali migliorerebbe le loro esperienze di apprendimento pratico. Alcuni hanno suggerito che l'opportunità di lavorare in ruoli diversi all'interno di una stessa azienda o di più organizzazioni ospitanti offrirebbe un'esperienza di apprendimento più dinamica e arricchente.
6. **Supporto allo sviluppo della carriera e risorse post-mobilità** - molti partecipanti hanno sottolineato l'importanza di un supporto professionale continuo dopo la fase di mobilità. Questo include l'accesso a finanziamenti per lo sviluppo della carriera per ulteriori corsi di formazione o certificazioni, un supporto strutturato per l'inserimento lavorativo dopo la mobilità e opportunità continue di networking per sostenere una crescita professionale a lungo termine.

Integrando queste raccomandazioni, i futuri progetti di mobilità possono migliorare ulteriormente l'impegno, la soddisfazione e i risultati professionali dei partecipanti, assicurando che gli obiettivi di sviluppo personale e di carriera siano raggiunti in modo efficace.

7.2.2. Aree di miglioramento e raccomandazioni dal punto di vista dei partner

1. **Migliorare la selezione e la preparazione pre-mobilità** - il processo di selezione dovrebbe essere esteso e meglio strutturato per consentire più tempo per la sensibilizzazione, assicurando che le informazioni raggiungano i giovani NEET più vulnerabili e tutti gli stakeholder del progetto. La fase di pre-mobilità dovrebbe includere attività di team-building, che consentano ai partecipanti di familiarizzare tra loro prima del tirocinio, favorendo una migliore coesione del gruppo.
2. **Abbattere lo stigma sociale che circonda i giovani NEET** - molti partecipanti erano riluttanti a condividere le loro esperienze per paura di essere giudicati. I programmi futuri dovrebbero incrementare le campagne di sensibilizzazione per combattere gli stereotipi e creare spazi sicuri in cui i partecipanti possano confrontarsi apertamente. Testimonianze anonime e conversazioni tra pari potrebbero contribuire a normalizzare le discussioni sulle sfide affrontate dai giovani NEET e a dimostrare le storie di successo.
3. **Un maggiore accompagnamento al lavoro e un sostegno post-mobilità**: alcuni partecipanti hanno avuto difficoltà nell'adattamento a lungo termine al luogo di lavoro, evidenziando la necessità di un accompagnamento e di un tutoraggio prolungati dopo l'assunzione. Il follow-up post-mobilità dovrebbe essere più intensivo e strutturato, offrendo una consulenza continua sulla carriera e un'assistenza per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. I supervisor hanno anche chiesto di avere un maggiore feedback sui progressi dei partecipanti dopo la mobilità.
4. **Profili dei partecipanti più dettagliati** - le informazioni fornite sui partecipanti prima del tirocinio dovrebbero essere più complete per consentire un migliore abbinamento con le aziende ospitanti. Le competenze, il background e le aspettative dei partecipanti dovrebbero essere chiaramente delineate per facilitare un supporto personalizzato da parte delle organizzazioni ospitanti.
5. **Migliorare la preparazione linguistica**: le competenze linguistiche sono state una sfida comune. Aumentare la durata e l'intensità dei corsi di lingua prima della mobilità migliorerebbe notevolmente l'integrazione dei partecipanti.

Affrontando queste aree di miglioramento, il programma JobDirect può rafforzare ulteriormente il suo impatto e garantire un successo ancora maggiore ai futuri partecipanti. Il miglioramento della preparazione alla mobilità, l'abbattimento dello stigma, il rafforzamento del job coaching e il miglioramento della comunicazione tra i partner contribuiranno a creare un modello più continuo e sostenibile per l'inclusione dei giovani NEET.

7.3. Prospettive per il futuro e suggerimenti su politiche da adottare

I risultati della ricerca comparativa forniscono suggerimenti per tradurre i dati della fase di valutazione in raccomandazioni per iniziative future. Sulla base dei successi e delle lezioni apprese dal progetto, futuri programmi di mobilità dovrebbero concentrarsi sull'ampliamento dell'accesso a opportunità strutturate di lavoro e istruzione per i giovani NEET. Il programma ha dimostrato l'efficacia della combinazione di esperienze lavorative transnazionali, tutoraggio, supporto pre-mobilità e post-mobilità per migliorare l'occupabilità. In futuro, perfezionare questi elementi sarà fondamentale per garantire un impatto e una sostenibilità a lungo termine.

