

Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro – Diocesi di Torino
A cura di Alessandro Svaluto Ferro

I giovani nel mondo del lavoro: *innovattori* di futuro!

**L'esperienza del Laboratorio Metropolitano
Giovani e Lavoro**

 **EFFATA'**
EDITRICE

© 2019 Effatà Editrice
Via Tre Denti, 1
10060 Cantalupa (Torino)
Tel. 0121.35.34.52
Fax 0121.35.38.39
info@effata.it
www.effata.it

ISBN 978-88-6929-473-0

In copertina: giusti eventi srl

Grafica: Silvia Aimar, Vito Mosca

Stampa: ??????

Prefazione

I giovani sono il motore di ogni società umana che scommette sulle possibilità di innovare, rigenerarsi e darsi un futuro dignitoso. Senza i giovani le società (organizzazioni, enti, associazioni, la stessa Chiesa) possono definirsi incapaci di essere generative e foriere di speranza.

La nostra scommessa è partita proprio da questo presupposto, animati dalla preoccupazione di non vedere Torino spegnersi nel problema della disoccupazione e dell'inattivazione giovanile. Una città è viva e ricca solo se sa scommettere sul proprio futuro e su quanto di più prezioso esista: le giovani generazioni e la loro voglia di intraprendere, sognare e innovare.

Quando siamo partiti con il percorso del Laboratorio, ovvero in occasione della Seconda Assemblea Pubblica dell'Agorà del Sociale, eravamo interrogati dalle molte ricerche sulla questione dei giovani Neet e dalla necessità di intraprendere percorsi nuovi proprio con quei ragazzi e con quelle ragazze che fanno più fatica ad accedere al mondo del lavoro. E come sappiamo il lavoro non è solo mezzo di sussistenza economica, bensì dignità e capacità di collaborare al bene comune e che, specialmente per i giovani, rappresenta una porta d'ingresso verso l'autonomia, l'indipendenza e la sfera adulta. Nell'ottica cristiana il lavoro assume una dimensione vocazionale perché le nostre attività non sono prive di significato e senso, ma corrispondono al bisogno di rispondere ad una chiamata alta.

Come Chiesa torinese abbiamo sollecitato diverse realtà (imprese, enti del mondo *no profit*, istituzioni pubbliche, mondo della formazione ecc.) a intervenire e prender parte alla vicenda dei giovani che rischiano di vedersi privati del futuro: non volevamo lanciare solo un appello morale, ma desideravamo immergerci totalmente in questa vicenda sociale, culturale ed economica per innestarci nella realtà, per comprendere appieno tale fenomeno, senza giudicarlo, provando, per le competenze a noi richieste, a spenderci a favore di tanti giovani torinesi

disoccupati (ancora troppi!) e accompagnarli nel riabilitarsi nella società attraverso un percorso inclusivo, aperto e innovativo.

Per questo ho promosso in prima persona l'avvio del *Comitato del Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro*, affinché alla parte dello studio si affiancasse quello della sperimentazione e dell'operatività senza la pretesa di trovare soluzioni e dare risposte per risolvere i problemi.

L'esperienza del laboratorio è stata un'occasione soprattutto per la nostra Chiesa locale, da un lato per aver incontrato e conosciuto giovani che solitamente non frequentano i nostri ambienti, e dall'altro lato per aver contribuito all'innovazione delle prassi pastorali. L'esperienza vissuta nel territorio diocesano è stata una grande opportunità per sperimentare la famosa e felice formula coniata da papa Francesco, la «*Chiesa in uscita*», che incontra quelle periferie (non solo geografiche) di cui spesso ci ha parlato.

I giovani che abbiamo ascoltato, accompagnato e sollecitato sono stati un grande insegnamento per la nostra realtà ecclesiale: ci hanno insegnato che c'è posto per tutti nella nostra società, anche per quelli che spesso sono stati colpiti da ingiustizie ed eventi nefasti. E che le persone hanno capacità, talenti, interessi e competenze da cui ripartire. Nessun essere umano ne è sprovvisto, bisogna solo trovare la propria strada in termini vocazionali ed educativi.

Nella nostra società, spesso individualista, perdiamo di vista il concetto della responsabilità di una comunità: se si è poveri, le responsabilità non sono solo in capo alla persona, ma si possono ritrovare anche nel contesto sociale, economico ed istituzionale di un sistema territoriale. I poveri pertanto non sono tali per colpe loro, ma soprattutto per come viene costruito un sistema sociale ed economico. Se assumiamo questo approccio possiamo quindi parlare di giustizia e della necessità di condividere le responsabilità. Anche nel nostro caso nessuno deve sentirsi escluso dal tema della disoccupazione giovanile: formazione e scuola, imprese, soggetti del privato-sociale, enti pubblici e agenzie per il lavoro.

Mi ha colpito molto che papa Francesco, in occasione dell'incontro con i lavoratori dell'Ilva di Genova, abbia proprio messo in relazione il concetto di meritocrazia con quello della responsabilità sociale.

La meritocrazia, al di là della buona fede dei tanti che la invocano, sta diventando una legittimazione etica della diseguaglianza. Il nuovo capitalismo tramite la meritocrazia dà una veste morale alla diseguaglianza, perché interpreta i talenti delle persone non come un dono: il talento non è un dono secondo questa interpretazione: è un merito, determinando un sistema di vantaggi e svantaggi cumulativi. [...] Una seconda conseguenza della cosiddetta «meritocrazia» è il

cambiamento della cultura della povertà. Il povero è considerato un demeritevole e quindi un colpevole. E se la povertà è colpa del povero, i ricchi sono esonerati dal fare qualcosa¹.

Amici, i giovani disoccupati nel territorio torinese non sono disoccupati solo per cause ascrivibili alla svogliatezza, pigrizia e mancanza di stimoli, ma soprattutto perché non trovano le condizioni adeguate per entrare efficacemente nel mondo del lavoro. L'esperienza promossa dal Laboratorio, che potete apprezzare nelle pagine seguenti, ci racconta come una comunità territoriale e aperta, che vede Chiesa locale, istituzioni, volontariato, formazione e imprese agire insieme, possa assumersi la responsabilità di accompagnare ed educare al lavoro i giovani.

In second'ordine vi proporrei invece una riflessione di carattere pastorale. Perché la Chiesa deve occuparsi di questi temi? È compito suo o altrui? E se interviene, in quali modalità deve farlo? Sottolineerei in tal senso due concetti chiave: Chiesa in uscita e sussidiarietà circolare.

Ritengo che l'esperienza del Laboratorio Giovani e Lavoro sia stata un'efficace e innovativa modalità di fare pastorale giovanile, irrorata di futuro per quei giovani che tradizionalmente sono fuori dai circuiti ecclesiali e che hanno potuto sperimentare il volto di una Chiesa materna, disponibile ad ascoltare la loro vita, a curare le loro ferite e accompagnarli per ritrovare quella strada che il Signore ha preparato per loro. Le parrocchie, le unità pastorali coinvolte, le associazioni ecclesiali sono state stimolate da quest'azione a considerare la vita di questi giovani fuori dai canoni pastorali tradizionali. Troppo spesso interpretiamo i giovani solo come persone che prestano servizi dentro le comunità: e quei ragazzi che non ci sono? Come li cerchiamo? Perché sono distanti da noi? L'evangelizzazione pretende modalità differenti a seconda dei contesti e dei bisogni delle persone: educare al lavoro in chiave vocazionale è una sfida avvincente per la nostra pastorale. Non si tratta di un'azione aggiuntiva o un pezzo di pastorale straordinaria, ma di essere presenti nella carne viva delle questioni sociali del nostro tempo.

Il secondo elemento che porterei all'attenzione dei lettori è relativo alle modalità d'intervento della Chiesa sui temi sociali: si tratta di una presenza sostitutiva o integrativa? In questo caso vengono in mente le calzanti affermazioni di don Mario Operti, un grande maestro per quanto riguarda l'attenzione al mondo giovanile e al mondo del lavoro, che scriveva:

¹ PAPA FRANCESCO, *Incontro con il mondo del lavoro. Discorso all'Ilva di Genova*, 27 maggio 2017.

Più che di supplenze il mondo del lavoro ha bisogno di gesti di solidarietà da parte dei cristiani e delle Chiese locali, gesti che non pretendono risolvere i problemi che non sono di competenza specifica della Chiesa, ma che possono costituire autentici segni della direzione giusta da intraprendere per giungere a soluzioni corrette, e stimoli adatti a risvegliare nella coscienza di tutti gli uomini la loro responsabilità e le loro capacità al servizio della collettività. [...]

Non vale forse la pena che queste opportunità, più che far scendere in campo direttamente la pastorale sociale e del lavoro, siano motivo per stimolare le aggregazioni laicali, le associazioni, le organizzazioni cristiane che sono abilitate per tradizione e competenza a questi servizi²?

L'esperienza avviata dal Laboratorio e dal comitato promotore, coordinato dalla diocesi attraverso la presenza dell'Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro, non si è collocata per sostituire i soggetti che direttamente hanno responsabilità e competenze su questi temi, ma si è offerta di proporre altri modi d'intervenire, stimolando quei soggetti coinvolti a cambiare il proprio punto di vista sulla situazione dell'inattivazione giovanile. Gli interventi ecclesiali nel campo sociale vanno interpretati secondo una precisa direttrice: la presenza della Chiesa nello scenario sociale non è riducibile alla soluzione dei problemi, alle comunità cristiane non viene chiesto, nello spirito della venuta del Signore, di risolvere i drammi sociali, bensì di porre dei segni della presenza salvifica di Cristo per testimoniare che un cambiamento è possibile.

✠ Mons. Cesare Nosiglia
Arcivescovo di Torino

² MARIO OPERTI, *Evangelizzare il lavoro oggi: linee per un progetto pastorale*, in L. Caselli (a cura di), *Ripensare il lavoro*, EDB, Bologna 2000.

Capitolo I

La genesi del progetto

Alessandro Svaluto Ferro

1.1 Per un territorio che cresce insieme e vive dentro le trasformazioni del tempo

L'Italia, e quasi tutte le economie avanzate, hanno vissuto una delle più grandi crisi recessive e trasformatrice mai avvenute nella storia moderna del capitalismo occidentale. Abbiamo attraversato una delle più grandi tempeste finanziarie, economiche, sociali e politiche della nostra storia recente, la quale ha costretto non solo a raccogliere e curare le ferite gravi prodotte dallo scatenarsi dirompente dei fenomeni, ma sta portando diverse realtà e player del tessuto sociale ad interrogarsi sulla necessità di costruire modelli alternativi di sviluppo.

La crisi americana prima, e quella europea poi abbattutasi per propagazione nel nostro territorio, hanno consegnato e prefigurato un mondo ben diverso da quello conosciuto all'inizio del 2006; sono cambiati i modelli di produzione economica, i soggetti cardine del nuovo paradigma (che potremmo configurare sotto la dizione di «modello digitale»), la concezione del lavoro (sia sotto il profilo culturale, sia sotto quello organizzativo) e i conseguenti modelli sociali d'intervento (l'erosione definitiva del welfare state).

Torino sta vivendo questa stagione con estrema fatica: ad oggi non sembra essere in grado di esprimere una coerente visione di futuro che sia promettente, carico di fiducia e speranza, nell'idea che il progresso e lo sviluppo siano ancora la cifra della sua identità. Diversi analisti e critici parlano infatti di «declino dolce», identificando Torino come il «sud del Nord». Da città cardine del progetto di sviluppo industriale dell'Italia, simbolo dell'avanzata post-bellica nello scacchiere internazionale della produzione manifatturiera, la capitale italiana dell'automobile si è trovata a vivere una stagione piena di contraddizioni, a veder erose le sue posizioni competitive nello scenario nazionale e internazionale e collocarsi nei gradini più bassi per sviluppo economico e tenuta sociale nell'intero Nord Italia.

Non sono solo gli indicatori macroeconomici ad identificare il declino (perdita del 25% della produzione industriale negli anni più intensi della crisi, crollo dell'occupazione, specie quella giovanile, territorio con il maggior numero di ore di cassa¹), ma anche i suoi aspetti più qualitativi.

L'avvento del paradigma tecnologico basato sulla digitalizzazione dei processi produttivi sta infatti sconvolgendo rapidamente tutti i nostri parametri valutativi e i criteri con cui abbiamo orientato le policy e preso le decisioni strategiche. In un contesto di trasformazioni *disruptive*, ovvero repentine e che segnano una forte cesura rispetto al passato recente, sta emergendo un assetto sociale radicalmente diverso, tanto da spingere molti ricercatori a delineare una nuova rivoluzione sociale² fondata non più sulla concezione organizzativa tipica del taylor-fordismo, nel quale il ruolo della persona è di mero spettatore, ma su un'idea che il fattore umano sia il protagonista autentico dei mutamenti.

Ma i cambiamenti non sono mai neutri, soprattutto nella stagione che stiamo vivendo. Tali trasformazioni di paradigma possono rivelarsi per taluni un grande pericolo e forieri di esclusione sociale, per talaltri possono essere opportunità per la piena realizzazione personale e per scalare posizioni di vantaggio nella scala sociale. La sfida autentica non risiede nella perdente ipotesi di ostacolare i cambiamenti, bensì nella capacità di costruire ecosistemi sociali, educativi e istituzionali in grado di elaborare insieme risposte efficaci, dimostrando alte capacità di *governance* dei processi.

Non serve pertanto lamentarsi della crisi, della dilagante inoccupazione, di tratteggiare scenari apocalittici in cui la disoccupazione tecnologica prenderà il sopravvento, ma serve unire le forze per ribadire un concetto che rischia di sparire dall'orizzonte culturale delle giovani generazioni: la **centralità del lavoro** come dimensione che non solo costruisce il principale mezzo di integrazione sociale e di cittadinanza, ma sviluppa appieno le capacità umane di trasformare le realtà attraverso l'opera delle proprie mani e della propria intelligenza.

È pertanto importante tornare a parlare di lavoro in maniera innovativa, abbandonando le narrazioni ipersemplicate, ideologiche e spesso distanti da una rappresentazione autentica della realtà. In questi ultimi decenni si è avviata una riflessione centrata esclusivamente sui meccanismi regolativi e i dispositivi giuridici, perdendo di vista valori, possibilità e culture del lavoro (peraltro profondamente trasformate dal corso del tempo e degli eventi).

¹ Si vedano a tal proposito i dati puntuali del «Rapporto Giorgio Rota».

² Cfr. FRANCESCO SEGHEZZI, *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, Adapt, Modena 2019.

Parlare di lavoro, far fare esperienza di lavoro ai più giovani, significa anche ricostruire un'idea positiva dello stesso, abbandonando le pericolose piste che vedono nel reddito il sostituto del lavoro. Lo ha ricordato anche papa Francesco quando, salutando i lavoratori dell'Ilva di Genova, ha affermato:

Dev'essere chiaro che l'obiettivo vero da raggiungere non è il «reddito per tutti», ma il «lavoro per tutti»! Perché senza lavoro, senza lavoro per tutti non ci sarà dignità per tutti. Il lavoro di oggi e di domani sarà diverso, forse molto diverso – pensiamo alla rivoluzione industriale, c'è stato un cambio; anche qui ci sarà una rivoluzione – sarà diverso dal lavoro di ieri, ma dovrà essere *lavoro*, non *pensione*, non pensionati: lavoro. Si va in pensione all'età giusta, è un atto di giustizia; ma è contro la dignità delle persone mandarle in pensione a 35 o 40 anni, dare un assegno dello Stato, e arrangiati. «Ma, ho per mangiare?». Sì. «Ho per mandare avanti la mia famiglia, con questo assegno?». Sì. «Ho dignità?». No! Perché? Perché non ho lavoro. Il lavoro di oggi sarà diverso. Senza lavoro, si può *sopravvivere*; ma per *vivere*, occorre il lavoro. La scelta è fra il sopravvivere e il vivere. E ci vuole il lavoro per tutti³.

1.2 I giovani e il lavoro: il cuore del problema

Se il fattore umano è il vero driver del cambiamento, l'elemento personalista è la vera leva per il governo dei fenomeni sociali ed economici. Dentro questo scenario si è avviata una serie di riflessioni attorno al futuro della città di Torino, a partire dal punto di vista delle giovani generazioni, con le quali giochiamo la vera partita del presente e del futuro della nostra società e del territorio torinese.

Il tema del disingaggio e della marginalità dei giovani all'interno del mondo del lavoro è allo stesso tempo problema sociale e preoccupazione economica (perdita di competitività e di innovazione). Il tema dell'occupazione giovanile nel nostro Paese spesso è stato affrontato sotto un profilo emergenziale e come moda del momento: se ne parla per qualche giorno dopo l'annuncio dei dati ISTAT e poi tutto termina nel giro di poche battute allarmate.

Inoltre la disoccupazione giovanile viene messa in contrapposizione con il dramma degli adulti che perdono l'occupazione in età adulta e che faticano a riqualificarsi e reintrodursi stabilmente nel mondo del lavoro. Agire sui giovani non significa abbandonare gli adulti e, viceversa; contrapporre i due interventi significa puntare sul conflitto generazionale, elemento peraltro poco riscontra-

³ PAPA FRANCESCO, *Incontro con il mondo del lavoro. Discorso all'Ilva di Genova*, 27 maggio 2017.

bile nella realtà odierna, dal momento che i lavori che si perdono non vengono tendenzialmente «recuperati» dai giovani

I dati generali della disoccupazione giovanile sono preoccupanti e raccontano, insieme ad altri indicatori, di quanto terreno l'area metropolitana stia perdendo nei confronti di altri territori del Paese (il confronto con Milano appare impietoso).

Siamo la Regione con la percentuale maggiore di giovani a rischio. Non studiano e non lavorano, in Piemonte record di «neet»⁴.

Questo è il titolo di uno degli articoli con cui, ad inizio del 2016, il quotidiano «La Stampa» richiamava l'attenzione dei torinesi al tema dei giovani che non lavorano e non studiano. È da questo stimolo iniziale e dall'attenzione al territorio che all'interno dell'Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro abbiamo elaborato ed avviato un progetto che possa dare ai giovani l'opportunità di vivere l'esperienza del **lavoro che educa**. I Neet non sono semplicemente giovani che non studiano e non lavorano, ma sono «giovani in condizione di sospensione sociale e umana».

Nel corso del biennio 2015-2017, all'interno delle relazioni che ruotano attorno all'Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro della Diocesi di Torino, si è sviluppata una riflessione sulla necessità di avviare una **sperimentazione innovativa che innanzitutto prendesse in carico il fenomeno della disoccupazione giovanile, evitando facili generalizzazioni e letture stigmatizzanti attorno ad una generazione che non ha goduto, negli ultimi decenni, di una buona narrazione pubblica**. Più delle volte i giovani (categoria utilizzata in modo spesso improprio, perché racchiude al suo interno diversi fenomeni e situazioni) sono stati bollati come «*bamboccioni*», «*choosy*» e/o inadeguati al mondo del lavoro per mancanza di competenze, professionalità ed esperienza.

Al di là di alcuni problemi oggettivi (lo scarso collegamento tra la formazione e il lavoro), spesso è maturata una visione dei giovani come ragazzi e ragazze sfaccendati, impreparati, spesso legati ad atteggiamenti passivi riconducibili alle loro volontà, ad una scarsa propensione all'impegno e alla fatica. Elementi peraltro riscontrabili in alcune fasce di popolazione (non solo giovanile), ma che rischiano di descrivere tutto il mondo giovanile secondo una chiave di lettura che riguarda una piccola parte (nemmeno maggioritaria), e che culturalmente contribuisce a denigrare e stigmatizzare i giovani stessi.

Dentro questi ragionamenti che hanno coinvolto il mondo della formazione professionale, le comunità parrocchiali, le associazioni d'ispirazione ecclesiale,

⁴ «La Stampa», edizione Torino, 31 marzo 2016, p. 46, articolo di Maria Teresa Martinengo.

le organizzazioni d'impresa, gli istituti di ricerca, la cooperazione sociale e il mondo sindacale è pertanto maturata la convinzione di avviare una *ricerca-azione* che esplorasse le fatiche di una parte del mondo giovanile disingaggiata e scoraggiata dalle perenni difficoltà ritrovate nell'ingresso del mondo del lavoro. L'attenzione si è pertanto concentrata sul dilagante e preoccupante fenomeno dei Neet, ovvero dei giovani che non sono né alla ricerca del lavoro, né svolgono attività formative, raccogliendo dati, statistiche e soprattutto piccole esperienze di contatto con questo tipo di target giovanile.

Alcuni elementi di riflessione hanno preceduto e costituito la base teorica per l'avvio del laboratorio giovani e lavoro:

- a) il report giovani e lavoro del dicembre 2015;
- b) la campagna d'azione I NEET U;
- c) le ricerche di IRES Piemonte;
- d) l'esperienza dei laboratori pre-professionali;
- e) l'Agorà del Sociale.

a) Il report giovani e lavoro del dicembre 2015

Nel dicembre 2015, per volontà dell'Arcivescovo, sono stati coinvolte le professionalità che quotidianamente affrontano le problematiche del rapporto tra giovani e lavoro, in preparazione alla successiva assemblea dell'Agorà del sociale (la seconda, convocata nel novembre 2016).

La **mancanza di lavoro** per i giovani è un «orizzonte trasversale»⁵, con il quale le nuove generazioni sono chiamate a confrontarsi con consapevolezza delle cause: la trasformazione del sistema economico in Occidente, che ha dato vita ad un sistema produttivo a bassa intensità di lavoro. Riguardo al lavoro giovanile, Torino vive una condizione di gravità simile a quella di alcune importanti città del sud Italia.

In questo quadro, un investimento cruciale riguarda il tema dell'**orientamento**, poiché le scelte formative sbagliate sono un aspetto ricorrente nell'accesso all'occupazione per i giovani: qui si inserisce il problema della dispersione scolastica e dello «spiaggiamento» per i cd Neet. L'opportunità di attivazione di un sistema di alternanza scuola/lavoro⁶ può essere preziosa per la conoscenza del mondo del lavoro, perché supera la logica sequenziale «prima studio e poi lavoro»,

⁵ ARCIDIOCESI DI TORINO, *Report giovani e lavoro*, sezione «Quanto emerso durante l'incontro».

⁶ L'alternanza scuola lavoro è disciplinata dalla legge 107/2015 (cd «Buona Scuola»).

per l'aiuto nel confermare il proprio percorso formativo. Tuttavia, nelle attività di orientamento risulta predominante il tema del lavoro dipendente a scapito dell'auto-impiego: esistono scarsi segnali di controtendenza al riguardo, ma sono ancora trascurati i campi tradizionalmente tipici del lavoro autonomo.

Legata a questa considerazione, riemerge il «**rifiuto del lavoro manuale**», sia in forma dipendente che autonoma: le radici profonde di questo fenomeno originano nella preferenza dei genitori per i propri figli di un maggior riconoscimento sociale ed economico che sfociano nell'auspicio di un lavoro privo di fatica fisica. Tuttavia i giovani *makers*, che anche a Torino registrano presenze importanti, e il boom dei percorsi di studio nel settore enogastronomico, dimostrano la propensione innata in molti giovani rispetto al lavoro manuale.

Il rapporto giovani e adulti, qui richiamato, è stato messo in evidenza rispetto alla **doppia maglia nera** della disoccupazione giovanile e di quella adulta, che ha inciso sul reddito disponibile nelle famiglie, che pone la necessità di dare avvio ad un **patto intergenerazionale** che veda la mobilitazione del mondo adulto finalizzata ad un nuovo protagonismo dei giovani.

Nell'analisi del contesto, non si può trascurare il ruolo delle istituzioni politiche e dei relativi interventi, in particolare «**Garanzia Giovani**», nata nel 2013 su iniziativa dell'UE appositamente per affrontare la piaga della disoccupazione giovanile con misure di formazione e tirocini, con la premessa di mettere al centro i giovani, la quale però sta lasciando aperti diversi quesiti sul suo funzionamento. Bisogna tenere in considerazione tre fattori: la ricchezza del **capitale relazionale dei giovani** (oltre l'80% degli avviamenti lavorativi in Italia attraverso canali informali), il ruolo che può ricoprire il volontariato, la poca chiarezza sui nuovi strumenti e sulla partnership pubblico/privato a favore dell'occupazione giovanile.

L'incontro tra le diverse professionalità ha fatto maturare la necessità di approfondire alcuni temi prioritari, come l'orientamento, le politiche attive del lavoro e la responsabilità sociale d'impresa, attraverso nuove forme di coinvolgimento più vaste e dirette di realtà giovanili, che possano mettere al centro il protagonismo dei giovani sui temi del lavoro. Occorre evitare, tuttavia, le generalizzazioni della complessità del mondo giovanile e del mondo delle imprese: a tal proposito, nasce l'idea che la Chiesa torinese, oltre ad animare la discussione pubblica sul rapporto tra giovani e lavoro, debba intensificare la propria azione su nuovi fronti di impegno concreto.

b) La campagna d'azione I NEET U

La campagna d'azione è uno degli strumenti privilegiati utilizzati dalla GiOC per indagare aspetti problematici della condizione giovanile, in particolare lavorativa, dei giovani che incontra.

L'obiettivo della ricerca/azione «I NEET U», svolta nel triennio 2013-2016, è stato quello di ridare speranza e accompagnare ad un progetto di vita giovani inattivati e sfiduciati, offrendo loro una rete sociale tramite un gruppo di riferimento ed un orientamento ai servizi.

Ogni militante della GiOC è stato chiamato ad individuare, nelle proprie relazioni sociali, giovani che corrispondessero al profilo di Neet e a proporre loro un percorso di gruppo atto all'apertura e alla riattivazione del giovane stesso. Le esperienze che sono nate hanno visto incontri individuali e di gruppo utilizzando il metodo della revisione di vita, associati ad eventi territoriali di aggregazione sul tema della ricerca del lavoro.

Pur avendo chiaro un obiettivo qualitativo e non quantitativo, si è sperimentato il *fallimento di non riuscire ad approfondire nel tempo la relazione con i giovani agganciati, riconoscendo e scontrandosi con la complessità della loro condizione*. Le difficoltà toccate con mano hanno portato ad una conferma dell'importanza di riprogettare un accompagnamento per i giovani, che metta al centro la loro persona in tutte le due dimensioni, e nella ricostruzione di percorsi educativi e di aggregazione storicamente presenti nell'associazione.

Di seguito, si riporta un estratto del documento che sintetizza le principali sfide che emergono sul tema giovani, lavoro e attivazione

Alla luce delle esperienze incontrate, dei percorsi attivati e delle analisi sviluppate che mettono in luce la complessità del fenomeno, riteniamo fondamentale sottolineare alcune sfide ed ambiti d'intervento urgenti, a cui ci sentiamo chiamati come GiOC. Ritroviamo infatti l'urgenza dell'intervento e del compito educativo della GiOC, che aiuta i giovani a prendere coscienza di sé, ad intraprendere percorsi di liberazione che permettono loro di uscire da questa situazione di smarrimento. Questo emerge anche dagli orientamenti pastorali, che ritroviamo all'interno dell'Esortazione apostolica *Evangelii gaudium* di papa Francesco, che invita ad avviare nuovi processi educativi e di annuncio al passo con i cambiamenti del nostro tempo. Scegliamo, infatti, di guardare ad alcune sfide attraverso gli assiomi proposti nel testo da papa Francesco.

Il tempo è superiore allo spazio

La pazienza educativa e lo stile di accompagnamento.

La difficoltà ad intercettare ed incontrare i giovani che vivono questa fase di immobilità è già stata richiamata più volte. Lo stile di prossimità negli ambienti

di vita dei giovani che supera la logica dell'evento ma pensa ad un processo pastorale ed evangelico è pertanto la chiave per favorire l'aggregazione e l'incontro. L'urgenza di instaurare relazioni significative che portano al cambiamento, ci richiama quindi prima di tutto ad una pazienza educativa disponibile a *ricominciare sempre* ed a mettere in campo uno stile di accompagnamento che *curi tutte le fasi*: le prime d'incontro, quelle in cui la relazione si approfondisce e le successive dopo la riattivazione avvenuta. Solo così il graduale cambiamento potrà rimanere costante nel tempo.

L'unità prevale sul conflitto

L'attenzione alla persona, a tutte le sue dimensioni.

La scommessa educativa è quella di educarsi a relazioni a tutto tondo, che considerino la persona nella sua complessità e completezza.

Da qui la necessità di pensare alla condizione di Neet come una fase della vita e non di confonderla con la persona che vive tale fase. Intesa come fase è un rischio che potenzialmente possiamo correre tutti e dal quale è possibile uscire. Intesa come persona è un interlocutore attivo che, dotato di talento, può, assieme agli altri, cambiare la sua condizione e pertanto uscire da tale condizioni.

Avvicinarsi a questi giovani significa imparare a conoscere e considerare tutti gli aspetti della loro vita: familiare, scolastica, ed affettiva.

La scoperta del proprio talento ed il cambiamento nel vedere se stessi come detentori di questo sarà pertanto fondamentale nella fase di accompagnamento.

La realtà è più importante dell'idea

L'esperienza associativa di socializzazione al lavoro con il gruppo e la Revisione di Vita.

Educare al lavoro in un'epoca di precarietà significa educare alla partecipazione, all'indignazione, ma soprattutto al sacrificio ed alla fatica. La definizione del progetto di vita e professionale, l'educazione alla vita ed al lavoro richiede un luogo di condivisione, confronto e sperimentazione. La potenza dell'esperienza associativa che attraverso la sua funzione pastorale e di evangelizzazione riesce a mettere in campo la proposta di gruppo e di Revisione di Vita diventa un'esperienza concreta con cui accorgersi dei virus delle società e creare antivirus. Capace di aiutare i giovani ad accettare le proprie fragilità e farne un punto di forza attraverso l'unione delle fragilità. Capace di elaborare e sistematizzare competenze trasversali e potenziare quella rete sociale debole che circonda i giovani accompagnandoli nelle scelte quotidiane.

Il tutto è superiore alla parte

Il lavoro di rete ed il ponte tra i giovani, istituzioni e servizi.

Nonostante molte istituzioni e realtà si stiano interessando alla condizione dei giovani in panchina e stiano lavorando per migliorare la situazione e pertanto tutte degne di nota e lode non riteniamo però che l'usuale tendenza nell'of-

fruire un tirocinio sia la soluzione per le storie di questi giovani bensì uno strumento per il suo raggiungimento. Inoltre la scarsa qualità delle proposte di lavoro, formazione e d'istruzione, segnalano al giovane che si deve riattivare ma non creano reali posti di lavoro ed opportunità formative significative. Per lavorare sul problema dell'immobilismo dei giovani è necessario lavorare insieme tra istituzioni e associazioni potendo così sopperire alle mancanze reciproche ed offrire strumenti completi per comprendere il mondo del lavoro. Organizzare la speranza dei giovani richiede un lavoro comune, una comunità educante che sogni collettivamente sui giovani e si metta in movimento insieme per cambiarla, secondo stile ed obiettivi comuni⁷.

c) Le ricerche dell'IRES Piemonte

[Si veda capitolo 2, intervento di Luciano Abburrà]

d) L'esperienza dei laboratori pre-professionali

L'esperienza dei laboratori pre-professionali nasce come progetto educativo promosso dal Comune di Torino a cavallo tra gli anni '80 e '90, che ha coinvolto diverse Circoscrizioni del territorio cittadino (in particolare la Seconda, Santa Rita-Mirafiori Nord, e la Quinta, Borgo Vittoria-Madonna di Campagna-Lucento-Vallette), rivolto a un target simile a quello dei cd Neet. Nell'esperienza sono stati coinvolti **giovani con fallimenti scolastici alle spalle, condizioni familiari deprivate e difficoltà di reinserimento nel mondo del lavoro e della formazione**.

I laboratori sono stati ideati tramite un percorso di **progettazione bottom-up** con una presenza attiva delle organizzazioni del terzo settore (volontariato e cooperative sociali): si ponevano in primo luogo finalità educative, gli elementi professionalizzanti erano strettamente funzionali al raggiungimento della crescita personale dei giovani, ed è stata data particolare attenzione alla motivazione, alla socializzazione, al protagonismo individuale. L'assunzione del lavoro come strumento di crescita e di consapevolezza passava attraverso la sperimentazione di forme di comunità, sia nel gruppo di pari e sia nella valorizzazione da parte di giovani adulti vicini e credibili.

Per i ragazzi, l'esperienza era articolata in due tipologie di azioni: un **percorso professionalizzante** legato ad alcuni indirizzi specifici (normalmente al mattino), e delle attività integrative (svolte in rientri pomeridiani) di rilettura dell'esperienza, cittadinanza attiva, orientamento nella ricerca attiva del lavoro. Il percorso copriva poco meno della durata di un anno scolastico, e da un punto di vista

⁷ Tratto da *I NEET U*, 2016.

metodologico, gli elementi caratterizzanti dei laboratori hanno anticipato alcuni setting didattici caratteristici della formazione professionale successiva.

Il progetto si è basato sul **lavoro di rete** tra attori pubblici, privati e del terzo settore, coordinati dagli animatori socio-culturali delle Circoscrizioni, mentre il tutoraggio e la realizzazione concreta delle attività erano affidati agli educatori delle cooperative sociali e ad artigiani in base alla tipologia di profilo professionale. Il punto forte è rappresentato dalla carica ideale e motivazionale che caratterizzava l'approccio con i ragazzi, mentre la maggiore criticità era legata alla poca esperienza: tutti erano immersi in un clima di grande sperimentazione, con tutti i rischi del caso.

In termini di impatto complessivo, sono stati coinvolti almeno un migliaio di giovani, di cui una buona parte sono riusciti a ottenere risultati educativi/formativi complessivamente positivi. Anche i tutor coinvolti sono stati segnati positivamente dall'esperienza, offrendo spunti per i propri percorsi di crescita personali.

e) L'Agorà del Sociale

Il 17 novembre 2016, presso i locali della Città Metropolitana, si è svolta la seconda assemblea dell'Agorà del Sociale, ossia il percorso di dialogo costruttivo ed elaborativo sui temi sociali tra la Chiesa di Torino, la Città, la società civile, le realtà economiche e produttive, le associazioni del territorio, gli enti del terzo settore. L'attenzione dell'Agorà si è concentrata sul rapporto delicato tra i giovani e il lavoro. In quella sessione di lavoro, anche dalla voce degli stessi giovani, sono emerse paure, fatiche, ansie e le preoccupazioni vissute.

In quel contesto è emersa la proposta, nel dibattito assembleare, ripresa nelle conclusioni di Marco Canta e di mons. Cesare Nosiglia di dare avvio ad un **laboratorio metropolitano sui giovani e il lavoro** che

metta insieme trasversalmente dati ed esperienze in atto e che soprattutto riporti l'attenzione sul tema coinvolgendo i diversi soggetti pubblici e privati in grado di mobilitarsi concretamente verso obiettivi ed azioni comuni e che potrà essere promosso e gestito dalla cabina di regia con il concreto coordinamento dall'Ufficio della pastorale sociale e del lavoro, ma con una modalità aperta ed inclusiva di quanti vorranno portare dei contributi. Un Laboratorio che dovrà centrare la sua operatività sull'azione identificando quindi anche buone pratiche e strumenti che possano anche orientare gli interventi e le politiche sul territorio. In esso non dovrà mancare la viva e responsabile presenza dei giovani⁸.

⁸ *Giovani, formazione, lavoro e welfare*. Conclusioni dell'Agorà del Sociale 2016: <http://www.diocesi.torino.it/site/agora-del-sociale-seconda-assemblea-2/>.

Capitolo 2

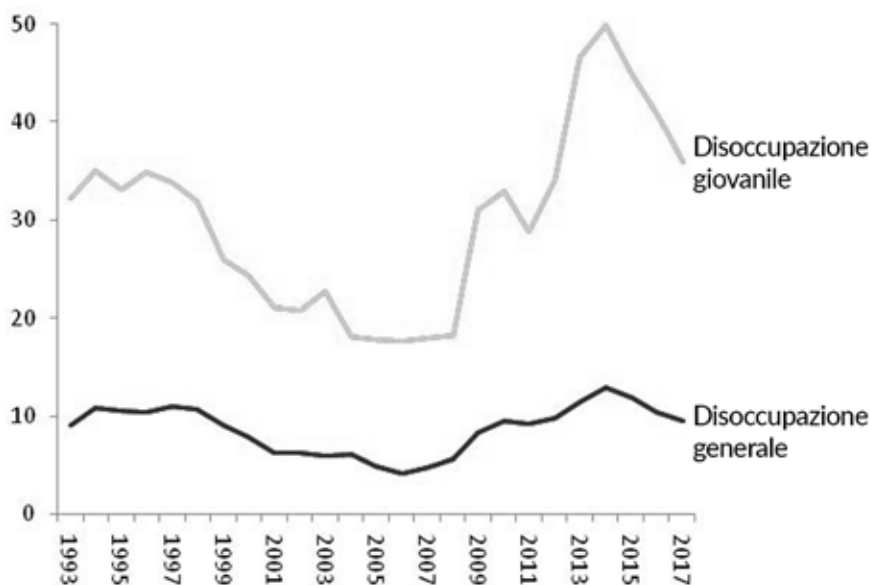
La descrizione del contesto

2.1 Lavoro e non lavoro a Torino

A cura di Luca Davico

Da qualche anno nell'area torinese l'occupazione è in recupero, risalendo rispetto al 2014, quando il tasso di occupazione aveva registrato il valore minimo (61,4%) dell'ultimo quindicennio; nel 2017 – ultimo anno per cui siano disponibili dati ufficiali – è risalito al 65%. In modo complementare, il tasso di disoccupazione, dal 2015, sta diminuendo, in particolare per le fasce d'età giovanili, rimanendo tuttavia molto elevato, specie se confrontato con i livelli pre-crisi e con le altre città metropolitane: con il 35,9%, Torino registra oggi il peggiore tasso di disoccupazione del Nord, precedendo di poco Genova (35,5), a una certa distanza da Milano (26,6%), ma soprattutto da Firenze (16,4%), Bologna (13,3%) e Venezia (8,3%); valori peggiori di quelli registrati nell'area torinese si hanno nella città metropolitana di Roma (36,3%), quindi in quella di Cagliari (48,2%) e nel Meridione, dove si va da un minimo del 49,6% a Bari a un massimo del 60,5% a Napoli.

*Andamento del tasso di disoccupazione generale (15-64enni)
e giovanile (15-24enni) nella città metropolitana di Torino
(Elaborazioni Rapporto Rota su dati ISTAT e ORML)*

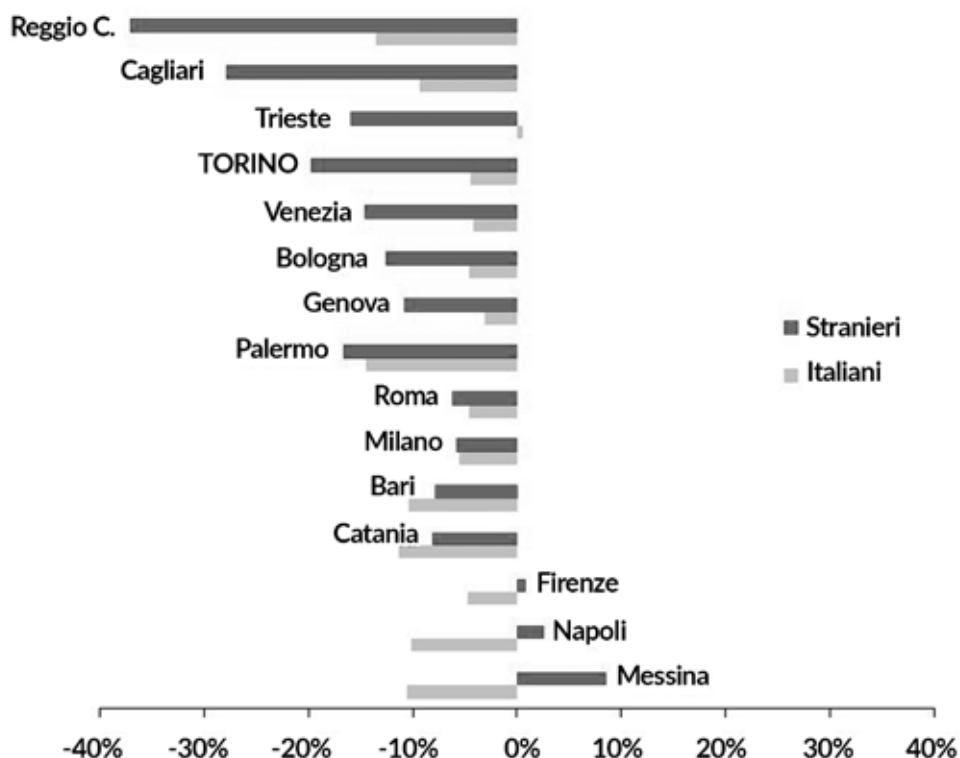


I più colpiti dalla crisi sono, oltre ai giovani, gli stranieri. Ciò non solo a Torino, certamente, ma nella città metropolitana piemontese si registra per i non italiani uno dei maggiori peggioramenti occupazionali dell'ultimo decennio.

Ciò dipende anche dal fatto che il settore lavorativo prevalente per gli stranieri rimane l'edilizia (in cui nell'area torinese il 30,5% degli addetti è straniero)¹, uno dei comparti più colpiti dalla crisi negli anni scorsi. Con un differenziale superiore al 15% tra calo occupazionale registrato tra gli italiani (-4,5%) e tra gli stranieri (-19,7%), a Torino si ha uno dei livelli peggiori di svantaggio per i lavoratori stranieri, superato in negativo solo da Trieste (+0,5% tra gli italiani e -15,9% tra gli stranieri), Cagliari (rispettivamente: -9,3% e -27,9%) e Reggio Calabria (-13,5% e -37%).

¹ Il secondo settore economico che nella città metropolitana torinese registra la maggior incidenza di lavoratori stranieri (autonomi e dipendenti) è quello di ristoranti e alberghi (25,5%), quindi i comparti dei servizi alle imprese (19,6%), dei trasporti (17,8%), dell'assistenza sanitaria (15,1%), delle attività per il tempo libero (10,6%), dell'istruzione (10,4%), della manifattura (9,5%), del commercio (8,2%); la presenza di lavoratori stranieri rimane molto bassa nel settore delle attività professionali e tecniche (4,7%), nel comparto immobiliare (4,2%), nell'ICT (3,7%) e, soprattutto, nel settore finanziario assicurativo (1,8%); dati 2017, fonte ISTAT.

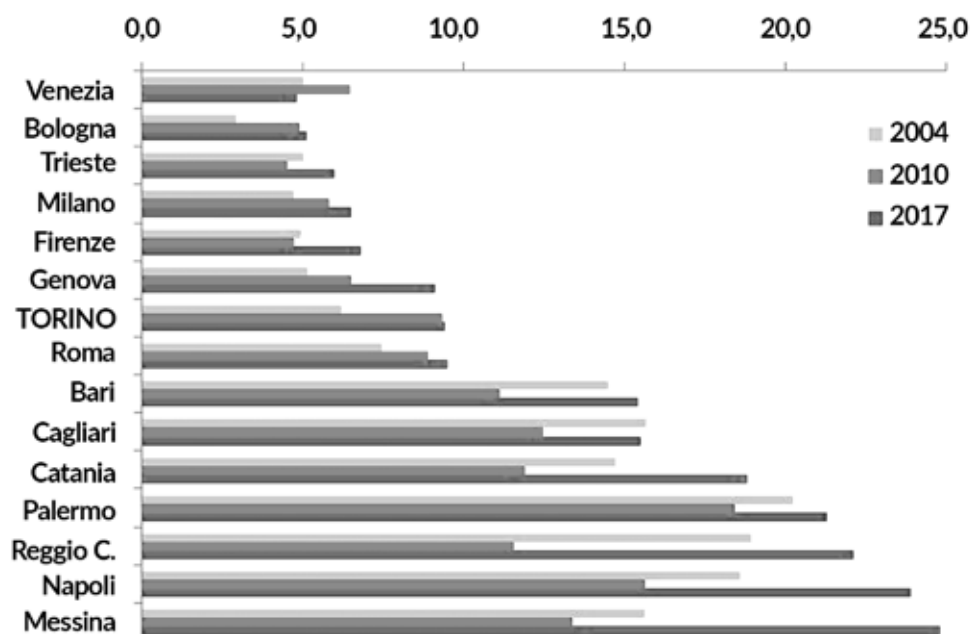
Variazioni 2007-2017 del numero di occupati stranieri e italiani nelle città metropolitane (Elaborazioni Rapporto Rota su dati ISTAT)



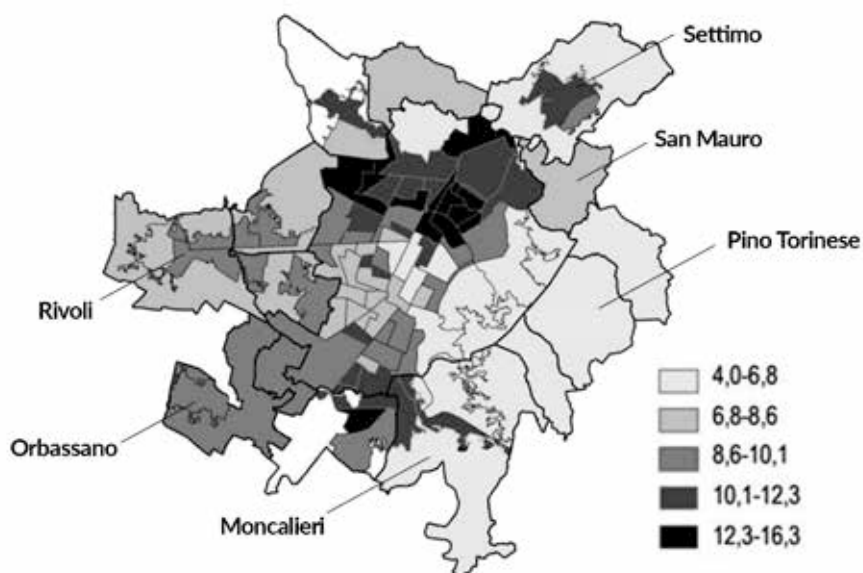
Nel complesso, Torino negli anni della crisi si è progressivamente allontanata dal resto delle città metropolitane del Nord Italia, avvicinandosi sempre più – con Genova – alle condizioni occupazionali registrate nel Centro-Sud.

All'interno dell'area torinese emergono, per altro, alcune significative differenze: nell'area di Rivoli o di Venaria, ad esempio, la disoccupazione è andata particolarmente peggiorando, in altre zone invece si è ridotta (ad esempio nell'E-porediese, nell'Alto Canavese, nel Ciriaceo o in Val di Susa). Quanto al capoluogo, la presenza di disoccupati risulta particolarmente elevata nei quartieri settentrionali (in particolare nel triangolo compreso tra Vallette, Regio Parco e Falchera), a conferma di una – ormai pluridecennale – situazione molto critica per questi quartieri e rispetto a diverse dimensioni sociali: bassi livelli di istruzione, elevata marginalità sociale, alta disoccupazione, bassa speranza di vita.

