



**Comune
di Bologna**



**Dipartimento
per le Politiche Giovanili
e il Servizio Civile Universale**
Presidenza del Consiglio dei Ministri



50 SPECIAL: conNEETtiamoci

**Azioni integrate e partecipate per valorizzare
risorse e competenze**

INDICE

TUTTI I DIRITTI RISERVATI

© Comune di Bologna

Progetto realizzato da

Comune di Bologna - Servizi per i giovani, scambi e soggiorni all'estero

Responsabile di progetto

Laura Tagliaferri - Responsabile Servizi per i giovani del Comune di Bologna

Coordinamento di progetto

Serena Mellace - Servizi per i giovani del Comune di Bologna

Coordinamento scientifico

Elisabetta Mandrioli - Area Adolescenti/Giovani, Istituzione Gian Franco Minguzzi della Città Metropolitana di Bologna
Bruna Zani - Presidente Istituzione Gian Franco Minguzzi della Città Metropolitana di Bologna

Pubblicazione a cura di

Laura Baiunco, Elisabetta Mandrioli, Serena Mellace,
Laura Tagliaferri, Bruna Zani

Editing

Barbara Pinton - Servizi per i giovani del Comune di Bologna

Progettazione grafica e comunicazione

Laura Baiunco, Francesca Malaspina - Servizi per i giovani del Comune di Bologna

Bologna, aprile 2025

[PREFAZIONE](#)

p.7

1. [CHI SONO I GIOVANI "NEET"](#)

p.9

2. [IL PERCORSO PROGETTUALE: AZIONI E BENEFICIARI](#)

[2.1 Promozione del progetto, intercettazione e ingaggio](#)

p.15

[2.2 I partecipanti](#)

p.18

[2.3 L'attivazione: laboratori e tirocini](#)

p.21

[2.4 La situazione a fine progetto](#)

p.30

3. [LE FIGURE DI ACCOMPAGNAMENTO: CASE MANAGER E FORMATORI](#)

[3.1 Il ruolo del case manager](#)

p.33

[3.2 Il punto di vista del case manager: elementi di forza e criticità del progetto](#)

p.39

[3.3 I formatori dei laboratori](#)

p.43

4. [IL PUNTO DI VISTA DEI BENEFICIARI](#)

p.47

5. [RIFLESSIONI](#)

[5.1 Punti di forza](#)

p.67

[5.2 Criticità](#)

p.69

[5.3 Suggerimenti](#)

p.71

6. [E PER \(NON\) CONCLUDERE... A cura dell'Ufficio Giovani](#)

p.73

PREFAZIONE

Quella dei NEET è una condizione spesso silenziosa, ma tutt'altro che marginale. È una sfida che interroga il nostro modello di comunità e ci spinge a riflettere su come includere davvero le nuove generazioni nei percorsi di crescita e partecipazione. Al tempo stesso, rappresenta un'occasione per rinnovare il nostro sguardo e riflettere sulle condizioni affinché ogni giovane possa far emergere il proprio talento e sentirsi parte attiva della comunità.

Bologna deve continuare a essere una città in cui ogni ragazza e ogni ragazzo possa sentirsi parte attiva della società, protagonisti del proprio presente e artefici del futuro.

Investire nei giovani significa rafforzare le fondamenta della nostra comunità, alimentare coesione sociale e generare nuove energie.

Non possiamo permettere che vengano dispersi talenti, idee e speranze.

Costruire risposte efficaci significa prima di tutto ascoltare, conoscere e riconoscere queste esperienze, per restituire fiducia, dignità e orizzonti concreti a chi oggi si sente ai margini. Solo ascoltando davvero si possono costruire risposte all'altezza delle sfide.

Ringrazio tutte e tutti coloro che hanno collaborato a questa pubblicazione e auguro buon lavoro a chi ogni giorno si impegna, con passione e competenza, al fianco dei giovani.

Matteo Lepore
Sindaco di Bologna

1. CHI SONO I GIOVANI “NEET”

L'acronimo NEET (Not in Education, Employment or Training) è nato alla fine degli anni '80 nel Regno Unito, per indicare giovani che non erano occupati in attività lavorative, né in percorsi formativi; in seguito è stato adottato ufficialmente a livello internazionale, diventando un tema centrale delle politiche pubbliche nei Paesi occidentali. Nel 2015 l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile dell'ONU fa riferimento ai NEET nell'ambito dell'obiettivo 8 (“incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti”), target 8.6 (“ridurre entro il 2030 la quota di giovani disoccupati e al di fuori di ogni ciclo di studio o formazione”).

Se, quando il termine è nato, la preoccupazione era soprattutto la presunta relazione con comportamenti devianti da parte di questi giovani e il legame con la microcriminalità, nel tempo il significato è diventato sempre più articolato e complesso. Ogni Paese dell'area OCSE ha poi connotato il tema in modo particolare e, a partire dalla metà degli anni 2000, gli studiosi e la comunità scientifica hanno iniziato a mettere in discussione l'unitarietà della categoria con cui si era soliti identificare i NEET, la quale, pur facilitando la comparabilità dei dati in termini statistici, non esaurisce la molteplicità di condizioni, molto differenti tra loro e dipendenti da diverse variabili, che si riscontra all'interno di questo ampio gruppo. Successivamente, tali critiche hanno cominciato ad essere portate avanti anche da importanti organizzazioni internazionali e da allora a numerosi studi e ricerche, pur basandosi sul corpus di dati derivante dalla statistica ufficiale, hanno cercato di scomporre e decostruire la categoria dei NEET, per esempio introducendo nelle analisi delle dinamiche una prospettiva evolutiva (in termini

Per una lettura più scorrevole, viene utilizzato il maschile plurale come genere grammaticale non marcato, onnicomprensivo e includente i diversi generi.

di traiettorie e transizione), oppure facendo riferimento all'analisi ecologica. In generale, i nuovi orientamenti hanno cercato di problematizzare l'approccio alla categoria NEET, superando la prospettiva centrata sul lavoro e cercando di tenere conto di diversi fattori, tra i quali, per esempio, gli effetti della pandemia e le peculiarità territoriali¹.

Tuttavia, l'acronimo NEET continua tuttora a essere usato come indicatore ONU per l'Agenda 2030, per misurare i progressi nell'accesso dei giovani al mercato del lavoro a livello globale². L'Unione Europea ha fissato l'obiettivo che entro il 2030, in ogni Stato membro, la quota di giovani in condizione NEET nella popolazione 15-29 anni deve essere inferiore al 9%. Nel 2023, secondo gli ultimi dati disponibili, il tasso di NEET nei 27 Stati membri era pari all'11,2%, con ampie differenze tra i diversi Paesi (dal 4,8% nei Paesi Bassi al 19,3% in Romania³).

Sebbene negli ultimi dieci anni il tasso di incidenza NEET nella fascia 15-29 anni sia sceso di circa 10 punti percentuali, l'Italia si conferma essere ancora il secondo Paese nell'UE con il più alto tasso di NEET dopo la Romania e lontano dalla media europea

1 LOST IN TRANSITION. Contrasto al fenomeno dei NEET: azioni di prossimità, Consiglio Nazionale dei Giovani, 2024
<https://consigionazionalegiovani.it/wp-content/uploads/2024/07/Ricerca-NEET.pdf>

Su questi temi si vedano anche i contributi in "Giovani e comunità locali", n. 2-2022, vol.10
<https://www.giovaniecomunitalocali.it/wp-content/uploads/2024/04/Rivista-GCL-2023-2.pdf>

2 D'Amico T. (2024), NEET in Europa e nel mondo: 289 milioni di giovani al centro delle sfide del nostro tempo, Inapp Paper n.50, Roma, Inapp

3 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

dell'11,2%. Infatti, nel 2023, la quota di giovani che non studiano e non lavorano — sulla popolazione tra i 15 e i 29 anni — è stimata al 16,1%; la percentuale è più elevata tra le femmine (17,8%) rispetto ai maschi (14,4%) e nel Mezzogiorno risulta il doppio (24,7%) rispetto al Centro-Nord (11,2%)⁴. Se consideriamo la fascia di età 15-34 anni, il tasso di NEET è ancora più alto (18%).

Nel nostro Paese quasi il 90% delle persone in condizioni NEET ha un livello di istruzione medio-basso; il 56% risiede nel Sud-Italia e Isole; la percentuale di donne è maggioritaria rispetto a quella degli uomini (59%) e aumenta nel caso delle giovani di origine straniera⁵.