Uno dei risultati più significativi del progetto è la **maggiore fiducia che i partecipanti** hanno acquisito nella ricerca di un impiego. Molti hanno riferito di sentirsi più preparati a entrare nel mercato del lavoro, evidenziando i benefici duraturi della mobilità, del tutoraggio e dell'esposizione professionale. Per consolidare questi risultati, è necessario **dare priorità a un sostegno continuo alla carriera**. Estendere il job coaching e la consulenza di carriera oltre la fase di mobilità garantirà ai partecipanti non solo di ottenere un lavoro, ma anche di mantenerlo. Il rafforzamento del supporto post-stage attraverso attività di follow-up strutturate, come lo sviluppo di CV personalizzati, la preparazione ai colloqui e la creazione di reti di contatti con i datori di lavoro, migliorerà ulteriormente l'occupabilità. I partecipanti che si sono dimostrati fortemente motivati e con obiettivi di carriera chiari hanno tratto grande beneficio dal tutoraggio personalizzato e dal supporto per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, un approccio che dovrebbe essere ampliato per massimizzare il successo a lungo termine.

Un altro fattore chiave per sostenere l'impatto del programma è la **creazione di una rete di alumni** in cui gli ex partecipanti facciano da mentori alle nuove coorti. Incoraggiare l'apprendimento tra pari attraverso iniziative di storytelling, come testimonianze video, blog e campagne sui social media, non solo ispirerà i futuri partecipanti, ma aiuterà anche a combattere lo stigma dei giovani NEET. Questi sforzi possono essere integrati da workshop interattivi ed eventi di networking che facilitino i legami a lungo termine tra i diplomati del programma e i potenziali partecipanti.

Le partnership strategiche hanno giocato un ruolo fondamentale nel successo del programma JobDirect. La collaborazione tra ADV Romania, CGM e INFOR ELEA ha garantito ai partecipanti un'ottima integrazione nelle imprese ospitanti, favorendo una transizione graduale negli ambienti professionali. I progetti futuri dovrebbero **ampliare questi partenariati includendo un maggior numero di datori di lavoro, istituti di formazione ed enti educativi**, fornendo una gamma più ampia di opportunità di collocamento. **Il rafforzamento della collaborazione istituzionale con le autorità regionali e nazionali** faciliterà ulteriormente l'accesso ai finanziamenti e l'allineamento delle politiche, garantendo che i programmi di mobilità transnazionale siano inseriti in strategie più ampie del mercato del lavoro.

L'advocacy politica rimane un elemento critico per sostenere iniziative a lungo termine per i giovani NEET. ADV Romania, in qualità di membro votante *del monitoring committee* della Coalizione per i Fondi Europei in Romania, continuerà a spingere per misure politiche più incisive che diano priorità ai programmi di mobilità e di integrazione lavorativa. L'inserimento di iniziative di mobilità transnazionale nelle politiche nazionali del mercato del lavoro garantirà un sostegno finanziario e istituzionale continuo, consentendo a questi programmi di crescere e di raggiungere un maggior numero di giovani che necessitano di un orientamento professionale strutturato.

Lo sfruttamento delle risorse digitali sarà essenziale per ampliare la portata e l'accessibilità del programma. La videoteca di YouTube sviluppata da ADV Romania dovrebbe essere ulteriormente ampliata per includere sessioni di formazione, campagne di sensibilizzazione e iniziative di sensibilizzazione personalizzate sia per i partecipanti che per i datori di lavoro. Le piattaforme digitali possono anche fungere da ponte tra le parti interessate, facilitando l'apprendimento online, le fiere del lavoro virtuali e le sessioni di coaching a distanza. La creazione di un hub interattivo di conoscenze con webinar, toolkit e guide alle migliori pratiche fornirà un supporto continuo ai datori di lavoro, ai tutor e ai partecipanti, assicurando che i giovani NEET continuino a ricevere indicazioni anche dopo aver completato il tirocinio.