*Tasso di disoccupazione giovanile generale (15-64 anni)
nelle città metropolitane (Elaborazioni Rapporto Rota su dati ISTAT)*



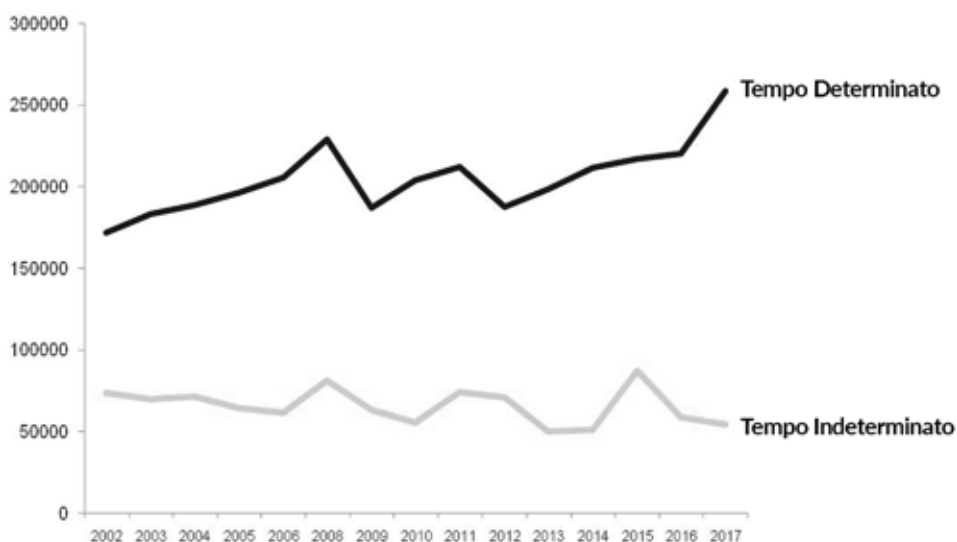
*Tasso di disoccupazione generale (15-64 anni) nell'area torinese
Valori percentuali, per aree di censimento
(Elaborazioni Rapporto Rota su dati 2016, fonte ISTAT)*



Un problema aggiuntivo è, per chi un lavoro lo trova, la condizione di crescente precarizzazione, con una tendenza strutturale ormai di lungo periodo, ossia ben antecedente alla crisi del 2008.

Come si può notare dal grafico seguente, infatti, le assunzioni a tempo indeterminato rappresentano ormai da diversi decenni una sorta di «eccezione» – in pressoché costante declino – rispetto alla modalità sempre più diffusa di ingresso sul mercato del lavoro, quella attraverso contratti precari a tempo determinato (diversi per forme e denominazioni).

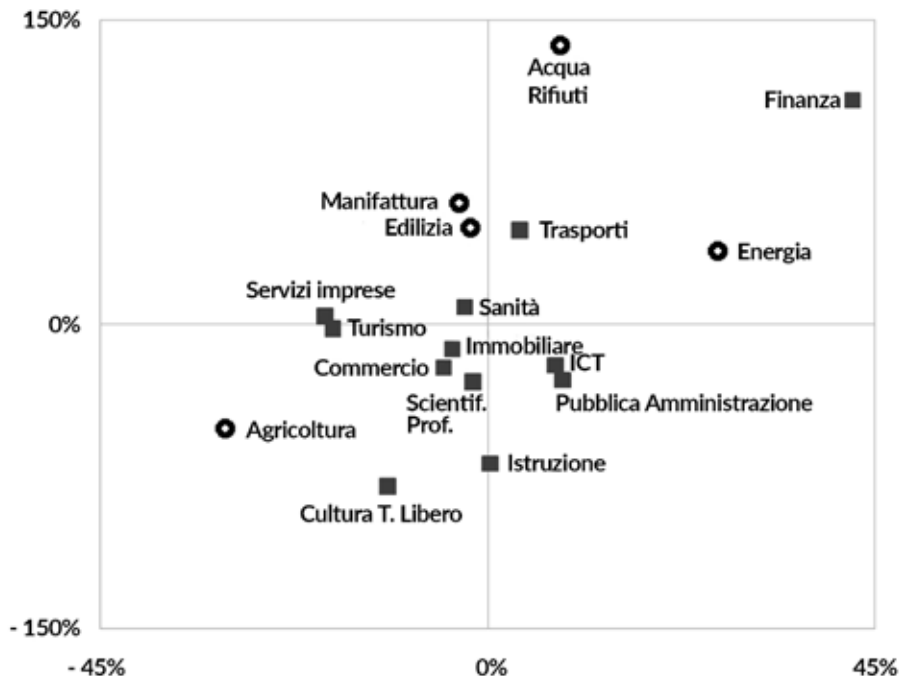
*Assunzioni a tempo determinato e indeterminato
nella città metropolitana di Torino (Fonte: ORML)*



Un problema aggiuntivo è quello delle retribuzioni, che specie in alcuni comparti risultano particolarmente ridotte.

Se si considerano, contemporaneamente, i livelli di stabilità occupazionale e quelli retributivi, emergono situazioni fortemente polarizzate, con i lavoratori in assoluto più tutelati nel settore finanziario, i cui dipendenti risultano godere di livelli di tutela nettamente superiori alla media, sia per stabilità contrattuale sia per remunerazione. All'opposto, chi lavora, ad esempio, nell'agricoltura o nel settore cultura e tempo libero si trova in una condizione in cui si sommano livelli massimi di precarietà e retribuzioni molto basse. È qui – ossia nel quadrante in basso a sinistra del grafico seguente – che è più probabile rintracciare i cosiddetti «working poor», ovvero coloro che, pur lavorando, sono costretti ad arrabattarsi, spesso vivendo in condizioni di povertà.

*Stabilità occupazionale e retribuzioni medie per settori,
nella città metropolitana di Torino*
Scostamenti dalla media; stabilità in ordinata, retribuzioni in ascissa;
(Elaborazioni Rapporto Rota, dati 2015
Osservatorio mercato lavoro Città Metropolitana e ISTAT)



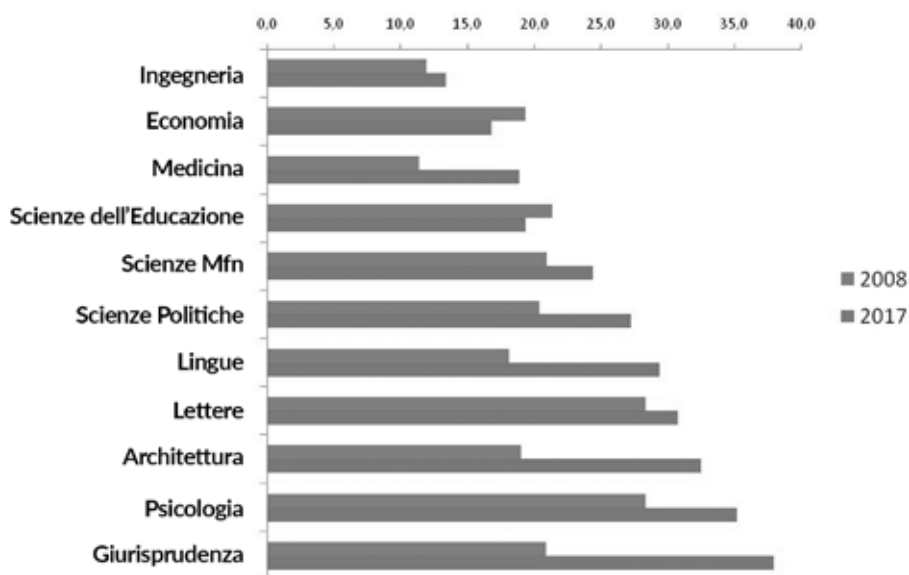
La questione dell'occupazione è tornata negli ultimi anni a riproporsi nel dibattito pubblico – e nella ricerca sociale – come uno dei maggiori, se non il maggiore problema che affligge oggi i giovani nel nostro Paese. Tra le 193 nazioni del mondo, infatti, l'Italia occupa la non invidiabile sedicesima posizione per peggior tasso di disoccupazione tra i 15-24enni. Tra le nazioni europee, con il 40,3% di giovani disoccupati, l'Italia sta meglio solo di Croazia (43%), Spagna (48,3%) e Grecia (49,8%), risultando ben distante da Germania (7,2%), Austria (10,6%), Danimarca (10,8%) e Paesi Bassi (11,3%); dati 2016, fonte: Eurostat.

Per quanto riguarda in particolare l'area torinese, negli ultimi anni si registra un doppio paradosso. Da un lato, infatti, pur trattandosi di una delle aree d'Europa in cui i giovani rappresentano una risorsa sempre più rara (a Torino i 15-24enni sono pari ad appena l'8,3% della popolazione, uno dei valori più bassi dell'UE e distantissimo da alcune città francesi e inglesi: Manchester 19,4%, Tolosa 19,1%, Bordeaux 17,6%, Sheffield 17,5%, Lille 16,8%, Lione 16,7%), questi incontrano notevoli difficoltà nel trovare lavoro. Dall'altro, il capoluogo

piemontese ha un basso livello di istruzione, non solo degli adulti ma anche dei giovani: tra i 30-34enni, con Venezia, a Torino si ha la più bassa quota di laureati del Nord, precedendo di poco Reggio Calabria, Bari e le altre città metropolitane meridionali, in un contesto europeo in cui l'Italia è ultima tra i 28 membri dell'UE; ciò nonostante i (pochi) laureati torinesi faticano sempre più ad occuparsi. Si conferma, in generale, la tendenza di molte imprese torinesi ad assumere poca manodopera qualificata, il che rappresenta un bel problema per le stesse imprese, se si tiene conto che è stato calcolato che, in media, un anno in più nei livelli medi di istruzione dei lavoratori aumenta la probabilità di sopravvivenza di un'azienda dell'8% (dati 2018, fonte ISTAT).

Nell'ultimo decennio, oltre tutto, la difficoltà a trovare lavoro per i giovani laureati a Torino² è in crescita per quasi tutti gli ambiti di specializzazione, raggiungendo livelli ormai «patologici» soprattutto nel caso di chi ha conseguito un titolo, ad esempio, a Psicologia o a Giurisprudenza.

*Laureati magistrali disoccupati (cercano ma non trovano lavoro),
a tre anni dalla laurea (Elaborazioni Rapporto Rota su dati Almalaurea)*



² Per quanto riguarda i livelli formativi inferiori a quello universitario, nell'area torinese si registrano problemi di reperimento di manodopera soprattutto da parte delle imprese industriali, ma anche di alcuni comparti terziari, con particolare difficoltà a reperire diplomati di Istituti superiori per l'informatica e le telecomunicazioni e diplomati di Istituti per il turismo (dati 2017, fonte: Excelsior).

A livello di sistema complessivo, pertanto, uno dei maggiori rischi attuali è che una quota crescente di giovani scelga di emigrare. Da una recente ricerca emerge che la gran parte dei giovani torinesi in cerca di lavoro valuta seriamente la possibilità di trasferirsi all'estero: il 30% ritiene decisamente probabile emigrare (e in oltre quattro casi su cinque immaginando di rimanere per periodi relativamente lunghi, superiori ai tre mesi). Il motivo principale per cui molti programmano la propria partenza è proprio il lavoro (47,9%), mentre solo in seconda istanza i giovani puntano all'estero in virtù del diverso stile di vita (24,7%) o per approfondire le proprie conoscenze linguistiche (11,9%). In prospettiva, divergono gli atteggiamenti rispetto a un eventuale rientro in Italia: se un terzo sarebbe intenzionato a ritornare, dopo aver lavorato per un po' all'estero, quasi la metà dichiara di non aver un'idea precisa in proposito, un sesto pensa a una emigrazione definitiva³.

I giovani disoccupati che non seguono un percorso scolastico né formativo, da una ventina d'anni, vengono etichettati con l'acronimo inglese Neet (*Not in Education, Employment or Training*). Inizialmente il termine si riferiva in modo specifico ai 16-18enni che avevano abbandonato in anticipo i percorsi formativi, senza aver trovato un lavoro, in una condizione dunque a rischio di emarginazione sociale. Negli anni, di tale concetto è stato fatto un uso sempre più esteso, ampliando progressivamente la fascia d'età considerata, finendo così per svuotarne in gran parte il significato e per far corrispondere l'idea di Neet sempre più allo uno stereotipo di un giovane scoraggiato, passivo e «sdraiato», un eterno adolescente senza futuro.

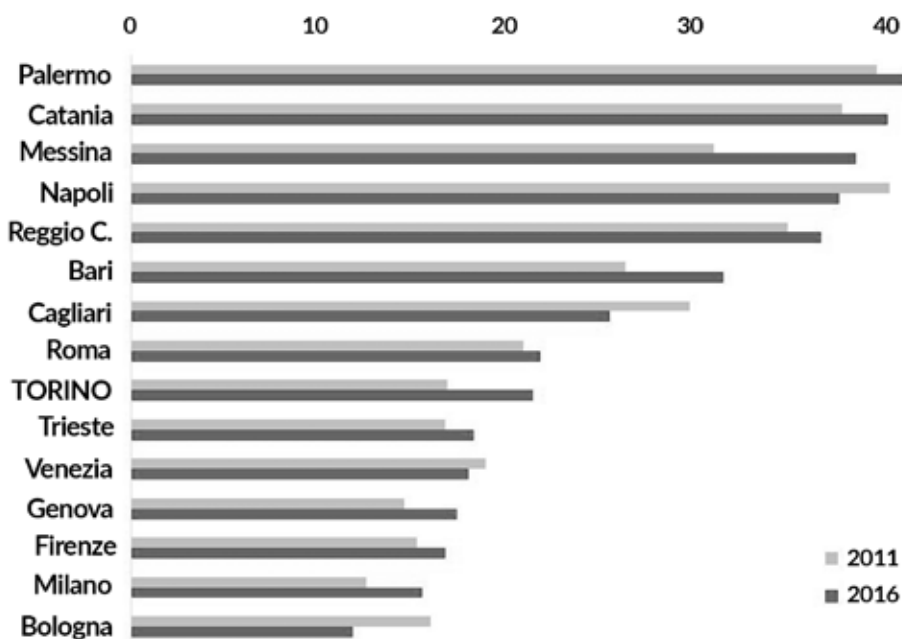
Se però si prova ad andare più a fondo, i Neet torinesi risultano molto diversi per condizioni e motivazioni: così, ad esempio, una quota consistente di disoccupati che non studiano risulta in realtà avere programmato progetti formativi da avviare a breve, oppure un numero rilevante di donne 25-29enni non studia né lavora per «motivi familiari» (spesso legati a una scelta di maternità); molti poi sono in attesa di risposte da parte di potenziali datori di lavoro, infine una quota non irrilevante (pari, ad esempio, al 10% tra i maschi 25-29enni) ha problemi di salute o di invalidità. Così, i Neet corrispondenti effettivamente al tipo dello «scoraggiato» rappresentano, in realtà, una quota decisamente minoritaria dell'universo dei giovani disoccupati inattivi⁴.

³ Cfr. PONZO I., RICUCCI R., *Where is the futur? The mobility propensity and perceptions of young people living in Turin*, Fieri, Torino 2015.

⁴ Cfr. ABBURRÀ L. et al., *Neet: né a scuola, né al lavoro. Una categoria statistica, diverse condizioni sociali. Il Piemonte e la provincia di Torino*, IRES Piemonte, Torino 2016.

Pur con i limiti legati all'uso estensivo e arbitrario del concetto di Neet, resta il fatto che l'Italia – nella fascia di età 20-34 anni – registra oggi il più elevato valore d'Europa (29,5%), precedendo la Grecia (28,8%); i valori più bassi di Neet, invece, si hanno in Austria (10,6%), Lussemburgo (9,1%), Paesi Bassi (9%) e Svezia (7,8%); la media dell'Unione è pari al 17,2% (dati 2017, fonte: Eurostat). Nel nostro Paese, il fenomeno dei giovani inattivi è tendenzialmente in aumento nelle città metropolitane (fatta eccezione per alcuni casi), in modo particolarmente accentuato in quelle del Meridione, mentre risulta più contenuto nel Centronord. Torino registra il livello più alto di Neet al Nord (21,2%).

Giovani Neet 15-29enni, nelle città metropolitane
Valori percentuali (elaborazioni Rapporto Rota,
su dati Statistica studi e ricerche sul mercato del lavoro)



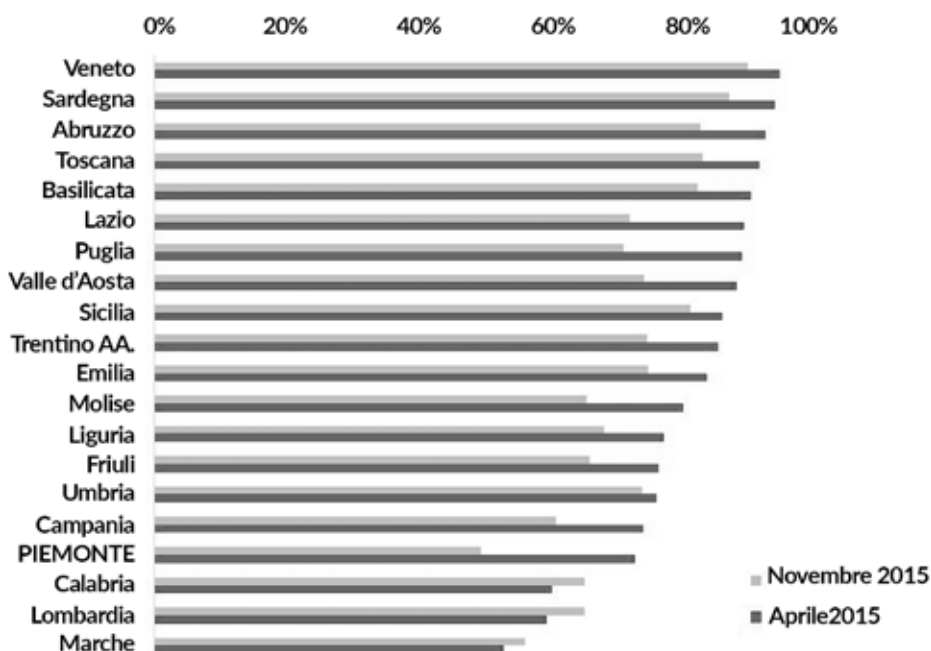
Il principale programma operativo degli ultimi anni su tali temi occupazionali è Garanzia Giovani, promosso dall'Unione Europea nel 2013, finalizzato a contrastare l'inattività giovanile e a favorire un più agevole ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. In Italia il programma – avviato nel 2014 e inizialmente rivolto ai Neet 15-19enni – punta alla «presa in carico» di questi giovani da parte dei servizi per l'impiego, per inserirli in percorsi di istruzione, formazione, tirocinio o lavoro, anche attraverso incentivi fiscali alle aziende che assumono⁵.

A livello nazionale, dopo quattro anni di attivazione di Garanzia Giovani, a fronte di oltre 1.300.000 iscritti al programma, solo il 78% risulta preso in carico dai servizi (con una crescita minima rispetto al 2015, quando tale quota era pari al 71%). I principali utenti sono oggi i 19-24enni (pari al 55% degli iscritti al programma), quindi i 25-29enni (35%), mentre i più giovani, tra i 15 e i 18 anni sono il 10%. La maggioranza dei presi in carico ha conseguito un diploma di scuola superiore (58%), il 19% ha un titolo post-diploma, mentre il 24% ha solo la licenza media.

Tra le regioni italiane, quasi tutte registrano incrementi nei livelli di presa in carico tra il 2015 e il 2018, fatta eccezione per Calabria, Lombardia e Marche. I livelli maggiori li ha raggiunti il Veneto (93%), precedendo Sardegna (92,4%) e Abruzzo (90,9%); il Piemonte – pur in recupero – mantiene livelli piuttosto bassi di attuazione del programma Garanzia Giovani.

⁵ Per quanto Garanzia Giovani sia appunto un rilevante programma governativo nazionale, nel nostro Paese la conoscenza dello stesso avviene perlopiù attraverso canali informali: il 45% dei giovani che vi hanno aderito ne ha avuto notizia da un passaparola tramite amici, parenti, conoscenti; solo il 18% tramite i centri per il lavoro; gli altri grazie a web e social media (16%), imprese (9%), scuole, università e centri di formazione (7%), radio e TV (3%); fonte: Rapporto Rota 2018.

Programma Garanzia Giovani: livelli di presa in carico nelle regioni italiane
(Elaborazioni Rapporto Rota, su dati Ministero del Lavoro)



2.2 Neet: chi sono e perché ci occupiamo di loro?

A cura di Luciano Abburrà (dirigente IRES Piemonte)

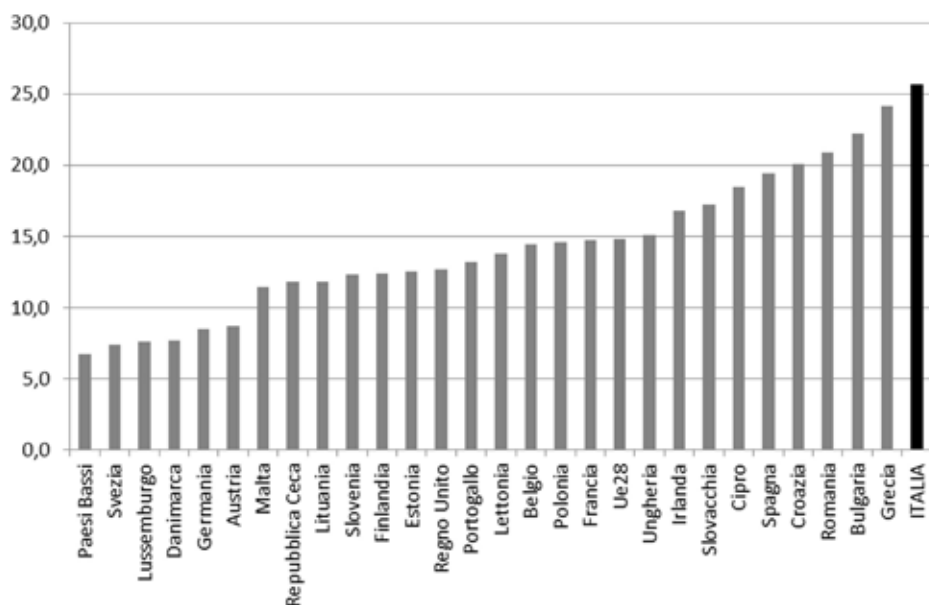
L'interesse a occuparci direttamente dei Neet è partito, per noi, da un senso di insoddisfazione per come ne sentivamo parlare: un tema tanto spesso evocato quanto poco chiaramente definito. Una situazione particolarmente problematica, se proprio a quel riferimento si ispirano politiche e misure rilevanti anche in termini di risorse, che a partire dall'Unione Europea si irradiano a livello dei singoli stati nazionali e, al loro interno, a livello regionale e locale, con l'intento di affrontare uno dei più rilevanti problemi sociali del nostro tempo, la disoccupazione giovanile, aggravato moltissimo, anche se non generato, dalla più pesante crisi economica che ci abbia coinvolti nel dopoguerra.

Per capire meglio le ragioni per cui si è ritenuto di assumere a riferimento per l'analisi e per l'azione politica una nuova definizione della situazione sociale che in passato si definiva con i termini più comuni di disoccupazione o inoccupazione, assai più rigorosamente definiti da convenzioni internazionali, ci è

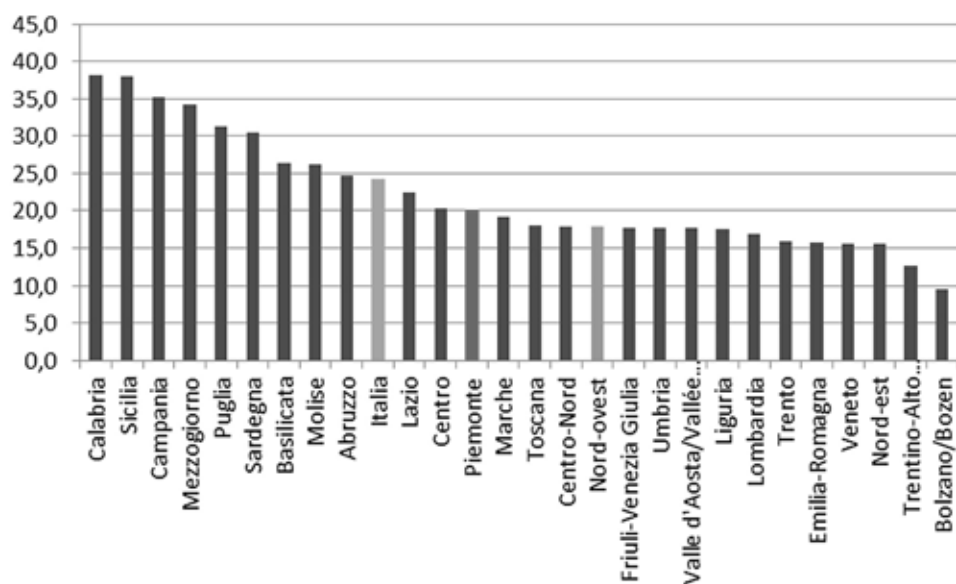
sembrato opportuno partire dalle domande più semplici: chi sono i Neet? Ci sono i Neet? Se ci sono, perché dobbiamo occuparci di loro? Senza dare per scontato nulla, siamo andati a esplorare le fonti e a mettere in fila riflessioni e ragionamenti che cercherò di riproporre in modo sintetico in questo contributo.

Che ci siano, e siano tanti, sembra difficilmente discutibile in base alle statistiche ampiamente diffuse negli ultimi dieci anni dalle fonti europee e nazionali. Se si cercano su Eurostat informazioni sui «Neet», essi vengono definiti giovani fra 15 e 29 anni che non studiano e non lavorano e, a livello dell'Unione Europea, si tratterebbe del 15% della popolazione di questa classe di età, mentre a livello italiano sarebbero addirittura più del 25% dell'intera classe demografica: quindi, in Italia, più di una persona su quattro fra i 15 e i 29 anni rientrerebbe in questa categoria sociale. In Italia, come sempre, la situazione è articolata a livello delle diverse regioni e si può osservare che la concentrazione risulta nettamente superiore al Sud rispetto al Nord. Il Piemonte si colloca fra la media italiana e il dato medio del Nord Ovest, con una posizione di tutto rilievo perché in termini percentuali il valore si aggira sul 20%: dunque, un giovane piemontese su cinque appartarrebbe alla categoria dei Neet, più che in altre regioni del Nord.

*Giovani di 15-29 anni che non studiano e non lavorano in Europa
2015 (Fonte: Eurostat)*



*Giovani di 15-29 anni che non studiano e non lavorano nelle regioni italiane
2016 (Fonte: ISTAT)*



È anche un fenomeno in crescita durante gli anni della crisi; e rispetto ad alcune regioni con cui ci confrontiamo più spesso, in Piemonte durante la crisi la percentuale è salita con una rapidità superiore.

Da un punto di vista quantitativo, dunque, guardando alla dimensione e alla dinamica del fenomeno registrate dalle statistiche ufficiali, pare fondata la valutazione che lo vede come un problema rilevante e crescente. Tuttavia, è necessario approfondire meglio che cosa siano questi Neet, perché questo argomento, pur così popolare sui giornali e nel dibattito pubblico, non è supportato da un insieme di definizioni concettuali precise. È una definizione molto evocativa: ma nel senso che ciascuno la evoca nella convinzione che tutti gli altri sappiano di cosa si tratta e, soprattutto, pensino si tratti della stessa cosa di cui ciascuno pensa di stare parlando. Ma non sembra sia proprio così. D'altro canto, come qualcuno ha detto, è un concetto che è stato fortemente alimentato, se non addirittura generato, dalle politiche. Sono state in molti casi prima le politiche sui Neet (e le risorse economiche ad esse assegnate) che hanno fatto sorgere l'esigenza o l'interesse a cercare i Neet nelle diverse realtà territoriali, che non il contrario. Di più, nella discussione e riflessione sull'argomento, si è arrivati anche a posizioni

che dichiarano: «I Neet sono una categoria statistica residuale»⁶, definita solo in negativo, per esclusione da altre condizioni definite in maniere più precise.

Ma se anche Neet è qualcosa di residuale sul piano statistico, rimane da vedere se sia qualcosa di non residuale sul piano della sostanza, cioè se sia una definizione capace di individuare aggregati sociali univoci, omogenei e utili per orientare le politiche.

Dunque, chiediamoci: chi sono questi Neet secondo le fonti ufficiali? L'Eurostat, che ha misurato per primo e fornisce regolarmente i dati sui Neet nei diversi Paesi europei, li definisce in modo apparentemente molto semplice e inequivoco: persone giovani che non sono né nell'occupazione, né nell'istruzione, né nella formazione professionale. In pratica, l'indicatore statistico «Tasso di Neet» corrisponde alla percentuale della popolazione di una data di classe di età che non risulta occupata, né coinvolta in attività di istruzione o impegnata in attività di formazione professionale nelle quattro settimane che precedono la rilevazione sulle forze di lavoro.

A partire da questa definizione appare chiaro che l'aggregato non si compone soltanto di giovani inattivi non interessati a lavorare, e ciò costituisce uno degli equivoci che è bene affrontare subito. Una parte considerevole dell'aggregato statistico (e una parte particolarmente in crescita negli ultimi anni) è costituita da giovani alla ricerca di lavoro, oppure disponibili a lavorare, spesso anche attivamente alla ricerca di lavoro, come bisogna essere per finire nelle statistiche *Eurostat* come disoccupati. Altrimenti si finisce tra gli inattivi. Però, se si guarda alla dinamica dei Neet statistici per componenti, particolarmente in Italia, si vede che la quota in maggior crescita è proprio quella dei disoccupati, non quella degli inattivi. Allora la domanda diventa: perché chiamarli Neet, se la gran parte di costoro sono disoccupati? Perché si è ritenuto necessario adottare questa nuova definizione? Perché non bastavano le definizioni ordinarie e universalmente riconosciute di «disoccupati» e «inattivi», magari con le loro declinazioni di breve durata, di lunga durata ecc.? Che cosa si è voluto sottolineare con questo cambiamento? Evidentemente chi l'ha coniata e chi l'ha adottata aveva delle intenzioni precise. Cerchiamo di ritrovarle.

Tornando un passo indietro, possiamo cercare queste intenzioni in un documento che per molti rappresenta l'origine presunta dei Neet, perché di Neet si parla molto in Europa a partire dal 2012, quando è stato pubblicato uno studio della *Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro* di

⁶ GRACEY S., KELLY S., 2010, *Changing the NEET mindset – Achieving more effective transitions between education and work*, Centre for Innovation in Learning, Learning and Skills Network, p. 2.

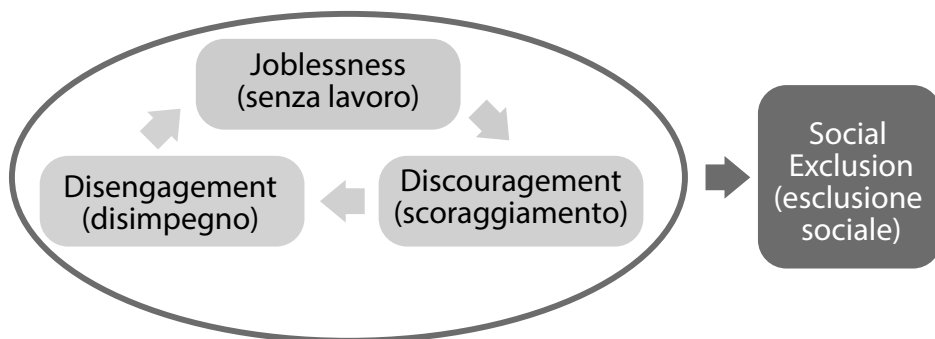
Dublino intitolato *NEETs: giovani non in occupazione, educazione o formazione professionale. Caratteristiche, costi e risposte politiche in Europa*. È sulla base di questo studio che hanno preso forma gran parte delle politiche dedicate ai Neet, soprattutto quelle che sono partite dall'Unione Europea e poi si sono irradiate in tutti Paesi, in specifico all'interno di quel grande programma contenitore noto come Garanzia Giovani, che ha assunto proprio questa finalità esplicita: affrontare e contribuire a risolvere il problema dei Neet. Lo studio partiva da questa considerazione, sintetizzata: dall'inizio della grande crisi (anni 2007-2008), la disoccupazione giovanile è cresciuta moltissimo in Europa e in quasi tutti i Paesi membri: un milione e mezzo in più... nel 2011 si era arrivati a 5 milioni e mezzo di giovani disoccupati in Europa, e il tasso di disoccupazione giovanile era salito al 21%. La Fondazione di Dublino, tuttavia, sosteneva che, per quanto serie, queste statistiche non fossero capaci di rappresentare adeguatamente la condizione giovanile in quella fase. Con il tasso di disoccupazione, infatti, la problematicità della condizione giovanile viene in parte occultata o sminuita, giacché gran parte dei giovani è fuori dal mercato di lavoro e dalle forze del lavoro: base, quest'ultima, sulla quale è calcolato l'indicatore del tasso di disoccupazione (persone in cerca di lavoro/persone componenti le forze di lavoro). I giovani, dunque, sono in larga parte fuori dal raggio d'azione del tasso di disoccupazione; questo indicatore non li rappresenta bene ed è necessario trovarne un altro che assuma come base tutta la popolazione giovanile, non solo quella che fa parte delle forze di lavoro. Per queste ragioni i policy maker europei dovrebbero essere sempre più orientati dal concetto di Neet, un indicatore che si riferisce ai giovani che nel momento presente non hanno un lavoro, non sono iscritti a corsi di formazione e non sono classificati come studenti. A parere dello studio della Fondazione, questa sarebbe una definizione «*in principle, straightforward*» ovvero diretta, precisa e inequivocabile della situazione giovanile negli anni più recenti. La Fondazione però aggiunge: *questa è una misura di disimpegno dal mercato del lavoro e forse anche dalla società in generale*. Ecco, da questo abbinamento di una definizione statistica sedicente *straightforward* a una valutazione estremamente impegnativa e coinvolgente sul piano del giudizio quanto poco motivata sul piano dell'analisi, si è originata un'influenza sulle politiche orientate al problema e basate su quel giudizio che ha generato confusione, insoddisfazione ed esigenza di capire meglio il significato delle parole e il senso di una visione delle cose cui non sembra facile aderire sulla base delle conoscenze di fatto.

In letteratura, come abbiamo potuto verificare con esplorazioni ad ampio raggio, le definizioni di Neet negli anni che ci riguardano (2010, 2015, 2016) sono state numerose. Abbiamo dunque preso in considerazione una serie di studi che

hanno approfondito la questione⁷. A partire dall'insieme di questi studi abbiamo cercato di lavorare per sintesi e ci è parso possibile ricavare alcune componenti di una definizione concettuale sintetica di Neet come soggetti per i quali effettivamente non è sufficiente la definizione ordinaria di disoccupati o inoccupati.

Proviamo a richiamare sinteticamente le componenti fondamentali di questa definizione concettuale. Dall'analisi di un'ampia letteratura emergono tre fondamentali parole chiave, che possono essere utilizzate per circoscrivere la «sindrome Neet» come condizione specifica rispetto ad altre.

La sindrome Neet



La prima: *joblessness*. *Joblessness* vuole dire «senza lavoro», ma è molto più che «disoccupato» o «inoccupato». Vuol dire assenza del lavoro dall'orizzonte esistenziale delle persone di cui si tratta. Non è solo il fatto di essere temporaneamente non occupati ma il fatto di essere in qualche modo estranei all'universo del lavoro come componente della propria esistenza, non solo come dato di fatto ma anche come aspirazione. Di qui la seconda definizione e parola chiave: *scoraggiamento*. Lo scoraggiamento derivante dalla considerazione che «non fa per me», «io non faccio parte di quel mondo e quel mondo non fa parte della mia vita», «non ho alcuna possibilità di entrarvi». Quindi, la terza, il *disimpegno*. L'abbandono, la rinuncia, «non ho alcuna motivazione per attivarmi» dapprima a cercare lavoro, poi a coltivare relazioni sociali, poi persino i rapporti personali. Un disimpegno che può assumere i volto e i toni della cosiddetta «sindrome dell'uva acerba»: come nella favola di Esopo, l'uva che non riesco a raggiungere la dichiaro non gradevole e di cattivo sapore, quindi assumo che sono io a non volerla, perché non mi interessa più. Queste tre dimensioni della condizione di Neet lavorano

⁷ Per una ricognizione ampia ma sintetica di molti studi condotti in diversi contesti territoriali si veda: SARA ELDER, *What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?*, ILO, Technical Brief n. 1, January 2015.

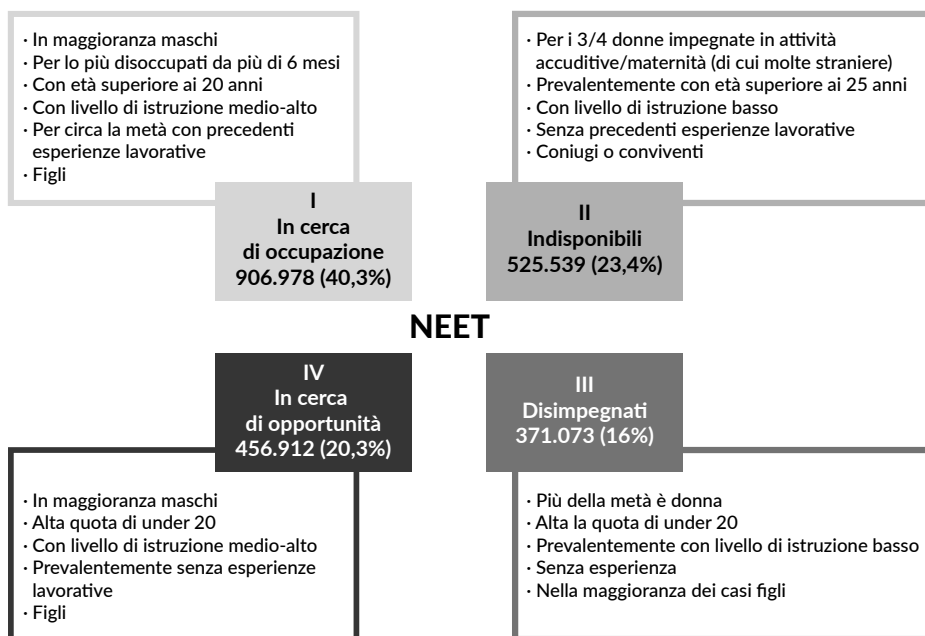
in maniera circolare, alimentandosi l'una dell'altra e questo circolo vizioso tende a sfociare in una quarta condizione che si identifica con l'*esclusione sociale*: una condizione che le politiche dovrebbero prevenire e contrastare con i mezzi messi in atto per farlo.

Quindi, posta in questi termini, quello che emerge da una disamina della letteratura proposta in termini molto riassuntivi è una definizione concettuale di Neet che sembra avere una consistenza vera e propria, rappresentare qualcosa di specifico di cui farsi carico in maniera specifica.

La domanda successiva allora diventa: ma l'universo statistico dei Neet, quello che vediamo rappresentato dai dati ufficiali che periodicamente vengono pubblicati dalle istituzioni statistiche nazionali e internazionali, corrisponde a quella definizione? Il nostro parere è no. Però vale la pena fare riferimento a due studi aventi spalle più solide delle nostre, a supporto del nostro parere.

Il primo è uno studio svolto in Italia dal Servizio Studi di Italia Lavoro qualche anno fa, uno studio che ha preso quell'aggregato statistico, lo ha scomposto per le diverse condizioni dei soggetti in esso compresi e ha visto che ne venivano fuori quattro grandi aggregati diversi. Il primo di questi è definito «*persone in cerca di occupazione*» e ammonterebbe al 40% del totale dei cosiddetti Neet: sarebbero disoccupati nel senso proprio della definizione. Un altro gruppo è definito «*indisponibili*» e ammonterebbe al 23,4% del totale: è composto per $\frac{3}{4}$ da donne impegnate in attività di accudimento e di cura familiare, molte delle quali straniere, prevalentemente di età superiore ai 25 anni, con livello di istruzione basso e senza precedenti esperienze di lavoro, coniugi o conviventi di altre persone. Vi è, poi, un 20% di soggetti definiti «*in cerca di opportunità*», ovvero giovani che hanno appena finito gli studi e stanno aspettando di iniziare a lavorare, o sono usciti da un lavoro e stanno aspettando per iniziarne un altro, o ancora stanno cercando una soluzione migliorativa rispetto a quella da cui provengono. Infine, una quota pari al 16% del totale risulta effettivamente definibile «*disimpegnati*»: di questo gruppo più della metà sono donne, anche se vi è un'alta quota di ragazzi sotto i 20 anni. Sono persone prevalentemente con bassi di livelli di istruzione, senza esperienze di lavoro precedenti, nella maggioranza dei casi figli conviventi nelle famiglie di origine. Questa quota del 16% sembrerebbe quella più vicina alla definizione concettuale di Neet che abbiamo visto prima, in confronto al totale di coloro che abbiamo visto nelle statistiche classificati come Neet.

NEET: i 4 gruppi secondo le principali caratteristiche. Anno 2012 (Fonte: elaborazioni Staff SSRMdL di Italia Lavoro S.p.A. su microdati RCFL Istat)



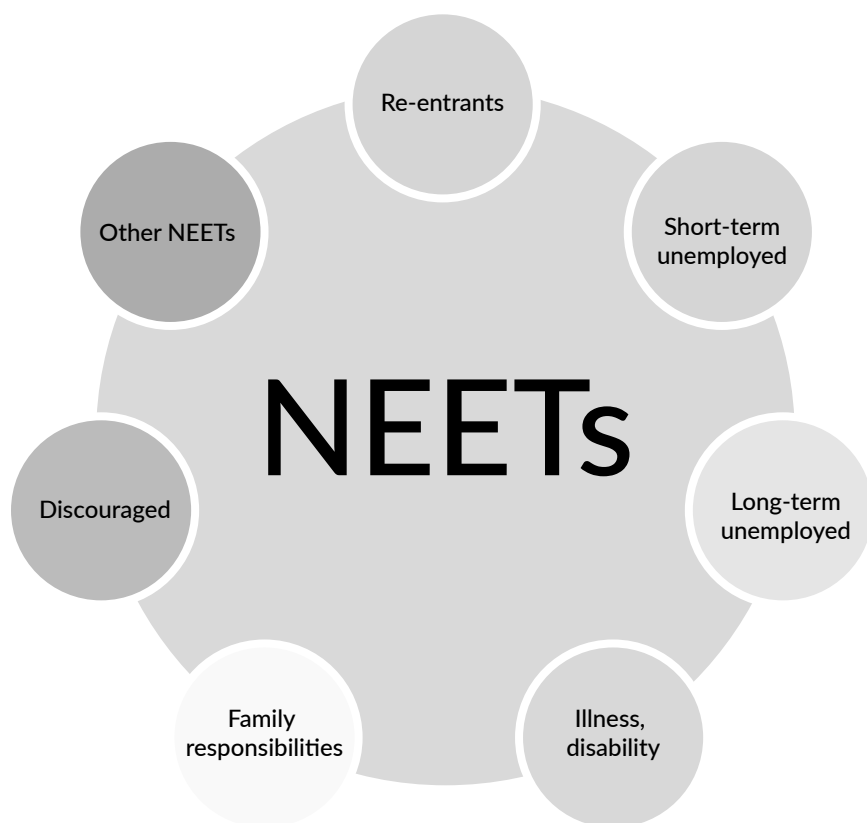
Anche le quattro categorie di soggetti compresi nelle statistiche sui Neet sono presenti in misura relativa differenziata fra le varie regioni italiane. Nel Piemonte risulta esserci una quota ancora più alta di quella nazionale di veri disoccupati: più della metà dei cosiddetti Neet risulta composta da soggetti definiti dalle statistiche ISTAT «disoccupati», secondo i criteri internazionali che presiedono a questa attribuzione, mentre gli «indisponibili» al lavoro sarebbero una quota del 23%.

Un'altra disaggregazione dell'universo statistico dei Neet è stata prodotta nel 2016 da uno studio⁸ di quella stessa Fondazione europea di Dublino che ha prodotto quello del 2012, che è ritornata sul tema anche a seguito delle numerose critiche ricevute alla visione indifferenziata e soprattutto molto stigmatizzante della definizione di Neet che era stata data in quella prima pubblicazione. La stessa Fondazione si è messa allora a disaggregare meglio i dati ed è arrivata a

⁸ EUROFOUND, *Exploring the diversity of NEETs*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016.

definire sette gruppi diversi di soggetti che compongono l'aggregato statistico di Neet. Sono i disoccupati di breve periodo, di lungo periodo, quelli con problemi di salute o disabilità, quelli che hanno responsabilità familiari (anche in questo caso viene fuori un 20% di soggetti indisponibili perché impegnati in altre attività di natura familiare o di cura), una quota di cosiddetti *re-entrants* simili alle persone in cerca di opportunità che abbiamo ritrovato nello studio di Italia Lavoro: soggetti che stanno rientrando da altre attività verso il mercato del lavoro ma in quel momento sono stati catturati dall'indagine statistica come non collocabili in altri gruppi. Quel che più conta è che anche per la Fondazione Europea le persone veramente scoraggiate ammonterebbero al 6% del totale di coloro che essa stessa ha definito Neet. Se poi vogliamo considerare insieme, in una definizione ampia ma circoscritta di Neet, sia gli scoraggiati sia i disoccupati giovani di lungo termine, arriviamo comunque a una quota che rimane sotto il 30% del totale di coloro che le statistiche chiamano Neet.

Una disaggregazione dei Neet secondo EUROFOUND 2016



Queste analisi tenderebbero dunque ad attribuire al gruppo dei «veri Neet», definito in termini precisi e molto impegnativi dalla letteratura che ho richiamato prima, una dimensione che, per fortuna, è molto inferiore a quella dell'aggregato statistico definito tale, che tende a riferirsi a circa un quarto di tutti i giovani appartenenti alla fascia di età 15-29 anni. Tuttavia, chiaramente, gli studi ci confermano che un aggregato con le caratteristiche e le condizioni proprie dei «veri Neet» esiste, ha una consistenza non trascurabile e, soprattutto, ha una problematicità specifica che difficilmente può essere affrontata con provvedimenti indifferenziati che si rivolgono a tutti i giovani che cadono sotto una definizione basata soltanto su requisiti anagrafici e di stato momentaneo di inattività.