Alcune caratteristiche specifiche della realtà italiana sono state sottolineate da diversi studi⁶, come ad esempio il differimento prolungato delle scelte formative, o di *career planning* poco realistici, che mettono a rischio soprattutto i giovani provenienti da famiglie meno abbienti; il contesto di vita, in quanto il vivere in una grande città o in un'area interna, così come risiedere al Nord o al Centro permette di disporre

4 Noi Italia in breve. 100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo. Edizione 2024

<https://noi-italia.istat.it/documenti/Noi-Italia-in-breve-2024.pdf>

5 NEET: GIOVANI IN PAUSA. Superare gli stereotipi per costruire politiche pubbliche efficaci, ActionAid e CGIL, 2024.

6 Tra questi si vedano:

Luppi F., NEET e politiche attive: elementi per un intervento efficace, intervento al convegno ANCI "LINK! Connettiamo i giovani al futuro", 13 e 14 febbraio 2025, Bologna;

Bonanomi A., Luppi F. e Rosina A. (2021), Il futuro tenuto a distanza: progetti di vita in sospenso, in "La condizione giovanile in Italia - Rapporto Giovani 2021", Il Mulino; pp. 87-112;

Bonanomi A., Luppi F. (2020), A European Mixed Methods Comparative Study on NEETs and Their Perceived Environmental Responsibility:
<https://doi.org/10.3390/su12020515>

di risorse e opportunità differenti in termini di inclusione socio-lavorativa. Inoltre, i divari territoriali incidono non solo sulle probabilità dei giovani di entrare nella condizione di NEET, ma anche sulla concreta possibilità di uscirne.

Come è noto e come emerso da numerosi studi, la condizione di NEET deriva da una complessa interazione tra fattori individuali, strutturali e sociali⁷. Per esempio, saper affrontare i problemi che si incontrano durante la transizione scuola-lavoro chiama in causa diverse *life skills* (capacità di prendere decisioni, di trovare soluzioni creative, consapevolezza di sé, gestione delle emozioni) che costituiscono fattori protettivi rispetto al rischio di entrare (o cronicizzare) in una condizione NEET. Altrettanto determinanti risultano gli elementi del contesto territoriale, come le opportunità formative e lavorative, le politiche di riattivazione, i servizi, così come le condizioni familiari (per esempio, i carichi di cura) ed altri fenomeni strutturali che caratterizzano il nostro Paese (come l'elevata quota di economia sommersa)⁸.

Gli ultimi dati ad oggi disponibili per l'Emilia-Romagna, relativi al 2023, indicano che il valore percentuale dei NEET nella fascia di età 15-29 anni si attesta all'11%, in calo rispetto al 2022 (ma anche al 14,1% del pre-pandemia) e inferiore alla media nazionale (16,1%). Il gender gap a discapito delle donne è tuttavia in aumento, con la componente femminile

⁷ Per un approfondimento si veda l'intervista ad Alessandro Rosina, in Campus - Salone dello Studente, 21 gennaio 2025: <https://www.salonedellostudente.it/2025/01/21/alessandro-rosina-osservatorio-giovani/>

⁸ LOST IN TRANSITION. Contrasto al fenomeno dei NEET: azioni di prossimità, Consiglio Nazionale dei Giovani, 2024.

al 14,1% rispetto all'8,1% di quella maschile⁹.

Sul territorio metropolitano di Bologna la percentuale di NEET era pari al 10,9% (dato disponibile al 2021, anno di stesura del progetto).

⁹ Il mercato del lavoro - anno 2023. I numeri di Bologna metropolitana, giugno 2024. <https://www.emiliaromagnaoosservatoriogiovani.it/dataviz/i-giovani-neet/>

2. IL PERCORSO PROGETTUALE: AZIONI E BENEFICIARI

2.1 Promozione del progetto, intercettazione e ingaggio

Il progetto *50 Special: conNEETtiamoci - Azioni integrate e partecipate per valorizzare risorse e competenze* (d'ora in poi 50 Special) ha preso avvio a ottobre 2023 con un incontro con i partner progettuali per l'intercettazione dei beneficiari e l'individuazione dei case manager.

L'**intercettazione** dei ragazzi sul territorio cittadino e metropolitano si è svolta tra dicembre 2023 e marzo 2024.

La **promozione** del progetto è avvenuta attraverso varie modalità:

- un comunicato per la diffusione sulla stampa locale;
- una pagina dedicata su Flashgiovani.it, il portale di Servizi per i giovani - Scambi e soggiorni all'estero del Comune di Bologna (d'ora in poi Ufficio Giovani);
- varie inserzioni sponsorizzate sui principali social media collegati a Flashgiovani;
- una promozione mirata via mail a realtà pubbliche e private e agli stakeholder del territorio¹¹;

¹¹ Insieme per il lavoro, biblioteche cittadine, URP centrale e di quartiere, case di quartiere, Servizio Educativo Scolastico Territoriale, Formazione Lavoro Regione Emilia-Romagna, Centro per l'Impiego Bologna, Città Metropolitana di Bologna, Bandiera Gialla, comuni della città metropolitana, Aldini Valeriani area Lavoro/placement, Area 15, Spazio Giovani dell'AUSL, Centro per le Famiglie del Comune di Bologna, VOLABO - Centro Servizi per il Volontariato.

- la distribuzione di cartoline presso gli sportelli URP centrale e di quartiere, le biblioteche e le sale studio, i centri di aggregazione e le educative di strada del Comune (mappa degli adolescenti del Comune di Bologna, sedi educative di strada e spazi frequentati dai 18 anni in su), luoghi informali frequentati dagli studenti universitari;
- la diffusione di locandine sugli autobus Tper, l'azienda municipale dei trasporti.

La scadenza delle iscrizioni, fissata inizialmente al 15 gennaio, è stata prorogata al 15 febbraio per scarsità di contatti. In occasione della proroga è aumentata la sinergia con i partner progettuali, la promozione sugli autobus e la sponsorizzazione su Facebook, consultato maggiormente da un pubblico adulto.

L'iscrizione è avvenuta tramite mail, contatto telefonico con l'Ufficio Giovani (sportello Informagiovani) o la compilazione di un Google form.

Abbiamo registrato in totale:



Durante i **colloqui**, svolti dalla responsabile e dalla coordinatrice del progetto, si è cercato di dare più spazio possibile alle storie personali, dedicando circa un'ora ad ogni incontro. I ragazzi hanno affrontato il colloquio da soli, salvo rare eccezioni in cui chiedevano esplicitamente la presenza di un genitore o di un operatore dei Servizi (per i casi di presa in carico). In questa occasione veniva presentato il percorso, cercando di capire se il progetto fosse adatto al beneficiario e di chiarire eventuali dubbi.

A corredo del colloquio erano stati predisposti:

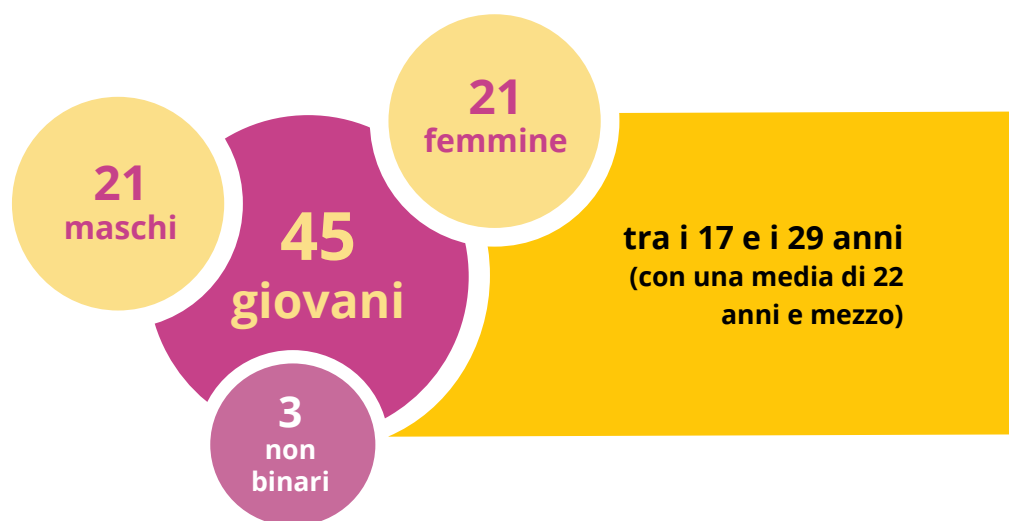
- un format di domande da porre durante i colloqui;
- un database corredato da un report di annotazioni per ciascun contatto;
- un calendario di appuntamenti per i colloqui, sempre effettuati in presenza.

In questa fase l'**ingaggio** è avvenuto cercando di mantenere il contatto telefonico con i primi partecipanti chiamati a colloquio, in attesa dell'avvio delle attività.

Le referenti esclusive dei giovani in fase di aggancio sono state le operatrici dell'Ufficio Giovani. Con l'avvio delle attività sono invece cambiate le figure di riferimento: una fase di passaggio particolarmente delicata che è iniziata con gli incontri per la composizione dei gruppi dei partecipanti, condotta da un esperto in formazione e sviluppo delle competenze, coadiuvato da una psicoterapeuta in osservazione. In seguito si è proceduto con l'abbinamento dei giovani ai case manager, dando avvio all'elaborazione del progetto individuale e al coinvolgimento diretto dei partecipanti nella costruzione del proprio percorso.

2.2 I partecipanti

Il gruppo di 50 Special è costituito da :



Ciascuno di loro presenta un percorso formativo frammentato o discontinuo: 6 hanno la licenza media, un paio ha una laurea magistrale, 16 hanno un diploma tecnico/professionale, 9 un diploma liceale. Le qualifiche più frequenti sono nell'area della grafica e della tecnica: meccanica, OSS, amministrazione ecc., alcuni hanno frequentato la scuola per parrucchieri.