L'espansione del modello JobDirect attraverso **nuove opportunità di finanziamento** sarà fondamentale per sostenerne l'impatto. ADV Romania si sta preparando a richiedere ulteriori finanziamenti europei e nazionali per espandere il programma, consentendo l'inclusione di gruppi di partecipanti diversi, come giovani con disabilità, migranti e provenienti da aree rurali.

Per replicare il modello in altre regioni europee sarà necessario adattarlo ai diversi contesti

del mercato del lavoro, pur mantenendo i suoi punti di forza fondamentali nella mentorship, nella mobilità e nello sviluppo strutturato della carriera. Le lezioni apprese dai partenariati in Italia dovrebbero essere sfruttate come informazioni strategiche da nuove collaborazioni in altri Paesi, garantendo una portata più ampia e una maggiore scalabilità.

Suggerimenti su politiche da adottare

1. Migliorare la preparazione alla mobilità e la formazione linguistica

- Aumentare la durata e l'approfondimento dei corsi di lingua pre-mobilità per garantire ai partecipanti una migliore integrazione nell'ambiente di lavoro del Paese ospitante.
- Sviluppare moduli di formazione pre-mobilità su misura, incentrati sull'ambiente di lavoro e sullo sviluppo delle competenze professionali, sulla comunità e sulla comunicazione.

2. Ampliare l'accesso alla formazione e alla certificazione professionale

- Implementare meccanismi di sostegno finanziario, come voucher formativi o sussidi, per facilitare l'accesso dei NEET alla formazione professionale prima e dopo la mobilità.
- Riconoscere e certificare le competenze acquisite durante gli stage di mobilità per aumentare le opportunità di lavoro.

3. Rafforzamento dei sistemi di supporto

- Continuare a dedicare strutture di mentorship e di supporto psicologico per aiutare i NEET ad adattarsi a nuovi ambienti di lavoro e a gestire le sfide personali.
- Implementare programmi di tutoraggio tra pari in cui gli ex partecipanti guidano i nuovi tirocinanti, aumentando la fiducia e l'impegno.
- Offrire opportunità di integrazione sociale, come attività culturali ed eventi di networking, per favorire il senso di appartenenza e ridurre l'isolamento sociale.

4. Migliorare il follow-up post-mobilità e il sostegno all'occupazione

- Continuare a strutturare i servizi di orientamento professionale post-mobilità, tra cui l'assistenza per l'inserimento lavorativo, lo sviluppo del CV e il coaching per i colloqui.

- Sviluppare una rete di ex partecipanti per favorire la condivisione delle conoscenze, il sostegno tra pari e le opportunità di sviluppo professionale.
- Collaborare con i datori di lavoro per offrire opportunità dopo l'esperienza di stage.

5. Rafforzare il coordinamento delle politiche e i finanziamenti per l'inclusione dei NEET.

- Promuovere una maggiore integrazione delle misure specifiche per i NEET all'interno di ESF+ e di altri strumenti di finanziamento dell'UE.
- Promuovere lo sviluppo di partenariati multi-stakeholder per creare un approccio olistico all'integrazione dei NEET nel mercato del lavoro.
- Incoraggiare i governi nazionali ad adottare strategie a lungo termine incentrate sulla prevenzione della disoccupazione giovanile e sul miglioramento delle opportunità di formazione professionale.

6. Affrontare i vincoli del programma e migliorare l'equilibrio tra preparazione e follow-up

Secondo i regolamenti del programma ALMA, l'intervento è stato strutturato come 30% di mobilità e 70% di preparazione e follow-up. Ciò significa che per un periodo di mobilità di 60 giorni, le fasi di preparazione e follow-up combinate non potevano superare i 140 giorni. Questo vincolo ha avuto un impatto significativo sia sulla fase di preparazione (in quanto la formazione sulle competenze linguistiche e digitali doveva essere combinata con l'orientamento culturale, la consulenza psicologica, l'orientamento professionale, e le sessioni di job-matching) sia sulla fase di follow-up, date le limitate opportunità del mercato del lavoro rumeno per i gruppi vulnerabili.