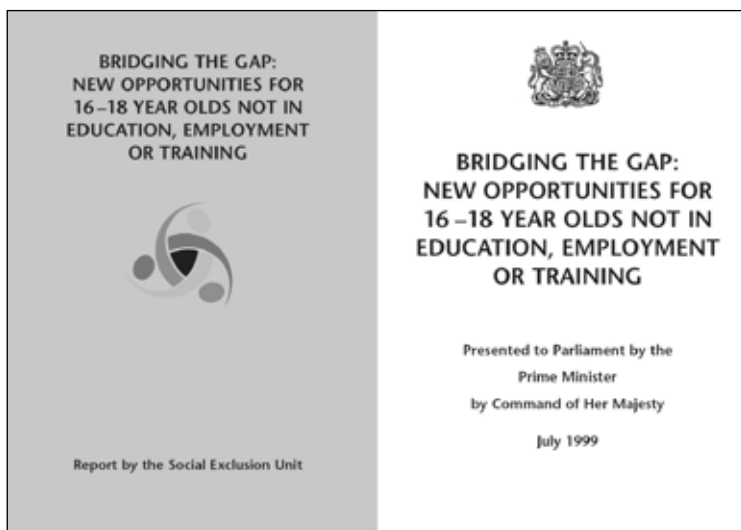
Quindi, il punto di approdo della riflessione è che esiste un'evidente dissociazione tra realtà concettuale e realtà statistica a proposito di Neet. La definizione concettuale ha finito per essere applicata a gruppi di soggetti molto più vasti e differenziati rispetto a quelli per cui è stata coniata e questo non è accaduto senza conseguenze o senza costi. In particolare, ha portato almeno due risultati molto negativi. Da un lato, si è sparso uno stereotipo negativo su tantissimi giovani, in questo modo peggiorando la considerazione degli stessi da parte di altri e anche la considerazione di se stessi per coloro che si sono visti applicare una pesante etichetta di disimpegnati, disinteressati, emarginati, con riflessi deprimenti anche sulla loro motivazione ad attivarsi: quando si fa parte di un gruppo di «senza speranza» si finisce davvero per perdere la speranza, o si entra comunque in una situazione di dubbio sul proprio valore. La seconda e forse ancora più concreta conseguenza negativa riguarda le politiche. Con le politiche sulla disoccupazione giovanile orientate da quella visione dei Neet si è finiti paradossalmente per smarrire la focalizzazione proprio sui soggetti più vicini alla definizione concettuale di Neet, che hanno rischiato e rischiano ancora di essere emarginati anche dalle politiche esplicitamente mirate a diminuire il tasso di Neet. Il caso della Garanzia Giovani non credo sia riuscito a sfuggire a questo rischio, perché questi soggetti nella pratica hanno finito spesso per essere spiazzati da altri nell'accesso ai benefici offerti dal programma: di quelle politiche hanno beneficiato di più altri giovani con caratteristiche più attrattive per la domanda di lavoro, che erano già più qualificati per il lavoro, che hanno lasciato indietro quelli che, per definizione data la condizione in cui si trovano, spesso non sono nemmeno iscritti ai servizi per il lavoro e probabilmente nemmeno sanno che i servizi del lavoro sono la porta di accesso fondamentale a quei servizi. Questo è peraltro un dato in linea con un altro dei risultati di quell'indagine Eurofound del 2016 di cui si è detto: oltre a fare la classificazione dei Neet in diversi gruppi, i ricercatori hanno indagato anche su cosa davvero facessero questi sottogruppi

nei confronti del mercato del lavoro, e quelli che sono risultati decisamente meno in contatto con i PES (cioè i servizi pubblici per l'impiego) sono risultati essere proprio quelli più vicini alla definizione concettuale di Neet.

Dunque, che fare di fronte ad un'impasse evidente fra dichiarazioni di gravità e di urgenza attribuite alla problematica dei Neet e un apparato concettuale, statistico e di politica del lavoro inadeguato a fronteggiarla in modo coerente ed efficace?

Noi abbiamo fatto una proposta: provare a tornare alle origini vere dei Neet – che non sono quelle dello studio del 2012 della Fondazione Europea di Dublino, ma sono molto precedenti e per molti versi differenti, così come tornare a considerare altre esperienze svolte in passato anche da noi, come ad esempio quella dei Laboratori pre-professionalizzanti sperimentati a Torino negli anni '90, e poi quasi dimenticate, nella convinzione che possano ancora dirci qualcosa di più interessante di quello che è emerso negli anni più recenti sullo stesso argomento. Nel richiamare alla memoria le motivazioni originarie e le finalità operative che hanno portato a coniare il termine Neet, pensiamo possa essere utile chiederci a chi corrisponda oggi meglio e più da vicino la definizione originaria di Neet. Per poi vedere come fare a raggiungere proprio loro con interventi efficaci, innovativi ed aggiornati quanto si vuole, ma capaci di recuperare le valenze positive degli esperimenti che hanno mostrato di funzionare in passato.

Il vero atto di nascita dei Neet



Il vero atto di nascita dei Neet, dunque, non è lo studio della Fondazione Europea del 2012, come spesso si mostra di credere, ma è un rapporto presentato nel Regno Unito dal primo ministro Tony Blair nel luglio del 1999 al Parlamento britannico che si intitolava *Bridging the Gap*: un documento allora abbastanza conosciuto, anche se poi ha perso notorietà. Parlava già fin dal sottotitolo di «nuove opportunità per i giovani fra i 16 e i 18 anni non in istruzione, non in impiego, non in formazione» (da qui l'acronimo dei Neet: *Neither in employment, nor in education or training*). Questo rapporto è stato presentato dal primo ministro sulla base di un mandato che chiedeva di lavorare per verificare quanti fossero i ragazzi e le ragazze di 16/18 anni non più impegnati in corsi di istruzione, ma neppure nel lavoro o in attività di formazione, analizzare perché fossero fuori da queste tre condizioni e produrre delle proposte per ridurne il numero in modo significativo. Il punto di partenza interessante era una constatazione: fino a poche decadi prima, solo una minoranza di adolescenti proseguiva gli studi dopo i 16/18 anni, mentre la maggioranza che non lo faceva trovava altri modi di inserimento nel mondo del lavoro e sociale; percorsi diversi che portavano comunque verso la formazione di persone adulte, non percorsi che portavano fuori strada. Infatti, nella maggior parte dei casi portavano verso un'occupazione e poi un'onestà carriera personale e professionale, che favoriva un normale inserimento sociale. Da un certo punto in poi, però, questi canali di inserimento alternativi a quello dell'istruzione e della formazione ulteriore si sono inariditi, nel senso che sono diventati meno numerosi, meno qualificanti e più soggetti a competizione da parte di chi avesse titoli di qualificazione diversi e superiori. Per cui quelli che non proseguivano gli studi e l'istruzione media superiore – che ancora all'inizio degli anni Ottanta, anche da noi in Piemonte, erano la maggioranza degli adolescenti fra i 14 e 18 anni – si sono trovati spiazzati: fuori dalla formazione scolastica e professionale e senza più occasioni di inserimento lavorativo qualificanti. A questo punto, siccome la prosecuzione degli studi, della formazione o comunque dell'apprendimento è diventata una necessità per stare nel gioco della società e del lavoro, bisogna trovare altri modi perché tutti riescano a stare al passo. Prendendo atto che una parte di coloro che non proseguono gli studi non si trova a proprio agio e non riesce a trarre beneficio dai canali tradizionali formali che presiedono alla scolarizzazione, gli autori dello studio britannico si pongono il problema di trovare soluzioni diverse, su cui qui non entrerò nel merito in dettaglio, se non per dire che le proposte avanzate avevano già allora un carattere molto comprensivo. L'obiettivo dichiarato era quello di far proseguire più a lungo la formazione e la qualificazione, ma si tendeva ad operare su più piani: non solo incentivi all'occupazione e incentivi all'assunzione e al lavoro, ma anche servizi di accompagnamento molto personalizzati (*personal advisors*) che

aiutassero i molti teenagers in difficoltà, per origine sociale ed etnica e per caratteristiche personali loro proprie, a passare attraverso i problemi che tendevano a fermarli dal trarre il massimo dal *learning*: non dall'istruzione o dalla formazione in particolare ma dall'apprendimento in generale. Per fare questo, si prevedeva una batteria di interventi non solo lavoristici ma anche facendo riferimento a uno strumento specifico, una *youth card* per i sedicenni che consentisse loro un accesso facilitato a *leisure*: ovvero attività del tempo libero, sport, trasporti... Lo slogan era «*Nuovi diritti uniti con nuove responsabilità*»: un'idea che mirava a un recupero complessivo di questi soggetti e di questi percorsi in direzione di un inserimento sociale di cui quello lavorativo era ritenuto indubbiamente una parte rilevante ma non necessariamente esclusiva. I Neet delle origini, dunque, erano adolescenti ben più giovani di quelli oggi inseriti nella grande categoria statistica chiamata con lo stesso nome, avevano connotati sociali e culturali più omogenei e per così dire schiacciati sui livelli inferiori della scala sociale, e gli interventi loro rivolti miravano soprattutto a prevenire il loro avvitamento in spirali di esclusione, con una pluralità di mezzi che mirava ad agire su tutte le sfere della loro esistenza, pur incardinandosi sulle dimensioni fondamentali della formazione e del lavoro.

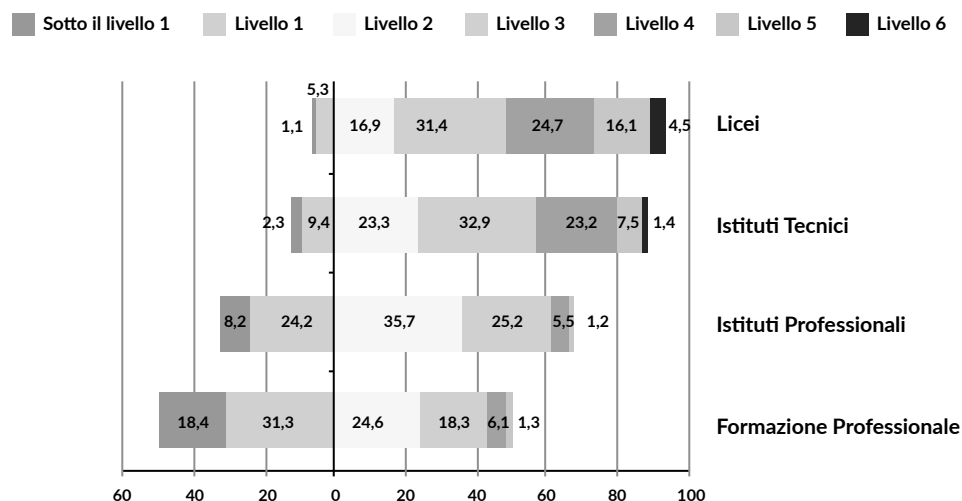
Recuperato questo riferimento storico e cercando di comprenderne a fondo il senso e il possibile insegnamento, ci siamo posti la domanda: chi sono oggi gli adolescenti più prossimi ai Neet delle origini che possiamo avere sotto gli occhi ed assumere come riferimento prioritario per le politiche rivolte a fronteggiare la sindrome Neet? O meglio ancora, quali sono gli adolescenti che in età molto giovane presentano le maggiori probabilità di incorrere nei percorsi che portano a diventare un Neet?

Per esemplificare, e per trovare un riferimento concreto, abbiamo provato a guardare alle ragazze e ai ragazzi di quindici anni che vengono esaminati dall'indagine PISA (Programme for International Student Assessment) dell'OCSE: uno studio internazionale che periodicamente ci informa sui livelli di competenze funzionali dei quindicenni scolarizzati in alcuni ambiti fondamentali (la matematica, la lettura, le scienze). Ci siamo detti: se prendiamo i ragazzi piemontesi che risultano all'indagine OCSE PISA come *low performers* – cioè che ottengono punteggi alle prove PISA che stanno sotto il livello minimo di competenze ritenute indispensabili per poter aspirare a un inserimento lavorativo, scolastico o professionale dignitoso – e studiamo la loro distribuzione per indirizzo di studi, non potremmo già così ricavare un profilo abbastanza concreto, prossimo, realistico degli adolescenti a maggior rischio di diventare dei Neet? Vediamo intanto quanti sono questi *low performers* in Piemonte. Prendendo l'ambito delle compe-

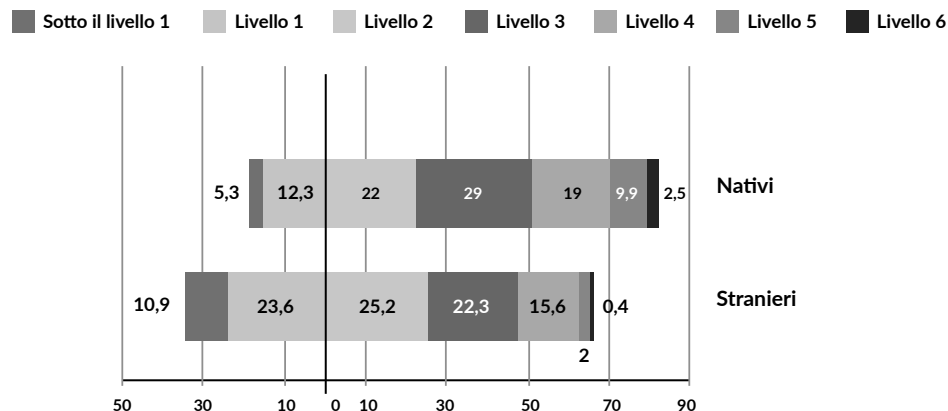
tenze matematiche, per esempio, emerge che circa un 20% di quindicenni risulta avere competenze più basse di quelle ritenute indispensabili per poter essere inseriti nella formazione, nel lavoro e nella nostra società. Un quindicenne su cinque, dunque, affronta la fase dell'adolescenza con un grave handicap in termini di competenze cognitive e pratiche (PISA, infatti, misura la capacità di fare un uso attivo delle conoscenze).

Studenti quindicenni piemontesi per punteggio ai test di OCSE-PISA: indirizzi di studio e cittadinanza

Indagine OCSE-PISA 2012: distribuzione degli studenti piemontesi
sulla scala di competenza in Matematica per indirizzo di scuola



Distribuzione per competenze in Matematica in Piemonte di studenti nativi e stranieri

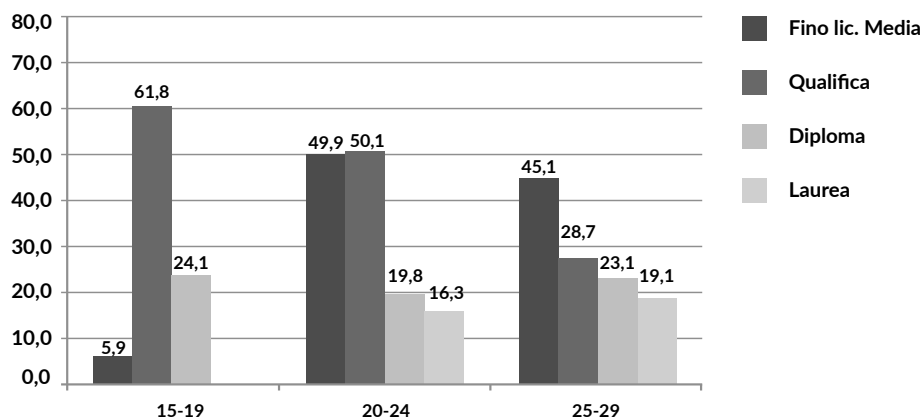


Distinguendo i diversi indirizzi di studio, si notano differenze molto consistenti: nella formazione professionale circa la metà dei ragazzi e delle ragazze presenta livelli troppo bassi di competenza, mentre nella istruzione professionale più di un terzo. Questo non vuol dire, naturalmente, che siano la formazione e l'istruzione professionale a generare le basse competenze; sono semplicemente questi i corsi di studio che vengono incaricati di occuparsi di coloro che a 15 anni hanno già subito una forte penalizzazione in termini di competenze. Se facciamo, poi, un confronto tra studenti nativi e stranieri si nota che la quota dei meno competenti fra questi ultimi è pari a oltre un terzo del totale, a fronte del 18% degli autoctoni.

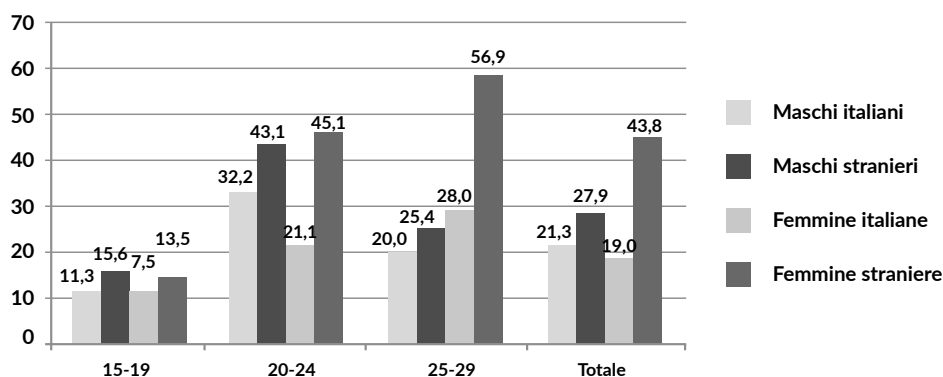
Se si tengono a mente questi dati riferiti ai quindicenni piemontesi testati dall'indagine PISA dell'OCSE e li si confronta con le informazioni sulla composizione dei Neet statistici di 20-24 anni che l'indagine sulle forze del lavoro dell'ISTAT ci induce ad attribuire al Piemonte, vediamo che la composizione dei due aggregati presenta una corrispondenza molto evidente. Fra i ragazzi piemontesi con età fra i 20 e i 24 anni, quelli in possesso di un titolo di studio non superiore alla licenza media o corrispondente ad una qualifica professionale risultano classificati come Neet nel 50% dei casi, rispetto a quote che sono sotto il 20% per i diplomati e sotto il 16% per i laureati. La Provincia di Torino ci fornisce dati ancor più esasperati. Nel 2014, anno in cui abbiamo svolto uno studio ad hoc, sarebbero stati in condizione di Neet il 53% dei giovani titolari della sola licenza media, e addirittura il 60% dei qualificati. E se si tiene conto delle differenze per cittadinanza, si ricava un'ulteriore conferma: i Neet fra 20 e i 24 anni sarebbero il 43% fra i maschi stranieri, rispetto al 32% dei maschi italiani, mentre fra le ragazze straniere sarebbero il 45%, rispetto al 21% delle italiane.

Quota di Neet secondo dati ISTAT per età, scolarità e cittadinanza

Piemonte: incidenza % dei Neet sulla popolazione complessiva per titolo di studio e classi di età, 2014



Piemonte: incidenza % dei Neet per cittadinanza, sesso e classi di età, 2014



Sembra dunque trovare riscontri piuttosto convergenti l'ipotesi che guardando ai livelli di competenze degli adolescenti di quindici anni, e tenendo conto della loro distribuzione per indirizzo di studi e per cittadinanza italiana o straniera, si possano individuare dei riferimenti affidabili per individuare gruppi di adolescenti con probabilità molto maggiori della media di intraprendere percorsi che portano, da cinque a dieci anni dopo, ad una delle condizioni che le statistiche definiscono come Neet.

Ecco, dunque, dove si può volgere lo sguardo per individuare i nostri attuali o futuri probabili Neet, in età e condizioni che corrispondono più da vicino alla definizione originaria del termine. Ed ecco alcuni degli obiettivi che potrebbero essere esplicitamente assunti per rivolgersi a questa popolazione con interventi che abbiano qualche speranza di efficacia, in chiave preventiva prima ancora che curativa, rispetto alla caduta nella sindrome dei Neet.

A solo titolo esemplificativo, si può pensare di:

1. offrire specifiche opportunità di inserimento lavorativo-formativo proprio ai ragazzi provenienti dai percorsi di istruzione e della formazione professionale, più colpiti dalla crisi dell'occupazione e più a rischio di spiazzamento da parte di giovani più scolarizzati nella fruizione delle opportunità offerte dai programmi a sostegno dell'occupazione giovanile;
2. operare deliberatamente per colmare quelle lacune nelle competenze fondamentali che sono in parte cognitive e in parte sociali con percorsi integrati di istruzione, di formazione e di lavoro che mirino a prevenire la condizione di Neet;
3. riuscire ad agire in tempi più precoci perché la fonte che alimenta quel flusso di quindicenni con competenze troppo basse si inaridisca, dato che altrimenti continueranno ad arrivarne troppi dai cicli di studio precedenti e dalle età inferiori ai quindici anni.

Intanto, nell'immediato le proposte dovrebbero concentrarsi sui primi due punti, ovvero come sostenere percorsi specifici verso l'inserimento sociale e lavorativo degli adolescenti o dei giovanissimi con titoli di qualificazione o diplomi professionali e tecnici, che vengono collocati – molto più spesso degli altri – nella categoria dei Neet dalle indagini statistiche e che anche le analisi sul mercato di lavoro degli anni della crisi hanno dimostrato aver subito un netto peggioramento relativo della loro condizione, anche rispetto agli altri giovani. La crisi, infatti, ha avuto un effetto molto pesante su tutti i giovani, ma anche dentro la categoria dei giovani sono emerse delle differenze molto rilevanti: a qualcuno è andata relativamente molto peggio e sono proprio i soggetti a più basso livello d'istruzione e formazione, in particolare se di origine straniera. Questi sono i soggetti che ci sembra presentino, almeno in termini di rischio, le caratteristiche di maggior prossimità alla definizione concettuale di Neet che abbiamo visto inizialmente: la *joblessness*, lo scoraggiamento e il disimpegno, che possono forse ancora essere prevenuti ove si intervenga con efficacia e focalizzazione adeguata, concentrando su di essi una quota maggiore di impegni e di risorse.

2.3 Giovani, trasformazioni culturali, partecipazione e lavoro

A cura di Daniele Marini

Il cambiamento di paradigma

Prima di approfondire il tema dei giovani, il lavoro e la partecipazione, è utile stressare un concetto: siamo di fronte a – e stiamo vivendo – cambiamenti di carattere strutturale, mutamenti di paradigma vero e proprio, per cui abbiamo bisogno di aggiornare le nostre categorie interpretative. Se non rivisitiamo – a fronte delle trasformazioni – i nostri criteri concettuali, culturali, categoriali faticheremo a comprendere i fenomeni in quanto utilizziamo strumenti che appartengono a un'altra epoca. E questi ci precludono la possibilità di interpretare correttamente le nuove realtà.

Fra le molte trasformazioni in corso, seppure in forma sintetica, soffermeremo la nostra attenzione su quelle principali. Le prime sono di carattere strutturale.

1. Gli scenari competitivi. Il PIL nel 2000 era in crescita mediamente del 5% circa e aveva le sue aree più forti nel Nord del globo, mentre per il 2019 le previsioni internazionali segnalano una crescita più contenuta (circa il 3,8%) e uno spostamento della localizzazione dello sviluppo, ora collocata nel Far East asiatico (Cina, India) e sotto l'Equatore (il continente africano). Questo porta a un'indicazione di fondo: se non mutiamo il nostro sistema di sviluppo, il rischio concreto è di scivolare progressivamente e non seguire il passo dello sviluppo e delle innovazioni. E non fra molti anni. Ciò avviene perché le nuove economie che si affacciano allo sviluppo si muovono con le nuove tecnologie, quindi il tasso di crescita è incommensurabilmente più elevato rispetto a quello che abbiamo conosciuto noi e con velocità diverse.
2. La Quarta rivoluzione (industriale) o *Industry 4.0*. È ormai un tema molto noto e discusso in diversi ambiti. *Industry 4.0* in realtà è un termine equivoco perché non si tratta di una vera e propria Rivoluzione industriale, ma di una Rivoluzione che interessa tutta la società. A titolo di esempio, i cosiddetti *driver tecnologici* ascrivibili a *Industry 4.0* in realtà non investono esclusivamente il settore industriale, ma li stiamo già sperimentando nella nostra vita quotidiana, nei diversi servizi: basti pensare a Booking, AirBnB, le piattaforme tecnologiche che distruggono o mettono in crisi settori economici e ne fanno avanzare altri. È dunque la società che diventa 4.0: come le macchine che guidano da sole, noi che con i cellulari comunichiamo i dati sanitari (quante scale faccio, quanti chili ho perso ecc.). Viviamo già in un mondo interconnesso, la digitalizzazione delle informazioni, dove cambia la società e con essa i nostri schemi cognitivi, e non solo l'industria.

3. Le innovazioni tecnologiche. Qui si aprirebbe un versante troppo grande da approfondire in questa sede, ma basti considerare che l'uomo ha sempre vissuto con le innovazioni tecnologiche. Da quando abbiamo scoperto il fuoco in poi, abbiamo avuto innovazioni tecnologiche, ma quelle a cui ci riferiamo oggi hanno un elemento caratterizzante che segna una totale discontinuità con tutte le precedenti scoperte. I nostri nonni, nati all'inizio del Novecento, non vivevano diversamente dai loro avi. Non avevano in casa né l'acqua né l'elettricità, il bagno era in cortile, per illuminare le case usavano le candele. La lampadina (inventata alla fine dell'Ottocento da Edison) arriverà nelle nostre case in modo diffuso solo nel secondo dopoguerra. Ora, invece, nell'epoca degli smartphone si possono inventare app (applicazioni) che diventano mondiali nel momento stesso in cui vengono messe in rete. Le odierne innovazioni tecnologiche hanno alcune caratteristiche peculiari: la velocità di diffusione e la pervasività (in quanto non investono solo il luogo di lavoro, ma tutta la nostra vita). Cambia dunque non solo il nostro modo di vivere, ma il nostro modo di rappresentare la realtà, perché tempo e velocità segnano il nostro vivere. Quando ho iniziato a lavorare, durante il tragitto in auto ascoltavo tranquillamente musica e se qualcuno avesse avuto necessità di parlarmi al telefono avrebbe dovuto attendere che arrivassi in ufficio. Oggi, se cerchiamo qualcuno al cellulare e non ci risponde ci irritiamo o ci sale un po' di ansia. Queste nuove tecnologie mutano le nostre rappresentazioni.

L'esempio è utile per mettere in luce come stiano cambiando i nostri schemi culturali, portandoci dunque all'altro aspetto delle trasformazioni: quelle di carattere culturale che attengono ai nostri schemi cognitivi.

1. Le categorie analitiche. Quelle che utilizziamo per interpretare la realtà purtroppo sono invecchiate e non sono più aderenti alle trasformazioni sociali. Qualche esempio per comprendere meglio l'argomento. Il primo è la categoria «industria». Se una persona entra in un'industria troverà più le caratteristiche classiche di una «fabbrica», o più «terziario» oppure un mix di queste? Non sarebbe più utile chiamarle *Fabbrigitali*, cioè industria e terziario che uniti insieme danno vita a un'altra entità? Così facendo verranno rappresentate in modo diverso. Anche all'interno delle imprese artigiane sono entrate molte tecnologie... il mestiere che fanno i lavoratori di quell'impresa è un lavoro manuale o intellettuale? Ad esempio, il tecnico che viene a casa e fa la manutenzione alla caldaia utilizza sì le mani, ma con strumenti elettronici. Quindi fa un lavoro manuale o intellettuale? Il bancario che preme i tasti del computer fa un lavoro manuale o intellettuale? Quando ci riferiamo

alle imprese, che oggi funzionano sempre più in termini di filiera integrata, in realtà le consideriamo come imprese isolate, come singole unità, mentre in realtà sviluppano relazioni intense all'interno della filiera. Ognuna delle medie imprese (fra i 50 e i 250 dipendenti), oggi note perché offrono performance economiche rilevanti, mediamente ha relazioni economiche, produttive e commerciali con 270 fornitori. Non si sta dunque parlando di «media impresa» ma di «grande impresa» perché insiste in una rete di relazione molto intensa, rendendo dunque necessario rivalutare l'ottica con cui guardiamo le imprese: dobbiamo guardare alle filiere e alle reti di impresa.

2. Processi crescenti di individualizzazione. Le nuove tecnologie di cui oggi disponiamo hanno frammentato i quadri cognitivi generali, i valori di riferimento, che non sono più stabili, ma in continuo movimento. Così generano un senso di spaesamento e fanno sentire le persone sole di fronte al mondo. Inoltre, questi strumenti tecnologici disintermediano le nostre relazioni. Perché devo partecipare a un'associazione se posso mandare un tweet direttamente al Papa? Perché devo partecipare alla politica se posso farlo direttamente da casa di fronte a un computer? Siamo in una fase in cui le realtà intermedie, cioè quelle della rappresentanza variamente intese, vengono disintermediate. È opportuno domandarsi, a questo proposito, se ciò costituisca solo un problema dei singoli o, invece, non interpellii i mondi intermedi che devono ripensare il loro ruolo di rappresentanza.
3. La «persona al centro», i soggetti. Lo sottolineano anche la produzione e il commercio, perché in misura crescente i prodotti e i servizi diventano *tailor made*, cioè ritagliati sulla persona. C'è una centralità della persona che riguarda, però, anche i soggetti perché oggi noi – più le giovani generazioni che quelle adulte – siamo attraversati da questa tensione alla soggettività, cioè a mettere al centro il soggetto, la propria gratificazione, i propri percorsi, che non significano immediatamente individualismo o egoismo, ma l'attenzione a mettere al centro la dimensione soggettiva.

Le mappe valoriali delle giovani generazioni

Come abbiamo potuto osservare, il paesaggio economico e sociale attorno a noi muta repentinamente. Fatichiamo a comprendere quanto accade perché i nostri punti di riferimento tradizionali non sono più d'aiuto. Senza una mappa aggiornata delle trasformazioni culturali, e non solo di quelle economiche, non possiamo costruire il futuro. Come un viaggiatore che usa una carta geografica non aggiornata, fatichiamo a orientarci, a trovare le strade. Di qui, il senso di spaesamento e di scoraggiamento che spesso ci coglie. Ormai possiamo deli-

neare la nuova mappa dello sviluppo economico, benché – paralizzati dall’indecisionismo – faticiamo a scriverla. Tuttavia, una nuova mappa economica è un fattore necessario, ma non sufficiente a costruire il nostro futuro. Manca qualcosa’altro, di cui accusiamo un grave ritardo: la riflessione sui cambiamenti culturali intervenuti nella società, negli orientamenti e nelle aspettative della popolazione. Manca una mappa dei nuovi riferimenti di valore che costituiscono il vero motore del cambiamento possibile e atteso. Mentre un pezzo di classe dirigente del Paese pare non rendersi conto di quanto accade al di fuori delle proprie mura, la società sperimenta per conto proprio – bene o male – nuovi ordini di valori, nuovi percorsi. Costruendo nuove mappe valoriali in modo autonomo. Cosicché, emerge un’immagine della società distorta, dove sfuggono le premesse di tutte le politiche possibili: la condivisione di un’idea, di un insieme di valori attorno ai quali edificare la comunità nazionale.

Un esempio del ritardo di questa riflessione sulle trasformazioni culturali è evidenziato da alcune ricerche realizzate da Community Media Research⁹ grazie alle quali delineiamo una mappa politico-valoriale per comprendere le aspettative sul Paese che si vorrebbe, soprattutto guardando alle giovani generazioni.

Il quadro che emerge ben rappresenta la complessità e, per certi versi, alcuni paradossi. Manifestiamo un’idealità del futuro del Paese che affonda le radici nella nostra tradizione e con un buon grado di condivisione. Ma pare mancarci un collante istituzionale in grado di contenerla, dove le culture politiche e valoriali paiono deboli e scarsamente in grado di riconnetterle in un disegno unitario. Così, per un verso, vorremmo un’Italia con un’atmosfera sociale accogliente e aperta, con un’identità locale e internazionale allo stesso tempo, che trova nelle comunità territoriali la sua radice. D’altro verso, la crisi sembra avere intaccato più i comportamenti quotidiani (calo dei consumi) che il sistema dei valori cui essi s’ispirano. Sono presenti orientamenti ancorati all’individualismo e al consumismo, una sorta di narcisismo strisciante, piuttosto che quelli ispirati alla sobrietà e alla meritocrazia. È vivo un atteggiamento de-istituzionalizzato nei confronti della politica, dove si auspica la presenza di uno stato meno invasivo e una partecipazione politica meno mediata dai partiti. Nello stesso tempo, però, si palesa l’idea di una politica lungimirante incardinata in una visione europeista del nostro Paese.

⁹ Si vedano in particolare le diverse rilevazioni sulla popolazione realizzate con lo strumento dell’Indagine LaST: www.communitymediaresearch.it.

Un breve sondaggio non può dar certo conto delle profonde trasformazioni culturali che attraversano il nostro Paese. Ciò non di meno, racconta della necessità di aggiornare le nostre mappe culturali per leggere più correttamente la società. Soprattutto, per dare un orizzonte ideale comune e più condiviso al nostro futuro.

Agli interpellati fra la popolazione italiana (di età superiore ai 18 anni) è stato chiesto di esprimere una preferenza (con un voto da 1 a 10) nei confronti di una lista di valori. Concentreremo l'attenzione sulle generazioni più giovani (fra i 18 e i 24 anni) che hanno assegnato un voto superiore a 9, quale indicatore di attribuzione prioritaria. La lista proposta è riconducibile a due aree tematiche prevalenti. La prima è definita di «atmosfera sociale» e rinvia al clima sociale che si vorrebbe, al tipo di società in cui si auspicherebbe vivere. La seconda richiama gli orientamenti culturali e politici. Ne scaturisce una mappa inedita. Non è l'Italia che siamo oggi, ma quella che vorremmo essere. Ed è, forse, l'Italia che non t'aspetti.

L'atmosfera sociale. Il primo gruppo di fattori delinea l'aspettativa di poter vivere in un Paese aperto e dinamico. Innovatore (75,6%), internazionale (63,6%), tollerante (62,6%) e intraprendente (59,7%) costituiscono i quattro caratteri prevalenti che le giovani generazioni mettono in luce più della media della popolazione. Certamente, anche la dimensione *green* (68,5%), il rispetto per l'ambiente, e il vivere in una società sicura (57,7%) sono aspetti evidenziati dai giovani, ma paiono oramai questioni trasversali alla popolazione. Lo scarto dei valori assegnati dalle giovani generazioni, rispetto alla media della popolazione, parrebbe indicare, quindi, un desiderio di dinamismo sociale, di potere vivere in un Paese aperto e disponibile all'innovazione, al cambiamento.

Oltre a questi fattori, i giovani mettono in luce un secondo gruppo di caratteri apparentemente paradossali fra loro. Si vorrebbe un'Italia multietnica (43,1%), ma nel contempo il livello di solidarietà appare leggermente meno importante (47,7%) rispetto ai più adulti. Dunque, una società dove la propensione all'apertura e alla contaminazione con altri contesti e popolazioni è più elevata, ma dove la dimensione solidaristica appare leggermente più flebile.

Il terzo gruppo di fattori rinvia a un'idea dell'Italia sempre meno chiusa nelle sue identità locali (23,0%) e, invece, ben più metropolitana (21,5%). Ciò non significa che l'Italia delle piccole e medie comunità locali, in virtù della qualità della vita e delle relazioni sociali corte, non sia più considerata importante. Ciò non di meno, l'orientamento a un'apertura (tipica delle realtà metropolitane) alla diversità attrae particolarmente le giovani generazioni.

L'Italia del futuro che lei vorrebbe si realizzasse. La desidererebbe...
(voto da 1 a 10, dove 1 = per nulla; 10 = moltissimo; %)

Atmosfera sociale		Voto >9	
		18-24 anni	Totale popolazione (>18 anni)
Moltissimo importante	Innovatrice	75,6	68,9
	Rispettosa dell'ambiente	68,5	71,0
	Internazionale	63,6	58,8
	Tollerante	62,6	50,6
	Intraprendente	59,7	53,8
	Sicura	57,7	58,2
Molto importante	Solidale	47,7	54,2
	Multietnica	43,1	28,6
Poco importante	Con più identità locale	23,0	28,5
	Metropolitana	21,5	14,9

(Fonte: Community Media Research, 2013 [n. casi: 1.488])

Oltre la graduatoria dei valori, attraverso una tecnica statistica (*factor analysis*), è possibile individuare quali fra questi si raggruppano con maggiore intensità, così da definire un orizzonte comune: una mappa dei significati. Ne sono così scaturiti tre gruppi.

Le mappe culturali: l'atmosfera sociale dell'Italia del futuro

Gruppi di valori	Accoglienti (solidale, internazionale, tollerante, multietnica)	Comunità dinamiche (solidale, rispettosa dell'ambiente, intraprendente, sicura, innovatrice)	Glocali (più identità locale, metropolitana)
Caratteristiche sociali prevalenti	<ul style="list-style-type: none"> • <24enni • Donne • Sinistra/ • Centro-sinistra/ Centro 	<ul style="list-style-type: none"> • 45-54enni • Centro • e non collocati • Mezzogiorno 	<ul style="list-style-type: none"> • <34enni • Donne • Centro-destra • Imprenditori

(Fonte: Community Media Research, 2013 (n. casi: 1.488);
Factor analysis, metodo Varimax, varianza 60,6% del campione)

Il primo è definibile come la mappa dei valori della «accoglienza». Sono quanti vorrebbero un Paese solidale, internazionale, tollerante e multietnico. Gli interpellati che sostengono maggiormente questa visione sono i più giovani (under 24 anni), la componente femminile, quanti si collocano a sinistra, a centro-sinistra e al centro, chi risiede nel Centro Italia.

Il secondo gruppo è delimitabile attorno all'idea di un'Italia delle «comunità dinamiche»: in questo caso, gli intervistati definiscono il Paese del futuro come rispettoso dell'ambiente, intraprendente e innovatore, solidale, ma sicuro. L'immagine di un'Italia metropolitana e multietnica sembra collocarsi agli antipodi. Quest'orizzonte di valori è sostenuto, soprattutto dai 50enni, da chi si colloca al centro dello schieramento politico e da quanti non si schierano, da chi abita nel Mezzogiorno.

Infine, il terzo rinvia a un paradosso: quanti auspicherebbero un'Italia dove vi è un maggiore senso dell'identità locale e, nel contempo, una dimensione metropolitana. I cosiddetti «glocali» ovvero chi contempera l'identità locale e globale. Sostengono quest'impostazione soprattutto le generazioni più giovani (under 34enni), la componente femminile, chi si colloca a centro-destra dello schieramento politico, gli imprenditori.

Dunque, un'Italia con un'atmosfera sociale «accogliente», costituita da «comunità dinamiche» e «glocale» rappresenta le diverse anime che identificano gli orientamenti degli italiani.

L'Italia del futuro che lei vorrebbe si realizzasse. La desidererebbe...
(voto da 1 a 10, dove 1 = per nulla; 10 = moltissimo; %)

Orientamento politico-culturale		Voto >9	
		18-24 anni	Totale popolazione (>18 anni)
Moltissimo importante	Meritocratica	73,2	76,0
	Politicamente lungimirante	63,2	63,3
	Con meno partiti e più partecipazione civile	59,8	50,0
Molto importante	Riformista	46,9	50,9
	Europeista	37,8	43,2
Poco importante	Sobria	28,9	40,3
	Con più società e meno stato	26,9	36,1
	Moderata	21,2	21,4
Per nulla importante	Federalista	9,9	17,3
	Cattolica	3,1	19,2
	Consumista	-	3,7
	Conservatrice	0,8	3,0
	Individualista	0,8	1,9

(Fonte: Community Media Research, 2013 [n. casi: 1.488])

Gli orientamenti politico-culturali. Meritocratica (73,2%) e politicamente lungimirante (63,2%). Soprattutto, con meno partiti e maggiore partecipazione civile (59,8%): è il volto nuovo dell'Italia del futuro, le caratteristiche salienti per guardare il profilo del Paese del domani. In particolare, il desiderio di partecipazione attiva è il tratto che più connota le giovani generazioni, rispetto alla media della popolazione.

Perché, a ben vedere, tutte le dimensioni di carattere politico culturale appaiono essere più sfumate. Come se agli occhi dei giovani apparissero più distanti, più distaccate. Lontane dai loro linguaggi e dai loro codici. Importanti, ma non più di tanto. Potrebbe essere diversamente dopo le vicissitudini di questi ultimi decenni? Non a caso la dimensione meritocratica è maggiormente sottolineata dai 30enni (83,5%).

Una politica lungimirante in grado di affrontare i problemi è condivisa trasversalmente fra gli intervistati. A questi aspetti seguono più distaccate altre

dimensioni che denunciano una divaricazione nell'opinione degli interpellati (riformista, meno partiti e più società), oppure un'opzione minoritaria (europeista, sobria, più società e meno stato, moderata). Colpisce, tuttavia, lo scarso grado di consenso relativo ad alcune caratteristiche più tipiche del dibattito pubblico dell'Italia degli anni recenti e della tradizione identitaria. Un futuro del Paese caratterizzato dal federalismo (9,9%) e ancor meno dall'identità cattolica è auspicato fortemente solo dal 3,1% dei giovani. Ancor meno si vorrebbe un'Italia conservatrice (0,8%) e individualista (0,8%); e nessuno la vorrebbe consumista.

Le mappe culturali: gli orientamenti politico-culturali dell'Italia del futuro

Gruppi di valori	Ego-consumeristi (moderata, cattolica, consumista, individualista, conservatrice)	De-istituzionalizzati (più società e meno stato, meno partiti e più partecipazione civile)	Sobri (moderata, meritocratica, sobria)	Neo-istituzionali (politicamente lungimirante, europeista)
Caratter. sociali prevalenti	<ul style="list-style-type: none"> • >50enni • Uomini • Centro/centro-destra/destra 	<ul style="list-style-type: none"> • >65enni • Non collocati e Centro/centro-destra/destra • Lav. flessibili e precari • Nord Ovest 	<ul style="list-style-type: none"> • Centro e non collocati • Occupati e inattivi • Mezzogiorno 	<ul style="list-style-type: none"> • <34enni • Donne • Centro-sinistra/sinistra e non collocati • Imprenditori • Nord Est

(Fonte: Community Media Research, 2013 [n. casi: 1.488];
Factor analysis, metodo Varimax, varianza 56,7% del campione)

Come in precedenza, si è cercato di catturare attraverso un'analisi statistica (*factor analysis*) le dimensioni maggiormente accomunanti. Sono scaturiti 4 gruppi prevalenti. Nonostante si collochino al fondo della classifica, un primo orientamento culturale è costituito dagli «ego-consumeristi» ovvero da quanti sottolineano l'aspetto conservatore, individualista, consumista, ma anche cattolico e moderato, in contrapposizione alla dimensione di un'Italia riformista, europeista, sobria. Sono soprattutto le generazioni più adulte (ultra 50enni e, soprattutto, ultra 65enni), la componente maschile, chi si colloca dal centro fino a destra dello schieramento politico. Si tratta, quindi, di un nucleo culturale consolidato, che evidenzia salde radici. Il secondo gruppo è rappresentato da quanti vorrebbero un'Italia «de-istituzionalizzata», dove lo stato lasci spazio alla

società, dove la partecipazione civile assume un ruolo più importante rispetto ai partiti. Gli ultra 65enni, quanti non si collocano nel tradizionale schieramento politico o esprimono una cultura di centro-destra, i lavoratori precari e flessibili, chi abita a Nord Ovest, sostengono con maggiore vigore una prospettiva fluida della società italiana.

Il terzo gruppo è identificabile attorno all'idea di «sobrietà». Questi interpellati guardano a un'Italia dove il valore della moderazione, della meritocrazia e della sobrietà costituiscono un elemento fondativo. Tale orientamento è fatto proprio, in particolare, da chi si colloca al centro dello schieramento politico e da quanti non si collocano, dagli occupati e dagli inattivi, da chi abita nel Mezzogiorno. Il quarto gruppo è rappresentato dai «neo-istituzionali», da chi guarda al futuro dell'Italia in una chiave europeista e, soprattutto, con un ceto politico lungimirante. Sono soprattutto i più giovani (under 34enni), chi si colloca al centro-sinistra, a sinistra e fra chi non si colloca nello schieramento politico, gli imprenditori e quanti abitano a Nord Est dell'Italia, a guardare con maggiore favore a questa opzione.

Le (nuove) forme della partecipazione

La partecipazione, nelle sue diverse forme, è un elemento generatore della democrazia. Lo descriveva bene Giorgio Gaber quando cantava che «libertà è partecipazione». E, ancora più indietro nel tempo, diversi studiosi ne hanno sottolineato l'importanza. Alexis de Tocqueville, nel suo *La democrazia in America* (era il 1835), osservando il brulicare dell'associazionismo in quella realtà, riteneva che una partecipazione organizzata dei cittadini fosse l'unico antidoto per limitare la tendenza dell'individuo a chiudersi in se stesso, da un lato; e, dall'altro, a contenere l'intervento dello Stato nei diversi ambiti della società. Mediante il compartecipare le persone socializzano, condividono valori e obiettivi, attenuano le spinte individualistiche, limitano l'intervento pubblico: in definitiva, in tutte le molteplici forme in cui la partecipazione si può sviluppare, costituisce un ordito necessario alla coesione sociale e alla tenuta della democrazia. È uno strumento di libertà. Che l'Italia sia ricca di queste espressioni partecipative lo raccontano non solo l'esperienza quotidiana, ma anche i numeri. L'ultimo censimento ISTAT (2011) stima siano presenti nel paese 301.000 istituzioni no profit, oltre 44.000 le associazioni di volontariato (CSVNET, 2015), più di 6.000 le fondazioni. Complessivamente, poco meno di 7 milioni di italiani s'impegnano gratuitamente per gli altri, circa 4 milioni lo fanno all'interno di organizzazioni, 3 milioni individualmente (ISTAT, 2013). Insomma, un pullulare di formichine sul territorio che tessono relazioni e solidarietà. In una parola, contribuiscono

silenziosamente ad accrescere il capitale sociale. Una recente ricerca di Community Media Research¹⁰ testimonia l'intensità di questa presenza, ma rileva anche segnali di un processo di erosione che vanno attentamente valutati.

Le forme di partecipazione cui le persone aderiscono in misura maggiore sono le attività promosse dalle associazioni di natura culturale (52,4% è intervenuto almeno una volta l'anno), seguite dalle iniziative collegate ai problemi dell'ambiente e del territorio in cui si vive (44,8%), dei quartieri o della città (39,3%), dall'associazionismo sportivo e ricreativo (43,3%). Quindi, prevale una partecipazione di tipo «espressivo», legata alla cultura e alla conoscenza, alla qualità della vita, oltre che alla dimensione del *loisir*. È sufficiente rinviare alla quantità di frequentanti i molti «festival» (e su argomenti diversi) sviluppatisi in questi anni e diffusi nelle province, fra l'altro con un nutrito numero di volontari – per lo più giovani – che danno un contributo fattivo alla loro realizzazione. Piuttosto che alle code di visitatori a gallerie, siti archeologici, alle iniziative di musei aperti. Hanno invece una relativa minore attrattiva altre forme di adesione come le manifestazioni di partito (34,2%), di protesta (23,0%) o a favore della pace (22,7%). L'adesione all'associazionismo di categoria o professionale si colloca in fondo alla classifica (22,6%), marcando una volta di più il problema della rappresentanza degli interessi.

L'aspetto da rilevare, tuttavia, è rispetto a una precedente rilevazione (2013): per tutte le forme, seppure con diversa intensità, il livello di partecipazione tende a erodersi. Un numero cospicuo di persone continua ad aderire, ma diminuisce. Emblematico, a questo proposito, è l'esito di quanti sono coinvolti attivamente nella realizzazione di sagre e feste paesane, largamente diffuse in tutta Italia: dal 44,3% (2013) al 23,5% odierno. Sicuramente, il calo è determinato da un insieme di motivi: il pullulare di simili attività fa sì che le persone si disperdano; poi, l'onere organizzativo è assai elevato; un po' rischiano la perdita di originalità e, quindi, di attrattività. Tuttavia, il saldo è largamente negativo. Ma tutte le forme associative vedono intaccata la platea di persone che attivamente si mobilita a favore dell'una o dell'altra.

¹⁰ La rilevazione si è svolta nel 2017 e ha coinvolto un campione della popolazione italiana: www.comunitymediaresearch.it.

La partecipazione degli italiani (almeno 1 volta l'anno, val. %)
(Fonte: Community Media Research, 2017 [n. casi: 1.655])

	2017	2013	Diff. 2017/13
Attività in associazioni culturali	52,4	59,3	-6,9
Iniziative collegate ai problemi dell'ambiente, del territorio	44,8	49,2	-4,4
Attività in associazioni sportive e ricreative	43,3	52,1	-8,8
Iniziative collegate ai problemi del quartiere, della città	39,6	40,9	-1,3
Manifestazioni politiche o di partito	34,2	35,6	-1,4
Realizzazione di sagre/feste paesane	23,5	44,3	-20,8
Movimenti o manifestazioni di protesta	23,0	27,4	-4,4
Manifestazioni e iniziative a favore della pace	22,7	24,4	-1,7
Attività in associazioni professionali, di categoria	22,6	30,4	-7,8

Se sommiamo la quantità di iniziative seguite da una persona, osserviamo un fenomeno interessante: la polarizzazione della partecipazione. Ovvero, negli anni avviene una crescente divisione fra quanti non condividono alcuna attività e coloro che frequentano più iniziative nel contempo.