Nel **percorso scolastico** sovente si evidenziano ripetizioni di annualità, cambi di indirizzo e/o di istituto. Sono stati avviati o intrapresi percorsi diversificati che poi non sono stati conclusi: in 4 casi c'è stato un abbandono negli ultimi anni delle scuole secondarie di secondo grado; in altri già nei primi anni, senza poi riuscire a intraprendere con successo percorsi alternativi.

Quanto alle **esperienze lavorative**, la maggior parte ha già sperimentato lavori saltuari, per lo più poco qualificati e precari, talvolta interrotti per fragilità personali, altre volte

per decisione da parte del datore di lavoro. In generale, le ricerche e i colloqui avviati prima di intraprendere il percorso 50 Special hanno avuto esito negativo o comunque sono stati insoddisfacenti. Emerge la difficoltà a trovare un lavoro stabile, retribuito dignitosamente. Eppure, in alcuni casi la motivazione a cercare un lavoro è forte ed è perseguita con tenacia. Alcuni hanno svolto attività di volontariato.

In termini di **interessi, curiosità, passioni**, i beneficiari evidenziano una molteplicità di risorse personali. Alcuni mostrano un'attitudine/interesse nei diversi campi delle arti (fotografia, pittura, disegno, scrittura, cinema, teatro), così come una passione marcata per la musica (non solo ascoltata, ma anche cantata e suonata), nei suoi vari generi. Molti sono appassionati di giochi online (alcuni ne fanno un uso eccessivo). Un altro ambito che riscuote interesse è quello del fantasy, dei manga, dei fumetti.

L'area della grafica, dell'illustrazione e del design catalizza gli interessi di alcuni partecipanti, che vorrebbero lavorare in ambito pubblicitario, del doppiaggio, del video editing.

Lo sport rappresenta l'interesse principale solo in pochi casi (e in un caso come sport individuale).

Altri, infine, prediligono attività manuali/pratiche quali la cucina, la cura del verde/giardinaggio, la cura degli animali, la meccanica/auto/motori, il make-up, la cosmetica, il lavoro di parrucchiere e di estetista.

Per quanto riguarda le **motivazioni al progetto**, come risulta dai colloqui di aggancio, la maggior parte dei partecipanti è venuta a conoscenza del progetto grazie all'interessamento dei genitori o di persone adulte di riferimento (operatori dei servizi), alcuni col passaparola. Molti hanno aderito perché "fermi", "in alto mare", sfiduciati, disorientati, confusi; in generale sono stati spinti dalla necessità di riattivarsi per ricostruire/riorientare le proprie progettualità di vita dopo un periodo di blocco/fragilità personale.

I **principali obiettivi** che hanno sorretto i ragazzi durante lo snodarsi del percorso attengono alle seguenti macroaree:

lo **sviluppo di nuove relazioni** (necessità di creare una rete amicale, desiderio di conoscere nuove persone); sperimentarsi nelle relazioni sociali; sviluppare o allenare la socialità; imparare a stare in gruppo

potenziare/ampliare le proprie competenze, sia quelle trasversali che quelle professionali spendibili nel mondo del lavoro; scoprire nuove abilità e potenzialità

orientarsi nel proprio progetto di vita rispetto alle scelte future di studio/lavoro attraverso una maggiore consapevolezza delle proprie competenze, attitudini e desideri; individuare/esplorare/sperimentare nuovi percorsi (di formazione, lavoro, volontariato) o perseguire quelli prefissati

inserirsi/reinserirsi/riattivarsi nel mondo del lavoro, avere uno sbocco lavorativo; avere un supporto all'inserimento nel mondo del lavoro, un aiuto nella ricerca del lavoro (contatto con le offerte lavorative del territorio, predisposizione degli strumenti necessari come CV e lettera di presentazione, ecc.), individuare attività di sostegno economico

individuare **attività di soddisfazione personale**, scoprire interessi personali, curiosità e passioni

La maggior parte dei beneficiari presenta aspetti di fragilità personale, talvolta anche importante: ritiro sociale, problematiche varie di carattere psicologico e/o psichiatrico, disturbi di apprendimento, difficoltà conseguenti a episodi di vita traumatici (per esempio un grave incidente). A seguito di queste difficoltà, molti di loro sono **in carico ai servizi** pubblici di salute mentale, oppure usufruiscono tuttora (o hanno usufruito per un periodo della loro vita) di un sostegno psicologico/psicoterapeutico privato. Alcuni sono seguiti da educatori e/o assistenti sociali che hanno in carico la famiglia; alcune donne sono ospiti in comunità educative. Solo il 20% non si avvale di alcun sostegno da parte di servizi, né pubblici né privati.

2.3 L'attivazione: laboratori e tirocini

I ragazzi sono stati suddivisi in tre gruppi di lavoro bilanciati, la cui composizione è stata definita considerando anche le informazioni emerse durante i colloqui iniziali.

Sono state organizzate due giornate di presentazione dei laboratori, sia quelli dedicati alle soft skills sia quelli tecnico-creativi, presso le sedi in cui si sarebbe svolta la formazione. In questa occasione i beneficiari hanno incontrato i vari formatori e conosciuto i loro case manager.

L'incontro della prima giornata ha permesso di rompere il ghiaccio e facilitare la scelta dei laboratori tecnico-creativi, dipesa non solo dalla curiosità e dalle attitudini dei partecipanti, ma anche dalla vicinanza delle sedi rispetto alla loro abitazione e, non da ultimo, dall'empatia trasmessa dai formatori.

La seconda giornata si è conclusa con un momento conviviale organizzato presso la sede dell'ente di formazione FOMAL.

Cosa abbiamo realizzato

4 laboratori sulle soft skills (140 ore)

Educazione finanziaria, teatro, rugby, yoga/mindfulness

Queste attività erano a frequenza obbligatoria per tutti i partecipanti (tranne nel caso in cui emergessero situazioni di disagio o imbarazzo, ad esempio legati alla corporeità), in quanto ritenute fondamentali per la riattivazione.



6 laboratori tecnico-creativi (45 ore)

A scelta tra ristorazione, falegnameria, radio, videomaking, cura del verde/orticoltura, acquaponica



I partecipanti hanno scelto le attività sulla base dei loro interessi e/o inclinazioni. I laboratori sono stati un'occasione per i partecipanti di sperimentare nuove passioni o interessi, in vista anche dei futuri tirocini. Al termine della loro frequenza, è stata erogata la prima indennità di partecipazione, in base alle ore di frequenza ai laboratori.

6 momenti conviviali

4 uscite outdoor e 2 feste, per tutti i beneficiari

- un'attività di orienteering con pranzo al Parco cittadino di Villa Ghigi;
- l'inaugurazione dell'impianto di acquaponica, con momento conviviale finale nella sede dell'ente di formazione CEFAL;
- un'attività di esplorazione con la discesa nella grotta della Spipola a San Lazzaro di Savena, accompagnati da speleologi professionisti;
- una residenza di due giorni presso il rifugio "Il Poggiolo" a Marzabotto, con una passeggiata al Parco Storico di Monte Sole e la realizzazione del laboratorio espressivo "Le città invisibili" ispirato all'immaginario delle "città invisibili" di Italo Calvino. I partecipanti sono stati invitati a dare vita a una città "invisibile", trasformandola in una realtà visibile attraverso i mezzi espressivi che preferivano;
- la festa di Natale "50 Special Party", organizzata nella sede di FOMAL, con cena a buffet preparata dai giovani partecipanti;
- una festa finale di chiusura del progetto.

Attività di orienteering al Parco
cittadino di Villa Ghigi



Inaugurazione dell'impianto di
acquaponica nella sede dell'ente di
formazione CEFAL



Esplorazione della grotta della Spipola a San Lazzaro di Savena, accompagnati da speleologi professionisti

Residenza di due giorni presso il rifugio "Il Poggiolo" a Marzabotto e laboratorio espressivo "Le città invisibili"



La festa di Natale "50 Special Party",
organizzata nella sede di FOMAL



Festa finale di chiusura del progetto
all'Informagiovani

Il progetto ha previsto, nella seconda parte dell'anno, l'attivazione di **tirocini formativi** per alcuni beneficiari, della durata di circa tre mesi, con indennità di frequenza mensile. A partire dall'autunno, per 18 partecipanti è stato possibile individuare sedi di tirocinio, attraverso una complessa ricerca di realtà pubbliche e private del territorio disponibili alla loro accoglienza.

Nella **tabella 1** sono indicate le sedi che hanno accolto i tirocinanti.

2.4 La situazione a fine progetto

Al termine del progetto, dei 45 giovani agganciati, risulta che (vedi **tabella 2**): 6 hanno lasciato il percorso pressoché all'inizio; 5 hanno deciso di intraprendere o proseguire un percorso di formazione; 7 hanno trovato un lavoro; 18 hanno svolto un tirocinio formativo. Un partecipante si è impegnato in un'esperienza di volontariato, intesa come "palestra formativa" per il consolidamento delle competenze trasversali.