A causa di questa limitazione temporale, sono stati segnalati diversi problemi, tra cui:

- La durata del corso di lingua è troppo breve per garantire un'adeguata conoscenza dell'italiano.
- Tempo insufficiente per attività di team building, comunicazione efficace e costruzione di relazioni.
- Limitate opportunità per i team di progetto e i supervisor di conoscere meglio i partecipanti.

- Sfide nell'abbinare meglio i partecipanti alle posizioni lavorative disponibili.

Per migliorare i risultati, si raccomanda un'allocazione più flessibile del tempo e delle risorse tra queste fasi, per garantire che sia la preparazione che il supporto post-mobilità siano adeguatamente affrontati.

8. Conclusioni

Il progetto ha dimostrato un successo significativo nell'integrazione dei giovani NEET nel mercato del lavoro e nell'istruzione. Un approccio misto che incorpori i punti di forza di entrambi i modelli, delle WISE e delle imprese tradizionali, potrebbe migliorare i programmi futuri.

Il progetto si è rivelato un programma di grande valore, non solo per la promozione di opportunità di lavoro e istruzione per i giovani NEET, ma anche per la dimostrazione di un modello strutturato e replicabile per un impatto a lungo termine. Combinando un supporto completo ai partecipanti, una forte collaborazione intersettoriale e una leadership strategica da parte di ADV Romania, il programma ha stabilito un punto di riferimento per le future iniziative volte a integrare i giovani nella forza lavoro e nei sistemi educativi. Le lezioni apprese e le strategie di successo di questo progetto serviranno da base per espandere iniziative simili in tutta Europa, assicurando che un numero ancora maggiore di giovani possa beneficiare di opportunità strutturate di mobilità e sviluppo professionale.

Direzioni future

Gli elementi di successo possono essere replicati implementando un altro progetto simile. Una nuova iniziativa dovrebbe puntare a continuare a fornire servizi di carriera personalizzati e a mantenere un **contatto a lungo termine** con i partecipanti per seguire il loro sviluppo professionale e integrarli in una **rete di partecipanti**. Questa rete potrebbe essere un'idea per espandere l'impatto del progetto e **coinvolgere i partecipanti passati e attuali in sessioni di ispirazione e apprendimento peer-to-peer**.

I fattori chiave di successo, come i **servizi** forniti attraverso la collaborazione di partenariato, possono essere presentati come buone pratiche e servire alla diffusione dei risultati durante gli eventi di promozione. Questi fattori dovrebbero essere aggiornati anche per i futuri partecipanti e per le esigenze del mercato del lavoro, al fine di garantire competenze adeguate e fornire un **supporto post-occupazionale**. Un maggiore supporto di job coaching in tutte le fasi del programma consentirebbe ai partecipanti di essere più a loro agio con i compiti assegnati durante il tirocinio e di entrare nel mercato del lavoro con competenze e risorse più solide.

Il periodo di selezione e preparazione può essere migliorato per lavorare con una **tempistica comoda, trasmettere le informazioni necessarie** a tutti gli stakeholder del progetto e dare l'opportunità ai supervisori **di conoscere** i tirocinanti prima della mobilità per adattare le attività alle loro competenze ed esigenze e costruire un rapporto migliore con loro.

Per quanto riguarda i **partenariati nazionali e internazionali e la collaborazione con i datori di lavoro e le istituzioni educative**, è importante continuare a rafforzarli ed espanderli per avere un impatto a lungo termine e **costruire una rete a beneficio dei NEET**.