Indice intensità di partecipazione (val. %)
(Fonte: Community Media Research -, 2017 [n. casi: 1.655])

	2017	2013	Diff. 2017/13
Nessuna	23,6	9,1	+14,5
1 attività associativa soltanto	2,9	11,3	-8,4
Da 2 a 4 attività associative	24,4	32,4	-8,0
Oltre 5 attività	49,1	47,1	+2,0
Totale	100,0	100,0	-

Così, chi non interviene è il 23,6% della popolazione, ma era il 9,1% nel 2013. Viceversa, aumenta leggermente chi prende parte a più di cinque iniziative: 49,1% (era il 47,1% nel 2013). Fra questi due poli, registriamo una significativa diminuzione. Quindi, per un verso, aumenta la quota di chi esce dalle maglie associative e, per l'altro, aumenta di poco il «pendolarismo» associativo, chi partecipa a più iniziative contemporaneamente.

Una riprova, a questi fenomeni, viene dall'analisi del profilo della partecipazione. Gli «assenti», chi nell'arco dell'anno non prende parte ad alcuna atti-

vità, crescono dal 9,2% (2013) al 23,6%. Gli «occasionalisti», presenti non più di una volta l'anno, sono il gruppo più cospicuo (56,5%), ma in calo (68,4%). Così come gli «interessati», che partecipano almeno due o tre volte l'anno (18,5%, era il 21,6% nel 2013). Sostanzialmente stabili sono i «militanti», che tutti i mesi sorreggono le associazioni nelle iniziative (1,4%, era lo 0,8% nel 2013).

Profili della partecipazione (val. %)

Fonte: Community Media Research, 2017 (n. casi: 1.655)

	Assenti (non partecipano ad alcuna attività)	Occasionalisti (partecipano non più di 1 volta l'anno)	Interessati (partecipano almeno 2 o 3 volte l'anno)	Militanti (partecipano tutti i mesi o quasi)
2017	23,6	56,5	18,5	1,4
2013	9,2	68,4	21,6	0,8
Genere				
Femmina	21,3	59,8	17,5	1,4
Maschio	25,1	54,4	19,2	1,3
Età				
<24	24,2	50,8	21,9	3,1
25-34	16,0	61,0	19,8	3,2
35-44	26,4	54,2	18,5	0,9
45-54	32,2	52,2	15,0	0,6
55-64	16,7	64,1	17,8	1,4
>65	27,8	51,5	20,4	0,3
Condizione				
Imprenditore	21,1	63,8	14,7	0,4
Dirigente, tecnico	19,0	64,0	16,3	0,7
Lavoratore manuale	18,0	59,3	20,6	2,1
Disoccupato	27,7	41,4	29,8	1,1
Pensionato	28,1	52,7	18,6	0,6
Casalinga	60,3	31,0	8,6	0,1
Studente	25,1	50,8	19,7	4,4
Area geografica				
Nord Ovest	27,3	57,6	13,1	2,0
Nord Est	19,2	59,3	18,8	2,7
Centro	15,8	55,9	27,2	1,1
Mezzogiorno	27,5	54,0	18,5	0,0
Livello studio				
Basso	34,5	44,1	20,9	0,5
Medio	24,4	56,5	17,4	1,7
Alto	12,3	65,8	20,9	1,0

È forse presto per sostenerlo, ma se il trend sarà confermato in futuro, potremmo essere di fronte a un fenomeno di erosione e disintermediazione sul quale l'associazionismo dovrebbe interrogarsi. Le nuove tecnologie consentono di aiutare gli altri anche dalla poltrona di casa, senza mobilitarsi più di tanto: è sufficiente inviare un euro via sms. Si può ritenere di partecipare alla politica davanti al proprio pc, via web o tramite i social. Una partecipazione *light* e individuale, a scarso tasso di coinvolgimento. Una partecipazione assente. Certo, tutte le forme di condivisione sono benvenute, ma la dimensione della socializzazione e della relazione rimangono elementi costitutivi per la costruzione di un capitale sociale. Per dirla ancora con Gaber, la «libertà non è uno spazio libero».

Le trasformazioni delle culture del lavoro¹¹

Prendiamo le mosse da un episodio di cronaca. Corre l'autunno del 2017 e le organizzazioni degli studenti medi superiori indicano uno sciopero nazionale: l'oggetto è determinato dagli effetti controversi delle esperienze di alternanza scuola-lavoro della Legge 107, nota come «La buona scuola». Fra gli slogan urlati dai giovani nei cortei che caratterizzano la manifestazione, uno fra tutti colpisce per il suo aspetto simbolico: «Siamo studenti, non siamo operai». Ora, sono trascorsi cinquant'anni dai movimenti di protesta degli studenti e dei lavoratori che hanno caratterizzato il '68 e almeno tutto il decennio successivo. Ma quegli anni in cui giovani studenti e lavoratori, soprattutto operai, marciavano assieme lungo le strade appartengono definitivamente a un'epoca passata. Quella vicinanza d'intenti e di obiettivi, quella condivisione di un orizzonte simbolico è definitivamente riposta nel cassetto dei ricordi. «Siamo studenti, non siamo operai» marca una distanza, un'alterità da ciò che ha rappresentato per alcune generazioni un vero e proprio mito: l'operaio, il lavoro manuale. Basti pensare a quanti, e non sono pochi fra quelli che hanno fatto un'esperienza sindacale negli anni '70, hanno rinunciato a un lavoro impiegatizio, come insegnanti o bancari, per andare a lavorare in fabbrica (senza volere scomodare Simone Weil. O la stessa esperienza dei preti operai). Luogo per eccellenza dell'incubazione del movimento, della trasformazione sociale e politica. Luogo di creazione di identità sociali e professionali. Oggi, una simile prospettiva non costituisce più un orizzonte plausibile per le giovani generazioni. Al più, si va a lavorare in una cooperativa operante nell'ambito del sociale, del reinserimento lavorativo e dello svan-

¹¹ Le considerazioni qui svolte fanno riferimento a quanto esposto in D. MARINI, *Fuori classe. Dal movimento operaio ai lavoratori imprenditivi della Quarta rivoluzione industriale*, il Mulino, Bologna 2018.

taggio, della marginalità. Sicuramente non in fabbrica. Basti pensare, poi, al ruolo che hanno esercitato i metalmeccanici e le loro organizzazioni sindacali: gli operai per eccellenza, l'avanguardia del cambiamento. Assieme agli studenti universitari. Le loro mobilitazioni costituivano il parametro di confronto per tutte le altre rappresentanze, costituivano il fattore di traino. Nelle relazioni sindacali e industriali, nella contrattazione erano la categoria che dettava i temi e i tempi a tutte le altre del sistema produttivo. Si attendeva la conclusione delle trattative fra i metalmeccanici e gli industriali per avere il punto di riferimento, la misura giusta delle rivendicazioni.

Stiamo parlando di quella che un tempo – fino a qualche decennio fa – era definibile come la «classe operaia». Si tratta di una dizione ancora oggi diffusa e veicolata nel linguaggio comune, ma che è sempre meno in grado di caratterizzare, in modo esclusivo e omogeneo, una condizione di lavoro e di vita, un unico status. E, proprio per questo motivo, meno catturabile e identificabile. Ciò non significa che non esistano più gli «operai», ma che gli elementi che li accomunano (e li identificano) si sono articolati, sfarinati. Ma andiamo per ordine.

Innanzitutto, si tratta di una questione simbolica. Gli operai costituiscono la memoria di un passato glorioso (mitico, appunto) dell'industrialismo: la grande impresa, le masse operaie, la cultura e l'orgoglio del lavoro operaio. Rappresentano, allo stesso tempo, anche il processo e il travaglio che la stessa grande impresa italiana sta attraversando da alcuni decenni: il suo ridimensionamento numerico, la riconversione industriale, la sconfitta del sindacato «operaio» determinata dalla famosa marcia dei 40mila, la progressiva marginalizzazione nell'universo simbolico del lavoro operaio, l'avvento della Quarta Rivoluzione Industriale. La discussione accesa dai cortei dei giovani studenti del 2017 rappresenta un punto di svolta: sancisce una frattura simbolica da quella figura e da ciò che essa rappresenta.

In secondo luogo, la (dis)articolazione del mercato del lavoro dovuta alla pervasività delle innovazioni tecnologiche ha prodotto uno sfarinamento delle condizioni professionali e dei profili dei lavoratori. E, di conseguenza, anche delle culture del lavoro ad esse collegate. Il passaggio dalla grande impresa fordista, a quella post-fordista, alle piccole e piccolissime imprese dei distretti industriali e oggi di Industry 4.0 ha prodotto una diversificazione del lavoratore operaio, e non solo. La riflessione sul lavoro operaio, sulla sua identità sociale e sulla cultura del lavoro, non ha saputo seguire le trasformazioni sociali ed economiche che sono rapidamente intervenute (come ha acutamente osservato Aris Accornero nei suoi diversi lavori). Trasformazioni che li hanno coinvolti e travolti. Senza questa capacità riflessiva, senza una rappresentazione adeguata, viene meno un

elemento di identificazione sociale, di riconoscimento per gli stessi lavoratori e per chi cerca di osservarli. Non è un caso se, come detto, quanti sono occupati nel terziario e hanno mansioni di basso profilo non si definiscono operai, ma lavoratori manuali. Nonostante facciano lavori con mansioni più degradate di quanto non svolga un operaio in fabbrica. E magari hanno remunerazioni anche inferiori. Di più, le trasformazioni tecnologiche portano a una rivisitazione delle stesse categorie analitiche: termini, ad esempio, come «industria» e «terziario», lavoro «manuale» e «intellettuale» stanno perdendo la loro valenza euristica, rischiano di essere lenti sfocate con cui guardiamo i fenomeni economici e sociali. Perché sempre più le diverse dimensioni tendono a sovrapporsi, a contaminarsi l'un l'altra. In questo senso, la sfida è provare a individuare nuove categorie concettuali che aiutino nei processi di comprensione e di analisi.

Un terzo aspetto è opportuno considerare. Con l'accrescimento del livello culturale e del benessere medio della popolazione, il miraggio di un'occupazione in fabbrica considerata stabile e di un lavoro operaio che consentiva l'uscita da una situazione di incertezza salariale, viene meno. L'operaio rappresentava il superamento della condizione del contadino. Oggi, come dimostrano diverse ricerche sulle giovani generazioni, lo status attribuito all'operaio è al fondo di una classifica virtuale della stratificazione sociale delle professioni. Alla cui sommità stanno l'imprenditore, il lavoratore autonomo, il libero professionista. E così pure domandando in quale luogo aspirerebbero lavorare, pongono la fabbrica e la bottega artigiana al fondo della graduatoria. Preferendo di gran lunga il lavoro in un piccolo ufficio, dove si attende che le relazioni personali siano più gratificanti e personalizzate. Dove si ritiene che il lavoro impiegatizio non sia «sporco» come quello operaio. Sì, perché lavoro «operaio» significa lavoro «sporco, pesante, spersonalizzato». Tuttavia, salvo i casi in cui la mansione operaia è ancora effettivamente pesante (pensiamo al settore siderurgico, agli impianti fissi che richiedono il ciclo continuo e i lavori a turni: i cosiddetti «lavori usuranti»), c'è una parte consistente del lavoro operaio che viene svolto indossando un camice, di fronte a un computer. Per nulla sporco, sicuramente non pesante sotto il profilo della fisicità, rivolto più al controllo e al *problem solving* che alla manualità e alla ripetitività. Soprattutto oggi che le nuove tecnologie aumentano la necessità di avere lavoratori in grado di prendere decisioni autonome, di saper dialogare con le macchine, di operare assieme ad altri collaboratori e così via.

Pur non mancando una riflessione di natura sociale e filosofica sul lavoro e le attività lavorative, è assente una riflessione aggiornata sul lavoro, e di quello manuale in particolare: senza una sua rappresentazione è la stessa rappresentanza a entrare in difficoltà. Manca, dunque, una nuova «narrazione». Manca nel settore industriale ed è tanto più inesistente nel settore dei servizi.

Il sindacato stesso, da sempre depositario di questa cultura, fatica a raffigurare le loro istanze, a intercettarne le aspettative. Le ricerche sul profilo dei lavoratori iscritti mostrano come il sindacato riesca sì a fare proseliti nel mondo del lavoro dipendente, ma con grande difficoltà intersechi i nuovi ingressi: giovani, donne, chi ha raggiunto un diploma e una laurea. Ciò accade sicuramente perché le giovani generazioni entrano sul mercato del lavoro in età più avanzata. Perché l'accesso nella prima fase della condizione lavorativa oggi avviene con lavori saltuari, in aziende di piccola dimensione dove il sindacato è assente. In ogni caso, il risultato è che la sua azione di proselitismo tende a riprodurre se stesso, a iscrivere sempre gli stessi profili di lavoratori d'un tempo (che peraltro tendono progressivamente a diminuire). A ciò va affiancata anche la composizione degli aderenti alle tre confederazioni, dove i pensionati hanno generalmente avuto il sopravvento numerico. Determinando così anche l'agenda delle priorità delle tutele e della rappresentanza.

Per troppo tempo in Italia l'attenzione sul lavoro, infatti, si è concentrata esclusivamente sugli aspetti giuridici, sulle riforme del mercato del lavoro, volte opportunamente a definire una sua maggiore fluidità. Per contro, s'è persa di vista la dimensione valoriale e culturale legata al lavoro, gli orientamenti e i significati ad esso attribuiti, l'universo simbolico che lo definisce. Non è certamente più proponibile una riflessione accomunante le diverse professioni che si sono sviluppate e diffuse. Immaginare di potere riprodurre nuovamente una cultura del lavoro operaio o di altre professioni appare una *mission impossible*. Ciò non di meno, è necessaria un'attenta e rinnovata considerazione sui cambiamenti intervenuti nell'organizzazione, nelle condizioni e negli atteggiamenti dei soggetti verso i lavori. Anche provando a costruire una nuova narrazione dei lavori e delle loro culture.

Il lavoro come sfida educativa

Per concludere, alcune indicazioni sintetiche di carattere educativo.

Nuove modalità di apprendimento. Da un lato, esiste una dimensione razionale dell'apprendimento, ma dobbiamo comprendere che esso avviene soprattutto attraverso una dimensione emotiva ed esperienziale. Oggi impariamo emotivamente attraverso l'esperienza.

Aiutare le persone a scegliere e a fare sintesi. A fronte della complessità e dell'eccesso di informazioni, non tutti sono in grado di individuare le fonti, selezionare le notizie utili e sistematizzarle. Paradossalmente, l'eccesso di informazioni disorienta. Quindi, è necessario sostenere, soprattutto chi ha minori risorse cognitive, nell'azione della scelta e nella capacità di fare sintesi.

L'apprendimento cooperativo. Apprendere diventa in misura crescente un processo cooperativo. Quando i giovani entrano nei luoghi di lavoro prevale il lavoro cooperativo rispetto a quello individuale, mentre nella didattica non diamo la capacità di apprendere in modo cooperativo.

Mansione *versus* competenze. I ragazzi che entrano in un luogo di lavoro hanno bisogno di comprendere l'intero processo e capire dove si collocano. Viviamo – e i giovani vivono – in un contesto di «parcellizzazione complessa», cioè abbiamo micro informazioni e siamo bombardati da esse, poi però si fa fatica a riconnetterle, a ricostruire un quadro.

Da un punto di vista educativo, bisogna operare per:

- a. aiutare questi giovani a ricomporre dei quadri conoscitivi;
- b. tornare a riflettere sullo sviluppo delle *capabilities* cioè non solo le capacità e la formazione, ma l'essere in grado di cogliere le opportunità che la formazione fornisce per non rimanere ai margini;
- c. pensare a un orientamento come accompagnamento e non come informazione, un accompagnamento *tailor made*, cioè ritagliato sulle persone.

Per realizzare tutto ciò bisogna creare ecosistemi educativi, perché non può esistere un solo soggetto (la parrocchia, il volontariato, la famiglia, la scuola, le imprese...) in grado di realizzare una simile progettualità. Bisogna mettere assieme una pluralità di attori: creare anche da un punto di vista educativo degli ecosistemi. Questo è un'opera di attenta e sapiente costruzione di rete, mediante la condivisione di valori e di orizzonti comuni. In questo senso, il tema centrale da affrontare è concepire il lavoro oggi come una sfida educativa.

2.4 Le reti sociali e nuovi approcci ai servizi per l'incontro domanda-offerta

A cura di Marcello Bogetti

Le reti sociali

Le reti sociali sono l'insieme di relazioni che legano persone fra di loro. Tali relazioni possono essere di varia natura: la conoscenza o l'amicizia che hanno l'una dell'altra; il supporto informativo, conoscitivo, emotivo che si danno; il confronto che hanno con altri su problemi, idee ecc. Le reti sono quindi l'ambiente in cui, e attraverso cui, circolano e vengono scambiate risorse immateriali e materiali. In tal senso fungono da contesti in cui idee e novità si diffondono e

si esercitano fenomeni di influenza e di imitazione, che impattano sul formarsi dei comportamenti, delle decisioni, delle scelte delle persone. Nel contempo al loro interno fluiscono e vengono resi disponibili e accessibili anche aiuti tangibili, sotto forma di fornitura di servizi o del farsi carico di incombenze di varia natura, e aiuti emotivi, quali consigli, sostegno, affetti ecc.

Le reti assumono inoltre strutture diverse: possono essere più o meno fitte; basate su reciprocità o su rapporti unilaterali; possono essere centralizzate su pochi nodi, o al contrario molto egualitarie; segmentate in sottogruppi omogenei fra di loro ma tra di loro poco comunicanti (principio di *omofilia*); in grado di connettere persone lontane fra di loro attraverso la presenza di nodi della rete che svolgono un ruolo di ponte (*hub* o *broker*) oppure prive di queste figure e quindi meno in grado di favorire la diversità e varietà degli scambi resi possibili. L'insieme di queste caratteristiche connota strutture di rete molto differenti, soprattutto per quanto riguarda le modalità e la diversa fungibilità che hanno rispetto alla circolazione e all'accesso alle risorse di varia natura che fluiscono nella rete.

Struttura delle reti, gamma delle relazioni che le tessono, natura e varietà delle risorse che vengono messe a disposizione e scambiate, danno vita a reti diversamente funzionali alle singole persone, o gruppi di esse, rispetto all'accesso a tali risorse, e quindi al tipo di impatto che esse hanno sulla vita delle persone, materiale e relazionale. In tal senso l'analisi delle reti rende esplicitabile il capitale sociale di una persona o di una comunità, concetto spesso astratto e impalpabile che la sua lettura in termini di reti rende invece più concreto e utilizzabile.

La logica delle reti, così intesa, possiede inoltre la duplice valenza di assumere sia la dimensione individuale di analisi, che quella delle comunità, in particolare proponendo per quest'ultima una chiave operativa molto potente, in quanto supera la genericità di cui spesso soffre la sua definizione e quindi la capacità di derivarne ambiti propri e distintivi di intervento. Ugualmente si dica per quanto riguarda il tema delle «reti di supporto», da tempo assunto nella pratica dei servizi ma di cui spesso sfugge quale ne siano le dimensioni su cui agire praticamente.

Leggere e interpretare le reti delle persone e delle comunità e saper concepire e attuare interventi in grado di agire e incidere su di esse, rappresenta una capacità ed una prospettiva innovativa e ricca di potenzialità nella creazione di servizi in svariati ambiti sociali, quali assistenza, sanità, presa in carico di popolazioni fragili, lavoro.

La Network Analysis è un approccio costituito da logiche analitiche, metodologie e strumenti, che assume la dimensione delle reti quali ambito privilegiato e specifico di analisi e di intervento, ne studia e interpreta struttura, caratteristiche, funzionalità, criticità e su questa base articola l'individuazione di azioni

mirate, anche di *governance*, che sono invece estranee a modelli generici e puramente evocativi del termine «rete».

Reti sociali e mercato del lavoro

In ambito di mercato del lavoro il corpo di elaborazioni, evidenze e indicazioni di cui disponiamo ad oggi circa la salienza delle reti è ormai impressionante, a partire dalle opere seminali di Mark Granovetter¹², che hanno portato un contributo fondamentale sia alla nascita della disciplina della Network Analysis, che alle interpretazioni del funzionamento del mercato del lavoro, in particolare per quanto riguarda il tema di come la domanda di lavoro si esprime nelle politiche di reclutamento e di selezione delle persone a fronte delle *job vacancies* che si aprono.

L'approccio interpretativo basato sulle reti sociali evidenzia la centralità rivestita dalle relazioni che mettono in contatto chi cerca lavoro e chi ha un posto di lavoro disponibile che deve coprire. Chi cerca lavoro si avvale abitualmente a tale scopo di vari canali, fra cui in particolare quelli informali¹³, ovvero basati sulle conoscenze di cui dispone e attraverso cui cerca segnalazioni e contatti che lo possano mettere in contatto con datori di lavoro. Questi ultimi a loro volta utilizzano anche essi le relazioni di cui dispongono per cercare candidati idonei. Entrambi gli attori tipicamente si avvalgono quindi delle reti sociali di cui dispongono e del «passaparola».

Entrambi utilizzano in genere sia questi canali che quelli formali, quali, chi cerca lavoro, inviare CV, rivolgersi ad agenzie del lavoro (pubbliche o private), utilizzare i social media ecc. e, i datori di lavoro, pubblicizzare i posti vacanti, rivolgersi ad agenzie di intermediazione, enti formativi, utilizzare piattaforme ecc.

Tra i canali informali utilizzati dai datori di lavoro sempre più peso ha, in particolare nei mercati del lavoro evoluti quali quello USA¹⁴, il cosiddetto *referral*

¹² Cfr. M. FOLLIS, prefazione a M. GRANOVETTER, *La forza dei legami deboli e altri saggi*, Liguori, Napoli 1998.

¹³ I dati delle rilevazioni ISTAT sul mercato del lavoro in Italia indicano che nel 2017 l'87,5% di chi cerca lavoro ha utilizzato canali informali, mentre a Centri per l'impiego e agenzie private ricorrono rispettivamente il 26,7% ed il 15,5%. Solo il 5% utilizza esclusivamente canali formali. La rilevazione EXCELSIOR fatta invece sulle aziende indica che quante di esse nel 2010 cercavano candidati prevedevano di assumerli per il 49,2% sulla base della conoscenza diretta e per l'11,9% sulla base di segnalazioni di altri.

¹⁴ La survey di SILKROAD del 2018 sul mercato del lavoro statunitense basata su circa 14 milioni di assunzioni dell'anno precedente analizzate, indica che il referral interno alle aziende rappresenta con quasi il 55% dei casi la fonte di assunzione più utilizzata. In particolare mentre

dei propri dipendenti, a cui viene proposto di essere segnalatori di possibili candidati, nella grande maggioranza dei casi distribuendo premi anche in denaro a chi segnala un possibile candidato e in particolare a chi segnala quelli che poi verranno selezionati e assunti.

L'incontro fra domanda e offerta avviene come risultato di due fasi: la prima detta «ricerca al margine estensivo» è quella in cui il datore di lavoro si crea il più ampio possibile bacino di reclutamento dei possibili candidati, al cui interno successivamente effettua una «ricerca al margine intensivo», il cui obiettivo è appunto quello di selezionare i candidati giusti.

In entrambe le fasi il processo è di fatto un processo di acquisizione di informazioni, che tuttavia alla base è segnato da una «asimmetria informativa» di fondo; ovvero, diversamente da quanto dovrebbe avvenire in un mercato perfetto, in quello del lavoro non vige questa condizione in quanto in misura diversa le due parti hanno tutt'altro che una informazione completa l'una delle caratteristiche dell'altra. Questo in particolare riguarda la domanda di lavoro, che non ha elementi certi per valutare quale sarà l'effettiva prestazione lavorativa futura della persona che inserisce, di cui può solo fare delle ipotesi, basate sui «segnali» o le «credenziali» che l'aspirante candidato può esprimere, che altro non possono essere se non delle approssimazioni o degli indicatori indiretti della sua effettiva capacità di coprire la posizione lavorativa in cui sarà inserito¹⁵.

Quantità e qualità delle informazioni necessarie e quindi dei segnali o delle credenziali che le incorporano si accentuano evidentemente se la posizione da coprire richiede competenze particolari o, come sempre più sta avvenendo, quello che si cerca sono competenze comportamentali (le cosiddette *soft skills*: lavorare in team, creatività, leadership, comunicazione ecc.) se non addirittura tratti personali, quali affidabilità, resilienza ecc. I «segnali» che chi si candida deve emanare per rendere apprezzabile il possesso di tali competenze e caratteristiche non sono infatti in questo caso riconducibili a «credenziali» formali, quali tipicamente i titoli di studio, ma sono più complessi da emettere e da decifrare.

Il titolo di studio in particolare, o più in generale tutte le forme di attestazione delle competenze acquisite, anche in contesti non formali o informali, rappresentano sia una credenziale in quanto tale (in particolare il tipo di studi, la reputa-

le piattaforme digitali vengono utilizzate in particolare nella fase di reclutamento, il referral è il canale più produttivo in fase di selezione: le prime hanno un rapporto di 129 a 1 in termini di rapporto fra candidati e assunti, il secondo di 7 a 1.

¹⁵ Per una rassegna delle principali teorie interpretative delle assunzioni si veda: D. B. BILLS, V. DI STASIO and K. GERXHANI, *The Demand Side of Hiring: Employers in the Labor Market*, in «Annual Review of Sociology», August 2015.

zione dell'ente formativo, la percezione delle qualità degli studi) che un segnale del possesso di competenze specifiche – soprattutto se legate a percorsi formativi professionalizzanti – ma anche solo della presenza probabile di caratteristiche di fondo legate alla esposizione in sé ad all'esperienza scolastica, quali la «formabilità» ed il possesso di capacità intellettuali trasversali.

Forte potere informativo hanno quindi tutte le modalità di validazione di competenze maturate in precedenti esperienze lavorative, anche brevi quali stage o tirocini, percorsi in alternanza, esperienze di volontariato, servizio civile, percorsi formativi abbandonati, di cui generalmente non resta traccia, se non a livello di esposizione nei CV, il cui valore informativo è in costante calo, proprio in quanto frutto di una totale auto-dichiarazione. D'altro canto in ogni caso chi cerca lavoro trasmette segnali anche indipendentemente dalla volontà di farlo: forme di segnale sono infatti anche caratteristiche che attengono a dimensioni che comunque influenzano le decisioni dei reclutatori. Ad esempio la lunghezza del periodo di non occupazione è un segnale che, secondo la teoria dello *scarring effect*, depone a sfavore di chi cerca lavoro, creando una sorta di effetto che stigmatizza il fatto di non essere occupato da tempo come «segnale» della presenza di caratteristiche negative. In ogni caso chi cerca lavoro trasmette dunque segnali, che in alcuni casi alimentano forme di pregiudizio rispetto a determinate caratteristiche, i cosiddetti «bias cognitivi», ovvero distorsioni aprioristiche della percezione di adeguatezza legata alla presenza di tali caratteristiche (genere, razza, tipo di titolo di studio, età ecc.).

In buona sostanza il funzionamento del mercato del lavoro si basa su flussi di informazioni, in particolare sul potere che essi hanno di trasmettere segnali o essere incorporate in credenziali, sulla cui capacità di essere disponibili e accessibili avviene l'incontro fra domanda e offerta di lavoro. Da questo punto di vista è ovvio che i canali informali, basati sulla conoscenza diretta o mediata da persone di fiducia, sono particolarmente efficaci nel trasmettere segnali sulle caratteristiche del potenziale candidato, in quanto consentono di acquisire informazioni più «a maglia fine» e di maggior affidabilità. In particolare chi funge da segnalatore espone la sua stessa reputazione, che difficilmente gioca se non si sente confidente della presentabilità del candidato che propone. Tutti questi fenomeni valgono a maggior ragione in contesti di piccole aziende, non in grado di avvalersi di modalità di assessment sofisticate o di supporti consulenziali esterni generalmente costosi.

Ne consegue che tutti i soggetti che fanno parte delle reti sociali di cui i reclutatori delle aziende possono disporre, sia personalmente che attraverso quelli che in precedenza abbiamo definito ruoli di *broker* (i dipendenti, ma anche clienti,

fornitori ecc.) sono risorse privilegiate per venire in contatto con potenziali candidati o comunque acquisire informazioni sulla loro adeguatezza rispetto alle posizioni da coprire. In tal senso si spiega il sempre maggior ricorso che i datori di lavoro fanno dei propri dipendenti come modalità prevalente di ricerca e la particolare efficacia e performance che tale modalità ha nella fase di scelta definitiva, in quanto in grado di trasmettere segnali più potenti.

Dal punto di vista di quanti cercano lavoro diventano a loro volta essenziali le reti sociali di cui essi possono disporre, in particolare la loro capacità di intercettare le reti che i datori di lavoro a loro volta utilizzano per cercare o validare candidature, e di inserirsi in esse.

Le caratteristiche di queste reti sono quindi fattori di successo: la loro ricchezza, ampiezza, diversificazione, apertura, presenza di broker, non segregazione rispetto alla appartenenza a gruppi chiusi e omofili, la qualità e ampiezza della gamma di relazioni attivabili, la capacità e la disponibilità che hanno di fornire a chi cerca lavoro informazioni su opportunità di lavoro, di segnalarlo ai potenziali datori di lavoro, di dargli referenze incrementando, validando e integrando i segnali emessi e le credenziali esposte, di accompagnarlo nel processo di candidatura ecc. Le risorse a cui reti sociali danno accesso per la ricerca di lavoro sono di estremo impatto sulla impiegabilità di chi cerca lavoro, a parità di altre condizioni.

Gli studi di Granovetter hanno in particolar messo in luce l'importanza dei quelli che lui definì come «forza dei legami deboli»: è la ricchezza di legami non limitati alla propria cerchia ristretta di legami abituali («forti») che favorisce la possibilità di trovare lavoro, la loro diversificazione verso mondi diversi; in particolare sono quindi i legami di secondo livello, ovvero quelli a cui non si ha accesso diretto in quanto non strettamente connessi (es. parenti, amici intimi ecc.) i legami che per loro natura sono porte di accesso a opportunità non immediatamente accessibili e quindi più in grado di portare risorse nuove, in particolare di mettere in contatto con opportunità di lavoro a cui non hanno accesso i legami più stretti. In tal senso i legami apparentemente più deboli sono più forti per la ricerca di lavoro. La loro attivazione tuttavia è legata alla spendibilità dei segnali emessi e delle credenziali possedute da chi cerca lavoro, che deve garantire la reputazione del segnalatore, in particolare quando il suo ruolo non è puramente quella di fornire a chi cerca lavoro informazioni su opportunità disponibili.

Innovare le politiche del lavoro

Le politiche attive del lavoro che si fondano su questi processi di funzionamento del mercato del lavoro richiedono profonde innovazioni nelle loro modalità attuative.

In generale occorre assumere come oggetto di intervento specifico le asimmetrie informative, contribuendo a fluidificare i processi di circolazione delle informazioni all'interno delle reti dei soggetti che cercano lavoro, integrandole con le reti di chi cerca candidati per coprire le posizioni di lavoro aperte.

In particolare gli interventi ed i servizi che derivano da un approccio basato sulle reti sociali devono avere queste caratteristiche:

- a. integrare il percorso di accompagnamento nella ricerca di lavoro fornendo un servizio di supporto alla ricostruzione, analisi, rafforzamento e utilizzo della propria rete sociale, finalizzato a individuare azioni di attivazione della stessa a fini di ottenere informazioni su posti vacanti, suggerimenti su come approcciarli, segnalazioni e referenze;
- b. rafforzare la capacità di networking, una competenza comunque utile in sé e non solo per cercare lavoro, avvalendosi a tal fine anche dei social media.
Sospingere chi cerca lavoro ad un atteggiamento attivo e non semplicemente assisterlo nella formulazione di un CV lasciandolo poi in una condizione passiva di attesa di risposte, significa assumere appieno il carattere vero di una politica intesa come attiva in quanto realmente in grado di mobilitare le risorse delle persone. Esperienze di questo genere sono già state oggetto di prototipazione del servizio, si pensi alla metodologia NET4JOB e al software JOB Radar sviluppati da LabNET della SAA, utilizzati in svariate sperimentazioni all'interno di programmi quali Garanzia Giovani e ARTICOLO 1, con soggetti quali APL, Kairos Mestieri, ENAIP, ACLI, Pastorale del Lavoro, ENGIM;
- c. integrare e rafforzare, «rammendare» le reti di chi possiede sistemi relazionali poveri e scarsi di «legami deboli» o comunque limitati nel dare accesso a risorse utili. A tal fine gli interventi possibili si intrecciano fortemente con la mobilitazione delle risorse che la società civile ed i cosiddetti *lay social workers* – ovvero i non specialisti che vengono integrati come parte costituente di molti servizi (si pensi ai caregiver nella sanità) – possono offrire:
 - persone ritirate dal lavoro che mettono a disposizione le loro risorse relazionali per fare da «antenna» delle opportunità di lavoro e accompagnare giovani nella ricerca di lavoro (i *job angels* del progetto SENIOR4JOB sempre di LabNET);

- comunità che su base locale raccolgono opportunità, fanno circolare segnalazioni ecc. integrando al loro interno le imprese del territorio, in ottica di «mercati del lavoro di prossimità».

In tal senso le politiche del lavoro mantengono ed esaltano il ruolo dei servizi dei Centri per l'Impiego e ne ampliano il raggio di azione e la gamma di opportunità che possono offrire, integrando i canali e le modalità che mettono in contatto domanda e offerta di lavoro, esaltando il loro ruolo di regia e di bilanciamento fra reti lunghe e reti di prossimità, mobilitando risorse, proponendo servizi nuovi.

Il tema delle asimmetrie informative richiede inoltre un nuovo modello di servizi in grado di intervenire sui segnali e le credenziali che nutrono i flussi informativi. A tale fine occorre dare un impulso forte e innovativo alle modalità e agli strumenti di riconoscimento e validazione delle competenze acquisite, propedeutico alla loro certificazione formale, anche se i primi due livelli sono comunque in grado di costituire credenziali spendibili sul mercato del lavoro. Si apre quindi tutta la prospettiva dei nuovi sistemi di credenziali, basati su competenze specifiche, riconoscibili e su evidenze che ne provano il possesso, in grado di fare emergere quanto si apprende in tutte le esperienze in grado di generare competenze e che solo in parte, come già abbiamo detto, sono quelle formali. In questo senso vanno in particolare i Digital Open Badge, nativamente digitali e integralmente legati al riconoscimento e validazione di competenze specifiche dimostrabili, in ottica di un modello *Competencies 4.0*¹⁶.

¹⁶ I «Digital Open Badge» si propongono come modello fortemente innovativo di valutazione e certificazione delle competenze. Si tratta di riconoscimenti digitali, rilasciati attraverso specifiche piattaforme tecnologiche (*Badge Factory*) secondo standard predefiniti (i più evoluti basati su blockchain, i cosiddetti *blockcert*) e ormai affermati a livello internazionale, che attestano *evidence based* il possesso di una determinata competenza.

Capitolo 3

Le fasi progettuali

Alessandro Svaluto Ferro

3.1 La costituzione del comitato promotore

Nei mesi successivi alla seconda assemblea generale dell'Agorà del sociale, e su mandato di questa, l'Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro ha raccolto, da diversi partner, l'idea di proseguire su questo campo di lavoro, costituendo il 2 maggio 2017 il comitato promotore del Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro, composto da:

- ❖ Arcidiocesi di Torino (Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro);
- ❖ Azione Cattolica Torino;
- ❖ GiOC Torino;
- ❖ ACLI Torino;
- ❖ Cooperativa ORSo;
- ❖ ENGIM Piemonte;
- ❖ CNA Torino;
- ❖ IRES Piemonte;
- ❖ Fondazione Don Mario Operti;
- ❖ CISL Torino-Canavese.

All'atto della firma del protocollo d'intesa i partner hanno convenuto di lavorare insieme per analizzare il fenomeno dell'inattivazione giovanile rispetto al mondo del lavoro, cercando di sperimentare delle azioni sociali, educative, aggregative e di inserimento lavorativo avendo come base di riferimento il territorio locale dell'area metropolitana torinese.

L'obiettivo principale del comitato era pertanto di creare attenzione attorno al problema della disoccupazione giovanile, con azioni di *advocacy* che si basavano su una sperimentazione per affrontare la questione dell'inattivazione e della marginalizzazione dei giovani nella nostra società.

All'interno del protocollo sono stati citati gli obiettivi generali dell'azione del comitato. Di seguito si riporta un estratto:

Il Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro (d'ora in avanti, anche solo «Il Laboratorio») si propone di:

- ❖ analizzare la situazione giovanile a livello metropolitano, focalizzando il valore del «lavoro» quale fattore centrale per lo sviluppo umano della persona e della società;
- ❖ avviare sperimentazioni innovative sul fronte «giovani e lavoro» che coinvolgano le comunità del territorio, mediante lo sviluppo di azioni specifiche e percorsi educativi dedicati ai giovani;
- ❖ proporre un'azione strutturata di advocacy, rivolta ai soggetti che si occupano dei giovani e del lavoro, per conferire, al tema, maggiore e più proficua visibilità;
- ❖ elaborare nuove ed innovative policy attorno al tema delle «politiche del lavoro giovanile» che generino, in modo efficace e tempestivo, nuovi modelli concertati di sviluppo per il territorio torinese.



*Il Comitato Promotore alla firma del Protocollo
che ha avviato la nascita del Laboratorio (2 maggio 2017).*

3.2 La vision del progetto

Le sensibilità, l'esperienza e le competenze presenti nel comitato promotore attorno al rapporto tra i giovani e il lavoro hanno fatto sì che le riflessioni progettuali non partissero dall'anno zero e fossero corroborate da alcune convinzioni fondamentali che sono poi sfociate nella progettualità sperimentata.

I giovani non sono tutti uguali!

Spesso, quando si parla di giovani, lo si fa indistintamente, trattando una classe generazionale come un ceto sociale. Invece i giovani sono molto diversi tra loro, per provenienza familiare, per carriere di studio, per esperienze professionali, per capacità ed esperienze sociali e relazionali. Per progettare interventi (anche sul fronte della politica attiva del lavoro) è necessario individuare un target specifico d'intervento.

Per tale ragione nella fase di avvio dell'idea progettuale si è scelto di concentrare l'attenzione sul delicato fronte e fenomeno (anch'esso multiforme) dei Neet, per l'ampiezza quantitativa della problematica e perché le politiche pubbliche a loro rivolte non hanno intercettato il fenomeno, evidenziando quello che in gergo viene definito l'«effetto spiazzamento».

Sono stati scelti i Neet in quanto il comitato ha ritenuto questa fascia di popolazione particolarmente bisognosa di un'attenzione specifica, che fosse innovativa nei contenuti e nelle modalità di aggregazione. Senza interventi personalizzati e pensati in modo coerente con il target individuato si rischia infatti di intercettare destinatari altri e non adeguati per gli obiettivi da raggiungere e per le proposte messe in campo.

Insoddisfazione della definizione di Neet

In secondo luogo si è dato evidenza nell'azione a questa particolare fascia di giovani, i quali spesso privi di opportunità significative cadono in una sacca di inattivazione dalla quale fanno fatica ad uscire.

Fin dal principio il comitato del progetto ha manifestato, per sensibilità e per esperienza diretta con i giovani, una certa insofferenza e insoddisfazione verso la definizione di tale realtà, la quale contribuisce ulteriormente a perpetuare (anche agli occhi degli stessi giovani) un'immagine stigmatizzante perché li descrive come una realtà che non è, evidenziando le sue lacune (non sono presenti nel mondo del lavoro e in quello formativo).

Ma l'insoddisfazione per questa definizione (utile ai fini statistici) non nasce solo per una visione diversa sui giovani, ma dal fatto che non aiuta a comprendere

le cause dello stato di disattivazione (perché quei giovani sono terminati in quella determinata condizione) in quanto viene fotografato solo uno status d'arrivo.

I giovani sono una risorsa e non un problema

Proprio la definizione di realtà «sospesa» che rischia di favorire l'idea per cui i giovani sono un problema ha mosso l'intento del comitato promotore di dar vita ad un laboratorio sperimentale su giovani e lavoro che favorisse la loro caratteristiche positive. Nell'elaborazione del progetto si è quindi dato spazio alla valorizzazione dello loro capacità, talenti, desideri, aspirazioni senza evidenziare subito i limiti, le fatiche, le paure e i vissuti negativi. È importante costruire progettualità che restituiscano un'immagine positiva della realtà giovanile, come risorsa morale, economica e sociale del nostro territorio e non, viceversa, come un problema da affrontare. Dare spazio alle loro capacità serve a mettere in campo quella creatività che posseggono e che spesso va liberata nei canali corretti. Ripartire dai «pieni» (quello che sono e quello che sanno fare) e non dai loro vuoti è stato il motto che ha accompagnato la progettualità del laboratorio.

Il problema della disoccupazione giovanile non risiede solo nel mercato del lavoro e nelle politiche tradizionali, ma in altre dimensioni della vita.

Spesso l'ansia da risultato e da matching caratterizza molte delle progettualità attorno al rapporto tra i giovani e il lavoro, sottovalutando che le cause della disoccupazione giovanile non risiedano solo nelle classiche dinamiche del mercato (come il mismatching tra domanda e offerta di lavoro o la scarsità di competenze), ma affondano le radici in altri contesti. La tensione a risolvere la questione della disoccupazione nel dare risposte concrete e soluzioni per le persone è sacrosanta e va tutelata, ma va commisurata rispetto ai punti di partenza delle persone e le trasformazioni dei contesti, pena il rischio di progettare interventi inadeguati, aumentando il senso di frustrazione tra gli operatori che operano in questo campo e la disillusione tra i beneficiari e destinatari dei progetti di politica attiva del lavoro.

I richiamati processi di trasformazione economica e di disarticolazione del mondo del lavoro devono pertanto aiutarci a comprendere che accompagnare al lavoro è un processo lungo, articolato, complesso e che deve scontrarsi con una radicata narrazione che spesso vede il lavoro come un posto e non un percorso. La letteratura sul tema delle politiche del lavoro ha spesso sposato la promozione dell'occupabilità e non dell'occupazione, trovando poco rilievo nella prassi. I giovani che si avvicinano al mondo del lavoro hanno bisogno di luoghi in cui maturare questa consapevolezza, oltre ad avere informazioni corrette su dove indirizzare le proprie competenze.

La progettualità scaturita dal laboratorio ha cercato di far compenetrare diverse dimensioni (lavoro, educazione, professionalizzazione, orientamento, valori e culture) che consentissero ai ragazzi intercettati di divenire autonomi e in grado di avere quelle chiavi di lettura e interpretazione della realtà coerenti con la propria personalità, il proprio vissuto e stimolando in loro un processo di cambiamento e di pro-attivazione. In un processo di disarticolazione delle professioni e di sfarinamento nel mondo del lavoro, l'obiettivo delle politiche non è quello di «trovare un lavoro», ma di orientare al lavoro e all'impiegabilità, alla capacità di proiettarsi nel futuro attraverso il lavoro. Nel corso della carriera lavorativa oggi i giovani muteranno spesso il lavoro e saranno portati a cambiare diversi posti di lavoro: per proteggerli dal fenomeno della disoccupazione bisogna potenziare le capacità personali e l'abilità adattiva, pena il rischio di trovarsi sempre alle porte dell'esclusione sociale.

Fatica ad intercettare ed aggregare i giovani Neet

Nella letteratura sul tema spesso si è evidenziato l'elemento della solitudine e della difficoltà di intercettare questa fascia di popolazione perché «rinchiusa in se stessa». Con il progetto sperimentale del Laboratorio giovani e lavoro si è desiderato accettare tale sfida: costruire un ecosistema di relazioni (educative) che permettesse di individuare, focalizzare e intercettare i giovani in questione. Il desiderio del comitato è stato quello di andare a cercarli per capire il loro vissuto e studiare, anche in questo caso, modalità nuove di aggregazione.

Dal punto di vista pastorale si è tenuta a mente la parabola della vigna (Mt 20,1-16) in cui il padrone della vigna (il Signore) si è messo alla ricerca dei disoccupati per offrire loro un'attività da svolgere, uno scopo da realizzare attraverso l'operato dell'uomo. La ricerca dei giovani è quindi un'azione da compiere in modo innovativo, legandola sempre più ad una proposta di alto valore. Solo in questo modo è possibile costruire fiducia e credibilità; il dovere di chi ha delle responsabilità educative è proprio quello di cercare le persone e fare loro delle proposte che le mettono nelle condizioni di poter esprimere tutto il loro valore; con giovani sfiduciati e scoraggiati tale principio deve rappresentare una bussola per orientare lo stile d'azione.

Sollecitare la Chiesa e le pastorali giovanili ad essere attente ai giovani che stanno oltre i confini della parrocchia

L'ultimo elemento da richiamare, ma non in ordine di importanza, è quello pastorale. La progettualità desiderava sollecitare in modo propositivo la Chiesa locale a tener conto di giovani che spesso sono privi di molte opportunità e che le stesse

comunità (parrocchie e associazioni) non intercettano nelle loro proposte educative. Non sono i giovani però ad essere distanti dalla Chiesa, ma quest'ultima spesso non capta le loro domande più profonde, i loro bisogni, le loro richieste (anche quelle implicite). Le nostre pastorali spesso soffrono di questa assenza di legame: intravedono le situazioni, forse le conoscono, ma non riescono (o non possono) mettere in campo strumenti adeguati per rispondere ai dilemmi sociali del nostro tempo. Il comitato, soprattutto grazie all'apporto di diversi soggetti ecclesiali sensibili (in particolar modo il mondo associativo) ha voluto fortemente promuovere questa dimensione pastorale: cambiare gli stili e gli approcci pastorali, per favorire l'inclusione di coloro che non riusciamo ad intercettare.

I giovani, tutti, sono una grande risorsa per la Chiesa stessa perché viene aiutata a recuperare la sua essenza principale, ovvero quella di essere discepolo missionaria nel mondo. La sfida dell'evangelizzazione è presente nelle esperienze di vita che questi giovani vivono quotidianamente: aiutarli nel divenire adulti, a scoprire la bellezza del messaggio evangelico attraverso il proprio impegno personale e con il contributo del lavoro, è un compito arduo, ma altamente sfidante. I tempi di crisi, se adeguatamente analizzati, compresi e accettati, possono essere generativi di strade nuove, inedite, mai battute. Sono tempi per esplorare, per mettere in discussione il drammatico motto «si è sempre fatto così» e non come, spesso si è abituati a pensare, di difendere l'esistente.

3.3 Il disegno della ricerca

A cura di Luciano Abburrà e Raffaella Dispenza

In questo quadro, il laboratorio metropolitano su giovani e lavoro ha individuato come target giovani Neet per rispondere a due obiettivi fondamentali tra loro interconnessi:

- a. il primo è quello di **sperimentare** una azione specifica di promozione del lavoro coinvolgendo le comunità locali e i territori, al fine di promuovere delle azioni significative che permettano ai giovani di riappropriarsi della dimensione lavorativa, riducendo il gap che si è venuto a creare con il mondo del lavoro, puntando specialmente su coloro che fanno più fatica ad accedervi;
- b. il secondo è quello di realizzare un'azione di **osservazione** e monitoraggio delle azioni locali, sia al fine di fornire in itinere supporto all'attuazione e sia, in ultima istanza, al fine di offrire delle proposte di cambiamento per i policy maker dell'area metropolitana torinese.