Per gli 8 partecipanti per i quali il tirocinio non è stata la risposta più adeguata al loro bisogno (per esempio perché non interessati a svolgerlo, o perché impegnati in altri progetti), sono state ricercate opportunità differenti offerte dal territorio, come:

- Indirizzamento ai servizi per l'impiego del territorio: Insieme per il lavoro, Centro per l'Impiego;
- iscrizione a programmi di sostegno alle politiche del lavoro quali il programma GOL;
- accesso al mondo dei servizi in relazione alle caratteristiche individuali, per esempio iscrizione al collocamento mirato (Legge n. 68/99).

Realtà ospitante	N.
Fattoria Urbana a Bologna	1
Scuola per l'infanzia Corpus Domini a Bologna	1
Officina Immaginata a Imola	1
Granello Di Senape - Centro di supporto scolastico ed educativo a Bologna	1
Cooperativa sociale IT2 a Bologna	1
Officine Grimm Società Cooperativa Sociale a Bologna	1
Fumetteria Alessandro Distribuzioni a Bologna	1
Web radio Alta Frequenza (Mosaico Di Solidarietà) a Bologna	3
MAMbo - Museo d'Arte Moderna di Bologna	1
Baak Libreria Bistrot a Bologna	2
Zoo Bakery (spazio galleria e bakery) a Bologna	1
Redazione video di Flashgiovani - Ufficio giovani del Comune di Bologna	1
Comunicamente - Agenzia eventi e comunicazione a Bologna	1
Solco - Podere agricolo "Zabina" a Castel San Pietro Terme	1
Osteria Sociale "La Tiz" (Cooperativa Sociale IT2) a Bologna	1
TOTALE	18

Tab. 1 - Sedi di tirocinio

Stato a fine progetto	N.
Hanno abbandonato	6
Lavorano	7
Sono in studio o in formazione	5
Hanno svolto un tirocinio	18
Ha svolto un percorso di volontariato	1
Altro	8
TOTALE	45

Tab. 2 - Esiti del progetto

3. LE FIGURE DI ACCOMPAGNAMENTO: CASE MANAGER E FORMATORI

3.1 Il ruolo del case manager

Il case manager è una figura professionale che interviene nell'ambito di progetti dedicati alla fascia giovanile, con il compito di affiancare e accompagnare la persona beneficiaria per tutta la durata del progetto (attraverso incontri, visite presso le attività previste e momenti di rielaborazione), stabilendo una relazione di fiducia e progettando, in collaborazione con il beneficiario stesso, un percorso personalizzato, "sartoriale", in grado di rispondere il più possibile ai diversi bisogni individuali.

Il case manager è una figura che lavora con i ragazzi beneficiari per aiutarli a riconoscere le proprie capacità, potenzialità e interessi, al fine di orientarli verso scelte più consapevoli per lo sviluppo del proprio percorso di vita; favorisce la creazione di legami sociali ed è attivatore di risorse di comunità.

Tali funzioni sono ben evidenziate dalle metafore che gli stessi case manager di 50 Special hanno utilizzato per descrivere "chi è" il case manager: è un nodo della rete, un connettore, un ponte; è un punto di riferimento, un timoniere, una spalla su cui appoggiarsi, una mano tesa che accompagna; è un sarto, capace di adattare l'abito (risorse e opportunità) in base ai bisogni del beneficiario, ma è anche un paio di occhiali da vista, che sostiene e guida la percezione del contesto, aiutando a mettere a fuoco le possibilità e gli ostacoli che lo caratterizzano.

Nel progetto sono stati coinvolti nel ruolo di case manager otto operatori di tre cooperative sociali partner.

Il gruppo, composito per qualifica (educatori, psicologi, pedagogisti), età ed esperienza (alcuni non avevano esperienza pregressa), ha seguito un percorso di formazione iniziato a febbraio 2024 con un incontro di team building, per poi proseguire con tre sessioni durante le quali, attraverso le tecniche del teatro di improvvisazione, si è lavorato su tematiche proprie della relazione di aiuto (marzo-aprile 2024).

Successivamente sono stati realizzati altri due incontri di formazione, uno a metà percorso (luglio 2024) e uno alla sua conclusione (febbraio 2025). Inoltre, durante tutte le principali fasi del progetto, i case manager hanno operato in stretto raccordo con la cabina di regia, partecipando attivamente a incontri periodici di aggiornamento, confronto e monitoraggio sullo stato di avanzamento delle azioni progettuali, su eventuali difficoltà riscontrate nell'interazione con i beneficiari e sui processi di intervento (maggio 2024-gennaio 2025).

Durante l'avvio dei laboratori, in caso di necessità, i case manager hanno preso contatto anche con i formatori, per esempio per la gestione di situazioni particolari, o per concordare le modalità della propria presenza durante alcuni incontri dei laboratori, ma non sono stati previsti momenti di confronto strutturati. In seguito a un momento di impasse verificatosi in fase di avvio della relazione con i ragazzi seguiti (sia da parte dei singoli case manager, sia come gruppo), dovuta anche allo slittamento dei tempi legati alle fasi di intercettazione e aggancio e alla conseguente difficoltà di conciliare i diversi impegni da parte dei case manager, si è reso necessario chiarire in maniera più puntuale le funzioni di tale figura.

Sono dunque stati predisposti alcuni strumenti e materiali di lavoro, condivisi e validati dagli stessi case manager, utili allo svolgimento delle loro attività.

Il “dodecalogo del case manager”

Uno degli strumenti elaborati è stato il “dodecalogo del case manager”, un documento di dodici punti che elenca le principali funzioni del case manager. Tali funzioni fanno sostanzialmente riferimento a tre cluster di attività:



costruzione della relazione attraverso un affiancamento costante, incontri vis-à-vis dedicati, momenti di rielaborazione (punti 1-4);



facilitazione a partecipare alle attività progettuali, ovvero motivare i beneficiari a usufruire delle opportunità formative ed esperienziali offerte dal progetto (punti 5-7);



costruzione della rete (interna ed esterna), attraverso la collaborazione e il confronto costante sia tra case manager, sia con la cabina di regia; il raccordo (laddove possibile) con gli altri operatori/servizi che ruotano attorno ai beneficiari; la conoscenza e l'attivazione delle risorse presenti sul territorio al fine di orientare i partecipanti a inserirsi nei percorsi di tirocinio o in altre progettualità alternative (punti 8-12).

IL DODECALOGO DEI CASE MANAGER

- avere contatti costanti con la persona (più o meno quotidiani a seconda del bisogno) attraverso canali comunicativi personalizzati, "essere un'ombra";
- dedicare incontri personalizzati/colloqui individuali vis-à-vis (e non solo telefonici/online);
- aiutare la persona a individuare, scoprire e attivare le proprie risorse, potenzialità di sviluppo, desideri, motivazioni; stimolare la sua curiosità; accrescere la sua autoconsapevolezza (per es. punti di forza e fragilità a livello di competenze trasversali e lavorative);
- costruire insieme alla persona un percorso personalizzato, i cui elementi salienti saranno riportati su un'apposita scheda progetto condivisa, da sottoscrivere. NB: la scheda progetto deve essere considerata uno strumento flessibile, "aperto", e potrà essere aggiornata e/o arricchita lungo il percorso;
- motivare la persona alla partecipazione dei laboratori, far capire l'importanza del percorso, responsabilizzarla rispetto all'impegno preso ("rigorosa flessibilità");
- fornire aiuto nella scelta dei laboratori più idonei in base a bisogni/potenzialità;
- informarsi e accertarsi che la persona partecipi ai laboratori, che sappia dove si trova la sede del laboratorio e sia in grado di raggiungerla (e nel caso accompagnarla); se non ha partecipato, approfondire le motivazioni della mancata partecipazione;

- se necessario, prendere contatto con gli altri operatori che affiancano la persona (es. educatori) per acquisire informazioni e raccordarsi sulla gestione del caso;
- per tutte le necessità di tipo organizzativo, tecnico, logistico e amministrativo confrontarsi con la responsabile e/o con la coordinatrice del progetto;
- confrontarsi con i propri referenti e con i colleghi e le colleghe case manager per condividere modalità comuni di azione;
- partecipare ai momenti di formazione, supervisione e monitoraggio con le referenti di progetto e della supervisione;
- informarsi sulle risorse del territorio, orientare/guidare la persona a inserirsi negli eventuali tirocini o nelle progettualità successive ai laboratori.

Il “diario di bordo del case manager” e la “scheda progetto”

Altri due strumenti adottati, condivisi con i case manager, sono stati il “diario di bordo del case manager” e la “scheda progetto”.

Il **diario di bordo**, compilato dal case manager per ciascuna persona seguita, ha rappresentato un utile strumento di riflessione sul lavoro educativo e di accompagnamento che si stava svolgendo. A questo scopo è importante annotare:

- gli incontri e i contatti con i beneficiari;
- gli argomenti affrontati;
- le impressioni di natura qualitativa sul percorso in atto (per esempio, in termini di partecipazione della persona alle attività, preferenze, aspettative, motivazioni, acquisizione competenze, socializzazione, stato di riattivazione, difficoltà...);
- criticità e modalità di gestione/soluzione;
- accordi presi.