Per la sostenibilità del progetto e per promuovere le opportunità del programma JobDirect e ALMA tra i potenziali partecipanti e le organizzazioni del gruppo target, saranno attuate diverse misure:

- La **promozione della relazione finale**, che includerà i risultati e l'impatto del progetto, le lezioni apprese, i piani e una serie di raccomandazioni estratte dalla ricerca comparativa per identificare i migliori approcci ai tirocini per i giovani più vulnerabili (NEET). Si spera che i risultati di questo progetto pilota in Romania contribuiscano al successo di ulteriori progetti simili, tenendo conto delle "lezioni apprese" e delle raccomandazioni proposte. Questo tipo di servizio potrebbe essere finanziato dalle autorità locali con i loro fondi attraverso appalti pubblici o l'offerta di sovvenzioni. A livello nazionale, il modello potrebbe essere incluso nel Programma per l'occupazione e l'istruzione 2021-2027 finanziato dal Fondo sociale europeo.
- **Trasferire l'esperienza acquisita durante il progetto al team dell'agenzia JobDirect**, un'impresa sociale del gruppo ADV Romania, specializzata in servizi di reclutamento e occupazione per persone con disabilità e gruppi vulnerabili in Romania. Come parte di questa integrazione, le opportunità di mobilità internazionale saranno incorporate nel pacchetto di servizi esistente, in particolare per le aziende straniere che operano in Romania. In qualità di membro della Camera di Commercio francese e della Coalizione per la Sostenibilità, ADV Romania ha accesso a una rete di oltre 800 aziende nazionali e straniere, creando notevoli opportunità di espansione dei servizi

JobDirect & ALMA. Questi servizi saranno offerti a pagamento per le aziende, mentre rimarrà gratuito per i partecipanti NEET, in linea con la missione sociale dell'impresa. Questo approccio garantirà la sostenibilità finanziaria del servizio, consentendogli di continuare a sostenere i giovani vulnerabili nella loro transizione verso il mercato del lavoro.

- ***Il modello JobDirect e ALMA potrà essere ripreso da altri istituti pubblici e privati.***
Attraverso ADV Academy, il coordinatore del progetto ha sviluppato un corso di istruzione e formazione professionale incentrato sull'inclusione socio-professionale dei gruppi vulnerabili. I risultati e gli esiti di questo progetto saranno integrati nell'aggiornamento del curriculum del corso, assicurando che rifletta le migliori pratiche e le lezioni apprese dall'iniziativa. Inoltre, i materiali video che documentano le esperienze dei partecipanti NEET che ricevono i servizi previsti saranno incorporati nella componente pratica del corso, fornendo casi di studio reali per migliorare l'efficacia della formazione. L'esperienza accumulata attraverso questo progetto sarà trasferita anche ai membri del *Pact for Skills*¹, contribuendo a un più ampio sforzo di sviluppo delle capacità. Inoltre, informerà la progettazione di due curricula europei attualmente in fase di sviluppo nell'ambito del programma Erasmus+. Questi curricula sono progettati specificamente per sostenere le persone appartenenti a gruppi vulnerabili impiegate nelle imprese sociali di inserimento lavorativo e gli operatori dei servizi sociali, garantendo che le conoscenze acquisite da questa iniziativa abbiano un impatto a lungo termine in più settori.
- ***Trasferire le competenze acquisite durante il progetto ai partner istituzionali:***
Agenzia per l'impiego della contea di Iasi, la Direzione per la protezione dell'infanzia e la Direzione per i servizi sociali di Iasi come fornitori di servizi sociali, di istruzione e formazione professionale e di servizi per l'impiego, le reti FONSS e RISE, il cluster "Acceleratore di imprese sociali" e la Camera di commercio francese e la Coalizione rumena per la sostenibilità, ma anche ad altri enti (università, autorità pubbliche, ONG) per sostenere il processo di integrazione socio-professionale di questi giovani nel mercato del lavoro, utilizzando gli approcci e i principi di ALMA.

¹ Il Pact for Skills mira a sostenere le organizzazioni pubbliche e private nell'aggiornamento e nella riqualificazione, in modo che possano prosperare attraverso le transizioni verdi e digitali, URL: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about_en