In questo senso il progetto voleva configurarsi come una vera e propria ricerca-azione, oltre che come uno strumento di osservazione-ricerca in grado di

orientare successivamente la costruzione di *policies* comuni di promozione del lavoro e di attivazione dei giovani esclusi dal mondo del lavoro.

Nel documento progettuale del Laboratorio Metropolitano si afferma infatti:

Si ritiene fondamentale, all'interno della ricerca-azione promossa dal laboratorio, avviare una fase di osservazione dell'esperienza vissuta, in modo da costruire una ricerca che prenda le mosse dalla sperimentazione di alcune azioni territoriali. L'esito di questa ricerca sarà consegnato in occasione della terza assemblea pubblica dell'agorà del sociale. Tra i compiti dell'osservatorio (da attivare attraverso l'azione del comitato esecutivo del laboratorio) rientrano pertanto la raccolta dei dati e delle esperienze attivate, il monitorare le azioni promosse sul territorio, il supportare della sperimentazione con risorse e carismi propri e l'elaborazione di nuove policy sul lavoro giovanile da proporre al decisore pubblico.

I giovani Neet, a cui il progetto «Laboratorio Metropolitano» si rivolge come destinatari diretti, sono caratterizzati da una problematica di tipo complesso che, oltre a comportare un'esclusione di questi giovani dal mondo del lavoro e dello studio, si manifesta con un atteggiamento di **passività** e di **riduzione della capacità di attivazione**, di reazione, di assunzione di responsabilità, prima di tutto nei confronti di se stessi, oltre che rispetto al proprio ruolo sociale. I fattori in gioco sono numerosi, come evidenziato da numerose ricerche in tutta Italia. *L'ipotesi di questo progetto* è che per favorire l'attivazione dei giovani Neet **occorra dotarsi di una strategia complessa**, nella quale i giovani abbiano la possibilità di sperimentarsi in un contesto di lavoro come aspetto fondamentale, ma non disgiunto da altri processi che hanno lo scopo di accompagnare i giovani in un percorso di costruzione di autostima e di autonomia finalizzati all'attivazione delle loro capacità.

In questo quadro l'ipotesi della ricerca-azione è che non sia sufficiente attivare soluzioni di tipo meramente collocativo, ma che sia necessario **attivare un contesto generativo di tipo comunitario** (comunità educante), facilitante per la produzione di relazioni capaci di attivare, sostenere, assicurare, stimolare, collaborare alla sperimentazione di traiettorie biografiche progettuali. La comunità, se attivata e generativa nelle reti di collaborazione a livello locale, può riuscire a costruire opportunità nuove non disponibili per i giovani per vari motivi, sia legati alle reti sociali di cui i giovani dispongono o non dispongono, sia legati alle difficoltà emotivo-psicologiche che essi si trovano a vivere anche a causa della loro difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro, spesso con numerose conseguenze in termini di malessere per le famiglie stesse che percepiscono, al pari dei ragazzi, un senso di inadeguatezza. Riportare la problematica ad un contesto di tipo territoriale e comunitario, contribuisce anche a far uscire questa problematica dalla

sfera strettamente familiare con maggiori possibilità di attivazione anche per chi proviene da famiglie povere dal punto di vista delle reti sociali.

Ipotizzare come strategico il ruolo delle reti sociali e territoriali nella capacità di riattivare i giovani Neet riporta inoltre ad un compito fondamentale di fare della comprensione della sindrome Neet un oggetto formativo nei confronti dell'intera comunità. E richiama dunque uno degli obiettivi fondamentali del progetto «Laboratorio Metropolitano» che è appunto quello di rafforzare le comunità come agenti educativi e formativi per i giovani, nell'assunzione di responsabilità in quanto cittadino, lavoratore, individuo.

Dunque, l'ipotesi di ricerca è che *l'attivazione di reti territoriali e comunitarie sia fondamentale per favorire l'attivazione dei giovani Neet* non tanto e non solo nel senso di offrire ai giovani l'accesso ad un posto di lavoro, quanto nella capacità di riattivare nel giovane una dimensione progettuale del proprio percorso di vita, che sappia includere la dimensione della scommessa e del sogno, che sappia fargli sperimentare valori, scoprire se stesso in termini di *capabilities*, di capacità di ricostruire relazioni, di sviluppare l'attitudine alla resilienza e al cambiamento, di acquisire quell'autostima fondamentale per credere di potercela fare, per uscire da una dimensione di schiacciamento su un presente che percepisce come fortemente divergente rispetto alla propria ricerca di identità. La comunità territoriale in cui un giovane si inserisce può essere agente di cambiamento nella misura in cui è in grado di svolgere un compito educativo-formativo, ovvero di sostenere il giovane fragile e disilluso nella ricerca di una traiettoria promettente di vita, senza però rischiare di costruire un contesto statico o eccessivamente rassicurante nel quale il giovane non sia orientato a percepire la dimensione di sfida personale che l'esperienza lavorativa gli potrà fare vivere. Fondamentale è infatti che il giovane sia portato a percepire man mano il lavoro non come una promessa smarrita (cui si rinuncia perché la si crede impossibile) ma come una sfida sostenibile, una sfida nella quale finalmente egli sente di avere qualcosa da dire e da dare, grazie al percorso di crescita di autostima e di *capabilities* che con la propria comunità territoriale ha intrapreso.

L'ipotesi che il comitato promotore vuole validare, attraverso l'osservazione dell'azione sperimentale con i Neet, parte dal presupposto che azioni meramente collocative (inserimenti lavorativi finalizzati alla professionalizzazione) siano da completare con azioni di natura educativa, affinché i giovani espulsi dal sistema sociale si possano riattivare.

Pertanto l'obiettivo della sperimentazione è verificare se, dentro una strategia complessa d'intervento, la dimensione delle relazioni, collegata all'esperienza del lavoro, possa essere un fattore ri-abilitante: *l'estensione e la qualificazione delle relazioni è un veicolo di cambiamento / attivazione per i giovani Neet?*

Sono stati tenuti sotto osservazione i seguenti aspetti:

- a. i percorsi biografici dei ragazzi: perché i giovani sono finiti in questa particolare condizione? Qual è la loro condizione socio-economica e culturale? Quali sono le caratteristiche delle loro famiglie? Quali criticità hanno dovuto affrontare e sono riusciti a superare con successo oppure non sono riusciti a superare? Quali eventi negativi hanno inciso sulla loro attuale condizione di difficoltà a vivere la dimensione lavorativa in modo positivo? Per tale ragione si è optato nel realizzare delle interviste qualitative;
- b. la *rete* di relazioni entro cui i soggetti sono inseriti, cercando di esplorare i contenuti di quest'ultime, osservando il processo durante tre fasi particolari: *prima* dell'avvio dell'esperienza – *durante* l'esperienza – *dopo* l'esperienza. La rete pertanto diventa lo strumento concettuale con cui costruire la parte valutativa della ricerca. Un riferimento empirico e una chiave di lettura attraverso cui costruire le interviste con i soggetti da osservare può quindi essere quello dei legami: l'estensione delle relazioni, la loro tipologia, la quantità e la varietà, le modalità con cui influenzano (favoriscono o limitano) l'attivazione dei soggetti. Su questo fronte sono stati realizzati strumenti di osservazione di tipo collettivo (workshop, focus group) che hanno permesso di analizzare:
 - ❖ nodi e relazioni delle reti;
 - ❖ tipologia delle relazioni, quantità e varietà;
 - ❖ legami deboli, legami forti;
 - ❖ nuovi legami, legami che si interrompono;
 - ❖ conflitti, ricomposizioni.

3.4 Gli obiettivi dell'azione sperimentale

A cura di Alessandro Svaluto Ferro

L'azione sperimentale collegata al progetto «Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro» ha preso forma nell'ottica di un progetto educativo che seguisse diversi obiettivi.

Il fine

Promuovere un'esperienza lavorativa con finalità strettamente educative, senza preoccupazioni formative/orientative specifiche che punti fortemente sulla pedagogia del successo, lavorando quindi non sui limiti e le difficoltà dei giovani, bensì sulle loro risorse e capacità. Il fine di tale sperimentazione non è il miglioramento dell'occupabilità giovanile, bensì educativo, proponendo il lavoro come

vettore per educare i giovani ad una proposta di valore significativa, nell'ottica dell'evangelizzazione. L'obiettivo a cui tendere, attraverso questa esperienza, è di promuovere un atteggiamento attivo del giovane coinvolto sia in riferimento al mondo della formazione, sia in riferimento al mondo del lavoro.

Valore offerto

Se si ipotizza un progetto educativo, la sperimentazione deve prevedere un'intensità relazionale abbastanza elevata e una durata minima. Pertanto si è costruito un progetto che durasse almeno sei mesi con una frequenza di circa 20 h settimanali per quanto riguarda l'esperienza lavorativa. Un'altra parte della settimana è stata dedicata invece alla dimensione educativa e alla rilettura dell'esperienza vissuta.

Destinatari

I destinatari sono giovani tra i 18 e i 29 anni con un profilo di scarsa occupabilità e con disillusione verso il futuro tipica dei Neet. Si è scelto un lavoro su questa fascia di età perché con i minori permangono vincoli legislativi rigidi, incontrando giovani che non sono raggiunti da nessun tipo di proposta e ripartendo da quelli che non sono in una situazione di esclusione permanente, ma che presentano delle risorse da cui poter ripartire, provando a imbastire un discorso preventivo ed educativo. I destinatari dell'azione sperimentale sono stati individuati e segnalati dalle comunità parrocchiali locali che condividono lo spirito della progettualità e i criteri individuati per selezionare i giovani a cui fare la proposta.

Si è scelto inoltre di responsabilizzare le comunità locali anche nell'individuazione dei giovani affinché siano stimolate in prima persona a prendersi carico dei soggetti in condizioni di svantaggio che abitano il tessuto sociale in cui le parrocchie sono immerse. Si ritiene infatti che le comunità parrocchiali siano degli ottimi ricettori e delle antenne privilegiate sul territorio, in quanto presidi che hanno un loro radicamento nel panorama ecclesiale e civile.

Destinatari indiretti

- a. le stesse comunità territoriali, le quali vogliono esser stimulate, attraverso un programma d'azione specifico, ad interrogarsi sulla condizione giovanile, mettendo in discussione le loro prassi di aggancio e aggregazione;
- b. il tessuto produttivo del territorio (artigiani, imprenditori, agricoltori ecc.) con il quale si è collaborato affinché i giovani potessero sperimentare un'autentica esperienza di lavoro che li aiutasse a maturare un atteggiamento attivo.

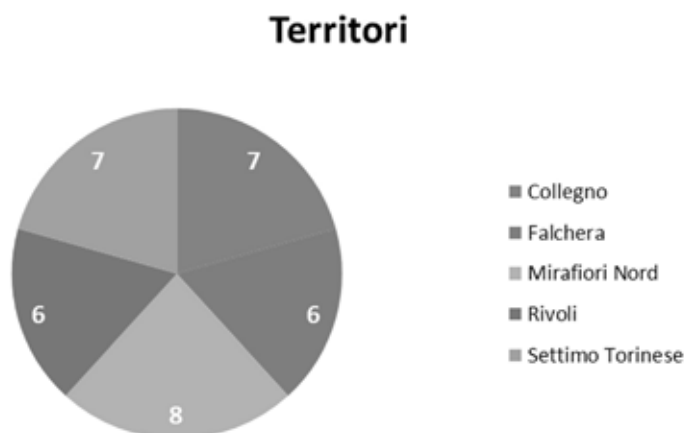
Finalità

I fini specifici dell'azione sperimentale sono molteplici e tra loro interconnessi.

- a. far venir voglia ai giovani coinvolti di fare e di imparare attraverso esperienze concrete (costruire, riparare, cucinare, cucire, disegnare ecc.), senza troppi vincoli, garantendo un'esperienza flessibile nei modi e nei tempi;
- b. far sperimentare forme minime di protagonismo giovanile;
- c. accompagnare i giovani a progettare il proprio futuro professionale attraverso esperienze di successo che contribuiscano all'autostima del giovane stesso e che possano quindi produrre autonomia;
- d. socializzare i giovani al lavoro attraverso un'esperienza educativa che li aiuti a comprendere cos'è il mondo del lavoro e quale valore rappresenta nella vita personale e sociale;
- e. aggregare i giovani del territorio diocesano che corrispondono alla figura del Neet (non studiano e non lavorano) aiutandoli ad uscire dalla loro situazione di spiaggiamento e sfiducia;
- f. educare al valore della resilienza e al superamento delle difficoltà che la vita pone nel cammino personale senza farsi prendere dal panico e dal fatalismo;
- g. avviare una nuova forma di azione pastorale e di proposta di valori ispirati al Vangelo utilizzando il lavoro come «veicolo e strumento» di educazione;
- h. sostenere le comunità territoriali a mutare approcci e paradigmi culturali che stigmatizzano i giovani in situazioni di difficoltà, promuovendo invece una cultura della responsabilità educativa in tutti i soggetti facenti parte della realtà educante.

3.5 L'esperienza del Laboratorio: i ragazzi coinvolti e il percorso

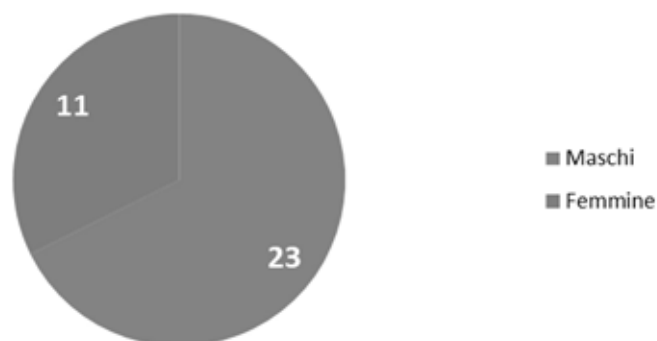
Nel progetto Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro sono stati coinvolti cinque territori della Diocesi: due quartieri di Torino (Mirafiori Nord e Falchera) e tre comuni della cintura (Collegno, Rivoli e Settimo Torinese). Per ogni territorio è stato individuato un giovane educatore (ad eccezione di Falchera, che ha ingaggiato due educatori) tra i giovani impegnati nelle pastorali giovanili. Quattro territori hanno iniziato il progetto nell'estate 2017 con la scelta degli educatori, mentre Falchera si è aggiunta al progetto a novembre 2017.



I ragazzi coinvolti

Durante il percorso sono stati coinvolti sui territori 34 ragazzi, 11 femmine e 23 maschi, divisi nei 5 gruppi territoriali di 6-8 ragazzi. Per individuare i diversi profili, sono state attivate le comunità con l'aiuto di tavoli territoriali (i tavoli lavoro di Mirafiori Nord e Collegno, l'equipe del servizio per il lavoro di Rivoli, il tavolo di agorà del sociale di Settimo Torinese): dopo la mappatura del territorio, si è aperta una fase di ricerca che ha coinvolto le aggregazioni laicali, i servizi territoriali, le parrocchie.

Sesso

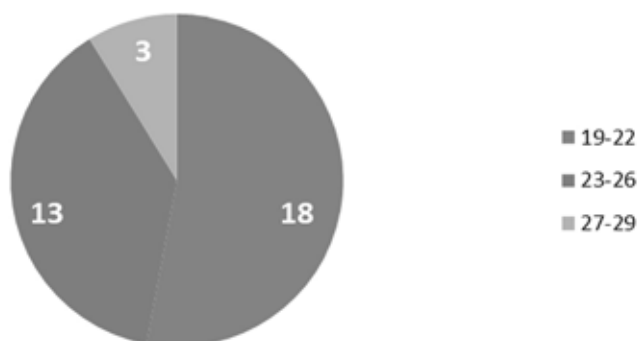


Per la costituzione dei gruppi territoriali, nei territori impegnati gli educatori hanno svolto dei colloqui di selezione con i ragazzi segnalati, per conoscerli, presentare il progetto e indagare la loro motivazione, la loro tenuta e la loro disponibilità a formarsi. I gruppi sono stati formati tenendo conto dei profili emersi, cercando di mettere insieme diverse tipologie che si potessero aiutare reciprocamente nel percorso di gruppo. A tutti i ragazzi inseriti nel progetto è stato richiesto di sottoscrivere un patto educativo con l'Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro, nel quale ai ragazzi è stato chiesto l'impegno a formarsi, mentre l'Ufficio e l'educatore si sono impegnati nell'accompagnamento lungo il percorso. A metà dicembre¹, alla presenza dei tavoli territoriali, i gruppi hanno iniziato ufficialmente il loro percorso.

Al 2018, l'età media dei ragazzi coinvolti è di circa 23 anni: la maggior parte ha un'età compresa tra i 19 e i 22 anni (sono 18, equamente ripartiti nei vari gruppi), 13 ragazzi sono compresi nella fascia 23-26 anni (in particolare sono presenti a Collegno e Settimo Torinese), mentre sono solo 3 quelli che hanno più di 27 anni (a Mirafiori Nord e Rivoli).

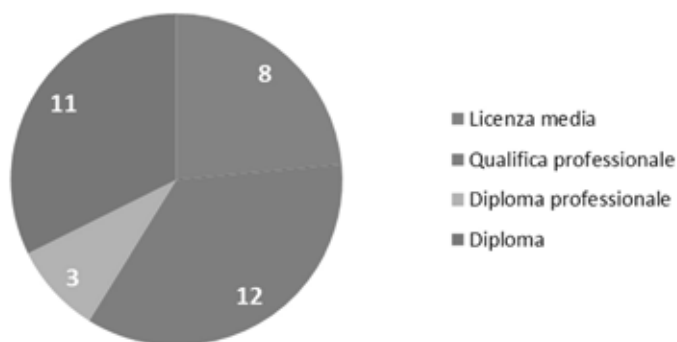
¹ Il gruppo di Falchera è stato costituito a metà gennaio.

Età al 2018



Sul piano formativo, 14 ragazzi hanno conseguito un diploma o un titolo equipollente (3 di loro hanno preso un diploma professionale, che non permette l'accesso all'università), 12 una qualifica professionale, mentre 8 si sono fermati dopo la terza media. Sono diversi i settori di studio: a livello di diploma prevalgono gli indirizzi liceali, sulle qualifiche professionali tanti ragazzi hanno frequentato percorsi nell'ambito dell'alimentazione, della meccanica e dell'impiantistica elettrica.

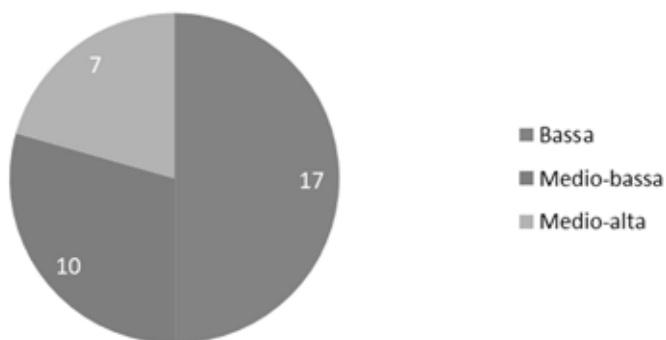
Titolo di studio



Seguendo la classificazione offerta in altri progetti che si occupano del fenomeno Neet, come Articolo+1 (iniziativa promossa da Compagnia di San Paolo), che si basa su diversi livelli di occupabilità in relazione ai mesi di inattività dopo l'esperienza lavorativa o formativa, si può constatare che la metà dei ragazzi coinvolti (17) hanno un profilo di occupabilità bassa, poiché hanno un titolo di studio

inferiore al diploma e negli ultimi 24 mesi non hanno avuto esperienze continuative di lavoro e negli ultimi 12 mesi non hanno frequentato percorsi formativi, 10 hanno un profilo di occupabilità medio-bassa, mentre 7 hanno un profilo medio-alto.

Profili occupabilità

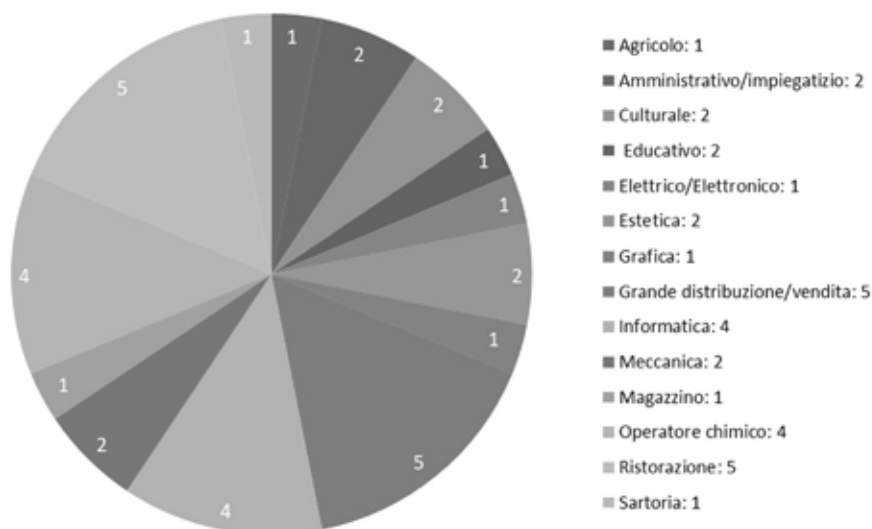


Il percorso formativo e lavorativo

Dopo la costituzione dei gruppi, i ragazzi hanno partecipato a un percorso formativo che prevedeva tre incontri settimanali, per un totale di 10 ore, nel quale sono stati affrontati alcuni elementi essenziali del percorso.

I primi incontri sono stati dedicati al significato del lavoro di gruppo e alla comunicazione formale e informale. Durante le prime settimane, inoltre, gli educatori hanno incontrato individualmente i ragazzi per approfondire le competenze personali e iniziare un percorso di orientamento. Ci si è concentrati successivamente sull'obiettivo professionale, riscoprendo la dimensione del sogno, e sulle competenze, puntando al riconoscimento sia delle proprie che di quelle necessarie per poter realizzare i propri obiettivi lavorativi: in questa fase, a fine gennaio si è svolto il primo incontro di team building diocesano tra i gruppi del progetto, nel quale i ragazzi hanno avuto la possibilità di conoscersi e di scoprire la dimensione metropolitana del progetto.

Tirocini avviati per ambito



Il mese di febbraio 2018 è stato dedicato alla preparazione dell'esperienza lavorativa: i ragazzi hanno aggiornato i propri curriculum e preparato delle lettere di presentazione, si sono confrontati con alcuni esperti del settore risorse umane (HR manager, direttori del personale) e hanno avuto la possibilità di simulare un colloquio di selezione, e grazie a questa esperienza si è approfondito il tema della presentazione di sé. Oltre a ciò, i ragazzi hanno potuto sperimentare alcuni contesti aziendali dei loro territori, visitando alcune imprese. Tutti i ragazzi hanno sostenuto un corso di formazione sulla sicurezza rischio basso.

Grazie all'inserimento nei percorsi di Garanzia Giovani, i ragazzi hanno sostenuto alcune ore di formazione presso i soggetti promotori sul tirocinio.

Dal mese di marzo 2019 sono iniziati i colloqui con le aziende che hanno deciso di ospitare i ragazzi e i primi tirocini: il 19 marzo presso la Curia metropolitana i ragazzi hanno iniziato ufficialmente la fase lavorativa del progetto con la consegna dei diari di bordo, ossia dello strumento nel quale i ragazzi hanno raccontato la loro esperienza di tirocinio.

Tra marzo e giugno sono stati attivati 33 tirocini di inserimento lavorativo (un ragazzo è uscito dal progetto prima dell'inserimento lavorativo), promossi da ORSo e ENGIM. in diversi settori produttivi, prevalentemente di 20 ore settimanali (solo in cinque casi sono stati attivati tirocini su orario di 40 ore e uno di 32 ore settimanali). A tutte le aziende è stato chiesto di lasciare un rientro setti-










manale per consentire ai ragazzi di proseguire gli incontri di gruppo, nel quale sono state condivise le esperienze di lavoro della settimana, oltre a continuare l'approfondimento su alcune tematiche del mondo del lavoro (i cambiamenti di industria 4.0, l'uso del denaro, l'idea di lavoro).

Dei tirocini iniziati, sei sono stati interrotti per diverse cause. Di questi, due ragazzi hanno sospeso il tirocinio perché hanno accettato un altro lavoro, mentre per gli altri sono subentrati problemi comportamentali personali o con l'azienda, che ha valutato la non idoneità del giovane, portando alla sospensione del tirocinio, e all'uscita dal progetto. Un ragazzo, infine, ha continuato il percorso di gruppo ed è stato successivamente inserito in un altro ambito professionale con un secondo tirocinio, in seguito a un percorso formativo nell'ambito della ristorazione/caffetteria.

Tra ottobre e dicembre 2018, i ragazzi sono stati coinvolti in un percorso di accompagnamento alla ricerca attiva del lavoro, sia con l'aiuto dei soggetti promotori dei tirocini che hanno promosso dei Job Club (laboratori di ricerca attiva del lavoro) sia con un percorso di Network Analysis². Il 20 dicembre 2018 la prima edizione del Laboratorio Giovani e Lavoro si è conclusa con una riletura dell'intero percorso con i ragazzi coinvolti.

² Si veda a tal proposito il capitolo 2.4.

Laboratorio/Osservatorio Giovani e Lavoro -

I nostri Partner	Quali attività facciamo?	Quali valori proponiamo?	Come Possiamo Relazionarci con i destinatari?	A chi si rivolge il progetto?
 <p>Diocesi di Torino attraverso UPSL che avrebbe il ruolo di presiedere il comitato promotore</p> <p>ACLI</p> <p>CNA</p> <p>CISL</p> <p>ENIGM</p> <p>Fondazione Operti (che ha anche il ruolo della gestione economica delle risorse)</p> <p>Coop. ORSO</p> <p>Parrocchie</p> <p>Rapporto Rota - IRES</p> <p>GIOC</p> <p>Progetto Policoro</p> <p>Unità pastorali</p> <p>Fondazioni altre</p> <p>Comuni della Città Metropolitana coinvolti nei gruppi locali</p> <p>Agorà del Sociale</p> <p>Uffici Diocesani - Giovani - Caritas</p> <p>Camera di commercio</p> <p>Unione industriali</p>	 <p>Attivazione di borse lavoro semestrali part time. Negli orari esterni all'esperienza del lavoro vengono attivati i gruppi con i giovani coinvolti.</p> <p>Ricerca di relazioni con gli attori lavoro locale.</p> <p>Accompagnamento e formazione dei giovani che accompagnano i gruppi nella riabilitazione dell'esperienza.</p> <p>Formazione locale e approfondimento sui temi del lavoro e dei giovani.</p> <p>Chi siamo e quali risorse a nostra disposizione?</p>  <p>Un comitato promotore a livello metropolitano. Composto da imprese, Sindacato, Formazione Professionale, Fondazione, Associazioni, Coop. Sociale, Osservatori. Con il ruolo di fare Advocacy e sensibilizzazione sul tema Giovani/ Lavoro.</p> <p>Un comitato esecutivo a livello metropolitano. Nominato dall'Ufficio Pastorale del Lavoro. Con Ruolo organizzativo e di coordinamento delle attività locali. Gruppi di Agorà del Sociale (o simili) nei singoli territori.</p>	 <p>Il lavoro è esperienza educativa. L'esperienza di lavoro proposta ai giovani non ha finalità di inserimento lavorativo, ma richiede il coinvolgimento dell'impresa nell'azione educativa e di crescita personale.</p> <p>Accompagnamento valoriale attraverso l'esperienza del lavoro.</p> <p>Creare reti di soggetti locali in grado di diventare "comunità educanti" di supporto ai giovani attraverso il lavoro.</p> <p>Le comunità parrocchiali al centro di una nuova rete di rapporti e con un ruolo di stimolo e approfondimento sui bisogni del territorio.</p> <p>L'inserimento lavorativo non è il fine della sperimentazione ma solo un effetto "collaterale".</p>	 <p>I giovani sono coinvolti in gruppi settimanali per la rilettura dell'esperienza di lavoro.</p> <p>Gruppi territoriali di "Agorà del Sociale" per il confronto tra parrocchie e imprese.</p> <p>Percorsi formativi sulle tematiche del lavoro rivolti alle comunità parrocchiali.</p> <p>Attraverso quali canali?</p>  <p>Le comunità parrocchiali ed associative del territorio evidenziano i giovani attraverso la rete di persone presenti nella comunità.</p> <p>I gruppi con i giovani, gestiti da giovani si ritrovano settimanalmente (anche 2 volte alla settimana) per raccontare e rielaborare le esperienze</p> <p>I gruppi di Agorà del Sociale locale coinvolgono e si confrontano con le imprese e gli stakeholder del territorio</p> <p>La rete delle persone della comunità diventa attore ed osservatore</p>	 <p>Giovani al di fuori di percorsi di formazione o di inserimento lavorativo.</p> <p>6-7 giovani per ogni territorio [4] in età compresa tra i 18-25 anni.</p> <p>Gli attori del lavoro del territorio (imprese, artigiani, commercianti,...) che sono interessate a riscoprire la loro vocazione educativa e la loro responsabilità sociale di impresa.</p> <p>Le Parrocchie che intendono riscoprire le opportunità di uscita sul territorio e rispondere ai bisogni di un tempo in continua trasformazione sulle tematiche del lavoro.</p>
	Quali Costi?		Quali Entrate?	

Allegato 2 – la ricostruzione delle varie fasi del progetto

Fasi progetto giovani & lavoro edizione 1 2017-2018. Fase di progettazione, creazione partnership, individuazione educatori

Percorso Educatori	Percorso Ragazzi	Percorso Comunità e Diocesano	Fase
Novembre 2016			
		Progetto Giovani&Lavoro proposta dell'assemblea dell'Agorà su Giovani e Lavoro di novembre 2016	Ideazione proposta alla diocesi
Inverno – Primavera 2017			
		Individuazione delle Unità Pastorali destinatarie del progetto e creazioni dei tavoli dell'Agorà locali: Mirafiori, Collegno, Rivoli, Settimo (Falchera si aggiungerà a dicembre 2017)	Individuazione territori – creazione tavoli agorà locali
2 maggio 2017			
		Aderiscono Fondazione Don Mario Operti, GiOC, AC/MLAC, ACLI, CISL, CNA, ORSo, ENGIM, IRES Piemonte	Costituzione comitato promotore e firma protocollo di intesa
Estate 2017			
		Individuazione di un educatore per ogni territorio con la collaborazione dei tavoli dell'Agorà locali e dei membri del Comitato Promotore: Giorgia Lucarno (Mirafiori), Valentina Marangon (Collegno), Alessandra Mancin (Rivoli), Nicolò Farinetto (Settimo), Ilaria Ranaudo e Alessio Salpietra (Falchera)	Individuazione educatori
Settembre 2017			
Gli Educatori partecipano alla Formazione promossa dal Progetto Policoro della Diocesi di Torino			

Percorso Educatori	Percorso Ragazzi	Percorso Comunità e Diocesano	Fase
Ottobre 2017			
Firma Contratto e Avvio operato degli educatori			Formazione educatori
9 ottobre: avvio Coordinamento Educatori con la cooperativa ORSo.		21 ottobre: seminario su Giovani e Lavoro per le comunità	Seminario diocesano di avvio
<p>Il coordinamento Educatori ha avuto cadenza settimanale per tutta la durata del progetto.</p> <p>Tematiche trattate nel mese di ottobre:</p> <p>1) formazione del gruppo e conoscenza educatori;</p> <p>2) ruolo dell'educatore e identikit educatore;</p> <p>3) raccolta fabbisogni formativi;</p> <p>4) identikit del Neet del mio territorio;</p> <p>5) mappatura del territorio al fine di individuare i possibili segnalatori;</p> <p>6) come presentare il progetto: scrittura di un breve testo di presentazione; simulazioni per la presentazione a diversi destinatari (realizzazione volantini che non replicheremmo);</p> <p>7) la comunicazione efficace: cenni teorici;</p> <p>8) l'ascolto attivo: cenni teorici comunicazione efficace;</p> <p>9) i 3 step di contatto con i Neet: a. Fase di aggancio: simulazioni – b. Colloquio motivazionale (I Preparazione scaletta; II. Attenzioni da avere; III. Criteri di valutazione; IV. Simulazione) – c. Colloquio orientativo</p>		Incontri Cabina di Regia mensili	

Percorso Educatori	Percorso Ragazzi	Percorso Comunità e Diocesano	Fase
Novembre 2017			
1) Mappatura e contatti con la rete del territorio per le segnalazioni dei ragazzi		Primi tavoli agorà: condivisione criteri individuazione neet e criteri per individuare le aziende	Mappatura e individuazione destinatari
2) Primo Contatto e colloqui motivazionali (scaletta colloquio – scheda colloquio selezione)		Incontri Cabina di Regia mensili	
Incontro con Aburrà per selezione ragazzi			
Dicembre 2017			
	Selezione e adesione al progetto da parte dei ragazzi	Incontro con il Tavolo Agorà locale per firma patto formativo e avvio percorso	Avvio percorso di gruppo
	Primo incontro di gruppo: conoscenza dei partecipanti e creazione del gruppo	Incontri Cabina di Regia mensili	
Gennaio 2018			
Coordinamenti di preparazione agli incontri di gruppo	Colloquio orientativo con l'educatore	31 Gennaio: Giornata di Team Building in GiOC e ENGIM	Colloqui orientativi
	Avvio attività di gruppo 3 volte a settimana per 3 ore ciascuna: il gruppo formale e informale; le regole del gruppo; l'ascolto e la comunicazione; nozioni generali del mondo del lavoro; l'esperienza lavorativa e la visione del mdl; elementi contrattuali; concetto di competenza – capacità – attitudine; gioco sulle professioni; approfondimento profili professionali; curriculum; preparazione simulazione colloquio	Incontri Cabina di Regia mensili	Lavoro intensivo in gruppo 3 volte a settimana
		Individuazione Aziende	Primo incontro diocesano di tutti i ragazzi

Percorso Educatori	Percorso Ragazzi	Percorso Comunità e Diocesano	Fase
Feb. 2018			
<p>Coordinamenti di preparazione agli incontri di gruppo</p> <p>Partecipazione al corso di formazione dei Servizi per il Lavoro</p>	<p>Alfabetizzazione informatica: utilizzo di Word per stesura documento – stesura CV e lettera di presentazione – creazione e-mail per lavoro (formazione di 8 ore presso la Città dei Mestieri; 4 ore di formazione sulla <i>web education</i> in cooperativa ORSo; Simulazione di Colloqui con responsabile HR; Rilettura delle esperienze; Corso sicurezza livello rischio basso (8 ore); Interviste per la ricerca azione</p>	<p>Tavoli Agorà Locali</p> <p>Incontri Cabina di Regia mensili</p> <p>Individuazione Aziende</p>	<p>Formazione informatica e <i>web education</i></p> <p>Corso sicurezza</p> <p>Preparazione CV e colloquio di lavoro</p> <p>Prima fase ricerca-azione (colloqui)</p>
Marzo 2018			
<p>Preparazione incontri di gruppo</p> <p>Momento formativo con la Fondazione Operti su strumento tirocinio e fasi monitoraggio</p> <p>Partecipazione al corso di formazione dei Servizi per il Lavoro</p>	<p>Attività in gruppo di presentazione di sé e formazione sullo strumento del tirocinio</p> <p>Colloqui in azienda</p> <p>Visita aziendale (Mirafiori: Cooperativa «il Raggio»; Rivoli e Collegno: Azienda Agricola «Scaglia»; Settimo e Falchera: Azienda Agricola «Settimo Miglio»)</p> <p>19 marzo: avvio ufficiale dei tirocini con incontro in diocesi con comitato</p> <p>Con l'avvio dei tirocini, i momenti di gruppo settimanali si sono ridotti da 3 a 1, con eventuali momenti individuali di verifica e monitoraggio. Giornata di rientro stabilita è il lunedì.</p>	<p>Tavoli Agorà Locali</p> <p>Individuazione Aziende</p> <p>Costruzione metodo di inserimento in tirocinio e monitoraggio con le SAL di ORSo e ENGIM e FMO</p> <p>Incontri Cabina di Regia mensili</p>	<p>Colloqui in azienda</p> <p>Avvio primi tirocini e rientri di rilettura</p>

Percorso Educatori	Percorso Ragazzi	Percorso Comunità e Diocesano	Fase
Aprile 2018			
Verifica di metà percorso tra direttore e educatori	Colloqui in azienda	Individuazione aziende	Colloqui in azienda
Formazione su Industria 4.0 (proposta ai ragazzi nei mesi di maggio – giugno)	Avvio tirocini Un ragazzo ha avviato un percorso di formazione propedeutico all'inserimento in azienda a fine giugno	Serata a Mirafiori organizzata dal tavolo Agorà sui cambiamenti del mondo del lavoro	Avvio tirocini e rientri di rilettura Formazione educatori
Maggio 2018			
Partecipazione al corso di formazione dei Servizi per il Lavoro	Periodo tirocinio. Divisione degli incontri con i ragazzi in due parti: 1) Rilettura dell'esperienza lavorativa (strumenti Coop ORSo); 2) Formazione sui temi su cui gli educatori stessi si stanno formando: tema industria 4.0 – cambiamenti del mondo del lavoro	Serata a Collegno insieme al vescovo su Giovani e lavoro	Colloqui in azienda Avvio tirocini e rientri di rilettura e formazione
Formazione sul tema della relazione educativa – il tutoraggio durante i tirocini	Due incontri: introduzione al tema di Industria 4.0 e ai cambiamenti culturali e tecnologici del mondo del lavoro; Formazione e visione di video; Riflessione e confronto sulla visione dei ragazzi sul tema: luci e ombre e prospettive	Un incontro con i tutor aziendali	Formazione educatori Un incontro tutor aziendali
15 maggio Seminario sulla ricerca Azione 14:30-17:30 incontro con LabNet della SAA (Marcello Bogetti) per workshop sulla <i>Network Analysis</i>			

Percorso Educatori	Percorso Ragazzi	Percorso Comunità e Diocesano	Fase
Giugno 2018			
Formazione sul significato e il valore dell'esperienza lavorativa (la Parola di Dio, la DSC, strumenti per l'evangelizzazione → laicato associato)	Incontro in plenaria 11 giugno (tutti i cinque territori) Tema Cambiamenti MDL – Giovani – Formazione Professionale con Marco Muzzarelli		Rientri di rilettura e formazione
La Revisione di Vita Monitoraggi in Azienda	Tema dell'utilizzo del denaro Due incontri: proposta di sperimentare la Revisione di Vita e altri strumenti sull'educazione finanziaria		Formazione educatori
	Avvio ultimi tirocini		Monitoraggi in azienda
Luglio 2018			
	Rientri settimanali di rilettura	Due incontri con i tutor aziendali	Rientri di rilettura e formazione
			Formazione educatori
			Monitoraggi in azienda
			Incontro tutor
Settembre 2018			
Attività orientative e di rilettura dell'esperienza con gli Educatori sia di gruppo che individuali			Orientamento educatori
Formazione sull'utilizzo della <i>Network Analysis</i> con i ragazzi			Formazione <i>Network Analysis</i>

Percorso Educatori	Percorso Ragazzi	Percorso Comunità e Diocesano	Fase
Ottobre-novembre 2018			
Raccolta evidenze e diari di bordo	<p>Attività di accompagnamento alla ricerca attiva con l'obiettivo di rendere i ragazzi autonomi:</p> <p>Due incontri di rilettura dell'esperienza e di visione futura</p> <p>Percorsi orientativi individuali con Fondazione Operti per definire obiettivo professionale</p> <p>Attività di Job Club con ORSo e ENGIM (gruppi misti)</p> <p>Attività su <i>Network Analysis</i></p>	Incontro formativo con Tutor aziendali su ricerca azione	<p>Conclusione tirocini</p> <p>Orientamento e ricerca attiva</p>
Dicembre 2018			
Incontro di verifica/intervista per la ricerca azione	<p>Condivisione dei piani d'azione individuali dei ragazzi</p> <p>Termine attività di gruppo e proposta di proseguire con un gruppo di Revisione di Vita</p>	20 dicembre: incontro di verifica e conclusione condivisa del percorso	Conclusione progetto
Maggio 2019			
		<p>Incontro con i tavoli di Agorà locali sul tema dell'animazione dei territori sui temi sociali</p> <p>Seminario conclusivo</p>	Seminario conclusivo

Capitolo 4

Il modello sperimentale: l'ecosistema educativo

A cura di Susanna Bustino e Alessandro Svaluto Ferro

Il progetto ha avuto l'obiettivo trasversale di lavorare per creare un ecosistema educativo che sostenesse lungo tutto il percorso i destinatari del progetto, attraverso un lavoro educativo volto alla riscoperta di sé, delle proprie risorse personali e relazionali, e alla riattivazione di processi di autonomia nelle scelte di vita perché i giovani potessero tornare a essere protagonisti e creatori del proprio futuro professionale.

Durante la progettazione del Laboratorio Metropolitano, sono stati messi al centro alcuni ruoli e dispositivi educativi ritenuti fondamentali per la buona riuscita del percorso: la figura di un educatore dedicato per ciascun territorio, il gruppo di pari come dispositivo educativo, il tirocinio educativo, la figura del tutor aziendale, le comunità territoriali, e l'accompagnamento verso l'autonomia.

4.1 La centralità della figura dell'educatore

Ognuno è unico, ha risorse e talenti che purtroppo non sempre si riesce a riconoscere. I fallimenti scolastici e la fatica di inserirsi nel mondo del lavoro possono portare i giovani a nutrire sfiducia nelle proprie possibilità e nel futuro, fino ad abbandonare i propri sogni e a rinunciare a progettare il proprio futuro in maniera attiva e positiva. Il Laboratorio Metropolitano ha avuto un punto di vista indispensabile: i giovani sono per indole degli innovatori e non devono essere visti e vissuti come un problema!

Pensiamo sia importante costruire progettualità che restituiscano un'immagine positiva della realtà giovanile, come risorsa morale, economica e sociale del nostro territorio e non, viceversa, come un problema da affrontare. Dare spazio alle loro capacità serve a mettere in campo quella creatività che posseggono e che spesso va liberata nei canali corretti. Ripartire dai «pieni» (quello che sono e quello che sanno fare) e non dai loro vuoti.

Perché questa visione si incarni nel pensiero e nell'agire di questi giovani, è stato necessario un accompagnamento educativo strutturato e che è durato nel tempo: attraverso la figura di un educatore di riferimento per ogni territorio, (coadiuvati da orientatori professionali, dai tutor aziendali, della comunità stessa) abbiamo promosso una progettualità basata sulla pedagogia del successo, lavorando quindi non sui limiti e le difficoltà dei giovani, bensì sulle loro risorse e capacità. L'obiettivo che ci siamo posti, attraverso questa esperienza, è stato di promuovere un atteggiamento attivo del giovane coinvolto sia in riferimento al mondo della formazione, sia in riferimento al mondo del lavoro.

Il progetto ha previsto la selezione di sei educatori (uno per territorio e due educatori in compresenza sul territorio di Falchera), privilegiando che il candidato fosse un coetaneo rispetto ai ragazzi (gli educatori avevano tra i 23 e i 29 anni) e che arrivasse dal territorio in cui avrebbe operato; la scelta è stata dettata dal fatto che il candidato disponesse di una buona conoscenza della propria realtà e che potesse instaurare una relazione educativa con i giovani Neet senza creare un distacco generazionale.

Alla base c'è stato l'auspicio da parte del comitato promotore che questa esperienza fosse un'occasione di crescita personale, professionale e pastorale anche per l'educatore: tra i requisiti non è stata chiesta una lunga esperienza professionale, ma è stata cura del progetto accompagnarli nel loro cammino formativo anche attraverso il sostegno della comunità e di un tavolo territoriale costituito da un gruppo di laici.

I sei educatori (Alessandra per Rivoli, Valentina per Collegno, Giorgia per Mirafiori, Alessio e Ilaria per Falchera, Nicolò per Settimo) avevano un'esperienza pregressa nella comunità ecclesiale di riferimento come animatore, responsabile di gruppi giovanili e/o militante in realtà associative. Quasi tutti erano ancora studenti universitari, in discipline umanistiche o economiche e avevano già sperimentato un'esperienza lavorativa seppur breve o precaria, molte erano le esperienze di volontariato o di impegno sociale a curriculum.

Al di là dei titoli di studio o delle capacità professionali, è stato chiesto a questi educatori di essere interessati al tema del lavoro, di essere appassionati ai giovani e credere nel gruppo come dispositivo educativo: il resto, attraverso la disponibilità a mettersi in gioco, a imparare e a lavorare insieme, lo avrebbero appreso cammin facendo. Il mandato degli educatori è iniziato a ottobre del 2017 e si è concluso a dicembre del 2018 attraverso una collaborazione part-time.

La figura dell'educatore è stata poliedrica in quanto hanno rivestito un ruolo centrale nella realizzazione del percorso, occupandosi di ciascuna fase. Lungo il percorso, il loro lavoro ha toccato diversi ambiti: da quello più personale e

educativo di scoperta di sé e dei propri talenti, collegandosi all'ambito orientativo nell'individuare gli ambiti di interesse dei giovani, sino ad arrivare a un lavoro intenso di rete e pubbliche relazioni, sin dalle fasi iniziali (mappatura, selezione dei ragazzi), sia al rapporto con gli enti partner e aziende. Il loro ruolo è stato soprattutto pastorale, di accompagnamento alla scoperta del valore di ogni singolo giovane del progetto di vita e della vocazione lavorativa di ognuno.

Durante il primo periodo gli educatori hanno mappato il territorio e individuato i ragazzi che sono stati colloquiati, selezionati e ingaggiati attraverso la collaborazione con la pastorale del lavoro e il tavolo locale (volontari della parrocchia). Attraverso un lavoro mirato settimanale hanno progettato i cammini educativi individuali e i laboratori di gruppo e gestito in piena autonomia il gruppo territoriale con cadenza trisettimanale.

L'educatore ha inoltre accompagnato i propri ragazzi nella conoscenza della realtà aziendale individuata per il tirocinio e ha dato spazio alla rilettura personale e di gruppo di tale periodo attraverso un rientro settimanale e il rapporto personale con ciascuno di loro. Fondamentale è stata la cura dei monitoraggi periodici con i tutor aziendali e con la Fondazione Don Mario Operti.

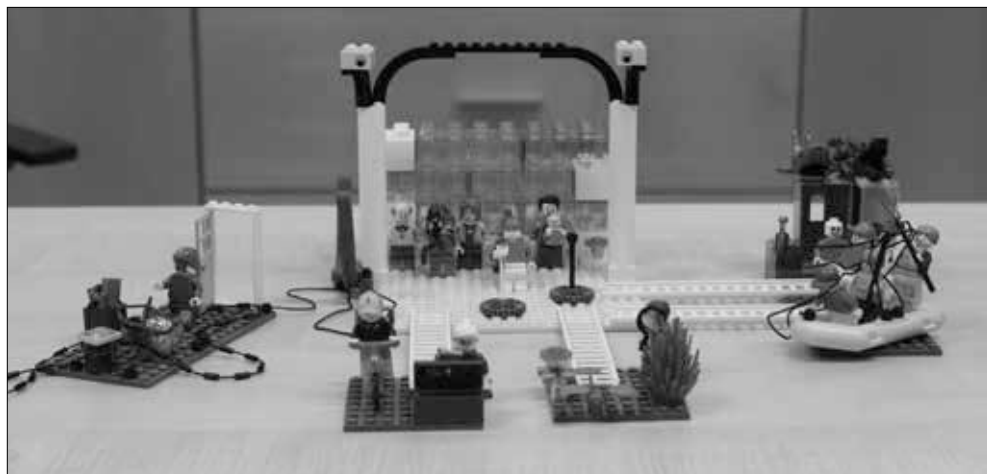
Praticamente tutti hanno mantenuto un buon rapporto con i ragazzi coinvolti anche dopo la conclusione del percorso, coinvolgendoli nei percorsi della comunità e accompagnandoli all'autonomia attraverso un piano personalizzato.