La **scheda progetto**, da compilare e sottoscrivere insieme al beneficiario per favorire una reciproca assunzione di responsabilità, contiene alcune informazioni principali che, pur con un certo grado di flessibilità, e dunque di possibilità di ridefinizione in corso d'opera, delineano e orientano il percorso della persona durante lo svolgersi del progetto. Indichiamo di seguito i punti che compongono la scheda.

- motivazioni dell'iscrizione al progetto;
- obiettivi del progetto;
- attività seguite (es. laboratori);
- articolazione del progetto (azioni previste, tempi...);
- strumenti di monitoraggio del percorso;
- impegni del case manager;
- impegni del beneficiario.

3.2 Il punto di vista dei case manager: elementi di forza e criticità del progetto

I case manager, per il loro ruolo, sono state figure determinanti per il raggiungimento degli obiettivi del progetto (si confronti anche quanto emerso dalle interviste ai beneficiari, cap. 4) e quindi hanno rappresentato un osservatorio privilegiato per rilevare gli elementi di debolezza del progetto, così come quelli che ne hanno garantito la tenuta. Del resto, la natura “sperimentale” di 50 Special, analogamente agli altri percorsi rivolti a giovani in condizione NEET, necessita di fare tesoro delle indicazioni degli operatori, i quali, misurandosi nella pratica quotidiana, sono in grado di aprire interrogativi su cui riflettere se si vuole affinare azioni e interventi che aiutino i giovani a uscire dalla loro condizione di inattività.

Pertanto, al termine del percorso, è stato organizzato un incontro con i case manager, per raccogliere le loro riflessioni

sul progetto (elementi positivi e di criticità) al fine di migliorare la progettazione di future azioni rivolte ai giovani NEET.

Un elemento senz'altro positivo, apprezzato anche dai partecipanti, è stato l'aver creato un **ambiente inclusivo**, libero da giudizi (e pregiudizi), dove potersi aprire, sperimentare nuove possibilità, acquisire maggiore consapevolezza su alcuni aspetti di sé. Altri punti di forza sono stati il clima informale degli incontri, la creazione di luoghi di appartenenza che sono diventati un punto di riferimento anche per i ragazzi, le uscite outdoor e le occasioni di socialità. A questo proposito, in vista di future edizioni, potrebbe essere utile aumentare i momenti di ritrovo in gruppo; mentre per l'ingaggio potrebbe rivelarsi preziosa, per esempio, la figura di un ex partecipante che, in quanto "esperto per esperienza", accompagna i "novizi" nelle fasi di avvio, aiutandoli a superare la difficoltà di approcciarsi a qualcosa di nuovo (questo punto è particolarmente innovativo e originale).

Rispetto agli elementi di **criticità**, un fattore sottolineato da tutti i case manager ha riguardato le tempistiche del progetto: dodici mesi non sono sufficienti per sviluppare una riflessione approfondita sulle dinamiche che si creano nella vita dei beneficiari e prendere decisioni efficaci, perché la costruzione di relazioni e la "cura" richiedono tempi lunghi (progetti biennali o triennali), mentre il dover realizzare molte azioni in un arco temporale limitato rischia di provocare, come poi talvolta è accaduto, delle forzature (nelle relazioni, o nelle risposte) che vanno a discapito dell'efficacia dell'intervento.

Una maggiore **durata dei progetti** faciliterebbe anche gli aspetti organizzativi, evitando la sovrapposizione di attività e agevolando i passaggi di informazione tra i diversi soggetti

della rete. In particolare viene sottolineata l'importanza di ridurre al minimo i margini di discrezionalità sul piano organizzativo, per non rischiare di confondere i beneficiari o disattendere le loro aspettative. Inoltre, in alcune fasi del progetto non è stato facile far combaciare i tempi dei diversi attori coinvolti: in particolare l'allungamento della fase di intercettazione ha determinato un ritardo nel cronoprogramma, con conseguente sovrapposizione di impegni e difficoltà di gestione da parte dei case manager.

In vista di future progettualità, i case manager hanno sottolineato l'importanza di dedicare più spazio a **momenti di confronto/supervisione** (anche per condividere strumenti, metodologie di intervento, linee guida) e di curare in particolare il piano della comunicazione tra i diversi livelli (cabina di regia-case manager), per una maggiore chiarezza e condivisione delle informazioni.

Un'altra problematica segnalata è che — soprattutto in caso di progetti annuali, e dunque di breve durata — sulle figure di accompagnamento pesa particolarmente l'aspettativa di riuscire a fornire ai beneficiari un'opportunità concreta (per esempio, nel caso di 50 Special, l'attivazione di un tirocinio). Occorre dunque saper gestire tali aspettative, sia del case manager che della persona, nella consapevolezza che qualsiasi soluzione deve essere adottata nel rispetto delle capacità/possibilità del beneficiario, e che non sempre il mancato collocamento (in un percorso di tirocinio, formativo, lavorativo) equivale a un risultato mancato, soprattutto sul lungo periodo.

Questo si lega anche al tema della **fine del progetto** e della relazione case manager-beneficiario: come gestire il termine del rapporto quando i tempi progettuali ancora una volta

non si accordano con i tempi evolutivi del beneficiario, e la persona potrebbe avere ancora bisogno di un affiancamento, di un rapporto fiduciario su cui contare per riattivarsi o reinserirsi in un percorso strutturato di studio e/o lavoro?

Infine, un altro tema critico riguarda il **dialogo** tra case manager e gli operatori dei servizi che seguono i beneficiari: nella nostra esperienza, in alcuni casi, previo consenso da parte delle persone interessate, il case manager ha preso contatto con i professionisti e lo scambio di informazioni è stato molto prezioso per costruire un percorso “cucito” sui bisogni della persona (in alcuni casi erano stati proprio gli stessi professionisti a suggerire ai ragazzi di partecipare a 50 Special, ritenendolo utile ai fini degli obiettivi terapeutici e/o socio-educativi). Ma cosa accade quando questo dialogo tra operatori per qualche motivo non avviene, per esempio per motivi di privacy? In assenza di un quadro informativo completo e di obiettivi condivisi, il rischio è di mettere in atto azioni e interventi non coordinati, che alla fine arrecano più danno che beneficio.

In parte, riflessioni analoghe potrebbero valere per quanto riguarda il rapporto con le famiglie: come gestire il coinvolgimento degli adulti di riferimento nel caso di ragazzi maggiorenni?

3.3 I formatori dei laboratori

I laboratori sono stati condotti da professionisti qualificati, individuati dalla rete dei partner.

Al termine delle attività, sono stati realizzati due incontri con i formatori, volti a raccogliere le loro riflessioni sull'andamento dei laboratori realizzati e suggerimenti per edizioni future.

In generale, i formatori hanno riferito di avere adottato un **approccio empatico, ludico, spontaneo**, mirato a stimolare la partecipazione e il coinvolgimento dei ragazzi. Attraverso le attività laboratoriali hanno cercato di rispondere ai bisogni dei partecipanti, di intuire le motivazioni alla base delle difficoltà per aiutarli a superarle attraverso un approccio accogliente, rispettoso, non giudicante, orientato a valorizzare le potenzialità di ciascuno di loro.

I quattro **laboratori di soft skills** (yoga e mindfulness, rugby, teatro, educazione finanziaria), ma anche i sei **laboratori tecnico-creativi** (videomaking, radio e podcast, falegnameria, orto e cura del verde, ristorazione, acquaponica) hanno offerto ai partecipanti uno spazio di dialogo, comunicazione e ascolto, unitamente alla possibilità di stare e lavorare in gruppo, che li ha aiutati nella rielaborazione dei propri vissuti emotivi e delle proprie difficoltà.

Nel **laboratorio di teatro**, ad esempio, attraverso esercizi ad hoc i formatori hanno impostato il lavoro soprattutto sull'emotività e al termine del laboratorio sono risultati evidenti — ai docenti, ma anche ai partecipanti stessi — i miglioramenti a livello di socializzazione e di acquisizione di fiducia in se stessi.

Il **laboratorio di yoga** ha permesso ai beneficiari di conoscere e sperimentare alcune tecniche che favoriscono la

concentrazione e la focalizzazione (competenze spendibili in molteplici contesti), anche se non sono necessariamente valide per tutti.

Il **laboratorio di rugby** ha aiutato i ragazzi ad uscire dall'isolamento e ha favorito la loro socializzazione. Il rugby, proprio per la sua filosofia, può aiutare a superare atteggiamenti difensivi e autosvalutanti, stimolando a mettersi in gioco, anche se per raggiungere risultati duraturi sarebbe necessario un percorso più lungo di quello attuato in 50 Special.

I laboratori tecnico-creativi, come per esempio quello di **videomaking**, hanno dato la possibilità ai formatori di seguire i ragazzi con attività fortemente personalizzate sui bisogni di ciascuno di loro, e questo rappresenta senz'altro un elemento positivo. Impegnarsi in attività concrete, relazionali, è un modo efficace per contrastare il rischio di dipendenza da smartphone e dispositivi digitali, per riappropriarsi della socialità e della capacità di interagire in modo non mediato (la fragilità relazionale tipica di questi tempi, che si è acuita con la pandemia, è un combinato disposto della digitalizzazione e dell'isolamento). Nonostante la facilità delle interazioni digitali, infatti, più di tutto i ragazzi mostrano una forte esigenza di comunicare, e questo bisogno emerge appena si instaura una relazione di fiducia.