- ***Il materiale video prodotto nell'ambito del progetto sarà caricato sull'account YouTube di ADV Romania e potrà essere utilizzato gratuitamente da altri enti interessati.*** I materiali saranno inoltre pubblicati sulla pagina del progetto e sui canali di comunicazione dei partner. I materiali video saranno utilizzati in vari corsi, sessioni informative, webinar e conferenze a cui partecipiamo costantemente. Saranno inoltre utilizzati in campagne informative per i giovani delle scuole superiori e delle università.
- ***Gli articoli con i risultati della ricerca saranno pubblicati su diverse piattaforme specializzate o presentati a eventi nazionali e internazionali e produrranno effetti a medio e lungo termine.*** I dati della ricerca saranno utilizzati come documentazione per strategie, documenti di politica pubblica o programmi di finanziamento a livello dei due Paesi coinvolti, ma anche a livello europeo.
- ***In qualità di membro con diritto di voto nel Comitato di Sorveglianza sull'attuazione del Programma di Finanziamento Regionale per il periodo 2021-2027, ADV promuoverà questo progetto*** e la possibilità di riprendere il modello da parte dell'Autorità di Gestione per l'espansione/replicazione nella regione e a livello nazionale, utilizzando fondi europei.
- ***L'esperienza acquisita in questo progetto potrà essere replicata dai membri del consorzio di partenariato*** nei vari progetti nazionali e internazionali a cui partecipano. ADV trasferirà la propria esperienza anche nei Paesi del Partenariato orientale in cui opera.

9. Allegati

Questa sezione finale include i documenti relativi alla fase di valutazione, che sono stati essenziali per condurre i focus group, le interviste individuali e i questionari dei partecipanti. Questi materiali sono serviti come base per la raccolta di informazioni qualitative e quantitative, garantendo una valutazione completa dell'impatto del progetto.

Allegato 1: Questionario inviato ai NEET

Età:

Genere:

Organizzazione partner: (Infor Elea o CGM)

Soddisfazione per il programma JobDirect

Quanto sei rimasto soddisfatto dell'esperienza nel progetto? (Molto soddisfatto, soddisfatto, non so, insoddisfatto)

a) Formazione e preparazione:

Quanto sei stato soddisfatto della formazione fornita prima dello stage? (Molto soddisfatto, soddisfatto, non so, insoddisfatto)

Le sessioni di formazione sono state utili per prepararsi allo stage? (Molto utile, necessario, non so, non utile)

b) Tirocinio:

Quanto sei soddisfatto del collocamento fornito dalla nostra organizzazione partner? (Molto soddisfatto, Soddisfatto, Non so, Insoddisfatto)

Sei stato soddisfatto dei compiti e delle responsabilità assegnati durante lo stage? (Molto soddisfatto, soddisfatto, non so, insoddisfatto)

Lo stage ti ha fornito competenze ed esperienze preziose? (Sì, non so, no)

c) Supporto e orientamento:

Quanto sei stato soddisfatto del supporto e della guida forniti dalla nostra organizzazione partner durante lo stage? (Molto soddisfatto, soddisfatto, non so, insoddisfatto)

Ti sei sentito adeguatamente supportato durante lo stage? (Sì, non so, no)

d) Sistemazione abitativa e logistica:

Quanto sei stato soddisfatto della sua sistemazione durante il tirocinio? (Molto soddisfatto, soddisfatto, non so, insoddisfatto)

Difficoltà incontrate

a) Hai incontrato difficoltà nell'accesso al programma JobDirect? Se sì, specificare (ad esempio, mancanza di informazioni, difficoltà linguistiche, difficoltà finanziarie).

b) Hai incontrato difficoltà durante il tirocinio? Se sì, specificare (ad es. differenze culturali, difficoltà di comunicazione, discriminazione, problemi di salute).

Opportunità sfruttate e risultati raggiunti

a) Quali nuove competenze e conoscenze ha acquisito durante lo stage? (ad esempio, competenze tecniche, competenze linguistiche, competenze comunicative, capacità di lavorare in gruppo, capacità di risolvere i problemi).

b) In che modo il programma JobDirect ha contribuito alla tua crescita personale? (ad esempio, maggiore fiducia in se stessi, migliori capacità di comunicazione, maggiore occupabilità).

c) Il tirocinio ha portato a offerte di lavoro o opportunità di impiego o di (ri)iscrizione agli studi? Se sì, fornire i dettagli.

Lezioni apprese

a) Quali sono stati gli aspetti più preziosi del progetto JobDirect?

b) Qualsiasi altro feedback o suggerimento pertinente per eventuali miglioramenti.