Gli educatori sono stati per i ragazzi dei fari, che hanno illuminato il cammino da percorrere, dando loro strumenti e opportunità e spalancando finestre, presentando loro scenari inediti e non contemplati fino a quel momento. Non si sono mai imposti o messi al centro, hanno lavorato accanto per favorire l'autonomia e il protagonismo dei giovani. Sono stati delle guide amiche, ma mai alla pari: hanno traghettato con empatia e ascolto i ragazzi nelle varie fasi del progetto, hanno saputo partire dalle difficoltà e dalle fragilità dei partecipanti senza giudizio, ma costruendo per ciascuno un progetto di crescita e consapevolezza del proprio valore, hanno mostrato ai ragazzi che attraverso la costanza e l'impegno era possibile realizzare i propri obiettivi, e in alcuni casi hanno dovuto prendere una posizione ferma e decisa anche se scomoda per il bene del singolo e del gruppo.

Il gruppo è stato gestito come una squadra, in cui ognuno aveva un ruolo diverso, ma indispensabile alla buona riuscita del progetto: una palestra di allenamento e sperimentazione verso il mondo del lavoro che li attendeva.

Per alcuni questa esperienza è stata la prima vera esperienza professionale, che hanno saputo cogliere con passione, facendone volano per il proprio futuro.

Attraverso l'utilizzo dei mattoncini LEGO^{®1}, si è provato a rappresentare il modello dell'educatore, identificando compiti, ruoli, funzioni e attività svolte durante l'intero percorso del laboratorio. Il modello sarà scorporato attraverso immagini dettagliate per descrivere puntualmente tutte le dimensioni evocate durante l'esperienza complessiva.



L'educatore ha avuto un ruolo di cura delle fragilità, dei timori, delle paure, delle insicurezze dei ragazzi incontrati. L'omino con il teschio rappresenta il giovane che inizia un cammino in cui comincia a liberarsi delle proprie insicurezze, viste come una prigione da cui uscire: un suo stato d'isolamento iniziale, dovuto spesso a insuccessi e fallimenti sperimentati. I due animali posti al vertice della costruzione rappresentano proprio i mostri esterni. Il compito dell'educatore è stato quello di aiutare i giovani a lasciarsi tutto ciò alle spalle, al motivarli all'idea di intraprendere un cammino e a creare un clima di fiducia reciproca.

Tra le sue competenze possiamo annoverare quella dell'ascolto attivo, dell'accompagnamento e della relazione.



¹ Le immagini che si possono apprezzare in questo capitolo sono tutte costruzioni e fotografie di modelli riprodotti da Alessandro Svaluto Ferro, certified facilitator LEGO[®] SERIOUS PLAY[®], i diritti d'autore delle stesse appartengono a chi le ha realizzate e fotografate e sono ceduti gratuitamente all'editore.

La seconda isola rappresenta la funzione vera e propria di accompagnamento. In questo caso è possibile identificare l'educatore come un traghettatore, ovvero colui che invita i giovani ad intraprendere un cammino verso l'autonomia e la libertà.

L'educatore non rema da solo, ma insieme al gruppo dei ragazzi che decide, per scelta, di intraprendere questo viaggio. Le connessioni all'interno dell'imbarcazione rappresentano le possibilità che si possono attivare attraverso le relazioni all'interno del gruppo.

La sfida è pertanto comune: né l'educatore da solo che naviga al posto dei ragazzi (ma li sprona e li invita, né da direzione), né del singolo ragazzo (che invece decide di partire insieme ad altri coetanei).

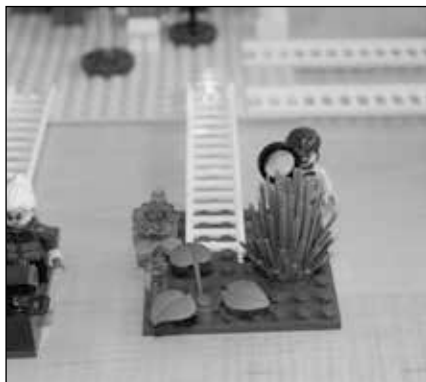
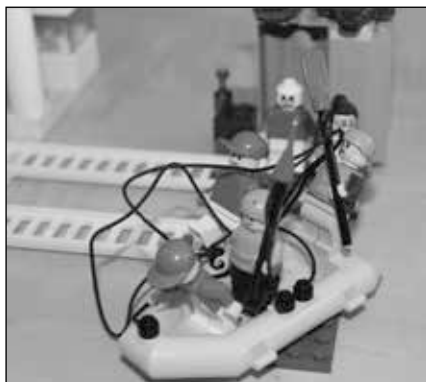
La terza isoletta rappresenta invece l'educatore in quanto esploratore.

Il giovane accompagnatore non si è limitato a conoscere i ragazzi, ma ha colto tutte le opportunità del territorio, creando connessioni tra i giovani e le occasioni offerte dai territori. Ha esplorato perché ha scovato i ragazzi (con l'ausilio delle comunità), ha colto opportunità di lavoro presenti, ha fatto conoscere servizi e altri luoghi educativi.

Il territorio (attraverso i fiori, gli alberi e i colori) rappresenta quindi una ricchezza solo se conosciuta a fondo, solo se esplorata, viceversa rischia di essere l'ennesima occasione di esclusione sociale. Anche il giovane educatore attraverso il lavoro di mappatura ha intrapreso un cammino di conoscenza e crescita.

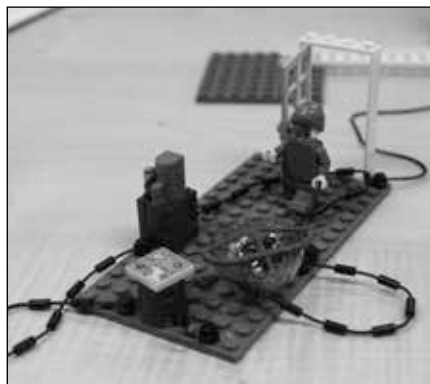
Nella quarta isola che descrive il ruolo e le funzioni dell'educatore si ritrova quella tipica dell'orientatore.

L'educatore ha accompagnato nella scoperta di sé in un'ottica di autoconsape-



volezza: infatti, è stato rappresentato dall'omino con i binocoli, il quale aiuta il giovane a scoprire la propria strada e vocazione in un cammino che lo porta a conoscere le proprie ricchezze, spesso nascoste in un forziere semiaperto. La funzione dell'orientatore è quella di mostrare l'orizzonte, di fornire gli strumenti necessari per scoprire sé e proiettarlo nel futuro secondo una dimensione vocazionale.

Dalla combinazione di questi elementi (cura, ascolto attivo, creazione di relazioni di fiducia, accompagnatore, orientatore, facilitatore di gruppo, dotato di conoscenze minime del mondo del lavoro) emerge una nuova figura educativa e di operatore sociale che si rivolge ai progetti di inserimento lavorativo in modo innovativo.



Questo operatore ibrido possiede caratteristiche e competenze trasversali a diverse discipline relative a:

- a. le politiche attive del lavoro;
- b. l'orientamento come strategia permanente;
- c. l'empowerment personale.

L'omino ibrido quindi rappresenta una nuova figura educativa che mescola e integra diverse funzioni e che un rinnovato impianto

di *policies* dovrebbe tener conto per accompagnare all'autonomia.

- ❖ La cassetta degli attrezzi contenente arnesi da lavoro rappresenta le sue competenze in materia di politiche del lavoro;
- ❖ la botte con la mappa posta in cima rappresenta la sua capacità di mettere in campo percorsi orientativi capaci di fornire ai giovani questi strumenti necessari per costruire un orizzonte di vita, che passa attraverso gli obiettivi professionali;
- ❖ il catino contenente la corona, l'arco e la macchina fotografica invece rappresentano l'insieme di azioni che sottostanno all'idea di *empowerment personale*, ovvero l'accrescimento di risorse personali che permettono ai giovani accompagnati di lavorare su se stessi. La macchina fotografica rappresenta la necessità e l'esigenza di accompagnare i giovani nel mettere a fuoco il progetto di vita, la corona invece identifica il concetto dell'autonomia e della padronanza di se stessi, di poter decidere del proprio cammino senza essere in balia degli eventi, delle circostanze o dei contesti, l'arco infine vuole rappresentare l'im-

portanza dell'azione e dell'avere delle frecce da scoccare per centrare i propri obiettivi.

I tre elementi generali (lavoro, orientamento, empowerment) sono interconnessi tra loro per rappresentare la necessità di ragionare in maniera integrata e di non impostare un lavoro di accompagnamento a compartimenti stagni, in quanto spesso la causa della disoccupazione non sta nel lavoro, ma sta in altre dimensioni della vita che si ripercuotono sull'esito lavorativo.

4.2 Il gruppo dei pari come dispositivo educativo

Durante la progettazione, abbiamo ritenuto importante che i partecipanti non fossero seguiti e accompagnati come singoli, ma che fossero inseriti in un gruppo di pari e che il percorso proposto prevedesse alcuni momenti individuali e molti momenti di gruppaltà.

Questa scelta si fonda da alcuni dati empirici e teorici: dalla letteratura e dalle ricerche sui Neet si evince che una delle caratteristiche principali che li accomuna è la *scarsità di reti sociali* e di conseguenza le poche attività, incontri, scambi significativi e positivi con pari e adulti di riferimento. Spesso sono presenti legami forti (Granovetter, 1970) con raggio limitato alla propria famiglia di origine e alla parentela più stretta (questi legami non sono necessariamente positivi, e anche il rapporto con i genitori può rivelarsi conflittuale, non stimolante o addirittura assente). I legami deboli (*ibidem*), meno coinvolti emotivamente con il giovane, ma più utili per la ricerca del lavoro, con istituzioni come la scuola, possibili datori di lavoro, associazioni legate al tempo libero, conoscenti, sono scarse o poco coltivate, conseguenza di una ridotta attivazione del giovane o di un rapporto conflittuale o non positivo con queste ultime.

In questo quadro il gruppo diventa luogo innanzitutto di socializzazione, di incontro, conoscenza reciproca, confronto, fino ad arrivare ad essere strumento di aiuto e discernimento nelle scelte, e di supporto nei momenti di difficoltà.

I territori su cui sono stati individuati i partecipanti sono stati cinque: Mirafiori Nord, Collegno, Rivoli, Settimo Torinese e Falchera.

Durante i mesi di novembre e dicembre del 2017, sono stati effettuati, su ciascun territorio, i colloqui di conoscenza e selezione: nel corso di questi ultimi si è cercato di approfondire la situazione di non studio e non lavoro in cui i giovani si trovavano, privilegiando il coinvolgimento dei giovani che necessitavano di un accompagnamento strutturato per ripartire e riacquisire fiducia nel proprio futuro. Una volta finita la selezione e definiti i gruppi, i giovani di ciascun territorio si sono ritrovati insieme ai tavoli di agorà sociale del territorio

per firmare un patto di adesione al progetto, sancendo l'accettazione formale del percorso².

I ragazzi che hanno partecipato al Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro appartenevano a diversi gruppi sociali differenziandosi per ceto, provenienza, genere, età (tra i 18 e i 29 anni), capitale culturale, titolo di studio e ambito professionale sperimentato o desiderato. Nel costituire i gruppi, è stata posta attenzione al che fossero misti per appartenenza, risorse e esperienza per generare uno scambio fruttuoso e generativo di opportunità. Ogni gruppo era costituito dai 6 agli 8 partecipanti.

Com'è noto il concetto di sé è formato da due elementi: l'identità personale e l'identità sociale (Turner) ed è lavorando su questi due aspetti in parallelo che abbiamo cercato di aiutare i giovani coinvolti a costruire una percezione di sé di valore, capace di affrontare le difficoltà e le sfide della vita e del mondo del lavoro. Per fare ciò, inserire la dimensione del gruppo di pari pronto ad accogliere le fragilità personali per farne un punto di svolta e di ripartenza, è stato fondamentale: per i partecipanti il sentirsi parte di un progetto, di qualcosa di più grande di sé, è stata la chiave del cambiamento.

Durante i primi mesi la cadenza degli incontri è stata tri-settimanale, tre ore per incontro, privilegiando l'orario mattutino, per permettere ai ragazzi di ripristinare un ciclo di vita regolare, incentivando la puntualità e la costanza. Durante i sei mesi di tirocinio, era previsto un rientro settimanale di rilettura e condivisione dell'esperienza lavorativa vissuta. Le modalità di lavoro hanno favorito la cooperazione, il confronto, la riflessione, la capacità di *coping* e hanno lavorato sul livello di resilienza dei partecipanti.

Le tematiche affrontate sono state molteplici: nel primo periodo si è lavorato sulla creazione del gruppo attraverso attività di socializzazione, conoscenza, raccolta delle aspettative e dei bisogni formativi. È stato ampliato il raggio di conoscenza anche agli altri gruppi territoriali, attraverso giornate di team building e formazione (anche durante i mesi successivi) in cui tutti i partecipanti al progetto hanno potuto conoscersi tra loro e riconoscersi in una progettualità di ampia portata. Le successive aree di lavoro hanno toccato la sfera del sé, dei propri talenti, interessi e orientamenti professionali. Ciò ha stimolato e consolidato la partecipazione e fatto emergere talenti, capacità, competenze, interessi, valori.

Si è dato inoltre spazio alla comprensione dei meccanismi del mercato del lavoro e dei cambiamenti economici attuali anche attraverso visite aziendali.

² Per approfondire il percorso del progetto, si rimanda al capitolo 3, paragrafo 5.

L'educatore, con l'aiuto di alcuni esperti di politiche attive del lavoro, ha accompagnato i ragazzi nella compilazione di strumenti di presentazione in vista dell'inserimento in azienda come il *curriculum vitae*, la lettera di presentazione e la simulazione di un possibile colloquio di lavoro. A tutti i ragazzi è stata garantita una formazione di base di alfabetizzazione informatica e *web education*.

Tutto ciò ha creato tra i partecipanti un forte senso di appartenenza, incrementando i legami reciproci tra i membri del gruppo, sino a definire una forte identità di gruppo: è servito a radicare, almeno in parte, appartenenze sociali e credenze sul sé che spesso immobilizzavano il giovane in una situazione di stallo, costituendo delle zavorre difficili da abbandonare.

Il dispositivo del gruppo di pari ha incentivato scelte positive e proattive nella maggior parte dei partecipanti anche grazie al fattore rispecchiamento dei successi dei propri compagni (*se ce la fa lui/lei posso farcela anche io...*) e di sostegno alla propria autostima (*se il gruppo crede in me allora vuol dire che valgo e sono capace...*).

Il gruppo è stato il porto sicuro dove rifugiarsi nei momenti di difficoltà, soprattutto durante il tirocinio. Le attività hanno aiutato i partecipanti a interiorizzare un metodo e processo di scelta positivo, il cui *locus of control* (Rotter, 1954) era centrato sulla persona e sulla sua responsabilità: l'essere membro di un gruppo e comportarsi come tale ha avuto conseguenze che sono perdurate anche quando gli altri membri non erano immediatamente presenti (Sherif 1967), aumentando il grado di proattività e autonomia.

Se tutto ciò è valso per la gran parte dei territori e per la maggior parte del percorso, è pur vero che sono state presenti anche sporadiche situazioni complesse di rischio di abbandono, di poca partecipazione, di negatività contagiosa, in cui il gruppo non è stato un fattore protettivo e non ha funzionato come avrebbe dovuto.

Come ogni gruppo, i cinque gruppi del progetto si sono distinti per alcuni elementi peculiari:

- ❖ le interazioni: i comportamenti dei singoli si sono integrati nel gruppo comportando reciproca influenza e interdipendenza;
- ❖ le percezioni: ogni membro ha portato il suo pensiero, la sua individualità, ogni gruppo ha integrato e sintetizzato le unicità di ciascuno in un pensiero e identità collettiva peculiare;
- ❖ gli obiettivi: il progetto ha da subito dichiarato ai partecipanti gli obiettivi e le attese reciproche, l'accettare formalmente di farne parte ha fatto sì che i partecipanti accettassero anche di far parte del gruppo e di rispettarne modalità di cadenza, durata, contenuti, norme;

- ❖ il rispetto delle norme, poche esplicite (il rispetto della puntualità, la sospensione del giudizio, l'ascolto...) e molte tacite tra i partecipanti (sostegno tra i partecipanti, il riconoscimento e la stima reciproca, la condivisione ma anche la garanzia di riservatezza di ciò che veniva raccontato durante i momenti di gruppo ecc.) ha portato i gruppi a consolidarsi e unirsi, aiutati dalla dimensione affettiva e amicale che si è instaurata e dal ruolo di guida assunto dall'educatore che ha guidato e traghettato il gruppo lungo le diverse fasi del percorso.

In pochi casi, alcuni membri, non ritrovandosi nelle attese, nelle norme, e negli obiettivi del gruppo, hanno deciso di abbandonare il progetto.

Alla fine del progetto, circa il 60% dei giovani ha scelto di proseguire nel proprio tempo libero, attraverso la partecipazione a un gruppo di revisione di vita, strumento pastorale di discernimento sul proprio presente e futuro.



La figura rappresenta pertanto ciò che si è sperimentato con il gruppo, in quanto dispositivo educativo, spazio e luogo di confronto per la crescita personale dei giovani partecipanti al progetto. Il gruppo, elemento costante di accompagnamento di tutta la progettualità, ha rappresentato quindi un luogo dove superare stati d'isolamento e solitudine relazionale, condizione spesso condivisa da molti dei giovani intercettati.

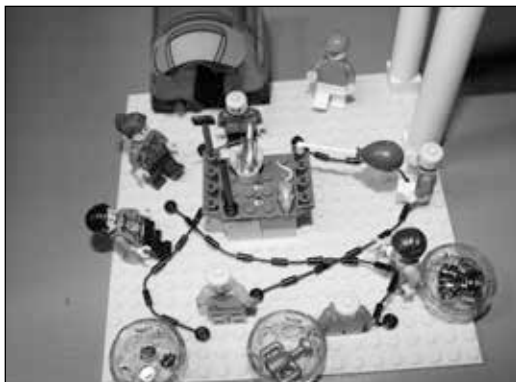
La valenza sottolineata con questo strumento, innovativo rispetto ad altre policy/programmi o progetti di accompagnamento al lavoro, è data dal fatto che il gruppo ha rappresentato uno spazio di cooperazione e non di competizione; nemmeno un luogo di autocommiserazione, ma di costruzione di relazioni autentiche tra persone che erano alla ricerca dello stesso obiettivo. Gli omini in

cerchio rappresentano i ragazzi in gruppo (accompagnati dall'omino rosso, l'educatore). Le connessioni rappresentano quindi le nuove relazioni instaurate, lo scambio avvenuto durante tutta la progettualità e l'ampliamento delle proprie reti relazionali.

Le botti trasparenti al fianco di ogni ragazzo, contenenti ricchezze diverse, rappresentano i pieni con cui sono arrivati, ognuno diverso dall'altro, per permettere, nonostante la condivisione di una situazione comune, lo scambio, l'arricchimento vicendevole, possibile solo se c'è diversità.

Il tavolo rappresenta la condivisione, elemento su cui il gruppo ha giocato la sua crescita. All'interno di questo tavolo è stato rappresentato, tramite gli oggetti, ciò che è stato condiviso:

- ❖ la pala, ovvero il lavoro, attraverso le riletture settimanali dell'esperienza di tirocinio. Il gruppo è stato d'ausilio per la tenuta lavorativa, per innalzare le motivazioni e anche per correggere comportamenti, e atteggiamenti o vissuti sul lavoro. L'esperienza senza riflessione rischia di essere fine a sé stessa; il vero apprendimento (e la crescita) avviene solo se le persone prendono consapevolezza di ciò che sta accadendo realmente;
- ❖ il palloncino, ovvero il tempo libero, la relazione, la condivisione del tempo non organizzato come ulteriore momento di conoscenza degli altri;
- ❖ il topo, che rappresenta le paure e le fatiche;
- ❖ l'antenna, ovvero la possibilità di entrare in collegamento con altre persone, di aprirsi ad altre relazioni (es. gli altri gruppi del progetto) e con la realtà esterna, entrata nella dinamica del gruppo. Questo elemento apre al fatto che il gruppo è stato visto come vero dispositivo educativo e non solo nella logica classica del mutuo aiuto: uno spazio dove aprirsi alla vita e dove analizzare il contesto sociale, da provare proprio per non viverlo come elemento di minaccia per la persona, bensì come opportunità;





- ❖ la tenda invece ha rappresentato il gruppo come riparo per i ragazzi stessi; il gruppo ha avuto anche una funzione protettiva rispetto ad alcune situazioni (quelle più fragili e in difficoltà), un luogo di ascolto e di condivisione di un vissuto difficilmente condivisibile in altri luoghi;
- ❖ e poi vi è un ponte, con delle scale alle estremità, un collegamento tra il gruppo e l'ambiente esterno, perché se è vero che questo ha rappresentato (anche) un riparo, l'obiettivo non era di rendere questo luogo uno spazio dove rifugiarsi per non uscirvi più, ma un luogo di preparazione alle sfide del mondo e di rilettura dell'esperienza vissute.

Vi è un omino appeso sulle scale che inizia a percorrere il cammino. In tal senso il gruppo diventa uno strumento per traghettarsi nel mondo e affinché i percorsi personali possano giungere a maturazione anche in tempi non immediati.

4.3 Il tirocinio educativo

Nel quadro dei mutamenti sociali e economici attuali il Laboratorio Giovani e Lavoro ha ritenuto necessario creare un'alleanza educativa con le aziende per promuovere percorsi di crescita e maturazione dei giovani, anche sperimentando modalità educative e lavorative nuove. Il tessuto produttivo del territorio (artigiani, imprenditori, agricoltori ecc.) è stato uno dei protagonisti di questo progetto, con il quale si è collaborato affinché i giovani potessero sperimentare un'autentica esperienza di lavoro che li aiutasse a maturare un atteggiamento attivo.

Alle aziende è stata chiesta la disponibilità ad ospitare un giovane individuato dai territori nell'ottica del tirocinio educativo, ossia di far fare un'esper-

rienza di lavoro che educa, che sia stimolo per la riattivazione e la progettazione di un obiettivo professionale coerente, sostenibili e adeguato per i propri obiettivi personali. I tirocini hanno avuto una durata di sei mesi quasi tutti part-time (in alcuni casi, in accordo con l'azienda, full-time). Il pagamento della borsa lavoro è stato a carico del progetto.

Ogni azienda ha individuato un tutor aziendale disponibile ad accompagnare dal punto di vista educativo (e non solo professionale) il giovane ospitato in azienda e disponibile al confronto con gli operatori del progetto. Fondamentali sono stati i momenti di tutoraggio, ma anche di scambio informale tra tutor, educatore e operatori della Fondazione Don Mario Operti che hanno seguito l'intero processo di inserimento.

Ad ogni tutor è stato inoltre chiesto di partecipare ai momenti formativi e di condivisione dell'esperienza con altre aziende ospitanti e tutor aziendali inseriti nel programma per sviluppare conoscenze, strumenti e modalità efficaci di accompagnamento: l'obiettivo è stato quello di costruire un significato comune sul senso del progetto, in particolare ponendo le basi per un patto educativo tra giovani, lavoro e territorio (rappresentato dal laboratorio), uniti da una riflessione comune sui nodi critici tra giovani e lavoro ma anche sulle risorse e nuove opportunità di accompagnamento. Durante i focus di confronto sono stati approfonditi strumenti per il mentoring aziendale al fine di accompagnare i giovani nell'esperienza lavorativa. Si sono inoltre condivise le esperienze di tutoraggio e raccolte proposte e sollecitazioni da parte delle aziende ai policy-maker su come costruire progettualità che accompagnino i giovani nello scoprire il senso del lavoro³.

La condivisione dell'obiettivo educativo del progetto è stata per il comitato un aspetto centrale da salvaguardare. Questo non ha significato individuare solo realtà lavorative sociali, anzi, sono state coinvolte nel progetto aziende di diverso tipo, dal piccolo artigiano alla grande multinazionale. Alla base vi è stato un comune intento di accompagnamento del giovane, seguendo i suoi desideri professionali, ma soprattutto di guida nel processo di acquisizione delle regole del lavoro, dalla puntualità, al rispetto per i ruoli e le norme aziendali e stimolo di alcune competenze trasversali come l'apprendere a cooperare, a essere creativi e proattivi, ad affrontare eventuali problemi in corso d'opera, a rispettare le scadenze.

Il tirocinio ha permesso a questi giovani di sperimentarsi attraverso il lavoro e di riscoprirsi capaci; li ha aiutati a capire se la professione intrapresa rispondeva

³ Per approfondimenti si legga il capitolo 5, paragrafo 5, dedicato al ruolo delle imprese.

alle attese e alle aspirazioni personali, e se potesse essere uno spazio di crescita professionale anche per il futuro. Per alcuni è stata l'occasione di comprendere che era necessario tornare in formazione per acquisire conoscenze e competenze ulteriori.

In altri casi, in particolare in uno, le competenze di partenza erano insufficienti per poter ambire a svolgere un tirocinio in uno specifico ambito (quello della sartoria) e si è proceduto a impostare un percorso formativo *on the job* che lo ha poi traghettato in un vero contesto lavorativo.

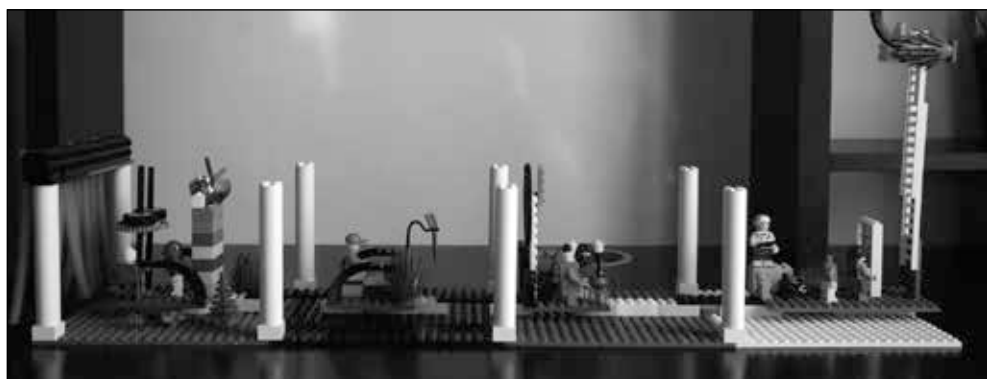
Pertanto, l'approccio promosso in relazione all'individuazione degli obiettivi professionali è quello del progetto personalizzato: infatti, il tirocinio educativo vuole uscire da una forma standardizzata d'intervento per favorire invece una modalità cosiddetta *tailor made* (fatto su misura) per aiutare il giovane ad inserirsi compiutamente nel mondo del lavoro.

Nel complesso crediamo che il valore aggiunto della progettualità del Laboratorio Metropolitano, sul fronte dell'inserimento lavorativo e del rapporto instaurato con le aziende, sia stato quello di superare la logica dell'«incontro domanda-offerta» o «della persona al posto giusto». Quasi tutte le aziende, infatti, non avevano *vacancies* aperte. Si è favorito invece un approccio che ha messo al centro la persona come risorsa orientata a trovare il suo spazio nel mercato del lavoro, offrendo le proprie capacità e la propria voglia di fare. In alcune situazioni, la domanda di lavoro è nata in seguito, grazie all'intraprendenza del giovane inserito, il quale è stato confermato con una proposta contrattuale.

La logica del gruppo, in questo senso, ha favorito anche un approccio cooperativo nell'inserimento nel mondo del lavoro: aver fatto un percorso insieme ha aiutato questi ragazzi a non pensare in una logica competitiva, semmai cooperativa e collaborativa, nel vero senso di quell'espressione di don Milani «*che il problema degli altri è uguale al mio. Sortirne tutti insieme è politica. Sortirne da soli è avarizia*»⁴.

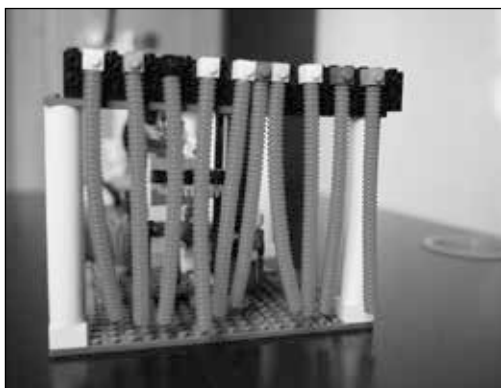
Ai molteplici significati attribuiti alla terminologia «tirocinio educativo» si è tentato di dare rappresentazione fisica, attraverso i mattoncini LEGO®: in primo luogo, l'intero modello desidera identificare il lavoro come percorso. Le diverse isole narrano di come il lavoro, soprattutto per i giovani, sia sempre di più un cammino (non privo di difficoltà) da attraversare, soprattutto per chi deve recuperare delle posizioni di svantaggio. Il modello, nella sua interezza, comprensivo di quattro isole distinte, rappresenta quindi il cammino che il giovane percorre per tentare di raggiungere autonomia, dignità e autostima.

⁴ LORENZO MILANI, *Lettera a una Professoressa*, 1967.



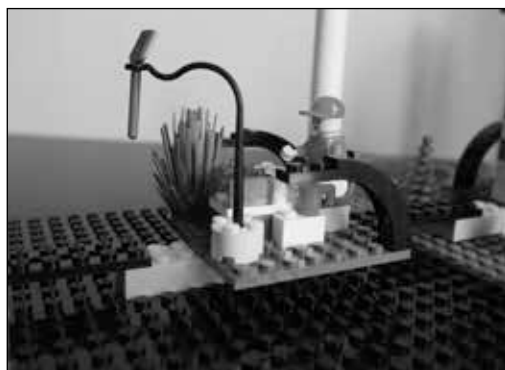
La prima immagine rappresenta la porta d'ingresso nel mondo del lavoro, la quale deve essere flessibile, aperta (quasi a mo' di tenda) che possa far intravedere da fuori che cosa è realmente il mondo del lavoro e che dia l'idea di un sistema (quello delle imprese) aperto, disponibile e accogliente. Attraversare questo confine non deve essere un'operazione impossibile da compiere, ma con la giusta strategia e con una buona alleanza con il mondo del lavoro, il passaggio deve essere reso praticabile.

Il tirocinio ha avuto molteplici valenze e significati e pertanto gli esiti del percorso non possono essere semplicemente riassumibili con l'obiettivo del *placement*. La prima isola rappresenta quindi uno dei possibili significati da attribuire all'esperienza di tirocinio vissuto dai giovani stessi: la natura formativa attraverso l'esperienza concreta del lavoro in un ambiente strutturato e che ha permesso al giovane stesso di sperimentare positivamente un luogo di lavoro, accompagnato da un tutor che aveva a cuore il suo percorso personale (oltre che professionale). Pertanto gli ingranaggi posti di fronte al giovane in formazione rappresentano la sperimentazione del lavoro, affiancata dal tutor, ma circondata da un ambiente



aziendale propositivo e accogliente (simboleggiato dagli arbusti e fiori attorno ai due omini).

La costruzione dietro il giovane, fatta da una serie di mattoncini di diversi colori e incolonnati verticalmente, rappresenta la crescita che il giovane ha fatto anche da un punto di vista professionale, al cui culmine vi è un bagaglio trasparente contenente le nuove competenze acquisite grazie all'esperienza.



La seconda isola rappresenta un'altra valenza che abbiamo voluto sottolineare nel percorso educativo attraverso il lavoro, ovvero la possibilità di ritornare in formazione dopo un'esperienza positiva e che ha confermato da un punto di vista orientativo il percorso intrapreso.

Non si tratta di un ritorno a studiare per occupare il tempo, per scappare e/o evitare il mondo del lavoro, ma una formazione orientata ad acquisire quelle competenze formali necessarie per svolgere la professione e il lavoro desiderato. La pala incastrata nel bastone posto di fronte al ragazzo che studia simboleggia proprio questa connessione tra formazione e lavoro: uno studio ben orientato e indirizzato verso l'obiettivo finale, l'inclusione attraverso un lavoro che conferisce dignità e che non viene più interpretato come mero strumento di sopravvivenza economica.

La terza isola rappresenta un altro possibile significato della dizione «tirocinio educativo», ovvero quello della socializzazione attraverso il lavoro: mediante un'e-



sperienza strutturata è possibile sperimentare e veicolare valori che alcuni dei giovani ingaggiati non hanno mai sperimentato. Il modello rappresenta un laboratorio artigianale in cui attraverso l'azione educativa dell'artigiano (l'omino con la barba) e l'accompagnamento lavorativo, l'esperienza del fare, il giovane cresce sotto il profilo delle regole minime, come ad esempio

la puntualità (rappresentata dall'orologio dietro di lui), il lavoro fatto bene (il tavolo posto vicino all'orologio) e l'importanza delle relazioni all'interno di un luogo di lavoro (rappresentato dalle connessioni tra il giovane e agli altri omini del laboratorio).

L'ultima isola rappresenta la tappa conclusiva, quella del cambiamento maturato attraverso l'esperienza (non solo del tirocinio in sé), ma dell'intero processo educativo, un cambiamento culturale in cui il giovane prende coscienza del percorso fatto e muta il suo approccio iniziale al tema del lavoro.

All'ingresso nel progetto molti giovani avevano maturato, secondo la loro esperienza, un'idea stereotipata del lavoro, come sfruttamento e oppressione (rappresentato dall'omino che sul piedistallo comanda i lavoratori) o come mera visione strumentale (rappresentato dalla boccia contenente il denaro). Il modello centrale, rappresentato dall'omino che piano



piano si compone e diventa una persona, rappresenta quel percorso di presa di consapevolezza di sé e delle proprie aspirazioni, in cui il giovane si lascia indietro le visioni negative e attraversa una porta che conduce ad una nuova idea del lavoro più complessa e sviluppata, in cui si intravede il nuovo cammino ascensionale da percorrere (rappresentato dalla scala), al cui culmine ci sono tre dimensioni importanti per vivere in modo dignitoso il lavoro:

- ❖ l'espressione di sé (il modello arancione con la faccina disegnata sui mattoncini);
- ❖ il raggiungimento dell'autonomia (rappresentato da due ponticelli neri in uscita);
- ❖ la bellezza del lavoro e di svolgere una mansione che mette a pieno sviluppo capacità e talenti, aiutando a vedere in sé i pieni e non solo i vuoti e le mancanze.

In ultima analisi, si ritiene, coerentemente con il contesto⁵, che i percorsi di politiche attive del lavoro debbano rispondere sempre più a logiche personaliz-

⁵ Per un approfondimento sui processi trasformativi del contesto lavorativo, si veda il cap. 2.

zate, meno standardizzate possibili e *tailor made* (ovvero su misura) per sposare una visione dell'accompagnamento al mondo del lavoro il meno funzionalista possibile e affinché la persona trovi il suo spazio all'interno del mondo del lavoro. Obiettivo dei tirocini educativi è quello di *stimolare il processo di riattivazione*, intendendo, come hanno mostrato le precedenti rappresentazioni, tale concetto in chiave ampia e non legata esclusivamente all'inserimento lavorativo.

4.4 I territori: comunità parrocchiali aperte

Il Laboratorio Metropolitano ha voluto essere un'esperienza di Chiesa in uscita: il Papa ci esorta a essere Chiesa missionaria anche nei confronti dei nostri giovani. Attraverso questa progettualità abbiamo voluto sostenere le comunità territoriali in un'azione educativa missionaria che cerchi e accolga i giovani «lontani» senza aspettarli, per arrivare a coloro che solitamente non frequentano gli ambienti ecclesiali o che sono fuoriusciti dai percorsi di pastorale giovanile.

Crediamo sia necessario superare gli stereotipi e pregiudizi verso il tema del lavoro e verso i giovani attraverso un'analisi seria e profonda della situazione giovanile a livello locale, focalizzando il valore del «lavoro» quale fattore centrale per lo sviluppo umano della persona e della società; vogliamo promuovere la conoscenza dei fenomeni innanzitutto attraverso l'incontro, andando oltre le etichette e il «si è sempre fatto così», dando un volto, un nome e una storia ai giovani in cerca di futuro dei nostri territori.

In tal senso l'auspicio e l'obiettivo trasversale del Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro è stato quello di proporre alle comunità parrocchiali un'occasione per sensibilizzarsi sul tema del lavoro, con particolare riferimento ai giovani, nella prospettiva dell'evangelizzazione. Il progetto, con una forte anima operativa, ha desiderato quindi agire anche sulla cultura ecclesiale del territorio diocesano, la quale spesso fatica a dare rilevanza alla sensibilità della pastorale sociale e del lavoro.

Il comitato ha voluto che questa esperienza potesse essere un'occasione di crescita della comunità, evitando che l'azione operativa diventasse un elemento calato dall'alto e vissuto appieno dalle parrocchie coinvolte.

Il primo passaggio del progetto è stato quindi individuare cinque comunità della diocesi di Torino che fossero interessate a ospitare un progetto sul tema giovani e lavoro: esse si sono fatte promotrici sul territorio e all'interno dell'unità pastorale del laboratorio stesso, incentivando l'interesse e il coinvolgimento di parrocchie, centri di ascolto, associazioni e imprenditori nell'individuazione di possibili giovani e aziende per ospitare i tirocini.

Il mandato che è stato dato a ciascun territorio è stato quello di costruire un tavolo permanente di volontari (adulti e giovani) che accompagnasse, durante tutto il percorso, l'esperienza operativa e lo stesso educatore.

La presenza di questo gruppo di lavoro è diventato fondamentale per animare il territorio sui temi sociali. Nei territori dove il tavolo ha funzionato meglio, esso ha promosso momenti di formazione e confronto su temi importanti come i cambiamenti del mondo economico e sociale al tempo di Industria 4.0, sul lavoro e sull'accompagnamento nel mondo del lavoro dei giovani, coinvolgendo anche attori territoriali civili (associazioni, istituzioni pubbliche, associazionismo, servizi territoriali, parrocchie ecc.), piuttosto che momenti di preghiera e spiritualità per tutta la comunità.

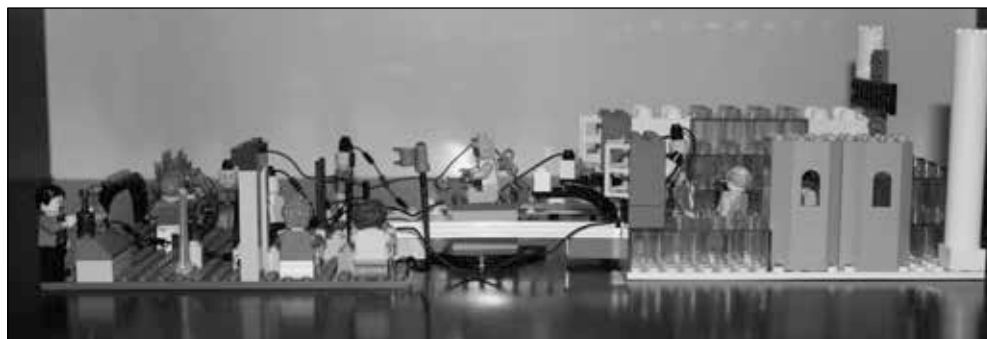
Il ruolo del tavolo lavoro locale è stato anche progettuale e operativo, accompagnando le diverse fasi del progetto. Innanzitutto, si è fatto promotore di raccontare il progetto alla comunità, oltre ad essere stato uno snodo di attivazione della rete territoriale per l'emersione e la segnalazione dei profili ricercati. In molti casi i membri stessi del tavolo hanno segnalato nomi di giovani da loro conosciuti e che potevano beneficiare del percorso. Inoltre, grazie al lavoro delle comunità sono state individuate realtà produttive del territorio che potessero accogliere un giovane in tirocinio educativo.

Durante l'anno non sono mancate occasioni di incontro con i ragazzi stessi, a partire da momenti importanti come la firma del patto di adesione al progetto che ha sancito l'avvio del percorso, a momenti più informali di conoscenza e condivisione.

Il tavolo ha coinciso, laddove esisteva, con i volontari del servizio per il lavoro (parrocchiale o di UP) del territorio; in alcuni casi ha compreso qualche responsabile giovane dei gruppi giovanili, dell'oratorio e in generale della pastorale giovanile locale e adulti interessati al tema o che hanno esperienze professionali in corso sui temi del progetto.

Laddove la comunità ha saputo aprirsi e accogliere con interesse la progettualità si è rivelata un'occasione di *crescita pastorale* per tutti, accentuando l'attenzione per i giovani che presentano profili deboli e poche opportunità di formazione anche in termini ecclesiali. È stata inoltre momento per la comunità in cui *valorizzare la pastorale giovanile in relazione al mondo del lavoro* e iniziare a interrogarsi su un ambito ecclesiale tradizionalmente poco esplorato e conosciuto, coinvolgendo anche l'associazionismo laicale come la GiOC e il MLAC laddove presenti.

L'azione del progetto ha messo a confronto le comunità con i temi del lavoro e dei giovani, spesso poco indagati nell'azione pastorale delle comunità e delle unità pastorali.

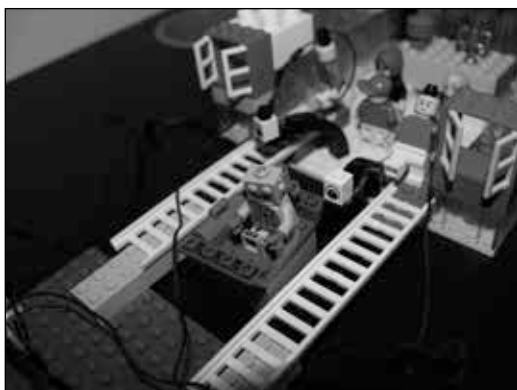


Nella prima rappresentazione troviamo la comunità parrocchiale e i laici presenti e partecipanti ai tavoli costituiti *ad hoc* per il progetto intenti in un'azione missionaria, volta a sostenere in primo luogo l'educatore (l'omino blu con il cappello). All'interno del tavolo locale alcuni partecipanti si sono adoperati per «uscire» alla ricerca dei giovani da selezionare e delle aziende a cui chiedere l'accoglienza lavorativa. I ponti neri con l'immagine dell'occhio rappresentano la fatica che hanno fatto le comunità ad individuare i giovani del progetto, perché li intravedono, ma non sanno in realtà chi sono, in

quanto le pastorali giovanili sono spesso legate a prassi tradizionali e fanno fatica ad intercettare questa tipologia di giovani. L'azione del Laboratorio ha quindi sollecitato le comunità a spalancare le finestre e le porte all'innovazione, sia sulle modalità d'azione sia nel vedere problemi e questioni che spesso non abitano le esperienze pastorali promosse nell'ordinarietà. Si è trattato di un'azione straordinaria con l'intento che si tramuti in prassi ordinaria.

I modelli rappresentano appunto gli ambiti di lavoro del tavolo: la segnalazione dei giovani e delle aziende. I collegamenti rappresentati dai cavi neri raccontano di come le segnalazioni siano avvenute attraverso le reti informali e personali dei partecipanti alla vita delle comunità parrocchiali: spesso all'interno delle parrocchie i volontari non conoscevano direttamente le situazioni di questi giovani, ma sfruttando le loro reti sono arrivati all'individuazione, confermando che questi giovani spesso risultano «invisibili», difficilmente individuabili. Il modello a destra rappresenta i giovani all'esterno delle comunità e quello a sinistra la ricerca delle aziende.

Il tavolo centrale, tra le due scale, posto tra l'isola delle comunità e quella del territorio, rappresenta lo sforzo animativo e culturale intrapreso da molte unità pastorali, le quali hanno preso spunto dall'esperienza del progetto per promuovere con e nel territorio momenti di riflessione sui temi del lavoro ad ampio spettro. Molte sono state le iniziative che i tavoli locali hanno promosso



per l'animazione del territorio: si è riflettuto sui temi della quarta rivoluzione industriale e del futuro di Torino (a Mirafiori Nord), sull'economia civile e sul rapporto tra i giovani e il lavoro (Rivoli) e sul significato pastorale ed evangelico dell'esperienza del Laboratorio (a Settimo Torinese e a Collegno).

Il progetto ha avuto l'obiettivo trasversale di lavorare per creare un ecosistema educativo che sostenesse lungo tutto il percorso i destinatari del progetto, attraverso un lavoro educativo volto alla riscoperta di sé, delle proprie risorse personali e relazionali, e alla riattivazione di processi di autonomia nelle scelte di vita perché i giovani potessero tornare a essere protagonisti e creatori del proprio futuro professionale.

Durante la progettazione del Laboratorio Metropolitano, sono stati messi al centro alcuni ruoli e dispositivi educativi ritenuti fondamentali per la buona riuscita del percorso: la figura di un educatore dedicato per ciascun territorio, il gruppo di pari come dispositivo educativo, il tirocinio educativo, la figura del tutor aziendale, le comunità territoriali, e l'accompagnamento verso l'autonomia.

L'apprendimento dall'esperienza

5.1 I profili dei Neet visti da vicino: un'analisi qualitativa

A cura di Luciano Abburrà

Con questo contributo si vuole dare conto di come si è cercato di rispondere ad alcune domande di ricerca emerse nel corso del progetto Laboratorio Giovani e Lavoro, con un'analisi classificatoria di tipo qualitativo. Le fonti di informazione utilizzate sono state, in primo luogo, le interviste in profondità rivolte ai ragazzi e alle ragazze partecipanti al progetto nel periodo iniziale della loro attività, prima di essere avviati ai tirocini presso le imprese. In secondo luogo, si è fatto tesoro delle conoscenze e dei giudizi sugli stessi partecipanti maturati dal gruppo degli educatori che li hanno seguiti e guidati nel corso del programma.

Vediamo intanto le domande: 1. Come e perché si diventa Neet? 2. Quali tipi diversi di Neet si possono individuare in un gruppo pur selezionato come quello degli ammessi al programma del Laboratorio Giovani e Lavoro? 3. Che cosa contraddistingue i diversi gruppi di Neet? 4. Come hanno reagito i diversi gruppi di Neet alle opportunità offerte loro dal programma del Laboratorio?

Il seguito del contributo proporrà, in sintesi, la metodologia utilizzata per l'analisi e le risposte che si sono ottenute alle domande precedenti. Al termine, verrà fornita una documentazione, pur molto selettiva, delle testimonianze fornite nelle interviste dai ragazzi e ragazze partecipanti al Laboratorio sugli aspetti caratterizzanti la condizione dei diversi gruppi di Neet.

Come e perché si diventa Neet?