Nel laboratorio di **falegnameria**, l'approccio è stato molto pratico e i ragazzi sono stati incoraggiati a "sperimentare". All'inizio hanno lavorato individualmente, poi in coppia e poi in gruppo, imparando a valorizzare le reciproche abilità. Anche nel laboratorio di orto e cura del verde i ragazzi si sono dimostrati interessati e propositivi; hanno partecipato attivamente ponendo domande, portando nuove idee,

mettendosi in gioco e collaborando. Hanno applicato in modo organizzato quanto era stato loro spiegato in via teorica, arricchendolo con apporti personali.

Nel **laboratorio di radio** i ragazzi si sono dimostrati molto partecipi e creativi; i due gruppi hanno lavorato ognuno in modo coeso, trovandosi anche fuori dall'orario di lezione. Nel laboratorio di cucina hanno dimostrato curiosità, coinvolgimento, puntualità e precisione, nonché maturità nella gestione del tempo. Curiosità e affidabilità nella gestione del tempo sono state sottolineate positivamente anche dal formatore del laboratorio di teatro.

Nel **laboratorio di acquaponica**, svolto nel mese di luglio 2024 in condizioni climatiche molto faticose a causa del caldo e quindi estremamente impegnativo dal punto di vista fisico, i ragazzi che hanno partecipato hanno mostrato una straordinaria tenuta e capacità di resilienza.

I formatori sono stati concordi nell'affermare che in più di un laboratorio i gruppi hanno dimostrato capacità di accoglienza e competenze trasversali elevate nel rendersi conto — e nel gestire — comportamenti dettati da specifiche fragilità o difficoltà di uno dei membri.

In generale, i laboratori hanno permesso ai partecipanti di specchiarsi, assorbire, sostenersi — e anche rimproverarsi — a vicenda. Il supporto tra loro è emerso spontaneamente, senza che fosse sollecitato da parte dei docenti. Laddove sono emersi temi delicati, come quello LGBTQ+, sono stati affrontati con equilibrio e voglia di confrontarsi.

A chi sperimenta un senso di inadeguatezza dal punto di vista sociale e/o lavorativo, i laboratori hanno offerto una

vicinanza con persone simili: riconoscere di non essere gli unici portatori di un determinato problema o fragilità può aiutare a modificare le credenze negative su di sé. Le attività laboratoriali hanno permesso inoltre di sperimentare la curiosità, di interessarsi a qualcosa, di sentirsi efficaci.

In conclusione, anche le riflessioni dei formatori fanno comprendere come la categoria dei “NEET” sia ormai sempre più magmatica, mutevole, multiforme: sebbene oggi i ragazzi evidenzino un maggior grado di fragilità rispetto a quelli incontrati nell’ambito di progetti passati, non si tratta di persone inattive, ripiegate su se stesse, isolate o “al di fuori” del contesto sociale.

Viceversa, in molti casi sono ragazzi che vivono un momento di difficoltà/fragilità che li ha portati a “bloccarsi”, ma se vengono inseriti in contesti in grado di valorizzarne risorse e potenzialità (lontano dalla narrativa competitiva e performante che oggi sembra dominare le dinamiche sociali, formative e del lavoro) sono in grado di riattivarsi e di riappropriarsi del proprio percorso di vita.

4. IL PUNTO DI VISTA DEI BENEFICIARI

*Come descriveresti il tuo percorso durante questo progetto?
Un lungo percorso con tanti momenti alti, una catena montuosa che quando arrivi in cima ti permette di vedere il sole e l'orizzonte.*

(Int-20)

Per raccogliere il punto di vista dei beneficiari, è stato chiesto ai case manager di fare una breve intervista ai partecipanti che si fossero resi disponibili a esprimere la propria opinione sul progetto. La traccia di intervista prevedeva le seguenti domande:

- Cosa ti rimane? A cosa ti è servito?
- Cosa ti è piaciuto di più? E cosa ti è piaciuto di meno?
- Cosa senti di avere imparato?
- Lo consiglieresti agli amici? E perché?
- Cosa secondo te, e “per te”, ha funzionato? Cosa, invece, non ha funzionato?
- Cosa avresti voluto trovare e non hai trovato?

Nel mese di gennaio 2025 sono state raccolte 22 interviste (nel testo indicato come *Int-* seguito dal numero dell'intervista). Le risposte sono state analizzate con la metodologia dell'analisi del contenuto.

Di seguito si riportano, in forma schematica, i principali temi emersi in relazione a ogni domanda, corredate da alcune citazioni esemplificative tratte dalle interviste. Si precisa che, in linea con l'obiettivo di cogliere e valorizzare la ricchezza dei punti di vista dei partecipanti, le tematiche in elenco descrivono la pluralità delle riflessioni, e non la loro ricorrenza quantitativa.

Cosa ti rimane? A cosa ti è servito?

- Sperimentarsi, fare nuove esperienze, rimettersi in gioco/in moto, avere una spinta, riattivarsi, uscire di casa, uscire dalla zona di comfort;
- avere un orientamento durante un periodo di confusione, conoscersi meglio, avere più fiducia in se stessi, acquisire consapevolezza delle proprie capacità, individuare/approfondire i propri interessi in vista di scelte future, "crescere";
- ampliare la socialità, conoscere persone nuove, conoscere gli altri, migliorare la capacità di relazione;
- acquisire competenze tecniche, "acculturarmi", fare esperienza;
- sentirsi più autonomi.

Mi è servito ad uscire un po' dall'immobilismo in cui mi sono ritrovato in un certo momento della mia vita. Ho riattivato le energie, è stata un'occasione per far partire una serie di progetti e ambizioni che erano già presenti, che si stavano muovendo, ma erano a rilento, forse dovevano ancora prendere forma. Quello che mi rimane di questo progetto è la spinta propulsiva a continuare sul mio percorso formativo e di vita
(Int-11)

Ero così confusa che non sapevo come agire, non sapevo da dove cominciare, mi sono sentita orientata durante il percorso
(Int-02)

Uno dei miei obiettivi iniziali era quello di fare più cose nuove e con questo progetto ci sono riuscita. Ho preso più consapevolezza delle mie capacità, dopo un periodo in cui sentivo bloccata e senza prospettive per il futuro
(Int-14)



*Mi è servito a credere negli altri, a dare fiducia al prossimo grazie al lavoro in gruppo, ero abituato a fare da solo. In particolare nel laboratorio (...) Mi sono messo a disposizione e ho visto che anche altri mi aiutavano, un rapporto alla pari
(Int-08)*

*Avere avuto un rimborso spese, perché mi sono sentito più autonomo
(Int-04)*

*Uno dei miei obiettivi iniziali era quello di fare più cose nuove e con questo progetto ci sono riuscita. Ho preso più consapevolezza delle mie capacità, dopo un periodo in cui mi sentivo bloccata e senza prospettive per il futuro
(Int-14)*

Cosa ti è piaciuto di più?

- La varietà delle proposte, i laboratori, le uscite outdoor, l'approccio e la competenza dei formatori;
- conoscere coetanei, stare insieme; nuove conoscenze interessanti e competenti, tempo per imparare;
- ambiente protetto, tranquillità, accoglienza, libertà, tolleranza, flessibilità;
- mettersi in gioco, desiderio di apprendere, benessere personale, nuova energia;
- sostegno/rapporto con i case manager.

*Il rapporto informale con il tutor mi ha fatto sentire bene e ho trovato un punto di riferimento. In questo rapporto ho sentito la libertà di esprimermi
(Int-20)*

*L'ambiente accogliente sin dall'Informagiovani del Comune, ma anche di ogni posto che abbiamo visitato. Un clima calmo che mi ha permesso di ascoltare con piacere. Fondamentale nel percorso sono state le case manager
(Int-10)*



*Il laboratorio (...), in particolare perché il docente ha valorizzato il messaggio e non solo la componente tecnica o il laboratorio in sé. Il messaggio era dare significato a quello che si faceva, a chi siamo e cosa trasmettiamo
(Int-11)*

*La grande varietà di esperienze nei diversi campi proposti mi è piaciuta molto
(Int-13)*



*Avere un ambiente protetto, un carico non pesante
(Int-07)*



*Mi è piaciuto tutto direi, soprattutto l'uscita a Villa Ghigi. È stata una bella giornata, mi sono piaciute le attività e anche stare tutti insieme.
(...)
In generale mi è piaciuto tutto e mi sono trovata bene
(Int-15)*



Cosa ti è piaciuto di meno?

- Alcuni aspetti organizzativi: gestione calendario, tempistiche laboratori, informazioni non sempre chiare/tempestive, luoghi non facilmente raggiungibili (distanza da casa);
- alcune caratteristiche dei laboratori: tipologia di attività, strutturazione;
- poca pragmaticità, sensazione di non stare risolvendo concretamente i problemi, perdita di tempo.