Allegato 2: Interviste ai gruppi di discussione per i NEET

Gruppo 1: Milano (WISE)

a) Panoramica:

- "Quali erano le vostre aspettative di uno stage in un'impresa sociale prima di iniziare il programma?".
- "Come è stata la vostra esperienza reale rispetto alle vostre aspettative?".

b) Ambiente di lavoro:

- "Descrivete l'ambiente di lavoro nell'impresa sociale. Com'è stato lavorare in un'organizzazione orientata alla missione sociale?". "Come ha influenzato la vostra esperienza lavorativa?".

c) Sviluppo delle competenze:

- "Quali nuove competenze o conoscenze hai acquisito durante lo stage?".
- "Ci sono stati progetti o compiti specifici che hai trovato particolarmente impegnativi o gratificanti?".

d) Supporto e orientamento:

- "Hai ricevuto una guida e un tutoraggio adeguati dal tuo supervisore e dal team dell'impresa sociale?". "Ci sono stati casi in cui hai ritenuto di aver bisogno di maggiore supporto?".

Impatto dello stage

Crescita personale:

- "Qual è stato l'impatto personale dell'esperienza di stage (ad esempio, maggiore fiducia in se stessi, miglioramento delle competenze, maggiore occupabilità)".
- "Lo stage ti ha aiutato a sviluppare una migliore comprensione dei problemi sociali e del ruolo che puoi svolgere nell'affrontarli?".

b) Sviluppo della carriera:

- "Lo stage ti ha aiutato a chiarire i tuoi obiettivi di carriera?".
- "Ti senti più preparato per il mercato del lavoro dopo aver completato lo stage?".
- "Immagini di lavorare nel settore sociale in futuro?".

Sfide e difficoltà

- "Quali sono state le maggiori sfide che avete affrontato durante il vostro stage?". "Come hai superato queste sfide?"

Feedback sul programma

a) Punti di forza del programma:

- "Quali sono stati per voi gli aspetti più preziosi del programma JobDirect?"

b) Aree da migliorare:

- "Cosa potrebbe essere migliorato?" "Ci sono suggerimenti specifici?"

Domande aperte

- "C'è qualcos'altro che vorresti condividere sulla tua esperienza di stage?"
- "Hai qualche domanda da farci?"

Gruppo 2: Torino (aziende tradizionali)

Esperienza JobDirect

a) Panoramica:

- "Quali erano le vostre aspettative di uno stage in un'azienda prima di iniziare il programma?"
- "Come è stata la vostra esperienza reale rispetto alle vostre aspettative?"

b) Ambiente di lavoro:

- "Descrivete l'ambiente di lavoro in azienda. Com'è stato il vostro impatto con l'ambiente aziendale?"
- "Quali erano i valori dell'azienda e come si riflettevano sul posto di lavoro?"

c) Sviluppo delle competenze:

- "Quali nuove competenze o conoscenze hai acquisito durante lo stage?"
- "Ci sono stati progetti o compiti specifici che hai trovato particolarmente impegnativi o gratificanti?"

d) Supporto e orientamento:

- "Hai ricevuto una guida e un tutoraggio adeguati dal tuo supervisore e dal team dell'azienda?"
- "Ci sono stati casi in cui hai sentito di aver bisogno di maggiore supporto?"

Impatto dello stage

a) Crescita personale:

- "Qual è stato l'impatto personale dell'esperienza di stage (ad esempio, maggiore fiducia in se stessi, miglioramento delle competenze, maggiore occupabilità)?"

b) Sviluppo della carriera:

- "Lo stage ti ha aiutato a chiarire i tuoi obiettivi di carriera?"
- "Ti senti più preparato per il mercato del lavoro dopo aver completato lo stage?"
- "Immagini di intraprendere una carriera in un'azienda simile?"

Sfide e difficoltà

- "Quali sono state le maggiori sfide che avete affrontato durante il vostro stage?" "Come ha superato queste sfide?"

Feedback sul programma

a) Punti di forza del programma:

- "Quali sono stati per voi gli aspetti più preziosi del programma JobDirect?"

b) Aree da migliorare:

- "Cosa potrebbe essere migliorato?" "Ci sono suggerimenti specifici?"