Dall'osservazione ravvicinata dei soggetti coinvolti dal programma emerge con evidenza che i percorsi che portano alla condizione di Neet si configurano come

«traiettorie di carriera» molto individuali con alcuni significativi tratti in comune, che si ritrovano in quasi tutti i percorsi, con differenze più di grado e di modo che di qualità. Tra questi, i più rilevanti riguardano i rapporti con la scuola, sempre difficili e problematici, connotati da scelte incerte o controverse, insuccessi, frustrazioni, cambiamenti di percorso, difficoltà di rapporti ed esperienze di disagio, fino ad una crescente demotivazione quando non un'esplicita repulsione verso la pratica di percorsi d'istruzione istituzionalizzata. Analoghe ricorrenti similitudini si ritrovano sul versante dei rapporti con il lavoro, connotati in gran parte da esperienze di scarsa consistenza e durata, poca o nulla connessione con i percorsi scolastici e formativi, limitate capacità formative, con rapporti d'impiego non formalizzati e relazioni spesso conflittuali con i datori di lavoro, non di rado concluse per mancato rispetto dei patti anche informali o per rotture personali, con conseguenti demotivazioni e sfiducia anche nei confronti della ricerca di opportunità migliori.

All'interno di questi ampi tratti comuni, emergono alcune significative differenze nei modi con cui sono stati percorsi dai diversi individui, che si affiancano ad altre situazioni, familiari e personali, che tendono a caratterizzare in modo più specifico alcuni sottogruppi rispetto ad altri, suggerendo e consentendo di articolare in modo più dettagliato l'analisi. Si possono così distinguere, anche all'interno di una popolazione di Neet definiti in senso stretto, alcune condizioni diverse, delle quali dovrebbero tenere conto le politiche e gli interventi ad essi orientati. È quello che cercheremo di fare in seguito.

Il giudizio di fondo che possiamo anticipare è che le vicende personali che hanno portato alla condizione che ha motivato l'ingresso nel programma del Laboratorio sono state certamente diverse e specifiche per ognuno dei soggetti coinvolti. Ciò richiede un approccio d'analisi molto individualizzato dei percorsi dei singoli e poi un approccio altrettanto personalizzato per intervenire nei loro confronti in modo appropriato. Tuttavia, salendo ad un grado di astrazione appena superiore alla descrizione puntuale delle singole vicende biografiche, si sono visti emergere alcuni tratti fondamentali dei diversi percorsi esistenziali che precedono la condizione di Neet e i modi in cui viene vissuta che presentano caratteri di analogia in relazione ad alcuni sottogruppi. Questi ultimi possono essere visti come significative articolazioni interne ai partecipanti al programma che, probabilmente, corrispondono ad articolazioni presenti e sistematiche dell'universo più generale dei Neet, pur definiti in un senso ben più ristretto di quello adottato dalle statistiche ufficiali. Riconoscere e approfondire i tratti caratterizzanti queste articolazioni della popolazione di riferimento può aiutare a meglio comprendere quali processi di valenza non solo individuale concorrano siste-

maticamente a connotare i percorsi che portano nella condizione di Neet. Può inoltre essere di aiuto a verificare se a diverse condizioni/retroterra di partenza siano corrisposti diversi gradi di efficacia o almeno di sensibilità al «trattamento» fornito dal programma del Laboratorio, cercando di dar conto almeno in parte delle disparità individuali di risultati emerse dall'esperienza. Può inoltre essere di supporto alla riflessione propositiva riferita al prossimo futuro, per tarare in modo più realistico e più appropriato alle diverse condizioni di partenza gli interventi che si vogliano riproporre con le stesse finalità.

Quali tipi diversi di Neet sono compresi in un gruppo pur selezionato come quello degli ammessi al programma del Laboratorio Giovani e Lavoro?

Per provare a raggruppare le tante storie diverse che la campagna di interviste iniziali alle persone ammesse al programma ha consentito di analizzare si è fatto ricorso a due dimensioni fondamentali che sono intervenute nella definizione iniziale dei criteri per individuare, fra i tanti candidati nella condizione di giovani non più in formazione e neppure al lavoro, le persone più vicine ad una condizione definibile di Neet, per differenza rispetto a quelle più generiche e diffuse di disoccupati o semplicemente inattivi in senso lavoristico.

In fase di selezione delle persone da ammettere al programma – insieme ad altre micro considerazioni sulle vicende di ciascun individuo e sulla necessità di garantire una certa «varietà» interna al gruppo (ritenuta metodologicamente necessaria a consentire l'emersione delle valenze positive attribuite proprio alla dinamica di gruppo nel disegno del programma) – si è fatto riferimento a due dimensioni fondamentali ritenute caratterizzanti la particolare condizione dei Neet. La prima è la *disattivazione*, intesa come uno stato di passività o rinuncia o almeno sfiducia nelle proprie possibilità di trovare una soluzione lavorativa accettabile, che ha portato ad abbandonare la ricerca attiva e a vivere giorni vuoti di impegni operativi oltre che di speranze. La seconda dimensione è stata la scarsa *connessione*, intesa come il prodotto di estensione, varietà e qualità delle relazioni personali entro cui si è inseriti, nell'ipotesi che la condizione di Neet sia tendenzialmente caratterizzata da un ridotta entità dei tre attributi, fino a configurare situazioni di isolamento individuale o di imprigionamento in reti molto ristrette e omologhe, tali da non poter essere di aiuto ad uscire dalla propria difficoltà, se non da essere esse stesse attivamente produttrici/riproduttrici della medesima.

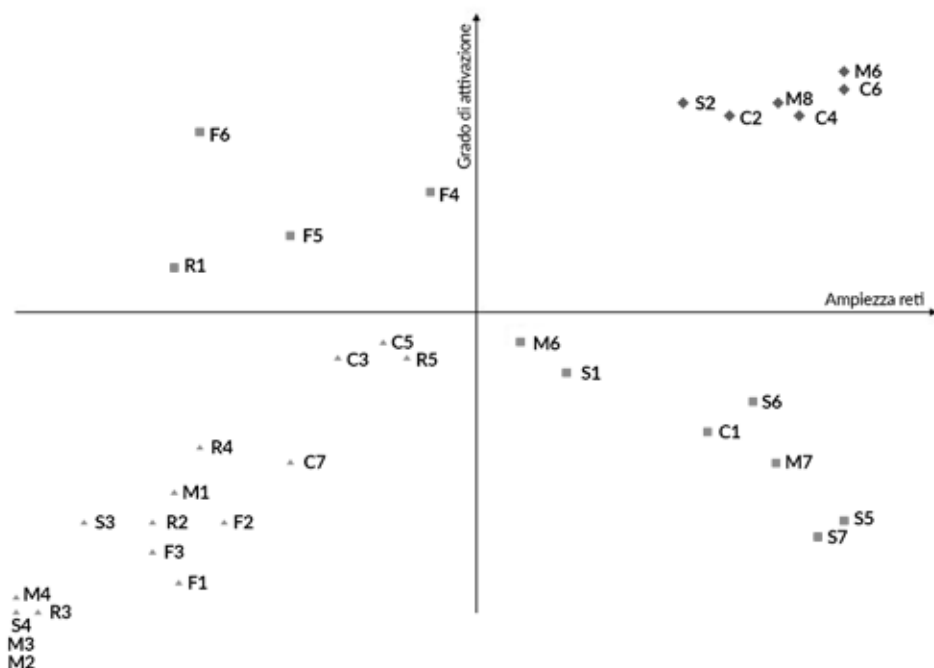
Supponendo che fra le due fondamentali dimensioni della condizione di Neet vi sia un rapporto di relativa indipendenza, si è costruito un diagramma incrociando i due assi della *attivazione* e della *connessione*, in modo da suddividere lo spazio in quattro quadranti, uno con valori positivi su entrambi gli assi, uno

con valori entrambi negativi, e gli altri due con valori positivi su un asse e negativi sull'altro e viceversa. Assumendo a riferimento comparativo un ipotetico dato «medio» dell'insieme dei partecipanti al Laboratorio, per esprimere giudizi relativi al contesto dei soggetti considerati, ciascuna delle persone entrate nel programma è stata collocata in una posizione corrispondente ai valori ad essa attribuiti su ciascuna delle due dimensioni, sulla base di un'attenta considerazione di quanto direttamente narrato nelle interviste iniziali, verificate e integrate alla luce delle conoscenze maturate nel gruppo degli educatori nel corso del periodo passato in Laboratorio¹. Si sono in tal modo venuti a configurare quattro gruppi di soggetti, con i componenti di ciascuno relativamente vicini fra di loro quanto a condizioni di partenza sulle due dimensioni fondamentali dello stato di Neet e relativamente più distanti dai componenti degli altri gruppi. Di fatto poi, vista la distribuzione effettiva dei soggetti nello spazio compreso entro i diversi quadranti, si è constatato come le distanze fra i due gruppi intermedi (quelli con un valore + e un valore – sulle due dimensioni) fossero abbastanza limitate, con molti che si disponevano in sequenza lungo una diagonale continua che interseca i quadranti intermedi. Quasi che fra le due dimensioni si registrasse una relazione inversa o un rapporto di compensazione: se era un po' più alto il valore sull'una, risultava un po' più basso il valore sull'altra. In effetti, se alcuni di essi avevano un grado moderatamente positivo di attivazione a fronte di un grado moderatamente negativo di connessione e altri viceversa, le loro condizioni complessive risultavano più simili fra di loro rispetto a quanto fossero differenti da quelle degli altri due gruppi. Si è quindi ritenuto ragionevole operare su un'articolazione dell'insieme dei partecipanti in tre gruppi: quelli relativamente meno attivi e meno connessi (gruppo A), quelli relativamente più attivi e più connessi (gruppo D), e quelli in condizioni intermedie sia per grado di attivazione sia per valore delle connessioni (gruppi B e C). Alla luce di questa tripartizione dei partecipanti è diventato possibile indagare più a fondo quali diverse condizioni, esperienze e percorsi siano confluiti nella situazione di Neet e da quali fattori di valenza extra individuale tali traiettorie possano essere state condizionate. Allo

¹ In questa fase di attività, i partecipanti al gruppo di lavoro hanno tratto informazioni utili, ai fini della valutazione delle posizioni di ogni singolo partecipante sulle due scale utilizzate per la classificazione, anche da due altre fonti: i risultati di una network analysis, svolta in collaborazione con LabNet e la SAA, School of Management della Università di Torino (per valutare l'ampiezza delle reti relazionali) e i report conclusivi dei tirocini e i dossier delle evidenze (utili per capire il grado di attivazione dei partecipanti anche durante il progetto). L'autore ringrazia tutti gli educatori e i componenti il gruppo di lavoro che hanno collaborato alla attribuzione dei punteggi ai partecipanti al Laboratorio, e ringrazia in particolare Nicolò Farinetti, anche per l'aiuto nella realizzazione delle rappresentazioni grafiche.

stesso tempo ci si è dotati di un riferimento descrittivo/interpretativo per valutare a livello non solo individuale i diversi modi di reazione e i differenti gradi di efficacia mostrati dal percorso condotto nel Laboratorio in riferimento a diversi gruppi/tipi di partecipanti: per comprendere meglio che cosa si è realizzato in questa esperienza e per regolare meglio il disegno e l'attuazione delle esperienze future in relazione alle diverse caratteristiche e condizioni dei destinatari.

*I Neet prima del progetto:
diverse condizioni per grado di attivazione e ampiezza delle reti di relazioni*



Che cosa contraddistingue i diversi gruppi di Neet?

Delineati i diversi gruppi, si tornati sul materiale ricavato dalle interviste, per approfondire quali siano le caratteristiche e i percorsi differenziali che caratterizzano i componenti di ciascuno. In sintesi molto stretta, possiamo individuare le seguenti condizioni ed esperienze come tratti condivisi dalla gran parte dei componenti di ciascun gruppo, in un modo che li rende più simili fra di loro di quanto differiscano dagli altri.

Gruppo A

(a sx in basso, nel grafico): massima disattivazione, minime relazioni, scarse risorse personali

- ❖ Famiglie socialmente deboli e molto problematiche. Percorsi scolastici di breve raggio ma spesso di lunga durata.
- ❖ Pessimo rapporto con la scuola e con lo studio, e spesso anche con i coetanei/compagni.
- ❖ Scarse, deboli e ristrette relazioni personali.
- ❖ Esperienze di lavoro di bassa qualità e di poco guadagno. Esperienze negative e demotivanti sotto il profilo dei trattamenti e delle relazioni di lavoro.
- ❖ Stato di disattivazione pesante e talvolta prolungato. Ambizioni modeste, o poco realistiche, non supportate da strategie minime credibili per realizzarle. Perdita di fiducia in sé e nelle opportunità del proprio contesto di vita.
- ❖ Tratti della personalità e inclinazioni del carattere deboli, incerte/insicure, lamentose verso gli altri e propense alla autocommiserazione.

Gruppi B e C

(a sx in alto e dx in basso, nel grafico): poco attivi o poco connessi, ma con qualche risorsa su cui contare

- ❖ Famiglie di condizioni quasi sempre modeste, che esercitano un condizionamento oggettivo sulle scelte, ma presenti, per lo più unite e solidali, su cui si può contare.
- ❖ Esperienze scolastiche spesso non lineari e con esiti modesti ma non nulli (conseguite qualifiche o diplomi, seppur stentati). Scelte orientate in modo poco determinato o molto condizionato, ma non così negative da precludere ricordi positivi, né da escludere il rammarico e la disponibilità a ritornare in formazione.
- ❖ Esperienze passate o presenti di attività (sport o musica, in particolare) e di partecipazione ad associazioni, di per sé formative e potenzialmente utili per le connessioni con altri ambiti relazionali.

- ❖ Periodi di inoccupazione e inattività spesso più brevi, non senza esperienze lavorative seppure informali ed effimere. Il poco lavoro e la sua bassa qualità hanno lasciato spesso delusione, senso di frustrazione, perdita della motivazione a cercarne altro.
- ❖ Frustrazione e disillusione sembrano i moventi principali della disattivazione, ma resta un po' di speranza che le cose possano cambiare (alte aspettative vengono riposte nel percorso del Laboratorio Giovani e Lavoro).
- ❖ Non di rado vi è una assunzione della responsabilità almeno parziale dello stato in cui sono caduti, che può preludere ad un'assunzione di responsabilità altrettanto personale per uscirne.
- ❖ Pensano di non avercela fatta da soli, ma non disperano di poterci riuscire se qualcuno darà loro un'occasione (e una mano). Nel loro retroterra di capitale relazionale o di capacità di attivazione restano piccole dotazioni su cui l'aiuto esterno può fare leva.

Gruppo D

(a dx in alto, nel grafico): attivazione non spenta e reti di relazioni più favorevoli, che però non bastano ad evitare uscite di strada e insabbiamenti

- ❖ Famiglie meno problematiche, non di rado solide e di supporto alle scelte.
- ❖ Percorsi scolastici più lunghi e regolari, con conseguimento di un titolo secondario e spesso abbandono all'università. Difficoltà legate spesso a orientamento carente e motivazione incerta. Condizionamenti alle scelte provenienti più da disorientamento soggettivo che da vincoli oggettivi.
- ❖ Esperienze di lavoro scarse, poco strutturate e coerenti. Però comportamenti più attivi, rete di relazioni più ampia e differenziata, attività collaterali significative nello sport, nell'associazionismo o nella cultura.
- ❖ Presenza di obiettivi e strategie personali più definiti. Disponibilità di risorse personali (culturali e caratteriali) su cui è possibile appoggiare interventi di rafforzamento e riorientamento personali e professionali.

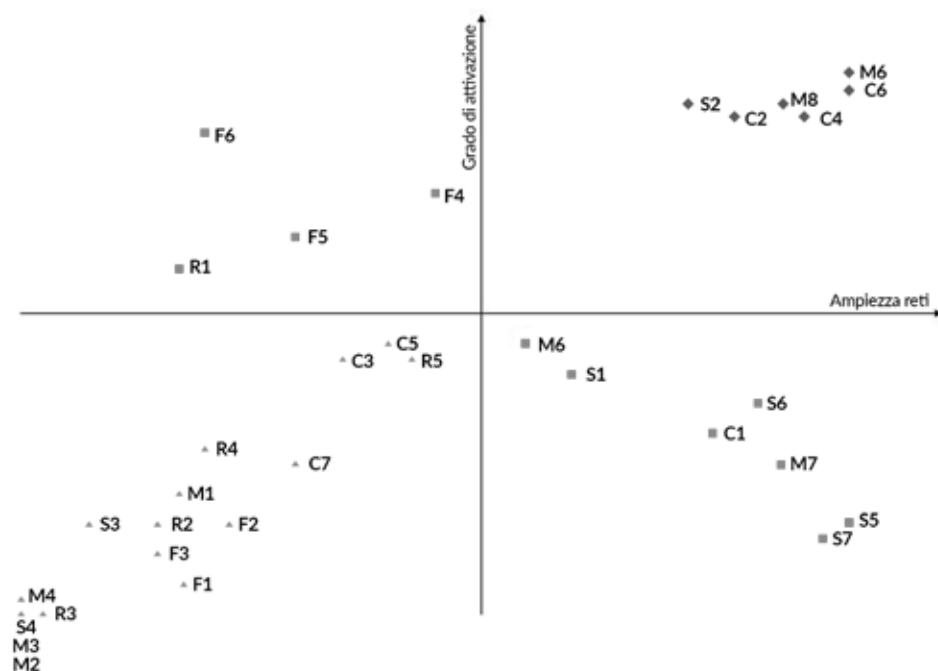
Come hanno reagito i diversi gruppi di Neet alle opportunità offerte loro dal programma del Laboratorio?

Dopo aver esaminato da vicino i soggetti coinvolti nel progetto di Laboratorio, dopo aver provato a classificarli in base alle loro condizioni specifiche in gruppi differenziati per percorsi e motivazioni di ingresso nella condizione di Neet e per modi in cui la stessa condizione è stata vissuta prima e durante il percorso attivato dal Laboratorio, è inevitabile chiedersi se siano emerse delle differenze significative fra i diversi gruppi di Neet nel grado di reattività e di successo del programma, oppure se le risposte e gli esiti del percorso si siano distribuiti in maniera non sistematica e poco correlata all'appartenenza a ciascuno dei diversi gruppi, più legata alle circostanze e alle vicende specifiche dei singoli individui, nel rapporto unico con le specifiche opportunità loro offerte/trovate (soprattutto nel tirocinio).

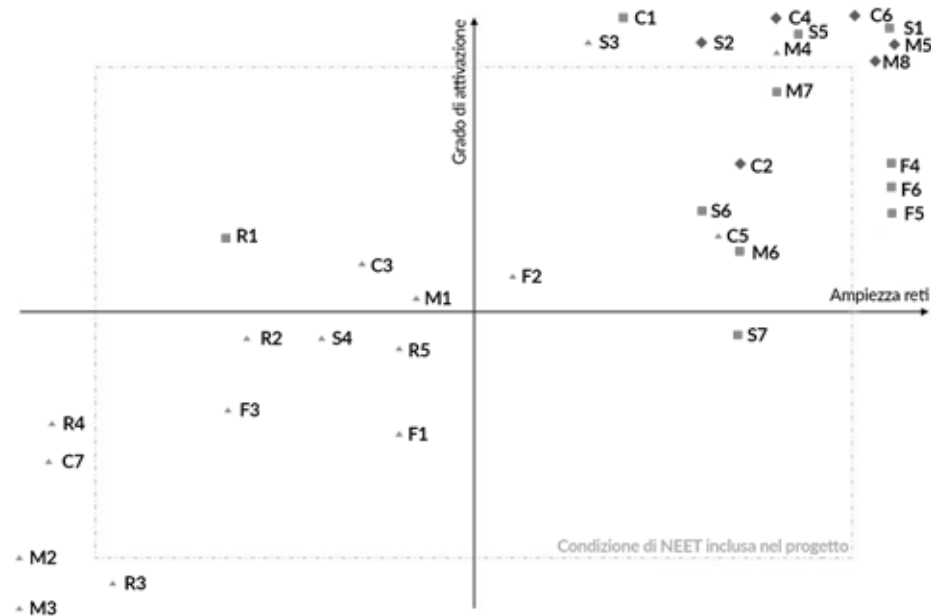
È evidente che una risposta di un tipo o dell'altro avrebbe significati diversi, sia nei confronti del giudizio di rilevanza che si può dare sulla classificazione proposta a scopi descrittivi, sia sulla potenziale utilità della stessa come guida al disegno e alla sintonizzazione fine delle politiche. Se emergessero differenze non casuali nelle reazioni ottenute e nel successo registrato nei confronti dei diversi gruppi di Neet, i programmi che potranno essere riproposti per intervenire nei confronti di questa popolazione dovrebbero acquisire crescenti capacità di tenere conto delle linee di differenziazione rilevanti al suo interno. Queste potranno suggerire l'opportunità di differenziazioni coerenti degli approcci e degli strumenti che verranno messi in campo, per massimizzare le probabilità di successo verso i componenti di ciascuno specifico sottogruppo.

Per rispondere alla domanda posta in questo paragrafo, può essere utile partire da un confronto visivo fra la distribuzione dei soggetti entrati nella prima edizione del programma del Laboratorio Giovani e Lavoro prima e dopo l'esperienza loro offerta, utilizzando lo stesso strumento grafico e gli stessi criteri metodologici che hanno portato a comporre e popolare la rappresentazione a quattro quadranti della distribuzione dei Neet a inizio percorso, in base alle due dimensioni fondamentali del grado di attivazione e del grado di connessione.

Prima del progetto



Dopo il progetto



Dal confronto fra i due grafici, sembrano emergere con evidenza alcune indicazioni:

- ❖ di coloro che erano compresi nel quadrante D, connotato da condizioni di partenza più favorevoli, solo una persona è rimasta all'interno dello stesso quadrante a fine progetto. Tutti gli altri si sono spinti più in alto e più a destra, migliorando la loro posizione fino a fuoriuscire dalla condizione di Neet definita in senso tecnico: non sono più inattivi – o sono occupati o sono in formazione – e stanno fruendo di una rete di relazioni migliorata, per estensione e per qualità;
- ❖ al contrario, di coloro che erano stati classificati nel gruppo a maggiore debolezza e problematicità (compresi nel quadrante A), due persone sono riuscite a salire nella parte bassa del quadrante D (minore problematicità relativa), mentre altre due hanno fatto un passetto in avanti verso il quadrante C, per aver acquisito un grado di problematicità un poco attenuato sull'asse dell'attivazione. Solo due sono riuscite a beneficiare appieno del progetto fino ad uscire dalla condizione tecnica di Neet;
- ❖ degli altri componenti il gruppo più problematico all'ingresso (A), cinque sono rimasti nello stesso quadrante, con miglioramenti molto limitati dei loro parametri, e altri cinque hanno abbandonato il progetto prima del suo termine, con motivazioni varie ma poco rassicuranti circa il superamento delle loro debolezze di partenza;
- ❖ ciò che forse colpisce maggiormente dal confronto fra i due grafici è però lo svuotamento quasi completo dei due quadranti intermedi B e C (le persone classificate ad un livello intermedio di problematicità), che sono in parte salite al quadrante D (a minor grado di problematicità), ma in maggioranza sono anch'esse fuoriuscite in alto dalla posizione di Neet, perdendone di fatto le caratteristiche definitorie in senso tecnico, pur essendo partiti da condizioni personali e di contesto mediamente ben più problematiche dei componenti originari del gruppo D.

Alla luce di queste considerazioni, pur semplicemente descrittive, non sembra senza fondamento sostenere che il grado di efficacia del percorso proposto ai giovani Neet dal Laboratorio Giovani e Lavoro sia stato mediamente molto incoraggiante e, in termini comparativi, particolarmente efficace nei confronti dei soggetti che erano in partenza in condizioni di problematicità intermedie. Soggetti, lo ricordiamo, con molti tratti di svantaggio sia sul piano dei background familiari sia su quello delle traiettorie personali fra scuola, lavoro e relazioni personali; ciò che ne spiega la caduta nella condizione di Neet, seppur con gradi di intensità non così gravi come quelli dei soggetti più problematici. Ma, a

fianco di questi punti critici di partenza, il gruppo intermedio si caratterizzava anche per la disponibilità di risorse – in quantità variabile da caso a caso – provenienti dal contesto familiare e relazionale, dalle esperienze di vita personale, dalle attività collaterali praticate o in atto, da tratti della personalità e del carattere; risorse almeno potenzialmente utili a supportare un impegno al cambiamento che il programma del Laboratorio poteva certo incentivare, sostenere e potenziare, ma difficilmente avrebbe potuto creare o ricostruire da zero. Almeno non con gli stessi modi e gli stessi tempi che è stato possibile adottare nella edizione appena conclusa del programma, come mostrano gli esiti meno favorevoli registrati nel gruppo dei soggetti più problematici.

Quest'indicazione può essere un riferimento utile per le attività di riprogettazione e di nuova programmazione di interventi rivolti all'universo dei Neet, anche perché conferma la fecondità della direzione di ricerca che è stata assunta fin dall'inizio di questa esperienza. L'orientamento a «distinguere frequentemente» per comprendere le differenze importanti che anche in questo aggregato sociale continuano a operare pure al di sotto delle classificazioni, che per natura tendono a semplificare e ad aggregare. Nel caso degli interventi rivolti a problematiche così complesse e intricate come quella dei Neet, in considerazione anche della gravità delle conseguenze personali e sociali che derivano da una mancata capacità di affrontarla, saper individuare modi e strumenti di intervento efficaci per ciascuna delle specifiche condizioni da cui la sindrome origina è condizione essenziale per il successo delle misure nel loro complesso. Così come rimane indispensabile saper associare ad un approccio categoriale per quanto fine un'attenzione diretta ai singoli individui che, soprattutto quando intercettati in condizioni di particolare debolezza e problematicità, risultano spesso incapaci di trovare in se stessi quegli ingredienti minimi di volontà di reazione e di fiducia nella possibilità di farcela che restano condizioni indispensabili al successo di qualunque programma d'intervento sociale.

I Neet dei diversi gruppi, con le loro parole

Per dare maggiore concretezza all'analisi e aiutare la comprensione dei tre quadri sintetici di caratteristiche e condizioni dei diversi gruppi, proponiamo di seguito alcune citazioni/testimonianze estratte direttamente dall'analisi delle interviste rivolte ai partecipanti a inizio programma. Abbiamo scelto per ognuna delle dimensioni caratterizzanti ciascuno dei tre gruppi alcune esperienze fra quelle che ci sembrano più efficaci a rappresentare in modo vivido la qualità e la varietà delle condizioni e percorsi tra soggetti classificati in gruppi diversi, ma anche le diverse coloriture presenti all'interno di ciascun gruppo.

5.1.1 Gruppo A: massima disattivazione, minime relazioni, scarse risorse personali

Famiglie socialmente deboli e molto problematiche:

- ❖ Ha 19 anni, vive con il padre, la madre se ne è andata quando lui aveva tre anni (poi è tornata a 11).
- ❖ Ha 29 anni, vive con il padre, non ha rapporti con la madre che è andata via quando lui era piccolo (ha avuto altri figli); papà presente ma «troppo permissivo» nei suoi confronti: *«Mi ha dato troppa libertà»*.
- ❖ Vive con i genitori, ha una situazione familiare particolarmente problematica, il papà non sta bene, da 10 anni non lavora, *«mangia, dorme, guarda il soffitto»*, la mamma lavoricchia (pulizie). *«Troppi problemi a casa che mi hanno portato a non credere più a niente»*.
- ❖ Ha 24 anni. Il papà è mancato molti anni fa (quando lui aveva 8 anni), vive con la mamma (51 anni). Vissuto un anno in comunità, servizi sociali : *«Vivere con nove persone, tutte della stessa età, con problemi come i tuoi, anzi di peggio addirittura, era un casino»*. La perdita del padre l'ha condizionato dagli 8 ai 16 anni: *«Ero molto nervoso»*.
- ❖ 21 anni, mamma lavora come cuoca part-time nella mensa di una scuola e il padre lavora alla FIAT. Ha due fratelli più grandi di circa dieci anni con cui non ha un legame particolarmente stretto: *«Mio fratello grande non lavora, quello piccolo lavora in un centro di scommesse»*.
- ❖ 29 anni, vive con la mamma, genitori separati da quando aveva 11 anni, pochi rapporti, poco dialogo e confronto, più con i nonni; i genitori hanno influenzato molto le sue scelte, senza dargli poi supporto.
- ❖ 19 anni, situazione familiare particolare, seguito dagli educatori: *«Io con la mia famiglia ho sempre avuto un rapporto abbastanza di merda, non sopporto mia madre. Con la crescita, anche il rapporto con mio fratello è diventato un po' più freddo, rapporto di amore e odio»*.
- ❖ 19 anni. Genitori divorziati quando lui aveva 3 anni. Lui e la mamma andati a vivere con la nonna. Il papà ha un'altra famiglia con due altri figli, la mamma ha una figlia, che è sua sorella. Difficili rapporti col padre: *«Per mio padre sono stato uno scarto. Il primo figlio era coccolato e tutto, io non ero seguito»*. *«Ero arrabbiato, capitava che fossi aggressivo»*.
- ❖ 23 anni, vive con i suoi genitori, che lo sostengono nelle scelte, ma sono anche un onere di cui si fa carico, subendone condizionamenti pesanti. *«Ad oggi, faccio molte cose per i miei genitori, vivo con loro due, fanno entrambi gli operai,*

quindi aiuto molto in casa, faccio varie commissioni. Ad esempio, anni fa mio padre è stato male e quindi ho fatto da infermiere a lui. Sembrerà assurdo, ogni volta che incominciavo seriamente a cercare lavoro un mio parente si ammalava, ed essendo l'unico a non lavorare dovevo aiutare chi in quel momento stava male».

- ❖ 20 anni, vive con la mamma, la sorellina e i suoi cani. Il papà è mancato in circostanze tragiche (overdose) quando lui aveva 7 anni. Seguito a lungo da centro diurno per problemi familiari per cui era «*molto nervoso*»: compagno della madre violento. Rapporti con la madre non sereni, ma molto impegnativi: «*Non posso dire che mia madre sia stato un punto di riferimento, mi è sempre stata addosso dicendo che lei a 16 anni già lavorava, io le spiego sempre che trovare lavoro negli anni '90 era tutta un'altra cosa. Io non è che non faccio niente tutto il giorno, io faccio tutto quello che non riesce a fare lei lavorando. Fino a qualche giorno fa faceva la badante ad una signora disabile, ora questa signora è mancata e non lavora*».

Percorsi scolastici di breve raggio ma spesso di lunga durata. Pessimo rapporto con la scuola e con lo studio, e spesso anche con i coetanei/compagni:

- ❖ A 16 anni era fuori dalla scuola, a 17 lavorava in un'officina, in nero. Terza media (più attestato come impiantista). Zio elettricista che lo ha orientato alla scelta, ma poi ha chiuso l'attività. Iniziati corsi da operatore grafico e poi da panettiere, ma senza esiti. Dichiarò poca volontà nello studio, e difficoltà a svegliarsi al mattino.
- ❖ Terza media, poi due anni di professionale (economia aziendale), ma ha lasciato, anche per studiare musica da autodidatta: metal con chitarra e basso. In realtà faceva già molte difficoltà a finire le medie, tanto che era inserito in un corso integrato con formazione professionale. «*Il problema erano le assenze, stavo a casa perché non mi piaceva la scuola, stavo a casa a suonare*»; e poi, addirittura, «*mi hanno espulso dalla scuola perché pensavano spacciassi cocaina*».
- ❖ Terza media, poi ha girato diversi istituti per studi mai portati a termine (a suo parere, per sua non voglia di studiare). Cominciato con scientifico, scelto dai genitori che lo ritenevano «*un mago del calcolo*». Tre volte bocciato: 4 anni di scientifico in 3 istituti diversi. In seguito corsi privati come parrucchiere.
- ❖ Scuola media, esperienza forte e fallimentare, vissuta in comunità. «*A me studiare già non piaceva, in più dovevo avere problemi con i compagni, la vivi male*». «*Ho fatto un bel po' di anni da ripetente. Ho fatto la prima e seconda,*

poi di nuovo la seconda, poi la terza, ho rifatto ancora la terza. E poi ho mollato perché ero troppo grande per gli altri, quindi ho fatto le 150 ore con quelli dalla mia età».

- ❖ Diploma di impiantista, conseguito in ritardo con due scuole (triennio e poi biennio) e una bocciatura. I genitori l'hanno spinto nelle scelte scolastiche: lui voleva fare l'informatico (ma era scarso in matematica) e poi *«costava troppo»*. A scuola *«sono sempre andato male»*, però con i compagni dice che si trovava bene e con i prof indifferenza. Però: *«Sì, perché pizzico alcune lettere. Quindi meno parlo con le persone e meglio sto. Ho avuto dei brutti momenti per queste cose. A scuola, alle medie, alle elementari era terribile»*.
- ❖ Diploma turistico (serale). *«Eh, di scuole ne ho cambiate tante. Perché da ragazzino ero diciamo un po' confuso. Sono passato da un ITIS Scientifico tecnologico ad un Istituto salesiano, al secondo anno ho deciso di non andare più. (...) Avevo deciso che volevo lavorare. Poi al Centro per l'Impiego mi hanno convinto che a 17 anni non c'erano possibilità e ho iniziato un Istituto professionale, indirizzo turistico. Poi ho mollato di nuovo, ho fatto qualche lavoretto per un po' e dopo qualche anno ho deciso di reinscrivermi, questa volta al serale per fare anche due anni in uno. E, niente, mi sono diplomato»*.
- ❖ Terza media. Poi ha provato diversi istituti, per circa due anni e mezzo, ma ha sempre lasciato: *«Alle superiori ho scelto un istituto professionale meccanico, perché da quando ho 11 anni mi sono appassionato di motori. Solo che quando ho iniziato, le materie mi interessavano, ma non avevo voglia di stare in aula e nella scuola»*. *«Quando ho cambiato istituto ho scelto informatica, perché magari meccanica non faceva per me. Ma poi informatica stessa cosa, quindi era la mia poca voglia di andare a scuola, poi con il serale, stessa storia»*.
- ❖ Qualifica di sala e bar, conseguita a scuola professionale, dopo bocciatura a primo anno di superiori. Voleva fare il cuoco ma non riusciva a farsi prendere in un corso. Perciò ha ripiegato su sala e bar. Poi ha provato a riprendere le superiori, ma senza successo: La scuola *«per me era una perdita di tempo, non avevo proprio voglia di studiare. Mi rendo conto che se inizio a leggere mi annoio, non ho mai letto un libro»*. Ha avuto problemi con i compagni, che lo prendevano in giro perché *«piccolo e grosso»*. E problemi con insegnanti che lo *«prendevano di mira»*. In più *«non sono portato per studiare»* e *«io ce l'avevo a morte con i prof»*.
- ❖ Ha fatto un corso da elettricista, di durata triennale, ma non ha conseguito il diploma. Corso scelto perché amici del padre facevano gli elettricisti. Ma avrebbe potuto anche fare il barista, perché ne conosceva uno.

Scarse, deboli e ristrette relazioni personali:

- ❖ Gruppo di amici, gli stessi di quando andava a scuola, con cui giocava a calcetto, ma hanno smesso. *«Più cresco e meno esco con gli amici. Hanno tempi molto diversi dai miei. La mia giornata tipo è molto vuota...».*
- ❖ Le amicizie sono quelle di anni prima. Il luogo di incontro con gli amici è il parco. Ma rapporti superficiali. Sulle figure più significative per le sue scelte si contraddice, famiglia e amici (confuso) *«è una domanda difficile ...non saprei, non saprei proprio».*
- ❖ Di giorno sta al parchetto sotto casa, con gli amici dell'infanzia: *«Niente, stiamo in compagnia quelle due, tre, quattro ore e poi andiamo a casa, niente di che».* Non si confida con nessuno *«perché sono chiuso. Sono molto molto timido».*
- ❖ *«Sì, sì, mi piace tanto stare da solo. Quando avevo il computer fisso non avevo neppure bisogno di uscire. Facevo 10 ore al computer e quelle due ore ad uscire con gli amici e basta».*
- ❖ *«Non avevo preso il diploma perché ero convinto che avrei lavorato con i miei conoscenti».* Poi però, tempo sei mesi, queste persone sono andate in pensione. Quindi quella prospettiva si è chiusa. E lui non aveva altri riferimenti.
- ❖ *«Gli amici non sono più gli stessi di quando ero più piccolo, avendo cambiato spesso casa ho un po' perso le conoscenze».* Ha degli amici virtuali, legati all'interesse per gli anime coltivato sul web. Fra questi ha conosciuto quella che dice la sua ragazza, che vive a Roma e con cui comunica a distanza. Le uniche figure rilevanti a sostegno delle sue scelte sono indicate negli educatori del centro diurno.

Esperienze di lavoro di bassa qualità e di poco guadagno. Esperienze negative e demotivanti sotto il profilo dei trattamenti e delle relazioni di lavoro:

In diversi casi l'esperienza di lavoro è consistita in una lunga serie di piccoli lavoretti di breve durata. Ad es.: dog sitter, traslocatore, volantinaggio, con zio in ferramenta. Stage in un'officina meccanica, animatore estate ragazzi, traslocatore: rigorosamente in nero. Stage come barista, cameriere, volantinaggio, muratore («10 ore per 20 euro»), poi fabbro con suo padre. Stage in un'azienda elettrica, aiuto nell'impresa degli zii, promoter, venditore porta a porta, aiuto in traslochi. Quasi sempre difficoltà e liti con i datori di lavoro. I rapporti sono stati solo stage o nero. In altri casi si sono vissute esperienze un po' più consistenti, ma con travaglio ed esiti problematici. Di seguito alcune testimonianze.

- ❖ Esperienza di lavoro a 17 anni in un'officina, stage scolastico in cui il proprietario gli ha insegnato il lavoro. Finita perché ha chiuso l'attività. Esperienze in alcuni ristoranti tra cui una negativa dove si è preso a schiaffi con il titolare, poi ha lavorato anche con suo zio che fa il decoratore/muratore.
- ❖ Esperienze come sala bingo (un anno), tirocinio come magazziniere, aiuto cuoco, traslocatore, decoratore, corriere. Con contratto a tempo determinato una volta, e poi tirocinio o in nero. Ma anche quando aveva un contratto: *«Da contratto dovevo fare 4 ore, ma me ne faceva fare 7 o 8 non pagandomele. Glielo ho detto, mi ha licenziato». «Quello che mi dispiace è di avere fatto diversi lavori ma non saperne fare bene nemmeno uno perché sono durati tutti troppo poco».*
- ❖ *«Ho fatto il rappresentante, ho fatto volantinaggio mentre andavo a scuola, ho lavorato in un'agenzia immobiliare, insomma ho fatto una serie di cose che c'entrano zero con quello per cui ho studiato».* Sempre senza contratto. *«Diciamo l'unica cosa positiva potrebbe essere quella del lavoro a chiamata, che un po' di volte mi hanno fatto per fare esibizioni di calcio freestyle, anche per tutta Italia»: mezza giornata alla volta... però.*
- ❖ La migliore esperienza di lavoro: fare le pulizie (con la mamma). Poi barista, negativa per via delle molte ore e del poco guadagno, quindi animatrice, mollata perché si sentiva diversa dai colleghi. Altre esperienze lavorative, non del tutto negative, ma da cui è stata *«mandata via»*.
- ❖ *«Ho fatto lo stage, sempre quando andavo a scuola, prima dell'esame. Ho fatto un mese. Poi quando ho finito sono andato da uno... due settimane, che gli serviva un aiuto per fare un ufficio. Poi sono andato con mio padre a fare il manovale: andavo... fai il cemento, porta via le macerie, portami il cemento, porta quello». «Mi hanno pagato metà, gli altri 500 euro non me li hanno dati. Che poi lo stavo per ammazzare di botte a quello lì...».*
- ❖ Ma c'è anche un caso molto particolare: ha lavoricchiato come parrucchiere, allenatore di portieri (due settimane), fino a diventare pokerista (oggi). *«Da circa un anno e mezzo come giocatore professionista, più o meno da dopo che ho finito il percorso accademico per parrucchiere».* *«Sì, io ho una passione sopra ogni cosa, che è quella del poker. Io nella mia vita da un anno e mezzo a questa parte non faccio altro che giocare a poker».* Di questo non si lamenta e dice anche di guadagnare parecchio.

Stato di disattivazione pesante e talvolta prolungato:

- ❖ Da due anni è disattivato: *«Molte volte mi alzo all'una, non faccio un cazzo, alle 3 dormo di nuovo fino alle 6. e poi alla sera voglio uscire, non c'è nessuno per uscire e non riesco a dormire, e lì mi sale ma tante di quelle...».*
- ❖ *«Mi sveglio la mattina, faccio colazione, poi faccio qualche quiz per la patente, mangio e nel primo pomeriggio solitamente esco, sto in giro al parco o vado a casa di qualcuno a giocare a qualche consolle, poi verso le 17:30 torno a casa e mando qualche curriculum, poi ceno e riesco».*
- ❖ *«Beh, mi svegliavo, mi sparavo un paio di ore di ricerca d'annunci su internet, telefonate e curricula a palla. La giornata tipo era quella. Poi, soprattutto dopo che ho avuto un brutto infortunio, non potevo nemmeno più allenarmi e la cosa mi mandava fuori, non riuscivo a sfogarmi». «Prima del progetto ero un po' in un momento NO, c'erano momenti in cui mi dicevo ma chi me lo fa fare di cercare lavoro, leggere cinquanta annunci e mandare quaranta curriculum e fare una marea di chiamate, veramente dopo un po'...».*

Ambizioni modeste, o poco realistiche, non supportate da strategie personali credibili per realizzarle:

- ❖ Musicista-chitarrista: *«Tra dieci anni mi immagino su un palco, sono un sognatore».* Ma in realtà *«dovrei trovare qualcosa di lavorativo che mi faccia stare tranquillo e mi permetta di suonare».*
- ❖ Vuole diventare ricco, non è importante tanto il lavoro, quale lavoro, ma il rapporto tra impegno e guadagno: *«Deve essere retribuito bene».*
- ❖ Dice che vorrebbe lavorare in laboratorio come microbiologa (ha studiato arti bianche). Però non esclude molte, forse troppe, alternative diverse: *«Potrei pure andare a fare il cameriere, però è più difficile da trovare. Andrei pure a fare il pasticciere se proprio devo eh? Però se posso evitare quello preferirei fare altro».* Ma intanto: *«Tipo, se mi prendo la patente, volevo provare a fare il coso del postino. Perché tanto io il diploma ce l'ho, sono uscita con 83, mi manca solo la patente, e poi posso andare a fare il postino».*
- ❖ Vorrebbe fare il *«Barista/barman, un lavoro a contatto con la gente»*, ma non l'ha mai fatto. Ma perché non aprire un bar tuo? *«No, no, aprirlo in proprio non c'ho mai pensato. Perché se poi è tuo hai molte più cose da fare. Invece io non sono... non mi piace star lì fare i conti... sono uno per fare cose manuali, dietro il bancone, caffè, caffè e caffè. Quello è il lavoro adatto a me, tu fai quello che devi fare e punto».*

- ❖ Per un altro invece il lavoro desiderato è sempre quello di barista, ma possibilmente con qualcosa di suo: *«Il mio sogno sarebbe aprire un locale in una spiaggia»*. Ma del lavoro sottolinea più la dimensione del sacrificio che della soddisfazione.
- ❖ Vi è chi vorrebbe fare l'informatico/programmatore di videogiochi. Ora studia da solo informatica come autodidatta (libri on line, siti specializzati) perché *«il mio grande sogno è fare il programmatore di video giochi. Proprio a me piace fare i videogiochi. Mi piace tanto giocare. Non ne potrei fare a meno. Mi rilassano. Ed io voglio fare la stessa cosa. Divertirmi e fare divertire le altre persone»*.
- ❖ Anche se ha qualifica di meccanico, vorrebbe entrare nella Polizia di Stato: *«Sì, già tempo fa ho fatto il concorso per entrare a far parte dei militari o della marina militare, ma non mi hanno preso perché mancavano molti punteggi. Tra cui l'esperienza lavorativa. Quindi ho detto inizio a lavorare e poi ci riprovo»*.
- ❖ Vi è anche chi riscopre il *«lavoro in fabbrica: quello che voglio fare veramente»*. La fabbrica si ripropone come modello positivo, a confronto con quelli sperimentati: *«I miei amici lavorano quasi tutti in fabbrica, quindi è grazie a loro che... mi mandavano anche dei video di cose che loro facevano... e io rimanevo lì incantata»* Però l'operaio è visto come un lavoro ben più complesso del barista: *«So che c'è da studiare, sono propensa a un corso, oppure una scuola di due anni...»*.
- ❖ Ha la qualifica di elettricista e ha cercato di farlo. *«Ma non riesco a trovare lavoro, perché vogliono tutti l'esperienza. Mi è calata la voglia per questo lavoro, di tutti i miei compagni di scuola solo uno fa tuttora l'elettricista, perché anche suo padre lo è»*. *«Se tornassi indietro proverei a fare altro, cose che ho scoperto dopo, ad esempio la sartoria»*.
- ❖ Per un altro invece l'elettricista rimane il lavoro ideale: *«Invece l'elettricista sei tranquillo, fai il taglio nel muro, levi il mattone, metti i tubi, chiudi... Sì a me piace fare l'elettricista. la soddisfazione di poter dire l'impianto l'ho fatto io»*.
- ❖ Tra i più ambiziosi c'è chi si vorrebbe realizzare come fotografo in giro per il mondo/cameramen, ma mostra la consapevolezza che alcuni passaggi sono necessari: *«Nella mia ottica c'è il tornare a scuola comunque»*.
- ❖ Però c'è anche chi dice solo: *«No, non lo cerco»*, il lavoro.

Perdita di fiducia in sé e nelle opportunità del proprio contesto di vita. Trattati della personalità e inclinazioni del carattere deboli, incerte/insicure, talvolta lamentose e propense alla autocommiserazione:

- ❖ *«Deluso da cosa? Dalla vita, perché comunque quando... se vivi quello che è successo a me ti senti deluso, arrabbiato. Comunque ti rimane un vuoto dentro che forse... molto probabilmente non si riempirà mai».*
- ❖ *«Vedo il lavoro come impossibile da raggiungere, a meno che qualcuno ti aiuti. Sono disilluso. Sto facendo questo progetto per provare a ricredermi».*
- ❖ *«Penso di avere un'idea un po' sbagliata, ti direi che se non ci fosse bisogno di lavorare, io sicuramente non lo farei, o almeno non avrei la premura di farlo». «Sicuramente ho un blocco psicologico nei confronti del lavoro, probabilmente dettato dal fatto che sono una persona molto viziata».*
- ❖ Cosa vuoi dalla vita? Silenzio ... *«Divertirmi [con tono sarcastico], mi piacerebbe tanto. Poter fare quello che voglio». «Infatti è quello il problema finale, che qualsiasi lavoro io possa trovare non arriverò mai ad avere abbastanza soldi per poter fare tutto quello che voglio».* Quindi tanto vale fare niente?
- ❖ L'ostacolo, secondo lei, è l'offerta di opportunità di lavoro (non adeguate o non accessibili). D: Ma sei andata in qualche agenzia, hai fatto qualche colloquio? Oppure parli solo per esperienza riferita da amici? *«No è solo per esperienze degli altri. Però se già a loro non è capitato niente di buono, meglio cercarmelo su internet, magari se c'ho culo lo trovo su internet».*
- ❖ *«Sicuramente io avevo la voglia, avevo la voglia di imparare il mio nuovo mestiere però non ho preso il mondo lavorativo con serietà per il mio futuro. Lo facevo solo per avere i soldi a fine mese, uscivo, non me ne frega niente del futuro, massì, sigarette, la ricarica e boh, a posto così. Invece non è così».*
- ❖ *«Ero parecchio demoralizzato fino a poco tempo fa, mia madre mi stava addosso, i miei amici avevano tutti un lavoro e io non potevo permettermi niente».* Questo periodo di depressione è durato almeno un anno, poi ha iniziato a riprendersi con un percorso di falegnameria (col centro diurno).
- ❖ *«Beh, tutti i miei amici lavorano, quindi questa cosa a me un po' influenza negativamente rispetto a come vivo la mia situazione, solo che tutti i miei amici che lavorano, lavorano per conoscenze, grazie ad altre persone; da una parte mi fa fastidio, ma dall'altra dico, solo entrati per conoscenze quindi quello mi tranquillizza».* Cioè: io non ho responsabilità e loro non hanno più meriti di me.
- ❖ *«Sì perché se cerchi elettricista c'è scritto: "patente, patente, patente". E come faccio a fare esperienza se non ho la patente?».* E come mai non hai la patente?