All'inizio non mi è stato molto chiaro come si sarebbe svolto il progetto e questo mi ha fatto un po' di confusione, ad esempio sentivo necessario che per avere maggiore chiarezza dovevo stare molto attento alle email
(Int-20)

La sensazione che comunque non stavo risolvendo concretamente i miei problemi di disoccupazione, di instabilità finanziaria
(Int-16)

Cosa senti di avere imparato?

- Miglioramento della socialità, della capacità di relazionarsi con le altre persone (anche all'interno di un gruppo di lavoro);
- maggiore conoscenza di sé e consapevolezza delle proprie capacità (determinazione, capacità di perseguire gli obiettivi, resilienza, autonomia, organizzazione);
- acquisizione di conoscenze e competenze tecnico-pratiche, comprensione valore e spessore del "lavoro", conoscenza di contesti utili per future scelte lavorative e culturali.

Ho imparato che so fare le cose più di quanto pensi, perché le so fare bene. Mi sono reso conto che tendo a sottovalutarmi. Fare esperienza mi permette di sentirmi capace
(Int-22)

Ho fatto esperienza all'interno di un gruppo di lavoro dove ascoltarsi e condividere le proprie opinioni, le proprie idee in modo costruttivo
(Int-11)



Quando mi sono concentrata sulle attività più
nelle mie corde, ho imparato a focalizzarmi
e a credere di più in quello che stavo facendo,
cosa particolarmente importante per me data
la mia poca autostima (...)

Questo percorso mi ha aiutato a fare
un piccolo passo, a diventare un po' più
indipendente, a organizzare le mie giornate
ed esprimere le mie preferenze
(Int-12)

Di essere resiliente, perché non
ho mollato nonostante le fatiche
(Int-03)



Una maggiore conoscenza di me stesso
(Int-09)



Rispetto al tirocinio che sto facendo adesso
sto imparando. Anzitutto sto capendo
molto il valore e lo spessore del lavoro;
prima andavo al bar o al ristorante per
consumare, ora quando ci vado empatizzo
con i lavoratori, e capisco l'energia, lo
stress, la stanchezza, l'impegno
(Int-17)

Cosa secondo te, e “per te”, ha funzionato?

- Ambiente protetto, accogliente, non giudicante, dove sentirsi a proprio agio;
- la figura del case manager;
- sentire attenzione da parte delle istituzioni;
- attività organizzate, gerarchia verticale, composizione dei gruppi, uscite/dimensione di gruppo;
- laboratori, aspetti formativi, possibilità di tirocinio;
- riattivazione, crescita personale, relazioni, responsabilità.

*Un “ambiente protetto” dove mettersi in gioco
(Int-01)*

*Come hanno fatto i gruppi perché (parlo del mio gruppo) sembrava che fossimo destinati a stare assieme, perché avevamo tutti gli interessi in comune, in qualche modo, ma al contempo eravamo anche molto diversi... Secondo me ci ha aiutato molto a scoprire cose di noi, a me a scoprire cose di me, a scoprire cose degli altri
(Int-05)*

*Una delle cose che mi ha fatto andare avanti era il fatto che avevo la sensazione che la mia città, il mio Comune si prendesse cura di me, e mi ha dato speranza nella misura in cui siamo abituati a immaginarci un mondo in cui gli ultimi vengono lasciati indietro. Invece sapere che c'è qualcuno che prova a invertire questo paradigma a me è piaciuto molto
(Int-16)*

*Il riconoscimento economico.
Il fatto di ricevere
un contributo perché avevo dato
qualcosa mi ha fatto sentire
responsabile
(Int-08)*

*C'era il case manager, quindi se avevi un dubbio sapevi a chi rivolgerti. (...)
Sicuramente ha funzionato anche l'aspetto formativo; anche le altre persone con cui parlavo le vedevo felici perché stavano imparando qualcosa di nuovo, e si “sentivano” di avere un qualcosa in più mentre facevano questo corso
(Int-18)*

Cosa invece non ha funzionato?

- Organizzazione;
- non tutti hanno avuto l'opportunità di fare il tirocinio; percorso non orientato/finalizzato all'inserimento lavorativo (poca concretezza ed efficacia);
- difficoltà nel trovare percorsi validi ed efficaci per tutti;
- metodo poco inclusivo di composizione dei gruppi in fase di avvio.

Quello che non ha funzionato è un po' l'organizzazione: i primi incontri erano scomodi per me, non sempre era chiaro quando ci fossero alcuni corsi, si sono accavallati, quindi era complicato andarci (Int-06)

Tirocinio con posti limitati, quindi non tutti hanno potuto partecipare. Sarebbe stato meglio prolungare le attività durante l'anno e cercare uno sbocco lavorativo, così da dare a tutti un'idea più concreta del lavoro (Int-12)

Cosa avresti voluto trovare e non hai trovato?

- Maggiore quantità/varietà/ricchezza dell'offerta;
- incontri di feedback individuali e di gruppo;
- qualcosa di più "immersivo", collegato all'aspetto lavorativo;
- più sostegno in determinate fasi del progetto.

Aggiungere altre attività sarebbe stato molto interessante e avrebbe offerto un'esperienza ancora più completa e variegata. Inoltre, lezioni aggiuntive più incentrate su aspetti psicologici e sul benessere avrebbero arricchito ulteriormente l'esperienza formativa (...) Mi sarebbe piaciuto avere più contatti diretti con esperti nel settore o maggiori occasioni di ricevere feedback individuali. Sarebbe stato utile avere la possibilità di approfondire sia in gruppo ma soprattutto individualmente, così da capire meglio i propri talenti (Int-12)

Mi aspettavo più facilità a trovare un tirocinio negli ambiti inerenti ai laboratori professionali che avevo scelto (Int-22)



Lo consiglieresti agli amici e perchè?

- Sì, perché aiuta a orientarsi/indirizzarsi, a rimettersi in moto, a riattivarsi (soprattutto dal punto di vista sociale);
- sì, con qualche riserva: utile in particolare per chi si trova in un momento di difficoltà relazionale o che necessita di riattivarsi dal punto di vista sociale, perché il percorso non è molto impegnativo e non è finalizzato all'inserimento lavorativo;
- sì, perché è un'esperienza interessante, utile, formativa (si fa qualcosa di diverso/nuovo, si conoscono persone, si sperimentano modalità collaborative, si porta avanti un impegno);
- sì, perché è un ambiente non discriminante.



*Sì, perché un percorso così, oltretutto gratuito, non può che aiutare una persona, soprattutto se è una persona che fa fatica a uscire di casa e ha bisogno di riattivarsi dal punto di vista sociale e lavorativo
(Int-04)*

*Sì, perché ci si sente al sicuro, non si viene giudicati per la propria identità e orientamento
(Int-22)*

*Sì, perché attraversiamo tutti periodi di indecisione e insicurezze, e stare in un contesto che ti può far capire qualcosa di te, in qualsiasi momento della nostra vita, è un'opportunità che chiunque dovrebbe avere
(Int-10)*

Sicuramente sì. Trovi gente che vuole fare la stessa cosa che vuoi fare tu, trovi collaborazione e cooperazione nell'esperienza e nelle attività. Altri motivi: ti stai prendendo anche un po' un impegno. Non sei a casa che non stai facendo niente, è un impegno che stai prendendo quindi è importante anche quello
(Int-18)



Sì, lo consiglio perché se una persona attualmente non ha un'occupazione e vuole imparare qualcosa, ha la possibilità di scegliere, tra i vari corsi, qualcosa che le interessa e di portarsi conoscenze che possono servire un domani in un ambito che le interessa
(Int-21)

5. RIFLESSIONI

Al termine del progetto, è possibile evidenziare elementi di forza e di criticità che possono facilitare, o viceversa ostacolare, l'efficacia di progetti rivolti a giovani in condizione NEET, come desunto dalla nostra esperienza e dalle sollecitazioni emerse durante gli incontri con i case manager e gli operatori coinvolti nel progetto. L'elenco, certamente non esaustivo, intende offrire alcuni spunti di riflessione a professionisti, studiosi, amministratori e a tutti coloro che si occupano di politiche giovanili e che si accingono a progettare e/o intraprendere percorsi di questo tipo.