Domande aperte

- "C'è qualcos'altro che vorresti condividere sulla tua esperienza di stage?"
- "Ha qualche domanda da farci?"

Allegato 3: Guida alle interviste di gruppo per i team di progetto.

Sostenere l'integrazione dei giovani:

a) Servizi di supporto chiave:

- "Secondo lei, quali servizi di supporto sono stati più efficaci nell'assistere i giovani nella ricerca del lavoro e nello sviluppo della carriera? (ad esempio, consulenza personalizzata, supporto psicologico, workshop sulla carriera, preparazione di CV/interviste, job coaching)".
- "Come avete adattato questi servizi per soddisfare le esigenze e le sfide individuali di ciascun giovane?".
- "Quali sono state le maggiori sfide incontrate nel fornire questi servizi?".

b) Assistenza post-stage:

- "In che modo il team del progetto ha sostenuto i giovani dopo il tirocinio? (ad esempio, accompagnamento al lavoro, supporto per il follow-up, assistenza per la formazione continua)".
- "In che modo il team del progetto ha mantenuto i contatti con i partecipanti dopo la conclusione del programma?".

Collaborazione e partnership:

- "In che modo il team di progetto ha collaborato con altri stakeholder rilevanti per sostenere l'integrazione dei giovani?".
- "Quali sono stati i vantaggi di queste collaborazioni?".
- "Ci sono state difficoltà incontrate in queste collaborazioni?".

Risultati e impatto del progetto:

- "In che modo il team del progetto ha misurato il successo del programma in termini di istruzione, occupazione e integrazione dei giovani?".
- "Quali sono stati i risultati più significativi del progetto in termini di risultati per i giovani?".
- "Come si possono sostenere e replicare in futuro gli elementi di successo di questo progetto?".
- "Quali raccomandazioni avete per migliorare il programma e aumentarne l'impatto a lungo termine?".

Domande aperte

- "C'è qualcos'altro che vorresti condividere sulla sua esperienza nel sostenere i giovani NEET nel loro percorso verso l'istruzione, l'occupazione e l'integrazione?".
- "Hai qualche domanda da farci?".

Allegato 4: Domande per i colloqui individuali con i supervisor/ospiti.

Esperienza JobDirect

a) Panoramica:

- "Quali erano le vostre aspettative nell'ospitare un tirocinante attraverso il programma JobDirect?".
- "Come è stata l'esperienza effettiva di ospitare un tirocinante rispetto alle vostre aspettative?".
- "I tirocinanti hanno dimostrato una forte etica del lavoro e la volontà di imparare?".

b) Contributo alla vostra struttura:

- "I tirocinanti hanno dato un contributo prezioso al team e all'azienda durante il loro stage?".
- "Il/la tirocinante ha completato con successo i progetti o i compiti assegnati?".

Supporto e guida

a) Supporto fornito al tirocinante:

- "Ha incontrato difficoltà nel fornire un adeguato supporto e tutoraggio ai tirocinanti?".
- "Di quali risorse o supporti ha avuto bisogno il team del progetto per supervisionare efficacemente i tirocinanti?".

b) Comunicazione e collaborazione:

- "Quanto è stata efficace la comunicazione e la collaborazione tra la vostra struttura, gli stagisti e il team del progetto?".
- "Ci sono state difficoltà di comunicazione o altre sfide incontrate?".

Feedback sul programma

- "Quali sono stati gli aspetti più preziosi del progetto dal vostro punto di vista?".
- "Cosa si potrebbe migliorare nelle future iterazioni del programma per migliorare l'esperienza di stage sia per gli stagisti che per le aziende ospitanti?".

Domande aperte

- "C'è qualcos'altro che vorrebbe condividere sulla sua esperienza di accoglienza di stagisti attraverso il programma JobDirect?".
- "Ha qualche domanda da farci?".

Co-finanziato dall'Unione europea.

I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia del Fondo sociale europeo. Né l'Unione europea né l'Agenzia del Fondo sociale europeo possono essere ritenuti responsabili.



*Copyright © ADV Romania, 2025. Tutti i diritti riservati.
Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta, memorizzata o inserita
in un database senza la previa autorizzazione del copyright.*