5.1 Punti di forza

- Prevedere una figura professionale che, al di là della qualifica (educatore, psicologo...) e del nome (case manager, tutor, animatore sociale, youth worker...), si occupi della relazione, dell'accompagnamento e dell'attivazione sul territorio di ogni singolo beneficiario;
- conoscenza delle opportunità del territorio e capacità di metterle a sistema;
- creare una buona rete con i servizi e le realtà del territorio, sia per la fase di intercettazione e ingaggio, sia per quella di attivazione di tirocini, inserimenti in percorsi di formazione, lavoro ecc.;
- ideare e predisporre un piano di comunicazione efficace, utilizzando strumenti che nella prassi si sono rivelati particolarmente utili per intercettare i giovani (è importante riuscire ad agganciare anche chi non è in grado di attivarsi);

- pensare a strategie di lungo raggio e non solo a progetti spot;
- non “stigmatizzare” il percorso, né i partecipanti (la connotazione spaventa);
- creare un ambiente accogliente, inclusivo, non discriminante, nel quale i partecipanti possano esprimersi liberamente, senza timore di essere giudicati;
- proporre un ampio ventaglio di iniziative laboratoriali e outdoor;
- avvalersi di formatori competenti e disponibili;
- conciliare le aspettative di collocamento/ reinserimento (in particolare lavorativo) dei beneficiari con le loro reali capacità di sostenere determinate esperienze, evitando di “schiacciare” i progetti sulla prospettiva occupazionale di breve periodo e privilegiando, invece, l’acquisizione di competenze/capacità trasversali che riguardano l’evoluzione della persona;
- lavorare in équipe tra operatori, incentivare la collaborazione tra le diverse figure che seguono i beneficiari;
- prossimità, radicamento dei diversi soggetti che mettono in atto gli interventi a favore dei giovani;
- flessibilità di azione, capacità di riorientare gli interventi in base alle mutate esigenze del contesto e ai bisogni dei beneficiari;

- prevedere forme di ricompensa economica a fronte dell’impegno profuso nella partecipazione alle attività previste dal progetto, utili per incentivare l’assunzione di responsabilità;
- validare le competenze possedute e acquisite con rilascio di Open Badge.

5.2 Criticità

- Complessità e variabilità del fenomeno NEET (ampliamento del target rispetto ai NEET tradizionalmente intesi);
- difficoltà di intercettazione/aggancio;
- tempistiche dei progetti attuali (troppo brevi);
- difficoltà di conciliare le tempistiche del progetto tra i partner coinvolti;
- scarsa compenetrazione tra i vari servizi, soprattutto pubblici;
- frammentazione del terzo settore, al quale si richiedono molti ruoli e competenze;
- rapporti con gli operatori dei servizi che seguono i beneficiari (dialogo interistituzionale non sempre facile);
- problemi connessi al passaggio di informazioni per motivi di privacy;

- Complessità e variabilità del fenomeno NEET (ampliamento del target rispetto ai NEET tradizionalmente intesi);
- difficoltà di intercettazione/aggancio;
- tempistiche dei progetti attuali (troppo brevi);
- difficoltà di conciliare le tempistiche del progetto tra i partner coinvolti;
- scarsa compenetrazione tra i vari servizi, soprattutto pubblici;
- frammentazione del terzo settore, al quale si richiedono molti ruoli e competenze;
- rapporti con gli operatori dei servizi che seguono i beneficiari (dialogo interistituzionale non sempre facile); problemi connessi al passaggio di informazioni per motivi di privacy;
- rapporti con le famiglie, soprattutto quando si tratta di maggiorenni;
- difficoltà a trovare sedi di tirocinio idonee;
- gestione della fine del progetto e relazione tra figura di accompagnamento e beneficiario;
- tema del post progetto per i casi più complessi: quali opportunità offrire e come evitare ricadute nella situazione di inattività.

5.3 Suggerimenti

- La durata dei progetti deve essere almeno triennale, per poter realizzare percorsi più articolati ed efficaci per i destinatari (continuità, sostenibilità, efficacia);
- tarare gli interventi a seconda dell'età dei beneficiari (minorenni, giovani adulti, adulti giovani), del contesto e delle loro esigenze;
- le politiche pubbliche dovrebbero tenere conto di nuove professionalità (giovani formatori, tutor, case manager) che dovrebbero essere adeguatamente riconosciute e valorizzate;
- tenere in considerazione la proposta, emersa anche dai ragazzi di 50 Special, di fungere da *peer support* nella eventuale riproposizione di un ulteriore progetto sul tema.

6. E PER (NON) CONCLUDERE...

A cura dell'Ufficio Giovani

I partecipanti del progetto 50 Special hanno socializzato fra loro fin dall'inizio con molta facilità. Dalle interviste di fine progetto emerge infatti che per i ragazzi "trovare nuovi amici" è stato uno degli aspetti più significativi del percorso.

Ci troviamo spesso a riflettere su quanto la **solitudine** sia un tratto sempre più distintivo delle nostre relazioni e dell'intera società. Siamo effettivamente sempre più soli?

Come operatori abbiamo avuto la sensazione che molti dei ragazzi di 50 Special venissero da percorsi di autoesclusione dalla società, come se la percepissero troppo competitiva e spietata. Un'arena con logiche alle quali hanno voluto sottrarsi.

Se fosse così, l'**autoesclusione** sarebbe da considerarsi solo una fragilità individuale o una sorta di risposta "politica", quasi una resistenza? Certo, non si ritrovano in questa lettura i tratti dell'agire politico tradizionale, ovvero la consapevolezza della scelta e l'identificazione di un'istanza sociale, seppur individuale e non collettiva.

Ci troviamo inoltre spesso a riflettere su quanto il nostro sguardo sia influenzato da un **paradigma performativo**, per cui chi si sottrae al gioco sociale viene, nel bene o nel male, interpretato come passivo o fragile.

Riconoscere nei ragazzi "che si fermano" una forma di azione politica sui generis, una presa di posizione nei confronti della realtà circostante, ci responsabilizza.

Ci impedisce di attribuire la responsabilità solo a chi rimane indietro e ci obbliga a restare in ascolto.

Arriviamo alla fine del progetto 50 Special chiedendoci: quanti dei nostri partecipanti si sarebbero fermati, se avessero sentito di appartenere realmente a una comunità, se si fossero sentiti “visti”?

Ci piace chiudere dando voce ai partecipanti con il testo di una **canzone** composta durante un laboratorio espressivo in risposta alla domanda: come sarebbe la vostra città ideale?

*La canzone “Città Visibile”
è stata composta da Giuseppe,
Maria Sole e Stefano durante il
laboratorio espressivo “Le città
invisibili” presso Il Poggiolo.*

www.flashgiovani.it/citta-invisibili-laboratorio-espressivo-50special

Città visibile

[...]

*Città visibile, là dove il cielo si accende
con le stelle, le lucciole
nessun buio ci prende
qui la vita respira
qui il domani si crea
liberi e uguali, fratelli di un'unica idea*

[...]

*Il lavoro è un aiuto
un abbraccio sincero
non pesa, non stanca, ha un canto leggero*

[...]

*E quando la notte dipinge la calma
un vento leggero ci sfiora l'anima
città visibili, utopie da inseguire
in un mondo più vero,
più umano,
da costruire.*

50 Special: conNEETtiamoci - Azioni integrate e partecipate per valorizzare risorse e competenze è il progetto realizzato dal Comune di Bologna, vincitore dell'Avviso ANCI *LINK! Connettiamo i giovani al futuro* per l'emersione e riattivazione dei giovani NEET nel nostro Paese, cofinanziato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le politiche giovanili e del Servizio civile universale.

L'EVENTO FINALE DI ANCI

Bologna - 13 e 14 febbraio 2025



Il progetto è stato presentato il 13 e 14 febbraio 2025 a Bologna, in occasione dell'evento di chiusura dell'Avviso organizzato con ANCI.

ANCI ha chiamato le 36 città selezionate dall'Avviso per mettersi a confronto con operatori e beneficiari, fare il punto sul tema e trarre indicazioni e stimoli per i futuri interventi.

Invitata speciale la Regione Emilia-Romagna, in quanto 50 Special è il primo intervento interistituzionale di sviluppo delle linee programmatiche del "Protocollo d'intesa tra Comune di Bologna, Città metropolitana e Regione Emilia-Romagna per la realizzazione di azioni integrate per lo sviluppo di competenze e dell'occupabilità dei giovani, a contrasto del fenomeno NEET".

50 Special: conNEETtiamoci - Azioni integrate e partecipate per valorizzare risorse e competenze

Progetto finanziato dall'Avviso pubblico di ANCI per la presentazione di proposte progettuali di emersione e riattivazione dei giovani NEET
LINK! Connettiamo i giovani al futuro

Partner

ACLI Provinciali di Bologna APS
Confcooperative Terre d'Emilia
Dedalus APS
Deinòs Teatri APS
Istituzione Gian Franco Minguzzi
della Città Metropolitana di Bologna
Mosaico di Solidarietà ONLUS

Collaboratori

CEFAL Emilia Romagna Società Cooperativa
Dai Crocicchi Cooperativa Sociale
FOMAL - Fondazione Opera Madonna del Lavoro
IT2 Cooperativa Sociale
La Carovana Cooperativa Sociale

Link all'evento di ANCI

<https://www.anci.it/bologna-13-e-14-febbraio-evento-conclusivo-progetti-avviso-link-connettiamo-i-giovani-al-futuro/>

Tutta la documentazione visiva del progetto è stata realizzata dai giovani partecipanti al percorso, nell'ambito del laboratorio di videomaking, insieme ai tirocinanti e volontari del servizio civile della redazione di Flashgiovani dell'Ufficio Giovani del Comune di Bologna.

Servizi per i Giovani - Scambi e soggiorni all'estero

Piazza Maggiore, 6 - 40124 Bologna

Tel. +39 051 219 4359

Mail: 50special@comune.bologna.it