«Perché non ho i soldi. Se non trovo il lavoro come faccio ad avere i soldi per farmi la patente?». Una situazione trappola da cui non si vede il modo di uscire.

- ❖ *«Sicuramente l'esperienza dello stage mi ha demoralizzato tanto, ho pensato che il mondo del lavoro in Italia facesse schifo. Probabilmente è anche per questo che sono rimasto inattivo per due anni, avevo l'idea del lavoro come uno sfruttamento, piuttosto che fare lo schiavo ed essere trattato male non ho lavorato».*

5.1.2 Gruppi B e C (a dx in basso e sx in alto): poco attivi o poco connessi, ma con qualche risorsa su cui contare

È questo il gruppo più composito ed eterogeneo, con una maggiore varietà di situazioni al proprio interno: alcune che l'avvicinano di più al primo gruppo, quello dei soggetti in maggior difficoltà, altre che sembrano evocare alcuni degli stessi tratti definitivi utilizzati per il gruppo dei soggetti relativamente più vicini alla possibilità di uscita dallo stato di Neet (il gruppo D della nostra classificazione). Quello che tiene insieme questo aggregato intermedio e lo differenzia dagli altri due è proprio la compresenza di tratti assai problematici, che possono ben spiegare la caduta nella condizione di Neet, e tratti di forza almeno relativa, che possono far sperare in una maggiore probabilità di poterne uscire, anche traendo vantaggio dalle opportunità messe a disposizione dal programma del Laboratorio. Vediamo di seguito alcuni esempi, per ciascuna delle dimensioni/condizioni che caratterizzano maggiormente il gruppo dei nostri Neet con un livello intermedio di problematicità.

Famiglie di condizioni quasi sempre modeste, che esercitano un condizionamento oggettivo sulle scelte, ma presenti, per lo più unite e solidali, su cui si può contare:

- ❖ Ha 22 anni. Vive con i suoi genitori (due educatori di professione). Un po' di anni fa ha perso i nonni, che definisce colonne portanti della sua vita, motivo di stimolo e ispirazione.
- ❖ Ha una famiglia solida e solidale, con genitori che la sostengono e fungono da esempio. Mamma in pensione, papà che lavora ancora (a 64 anni), entrambi in grandi imprese industriali; due sorelle: una sposata con figlio, l'altra divorziata con due figli. L'hanno sempre stimolata a cercar lavoro.
- ❖ Ha 19 anni, vive con i genitori e la sorella che ha 13 anni. Rapporti in famiglia abbastanza sereni e con sostegno: *«Rispetto alla scuola da fare, mi hanno dato libera scelta», «per il lavoro, mi hanno dato un casino di proposte».*

- ❖ Ha 27 anni, mamma di una bimba di 4. Famiglia che la sostiene, ha un compagno (con storia problematica). Vive con loro due, ma in un alloggio vicino alla mamma e al papà; papà che l'ha sostenuta nelle scelte difficili e mamma che è sempre molto presente nella sua vita.
- ❖ Ha 26 anni. Famiglia solida e solidale. Papà e mamma hanno passato buoni valori sul mondo del lavoro, entrambi lavorano, ha un fratello di 21 anni. *«Per me la mia famiglia è tutto, sono i miei migliori amici, mio padre mia madre e mio fratello sono gli amici e i miei mentori, più mio papà»*. Però la famiglia lo ha anche obiettivamente condizionato nelle scelte: *«Io vedo mio papà e mia mamma che lavorano da una vita e non hanno manco il diritto di uscire a mangiarsi una pizza... quello mi dispiace. Mi sono sempre dovuto creare tutto io, il mio divertimento... ho lavorato per poter fare...»*.
- ❖ Ha 22 anni. Vive con i genitori (occupati stabilmente alle poste), due fratelli uno di 28 e l'altro 32 anni. Uno lavora come assistenza tecnica casse supermercati e si sta laureando in infermieristica. L'altro ha lasciato le superiori e non sta facendo nulla, nemmeno cercare lavoro.

Anche qualcuno che è partito da una situazione particolarmente complessa sembra aver trovato collocazione in un contesto familiare più favorevole. È il caso di un ragazzo che è stato adottato da una famiglia italiana (di ceto medio: geometra, impiegata), dopo che fino ai 14 anni ha vissuto in un orfanotrofio, in un paese dell'Est. Della precedente condizione nell'intervista non si lamenta, mentre definisce molto positivo il rapporto con i genitori adottivi.

Ma non vi sono soltanto situazioni familiari serene, come testimoniano i casi seguenti.

- ❖ Ha 22 anni. Vive con mamma, papà, sorella. Famiglia convivente anche se non molto concorde. Lei ha scelto un lavoro professionale rispetto a cui mamma e sorella non erano molto d'accordo. Problemi seri invece con il padre: *«Poi come se non fosse mio padre diciamo, quindi, non voglio neanche parlarne»*.
- ❖ Ha 23 anni, genitori separati quando lei aveva 14 anni (a seguito di situazione molto aspra e difficile). Ora vive con la madre (operaia in grande impresa da 30 anni) e il suo nuovo compagno. Il padre è sposato con un'altra donna, con cui lei non va d'accordo (per cui non vede più neanche il padre). Importanti i nonni materni, ma forte legame affettivo con la madre *«mi è sempre stata vicino e mi ha portata anche da uno psicologo...»*. Lei è fidanzata da 4 anni.
- ❖ Ha 21 anni, è straniero, arrivato in Italia all'età di dieci anni con la mamma (badante che oggi non lavora), e due fratelli che oggi hanno 8 e 18 anni (lavora in una ferramenta), raggiungendo il papà muratore che vedeva poco, e con cui oggi ha un rapporto distaccato.

Esperienze scolastiche spesso non lineari e con esiti modesti ma non nulli (conseguite qualifiche o diplomi, seppur stentati), scelte orientate in modo poco determinato o molto condizionato, ma non così negative da precludere ricordi positivi, né da escludere il rammarico e la possibilità di ritornare in formazione:

- ❖ Ha conseguito una qualifica da elettricista e poi si è diplomato al serale come perito elettrico/elettronico. Cambiato diverse scuole, dal liceo scientifico a centro professionale al tecnico preserale. Pluribocciato. Poi però si è iscritto all'università, scienze motorie, anche se ha lasciato presto. Esperienze scolastiche di gradimento variabile, ma nel complesso motivanti: trovato male al professionale, meglio al tecnico per presenza di compagni più maturi, che gli *«hanno fatto tornare voglia di studiare»*. Buon rapporto con insegnanti sia al liceo che al tecnico, meno al professionale, analogamente ai compagni di scuola: molto meglio al serale, dove erano tutti più adulti, rapporto fra pari anche con i professori.
- ❖ Ha un titolo di terza media, dopo essere passata da un istituto fotografico a un corso per parrucchiera, avendo cambiato molte scuole, bocciata per troppe assenze, ha avuto dei problemi sia con insegnanti sia con compagni (ma non bullismo). Però ricorda anche una professoressa di matematica con gratitudine e rispetto. Quanto a lei, dice che *«ho un carattere forte e non mi interessa cosa pensano gli altri»*.
- ❖ Ha acquisito una qualifica professionale da elettricista. Ha fatto il triennio di IfEp e poi, non avendo fatto in tempo a iscriversi ad altra scuola per fare il biennio, ha fatto il corso per diploma di tecnico elettrico, che però: *«Era un corso che non volevo assolutamente fare. Perché era solo teoria, io volevo anche qualcosa di pratica, invece era solo teoria»*. Nel pur breve percorso formativo, i rapporti con i professori sono definiti buoni (*«sì, simpatici, divertenti»*), e ritiene che l'abbiano aiutato ad apprendere competenze utili.
- ❖ Ha frequentato l'istituto professionale alberghiero. Qualifica cucina. Mai stata bocciata. Ha lasciato la scuola perché ha cominciato a lavorare. *«Non avevo più voglia di studiare. Proprio zero»*. *«Io ho lottato per lasciare la scuola, mia mamma non voleva che io lasciassi la scuola per quello che avrebbero detto gli altri parenti, perché in realtà sapeva che avevamo bisogno»*.
- ❖ Ha preso una qualifica professionale come elettricista. Poi ha lasciato perché la sua famiglia aveva bisogno che lui lavorasse. Della scuola parla bene, dice che lo ha formato sull'educazione al lavoro, anche se non ha mai lavorato come elettricista.

- ❖ Ha conseguito un diploma socio-psico-pedagogico. Ha scelto lei il liceo perché fin da piccola le piacevano i bambini, e per andare all'università. Contro il parere della madre, che preferiva un titolo subito spendibile. Poi la voglia di studiare è passata ed è andata subito a lavorare, dopo il diploma.
- ❖ Ha un diploma del liceo scientifico, più un anno di fisica (*«Volevo diventare astronomo»*), poi ha lasciato perché gli occupava troppo tempo, non riusciva a stare dietro agli studi. *«Non riuscivo più a passare esami, soprattutto, visto anche i costi, ho deciso di lasciare e di trovarmi un lavoro e poi eventualmente anche in futuro di ricominciare...»*. Dice che insegnanti e genitori lo hanno spinto allo scientifico, mentre lui voleva fare il tecnico informatico, per avere subito una qualifica utile. Però era *«bravo a scuola»*, solo poca voglia di studiare/fare compiti per pigrizia.
- ❖ Ha preso un diploma di istituto professionale, tecnico dei servizi sociali. A scuola non andava male, aveva solo problemi di relazione con i compagni. *«La scelta è stata molto difficile. Nel farla mi ha aiutata sempre la mamma, io inizialmente volevo fare il liceo, non so quale, ma lo volevo fare perché tutte le mie amiche si erano iscritte lì e io non volevo passare per quella ignorante...»*. Però *«io non ho tanta voglia di studiare, sono molto ansiosa, quindi mettermi sotto esame mi crea molta ansia. Quindi ho fatto una buona scelta perché se fossi andata al liceo a quest'ora ero ancora lì che studiavo per cercare di essere promossa»*. A scuola è stata vittima di bullismo da parte di compagni, positivo invece il ricordo degli insegnanti. *«Anche il periodo a scuola non è stato un gran che, perché ho sofferto tantissimo di bullismo... Quindi la voglia di andare a scuola, soprattutto alle superiori, era molto calata..., solo che appunto con il sostegno di mia mamma ho affrontato l'ultimo anno e sono riuscita a prendere il diploma»*.
- ❖ Mai bocciato, ha lasciato la scuola in quinta superiore, senza diploma. Ora sta frequentando il serale. Dopo le medie si è iscritto a ragioneria. Non ha avuto problemi di inserimento, ricorda in modo positivo sia compagni che professori. In terza superiore ha iniziato a lavorare in pizzeria ogni sera (di sua volontà, i genitori non volevano). Fino alla quinta è riuscito a conciliare ma poi non è stato ammesso all'esame di maturità. Dopo la bocciatura ha abbandonato gli studi senza diploma.

Esperienze passate o presenti di attività (sport o musica, in particolare) e di partecipazione ad associazioni di per sé formative e potenzialmente utili per le connessioni con altri ambiti relazionali.

Riportiamo di seguito alcuni esempi di esperienze e attività praticate dagli intervistati di questo gruppo che possono aver avuto una valenza formativa e che potrebbero oggi riflettersi in competenze e relazioni utili a prefigurare e sostenere percorsi di uscita dallo stato di Neet.

- ❖ Attività sportiva, potenzialmente motivante può essere il calcio, giocato per molti anni (15) con ambizioni, poi lasciato perché incompatibile con la scuola (ma anche perché non più promettente per età). L'idea di fare scienze motorie era legata al sogno di fare l'allenatore.
- ❖ Suona nel e per il gruppo di sbandieratori e musicisti di cui fa parte da 14 anni. Passione e attività nel campo della musica, che è anche luogo di relazioni e di impegno, e insieme di formazione: *«Suono le percussioni e la chitarra. La musica è la mia passione»*. Qui ha fatto anche l'organizzatrice di eventi: *«Sono brava a organizzare e gestire le cose, è un dato che metto nel curriculum»*. Frequenta anche il gruppo della chiesa: ha aiutato la San Vincenzo. Ha viaggiato in tutta Europa, con il gruppo musicale, sperimentando relazioni e rapporti con altri, anche lontani e diversi.
- ❖ Qualcuno, pur inattivo nella ricerca del lavoro e nelle relazioni dirette con le persone, coltiva molti interessi on line: *«Mi definisco proprio un Nerd, mi piace giocare quindi videogiochi sia al computer che console»*. Guarda molte serie tv, qualsiasi tipo di anime, legge molti fumetti manga, che trova anche on line. Insomma è pieno di interessi on line che lo assorbono per gran parte della giornata. Però non è privo di relazioni e abilità che potrebbero portarlo fuori dallo stato di inattivazione. Ha fatto vari sport, praticato calcio come portiere in società sportiva per due anni, Poi è passato a fare rugby. Soprattutto, ha fatto 8 anni lo scout, anche se poi è stato cacciato per scarso impegno: una botta inaspettata che lo ha segnato.
- ❖ Vi è anche un Neet molto particolare, perché è molto inserito e supportato da un'associazione giovanile importante, anche se il suo livello di attivazione pare basso: *«Sono una di quelle persone che preferisce starsene sul divano a farsi i fatti suoi, su questo non ci piove. Anche perché così non mi devo arrabbiare col mondo»*. Però è uno dei pochi che hanno la macchina e possono andare dove vogliono. Inoltre ha fatto il servizio civile con l'associazione, entro il programma Garanzia Giovani. In più, *«Io sono ancora in Associazione, e faccio il responsabile del gruppo militanti. E faccio le riunioni tipo, oggi no, l'altro ieri ho fatto gruppo, il giorno prima ancora ho fatto segreteria di zona»*.

Periodi di inoccupazione e inattività spesso più brevi, non senza esperienze lavorative, seppure informali ed effimere. Il poco lavoro e la sua bassa qualità hanno lasciato spesso delusione, senso di frustrazione, perdita della motivazione a cercarne altro:

- ❖ Un caso di disattivazione breve. Ha finito da poco di studiare, ha conosciuto solo tre esperienze lavorative. Un lavoro estivo di due mesi in un autolavaggio dello zio, punitivo per fallimento scolastico: esperienza però ritenuta positiva. Un'esperienza di stage scolastico in una ditta come elettricista, considerata negativa per via dei continui rimproveri. Un'esperienza come steward allo stadio, considerata piacevole.
- ❖ Un caso con diversi lavoretti, ma tutti giudicati deludenti: come lavoro ha fatto la baby sitter (che ancora fa), volantaggio, oltre agli stage scolastici (acconciatura): da uno di questi è stata buttata fuori, con conseguente disamoramento per l'attività: *«Mi ha fatto prendere in odio questo lavoro. A me piaceva molto, dava soddisfazione».*
- ❖ Ma vi è anche chi ha sempre lavorato, con esperienze che definisce positive. Specie la prima, in cui è andata lontana da casa, in un ristorante dove viveva: per l'indipendenza e perché *«io ero cuoca, capo batteria dei primi, tutto relativo al mio percorso di studi, anche se non pagava sempre»*; poi esperienza di 6 anni in un supermercato: *«Prima uno stage e poi un contratto di apprendistato. e sono stata vice-responsabile all'inizio, contabilità ecc. ho imparato un sacco di cose che non immaginavo nemmeno di essere in grado di fare».*
- ❖ Qualcuno non lavora da soli sei mesi, però prima ha fatto tanti lavori ma nessuna occupazione vera: *«Ho fatto molte mansioni, non ho un lavoro molto ben definito per cui ti dico ad oggi a 26 anni, ti dico questo è il mio percorso: disposto a lavorare e a fare qualsiasi mansione».*
- ❖ Vi è chi ha iniziato a lavorare alle superiori per aiutare la sua famiglia, lavoretti come consegna a domicilio e aiuto pizzaiolo, guardia per security e promoter. *«Nel lavoro mi sono trovato molto meglio, l'ho trovato molto più facile di come era a scuola».* *«Il problema principale è stato avere un contratto, non ho mai avuto un contratto di lavoro serio. Se avessi avuto un contratto, adesso può far ridere quello che sto dicendo, però non so... almeno un contratto di tre anni, la mia vita sarebbe stata diversa».*
- ❖ L'esperienza dei lavoretti, in qualche caso, sembra aver orientato più a non fare che a fare. Come il caso in cui l'ultimo lavoro è stato per una catena di cibo da strada: un lavoro pagato poco e in nero, che ha portato in lui diffidenza verso le persone. Prima aveva fatto stage scolastici di poco conto dove non ha impa-

rato molto. Però ha capito che il lavoro nel settore alberghiero non fa per lui: *«È un lavoro interessante però è una cosa che ti succhia completamente, il lavoro. Non hai un orario prestabilito, lavori in media molto di più di una persona normale».*

- ❖ Vi è chi è arrivato a conclusioni simili passando attraverso il lavoro nocivo: stage scolastico non molto positivo per via dell'ambiente lavorativo ma anche l'ambiente della fabbrica in cui ha svolto lavoro nero, che si occupa di resine, era insalubre. *«Perché poi il lavoro non è che mi faceva impazzire e poi mi avrebbe tenuto in nero e a me lavorare in nero non mi sarebbe piaciuto. Perché in quel reparto lì, lavorando con tutte queste sostanze chimiche (solventi, altre cavolate) proprio come lavoro non... avevo visto che c'era un ragazzo che avrà avuto trent'anni e aveva la schiena a pezzi e le ginocchia a pezzi e non volevo fare 'sta fine qua».*
- ❖ Non manca, infine, chi dichiara di non aver avuto alcuna esperienza di lavoro, né una vera ricerca: *«Non ho avuto esperienze lavorative in passato, sono uscito dalla scuola e sono andato direttamente alla ricerca del lavoro, ma in quel periodo non ho cercato attivamente».* *«Più che altro perché non sapevo ancora bene in che ambito volevo lavorare».*

Frustrazione e disillusione sembrano i moventi principali della disattivazione, ma resta un po' di speranza che le cose possano cambiare (alte aspettative vengono riposte nel percorso del Laboratorio Giovani e Lavoro):

- ❖ Partendo da un giudizio pessimistico sul mercato del lavoro giovanile: *«Ostacoli, boh, adesso, le aziende preferiscono molto o persone che hanno già esperienze oppure preferiscono persone più specializzate... oppure... come posso dire, persone che hanno finito l'università»*, si può arrivare a conseguenze propositive promettenti, seppure un po' velleitarie: *«Perché io principalmente avrei voluto fare l'università. Solo che purtroppo essendo che il mio diploma non mi permette di iscrivermi... Ingegneria aerospaziale, però non proprio ingegneria, diciamo tecnico aerospaziale».*
- ❖ Vi è la consapevolezza dello svantaggio di essersi affacciati al mercato del lavoro nel momento della crisi: *«Ho finito nel 2009... io ho finito la scuola nel periodo di inizio della crisi quindi è sempre stata una guerra, poi magari mi salvavo dei mesi e dei mesi ero a casa, poi riprendevo a lavorare con un'altra mansione quindi riparti da zero... un'eterna gavetta la mia... potrei essere al top da tre o quattro anni e invece di andare a mille sto andando a cento... sempre con il freno a mano tirato».*

- ❖ Vi è chi, anche se non è stato inattivo, ha finito per diventare molto scoraggiato: *«È importante il fattore che ti tiri su e continui la tua ricerca... e il fattore dove ti tiri giù in cui ti scoraggi... anche se l'impegno ce lo stai mettendo... come anche nella ricerca del lavoro... tu ci metti l'impegno e nessuno lo valorizza...»*. *«...Devi essere il primo della classe per emergere...: mi condiziona in parte perché poi mi metto in dubbio io come persona sul lavoro»*. *«Perché poi automaticamente io mi... mi butto giù... a volte mi sento una nullità»*. *«Non posso far niente ok? Quindi magari vado in giro in tuta. Nel periodo brutto sono sempre in tuta ok? Mi sono buttato giù, demoralizzato, viaggio in tuta. Sempre nel mio, sempre penseroso. Anche mio padre me lo dice "sempre che sei lì da solo a pensare"»*. Una rappresentazione piuttosto efficace dello stato psicologico cui può pervenire un Neet.
- ❖ Ma si può diventare un Neet anche «per convenienza»? *«Perché preferisco, sinceramente lo dico, preferisco non andare a lavorare per farmi il culo, per andare a lavorare in nero, per 400 euro, 300 euro, preferisco restarmene a casa perché li risparmio di salute mia, me li risparmio perché comunque devo prendere la macchina quindi, se devo andarci sotto per andare a lavorare non mi conviene»*. Di fatto ha conosciuto solo stage, voucher e nero. Però non ha chiuso tutte le porte alla speranza: ha fatto il servizio civile e pensa di poterlo rifare, magari nella protezione civile, con un disegno in mente: *«Se lo vai a fare in protezione civile ti crei altri agganci, perché comunque conosci altre persone... hanno anche loro i mezzi. Penso ci siano nel servizio civile quelli che fanno manutenzione al parco mezzi»*.
- ❖ Anche in chi è stato detto che non ha le condizioni per farcela, non è scomparsa del tutto la volontà di riprovarci: *«Ho fatto qualche concorso, qualche domanda per fare volontariato nell'aeronautica militare, ho fatto domanda anche per l'esercito italiano, sempre volontariato. Una cosa che mi piacerebbe fare un indomani è lavorare per lo Stato. Anche se mio padre mi diceva: "Non ce la farai mai perché parti svantaggiato, perché non hai il diploma, non hai la patente, non hai questo, non hai quell'altro". Allora mi sono incavolato un po' e ho detto bon, non faccio più niente!»*. Però, *«per i vigili del fuoco ho fatto domanda due settimane fa»*.
- ❖ Qualcuno punta esplicitamente tutte le sue carte sul progetto del Laboratorio Giovani: *«Per adesso voglio concentrarmi su questo lavoro, sperando che vada tutto bene, buttandomi in questa esperienza, dopo tre anni a casa, ne ho proprio bisogno»*. È felicissima del progetto, dice che l'educatrice ha permesso che si sentisse a suo agio: *«Gli errori nella vita si fanno, ma si può rimediare. Adesso sono tornata quella di prima, di quando avevo 18 anni, sto tornando a pensare a me stessa, alla mia vita»*.

- ❖ Anche qualcuno per cui *«il lavoro per me adesso è un miraggio»*, date le esperienze fallimentari fin ora fatte, dice: *«Adesso mi si è presentata questa buona opportunità con questo progetto che io ho accettato subito e non vedo l'ora che sia marzo per iniziare la borsa lavoro, anche per avere un'autonomia nei confronti di mia mamma. Quindi adesso spero che dopo questi sei mesi di tirocinio ci possa essere anche un'assunzione»*.

Non di rado vi è un'assunzione della responsabilità almeno parziale dello stato in cui sono caduti, che può preludere ad un'assunzione di responsabilità altrettanto personale per uscirne.

- ❖ Molto istruttivo può essere il caso di un ragazzo che è molto critico verso il mondo del lavoro: *«La possibilità di avere un lavoro fisso, non c'è la possibilità di un lavoro fisso. ...un ragazzo giovane per poter lavorare dev'essere trattato come se fosse niente, senza un contratto, essere sottopagato. Va bene fare la gavetta per imparare, però credo che alla fine l'impegno vada pagato. È una cosa capitata non solo a me, ma penso sia comune a tutti i giovani»*.

Ma è altrettanto critico verso i giovani: *«I giovani d'oggi, compreso me, credo... che non siamo abbastanza svegli. Perché tendiamo ad aspettarci qualcosa dagli altri ma non facciamo nulla per poter arrivare ad un certo obiettivo. Non tutti ovviamente, c'è chi si fissa degli obiettivi e li raggiunge, mentre altri li fissa ma non li raggiunge perché non si crea una base. Questo compreso me. Anche io magari punto a degli obiettivi ma non mi sono creato una base quindi non riesco a raggiungerli. Credo che siamo anche noi giovani, non siamo molto intraprendenti, abbiamo poca voglia di lavorare duramente e aspettiamo che siano gli altri che si muovano per noi»*.

E non è più indulgente verso se stesso: *«Forse è questione di pigrizia. Forse a me è passata un po' la voglia. Perché io probabilmente la strada che dovrei fare la so. So che dovrei finire la scuola, perché una volta finita la scuola si aprono molte più porte. So anche che se mi sbatto adesso a cercare lavoro non avendo un diploma le possibilità sono molte meno. Credo che la colpa non è solo da dare al momento storico in cui ci troviamo, la colpa è da dare anche a se stessi»*.

- ❖ Qualcuno, nel suo piccolo, ha davvero investito su di sé, anche se per ora è rimasto deluso: *«Ultimamente ho fatto il corso del muletto e ho preso il patentino. Se c'è una possibilità di lavoro dove vedo che c'è bisogno di qualcosa o di una qualifica io lo faccio. Ma vedo che non ho neppure la possibilità di entrare in un'azienda, non sono mai stato chiamato... quindi... per esempio il patentino del muletto l'ho preso perché mi avevano detto che cercavano in un magazzino, ma poi non mi hanno preso»*.

Ma non si aspetta che la soluzione venga solo dagli altri: *«Per poter far passi, per poter vivere, per poter avere un'iniziativa nella propria vita, cosa mi aspetto?... Mmm... diciamo che dal lavoro non mi aspetto niente, mi aspetto qualcosa più da me. Perché, ovviamente, per pretendere devi anche poter dare».*

Pensano di non avercela fatta da soli, ma non disperano di poterci riuscire se qualcuno darà loro un'occasione (e una mano). Nel loro retroterra di capitale relazionale o di capacità di attivazione restano piccole dotazioni su cui l'aiuto esterno può fare leva:

- ❖ Vi è chi dichiara esplicitamente che vuole essere aiutato a mettere le basi per entrare nel mondo del lavoro, che conosce poco, in quanto non ha mai firmato un vero e proprio contratto, non ha mai fatto un vero colloquio di lavoro.
- ❖ Vi è chi, in particolare, vorrebbe fare un percorso formativo per lavorare nel campo del sociale. Pensando al lavoro desiderato, vorrebbe «aiutare gli altri». Sulla scia dei genitori vorrebbe fare l'educatore, *«ma ci vuole una laurea»*. Per intanto si è convinto della necessità di avviare un rapporto con uno psicologo, anche per valutare se l'università sia una strada, o se la possibilità di fare l'allenatore sia recuperabile.
- ❖ Vi è anche il caso di chi mostra di voler fare di necessità virtù, con una buona dose di ingegno. Non vuole più fare la parrucchiera, vorrebbe fare la veterinaria ma non può. Allora farebbe la toelettatura per animali, unendo passione per gli animali e competenze da parrucchiera.
- ❖ E vi è chi è disponibile ad adattarsi in funzione delle circostanze, per cogliere le opportunità e ridefinirle anche con molta fantasia. Come chi dice che voleva essere messo a fare uno stage da aiuto cuoco: *«Perché mi interessa, non ho mai provato a lavorare effettivamente con robe del genere. Ma a casa io cucino ogni tanto per la mia famiglia, per gli amici»*. In realtà, nel progetto è stato inserito in tirocinio in una grande impresa chimica: *«Visto che sono interessato alla scienza, fisica, chimica, penso che preferirei quell'ambiente alle cucine, adesso ci devo ancora pensare però...»*. *«Vabbè, un cuoco fisico ci sta... Ci sono i cuochi che cucinano in maniera molecolare, fanno la spuma di pesce...»*.
- ❖ Qualcuno coltiva ancora il sogno all'antica di «mettersi in proprio». Vorrebbe lavorare nella ristorazione (gestore di un ristorante), *«ma non è importante il tipo di attività ma poter gestire un'azienda o un qualcosa di mio. Quello è il mio sogno. Però è un sogno che non si può realizzare ora, ma a lungo andare»*. E aggiunge: *«La strada giusta è lavorare duramente, essere una persona seria, risparmiare e non essere una persona che li spende senza motivo. Raccogliere soldi e un giorno poter aprire una propria attività. Tutto qua»*.

- ❖ Qualcun altro coltiva ambizioni più circoscritte, con molta modestia ma con altrettanta dignità: *«Io devo andare a guardare mansioni da operaio generico, o in negozio ok? Roba... non posso andare ripeto... a lavorare chissà nell'ufficio di una banca. Però qualsiasi lavoro deve salvaguardare il valore della persona e garantire indipendenza economica e personale»*. L'obiettivo che persegue ora è di cambiare il suo modo di vedere le cose perché ha acquisito un'idea del mondo del lavoro alquanto negativa, per via delle esperienze fallimentari che ha avuto. *«Però adesso incanalandomi in questo percorso, spero di raggiungere... cerco di essere felice, la prima cosa che è, è cercare di essere felici, cambiare sicuramente il mio modo di vedere le cose perché giustamente un po' mi sono buttato giù,... perché ero un po' negativo su certi aspetti, sul lavoro, perché dicevo, che caspita, qua lavorano sempre i soliti? Perché non mi hanno mai chiamato a me? Cosa c'ho io in meno degli altri? Quindi il fattore di buttarsi un po' giù»*. E conclude: *«Guarda, l'obiettivo mio è cercare di avere una vita normale come tutti quanti, quindi avere un lavoro e incominciare a fare dei progetti di vita, più grandi di quelli che ho adesso»*.

5.1.3 Gruppo D (a dx in alto, nel grafico): attivazione non spenta e reti di relazioni più favorevoli, che però non bastano ad evitare uscite di strada e insabbiamenti

Famiglie meno problematiche, non di rado solide e di supporto alle scelte:

- ❖ Ha 23 anni, vive con i suoi genitori e con sua sorella. Limitate tensioni in famiglia legate alla sua scelta di lasciare un lavoro stabile, senza poi concludere gli studi. I genitori lo sostengono, nonostante i molti cambiamenti che ha intrapreso.
- ❖ Ha 24 anni, vive con i genitori; la madre fa le pulizie, il padre è in pensione. Ha due sorelle più grandi, che però vivono da sole. Famiglia presente, le lascia libertà, fornisce supporto nelle scelte.
- ❖ Ha 22 anni, vive con i genitori; papà lavora in Croce Verde e sua mamma fa le pulizie. *«Di conseguenza mi occupo di mio fratello di dieci anni. Mi occupo di lui da quando è nato, da quando ho 12 anni»*. *«I miei genitori sono sempre stati presenti, hanno fatto sempre scegliere a me»*. È fidanzata da 3 anni.
- ❖ Ha 25 anni, vive con sua mamma, papà e sua sorella; è supportata molto dai genitori per le scelte. Non che manchino tensioni, ma sono del tipo seguente: *«Mia madre e mio padre sono molto diversi, lui è molto tranquillo, mentre lei è dittatoriale, se non fai come dice lei si arrabbia»*. *«Mia sorella, che è più sensibile, si è messa in mezzo con mio padre. Lui mi ha sempre detto che devo seguire la mia strada»*.

Percorsi scolastici più lunghi e regolari, con conseguimento di un titolo secondario e spesso abbandono all'università. Difficoltà legate spesso a orientamento carente e motivazione incerta. Condizionamenti alle scelte provenienti più da disorientamento soggettivo che da vincoli oggettivi:

- ❖ Diplomato istituto aeronautico (da piccolo sognava di fare l'astronauta), poi iscritto al Politecnico e in contemporanea a un corso per CAD, stage di quest'ultimo e continuazione con lavoro presso lo stesso studio di progettazione. Fallito il tentativo di conciliare studio e lavoro, prima lascia il lavoro e poi anche lo studio.
- ❖ Diplomata come perito informatico. Scuola regolare pur se sempre lavorando. *«Comunque dopo le superiori ho deciso di provare a mandare la domanda ad un'azienda di informatica, però mi hanno detto che mi sarebbe servita una laurea. Allora ho pensato anche di iscrivermi all'università, ma poi sapevo di non potercela fare, perché io dovevo assolutamente lavorare».*
- ❖ Qualifica professionale da estetista più direzione tecnica: *«A livello scolastico non posso dire di aver avuto problemi».* Buono il rapporto con gli insegnanti, meno quello con i compagni. *«Non ho ricordi infelici in famiglia, a scuola sì: ero un po' grassottella, alle medie c'erano i bulletti che mi infastidivano».*
- ❖ Diplomata al liceo artistico, è stata bocciata diverse volte: a suo dire *«perché seguiva cattive compagnie».* Il rapporto con i professori non era positivo. Ha provato varie università (politecnico, lingue), che poi ha lasciato. Dice di voler riprendere gli studi in una direzione che le interessa maggiormente: le belle arti.
- ❖ Diplomata tecnico di gestione aziendale più corso per vendita e visual merchandising. La prima scelta è stata «una scuola vicino a casa»: *«Perché l'ho scelta, diciamo perché all'inizio, per comodità, nel senso che io essendo un po' pigra a prendere i pullman... poi ho scoperto che comunque mi piace e attraverso la scuola ho fatto dei tirocini in azienda dove mi son trovata bene, lì ho proprio scoperto il mio lavoro, il lavoro di segreteria, impiegata amministrativa».*

Esperienze di lavoro scarse, poco strutturate e coerenti, eppure con qualche valenza positiva:

- ❖ La sua prima esperienza di lavoro è derivata da uno stage presso uno studio di progettazione, che l'ha poi assunto, impegnato con stampanti 3D e CAD. Ma lascia quel lavoro per sua scelta. In seguito va a lavorare per Foodora (consegna cibo a casa). *«Dopo l'abbandono del Poli mi sono messo a lavoricchiare*

con Foodora, perché era l'unica cosa che mi sentivo di fare, perché ne ero capace». Ora sembra voler vedere un'altra strada: «La scorsa estate mi hanno presentato un paio di persone che facevano i vigili del fuoco, quindi... ora voglio fare il vigile del fuoco».

- ❖ Ha iniziato a lavorare dai 14 anni come baby sitter, poi in un ristorante, poi in un bar e in un call center e in una pizzeria. «Dopo due mesi dal diploma, ho visto che cercavano nel bar sotto casa mia, che conosco, e quindi mi sono proposta e per un anno e mezzo ho lavorato lì, part-time, sotto contratto, 800€ puliti al mese». «Comunque per sei mesi ho lavorato al call center sotto provvigione, quindi 500€ al mese lordi più le provvigioni». «Durante questo anno e mezzo però, visto che facevo solo il pomeriggio, dalle 16 alle 21, al mattino avevo trovato un altro lavoretto come aiuto pizzaiolo. Bellissimo, lì mi sono proprio divertita». Poi due anni di contratto a chiamata ad un call center, rinnovato di mese in mese. Quando ha chiesto di cambiare il contratto, con almeno un part-time di due o tre anni, «non hanno voluto farmelo. Così mi hanno lasciata a casa».
- ❖ Ha fatto due stage scolastici, con lati positivi e negativi, poi lavoro nero da un'estetista con cui è andata in causa, quindi ha lavorato come direttrice tecnica in un negozio (di fatto era solo un ruolo formale, non lavorava). Poi solo lavoro in nero a casa. Dice che nella sua esperienza ci sono i più: imparato molto, e i meno: sfruttamento, disonestà verso il cliente. «Questa esperienza mi ha buttato parecchio giù». Lavoro deludente e demotivante, però «a fine mese riuscivo ad avere un bello stipendio, per non dipendere dai miei genitori».
- ❖ Ha fatto due stage scolastici, che dice fallimentari: 12 ore al giorno e sfruttamento l'uno, a fare niente l'altro. Poi due anni in un centro estetico: «Ho lavorato due anni in un centro estetico, sei giorni a settimana, per 400 euro al mese, per 10 ore al giorno, ovviamente senza contratto». Poi è stata rappresentante di prodotti e ha fatto le pulizie. Anche lei ora lavora in nero a casa. «Forse ho perso tempo, ma ho anche imparato tanto». «Sicuramente gli elementi di soddisfazioni erano le clienti, quando si confidavano o quando si complimentavano, vederle serene per me era appagante e mi rendeva felice».
- ❖ Ha fatto stage scolastici, vari lavori nell'ambito dell'amministrazione-segreteria, ha lavorato anche con il papà, poi ha deciso di cambiare. Ha lavorato nel commercio nella grande distribuzione e in negozio specializzato in franchising. Di quest'ultima attività dice: «L'esperienza più bella che ho avuto, gestivo un negozio quasi da sola». E non è l'unico caso che dice: «Mi fermavo spesso oltre l'orario di lavoro, perché comunque mi piaceva quello che facevo».

Comportamenti più attivi, rete di relazioni più ampia e differenziata, attività collaterali significative nello sport, nell'associazionismo o nella cultura:

- ❖ Vi è chi ha riferito di avere numerose amicizie e relazioni a livello di associazionismo, ma anche legate allo sport praticato. E nell'associazione di cui fa parte è impegnato attivamente come animatore e come coordinatore del doposcuola.
- ❖ Oppure vi è chi dice: *«Nel mio tempo libero io frequentavo molto l'oratorio, a me piacciono i bambini, ho conosciuto questa persona qui e poi... in pratica io sono entrata a far parte di questo corso perché facevo l'animatrice»*. Oppure: *«Vado in palestra, perché io come attività sportiva faccio palestra»*. Ma dice anche: *«Al mare... io al mare andrei tutti i giorni»*. *«A me piace viaggiare quindi... io sono una che... infatti adesso per Pasqua»*.
- ❖ E c'è chi, avendo fatto molti anni l'animatrice, sottolinea da sé ciò che ha acquisito con le sue esperienze: *«Ho imparato tanto, a fare i lavori di gruppo, attività, gestire un gruppo di bambini, che comunque è importante perché... mille responsabilità»*.
- ❖ Tra gli esempi di comportamenti più attivi: *«Io mi ero informata che c'erano corsi all'Enaip con la Regione, e in realtà io dovevo fare sia quello di Laboratorio Educativo sia quello di Commercio internazionale perché mi piacevano tutti e due e ho detto, se non va bene uno faccio l'altro»*.
- ❖ Ma c'è anche la testimonianza del rammarico per aver dovuto abbandonare attività gratificanti proprio per la perdita del lavoro: *«Ho fatto sport: nuoto, judo, boxe. Ho fatto tre mesi di palestra quando lavoravo, poi smettendo di lavorare non potevo più permettermeli»*. E questa è una constatazione che emerge di frequente: quando si cade in uno stato di inattività lavorativa, spesso si mollano anche attività collaterali potenzialmente importanti per le relazioni, sia per ragioni economiche sia per perdita di motivazioni.

Presenza di obiettivi e strategie personali più definiti. Disponibilità di risorse personali (culturali e caratteriali) su cui è possibile appoggiare interventi di rafforzamento e riorientamento personali e professionali:

Di seguito si richiamano alcune espressioni esemplificative di un orientamento propositivo e strategico che sembra più di altri caratterizzare i componenti questo gruppo di Neet, insieme a elementi che testimoniano di una dotazione di risorse personali di volizione sulle quali ha potuto far leva l'intervento del Laboratorio: per rinforzarle e meglio orientarle ai fini di una fuoriuscita dalla condizione di disattivazione che avevano in comune con gli altri al momento dell'ingresso.

- ❖ *«Quindi... voglio fare il vigile del fuoco, per la questione del lavoro pratico e del mettersi al servizio. ...mi sono iscritto e sto ancora frequentando il corso». Ora ha intrapreso uno stage in informatica nel progetto, ma intanto ha fatto anche un concorso per personale ATA nella scuola: «Se tutto va come deve, e passo il concorso come vigile del fuoco, potrò lavorare per tre anni come personale ATA, poi nell'arco dei tre anni mi dovrebbero ripescare».*
- ❖ *«Io ho bisogno di lavorare, quindi mi accontenterei di tutto. Comunque se devo pensare a cosa vorrei fare, ecco vorrei fare la programmatrice meccanica, lavorare per ciò che ho studiato, però serve anche la laurea mi sa».*
- ❖ Vorrebbe entrare nel ramo del benessere (es. massaggi, in una spa), non più fare la parrucchiera. Però dice: *«Tornassi indietro studierei in ambito sanitario, ma non so se sarei portata per studiare così tanto. Oppure mi piacerebbe lavorare in agenzia viaggi».* Insomma, *«vorrei provare a fare altro, non voglio essere condannata a fare l'estetista tutta la vita».*

5.2 I profili dei Neet: un tentativo narrativo

L'Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro (con il contributo degli educatori) e la Cooperativa ORSo hanno provato a tradurre in storie e in narrazione le classificazioni finora viste, creando dei personaggi fittizi per raccontare i giovani inter-cettati. I profili che verranno descritti nelle pagine successive non sono pertanto la testimonianza biografica di nessuno dei ragazzi incontrati, ma il tentativo di dare un volto biografico alla classificazione analitica operata nel paragrafo precedente. Il fine di questo lavoro è semplicemente divulgativo per far comprendere, attraverso delle storie, i profili e le storie dei ragazzi che né studiano e né lavorano per avvalorare ulteriormente la tesi dell'eterogeneità dei profili.

Giovanni, meglio solo che male accompagnato

Mi chiamo Giovanni,

ho 23 anni e ho conseguito la terza media. Dopo aver provato diverse scuole ho interrotto gli studi: non mi piaceva studiare, avevo un pessimo rapporto con i compagni (con cui litigavo spesso e volentieri) e i professori. Volevo subito trovarmi un lavoro per guadagnare dei soldi, ma finora ho sempre solo fatto lavoretti (es. magazziniere, scaffalista, traslocatore, lavapiatti), per lo più in nero, talvolta non pagati, casuali e di breve durata. I lavori li ho trovati sempre grazie alle conoscenze personali (amici, parenti) anche se sono due anni che non cerco più nulla.

Nelle mie giornate sto a casa a giocare al computer e qualche volta mi vedo con gli amici al parco fino a tarda sera. Qualche volta porto dei curriculum in giro, ma non mi richiamano mai. Mi piacerebbe lavorare con le nuove tecnologie, ma richiedono titolo di studio ed esperienza.

Non sto cercando nulla in particolare, sono disposto a fare tutto, l'importante è guadagnare. Vivo a casa con mia madre, che vedo poco e con cui non parlo quasi mai. Mio padre è mancato quando ero ancora piccolino.

Andrei, vivi e lascia vivere

Sono Andrei,

ho 25 anni e ho conseguito una qualifica come meccanico. Il mio paese d'origine è la Romania; sono arrivato in Italia quando avevo 5 anni. Ho scelto il professionale perché non avevo tanta voglia di studiare e volevo trovare subito lavoro. Se tornassi indietro, farei un'altra scelta. Ho tanti amici con cui ci troviamo in piazza e parliamo di tante cose. Ho frequentato l'oratorio, ho fatto l'animatore, ma ho smesso. Non sto cercando lavoro, perché sono stanco dei rifiuti.

Mi sono iscritto al Centro per l'Impiego quattro anni fa, ma nessuno mi ha ancora chiamato. Sono deluso dalle istituzioni, perché ho fatto sempre un sacco di code, ma non mi hanno mai chiamato per un colloquio.

Vorrei trovare un lavoro che mi permetta di guadagnare abbastanza per essere autonomo, che mi aiuti a costruire una vita tutta mia.

Michela, l'attesa a tempo indeterminato

Sono Michela,

ho 23 anni e sono diplomata in ragioneria. A scuola me la sono cavata, ma non è stato un granché. Dopo la scuola, ho iniziato subito a lavorare durante l'estate, perché non ero interessata a proseguire con l'università: la mia famiglia aveva bisogno, e non avevo più voglia di studiare. Ho cercato in giro, ma ho trovato solo lavoretti, come cameriera, commessa o animatrice: è stata una delusione, perché speravo di sistemarmi in un posto migliore. Dopo le prime esperienze, ho continuato a cercare iscrivendomi sui vari siti, ma non ho trovato nulla.

Da due anni non lavoro, e ho smesso di cercare, perché per un lavoro più stabile chiedevano la laurea o più esperienza, e sono entrata in crisi. In famiglia non parliamo molto, e quasi mai di lavoro.

Ogni tanto esco con gli amici e mi piace fare dei dolci, ma non ho grandi hobby.

Luisa, tante idee ma confuse

Sono Luisa,

ho 26 anni e sono diplomata al liceo socio-psicopedagogico. Ho provato il test all'università presso la facoltà di scienze dell'educazione perché i miei genitori insistevano per proseguire gli studi. Non ho passato il test, ma ero contenta perché non ero sicura fosse la mia strada.

Allora ho intrapreso la strada della ricerca del lavoro e ho fatto qualche lavoretto saltuario come babysitter, cameriera e commessa, per cercare l'autonomia dalla famiglia. Queste esperienze sono sempre andate bene: i colleghi e i datori di lavoro mi hanno sempre detto sono una ragazza solare, propositiva e responsabile. Nonostante ciò sono state esperienze brevi nel tempo e precarie. Attualmente mi sono fermata perché non so bene cosa fare, sono un po' confusa su quale possa essere il lavoro che mi piaccia e sul come cercarlo.

Per fortuna faccio parte di un'associazione e nel tempo libero gioco a pallavolo.

5.3 L'esperienza degli educatori

Nicolò Farinetto (Settimo Torinese)



Sono Nicolò Farinetto, ho 26 anni, mi sono laureato in Scienze dell'amministrazione e consulenza del lavoro e studio per la laurea magistrale in Economia. Da nove anni seguo un gruppo di ragazzi, che oggi hanno 19-20 anni, nella parrocchia Santa Maria di Borgo Nuovo, e seguo il coordinamento degli Oratori di Settimo.

Ad oggi (marzo 2019, ndr) lavoro come tirocinante presso la CSA, occupandomi di codifica prodotti e inserimento dati, e presso la Pastorale del Lavoro, su newsletter e sito dei Servizi per il Lavoro.

Quando mi è stato proposto per la prima volta questo progetto, il concetto di Neet non mi era del tutto nuovo: un fenomeno collegato alla dispersione scolastica e alla crescita della disoccupazione giovanile, esploso nell'Inghilterra di fine anni Novanta. Questa definizione tecnica non tiene conto della complessità della situazione di ragazzi che si chiudono e si rassegnano di fronte alla ricerca del proprio futuro: ho accettato la proposta del Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro per capirne di più. Così ho scoperto che siamo accanto a persone che

vivono una complessità di situazioni che spesso vanno oltre la ricerca del lavoro o l'esperienza scolastica, nelle quali il futuro sembra talmente lontano che viene accantonato per vivere il presente: spesso passiamo vicino, ma superficialmente andiamo avanti. Questa ingenua superficialità l'ho notata nella costruzione del gruppo, nel momento in cui i ragazzi proponevano ad altri loro amici il progetto. Grazie al passaparola sono arrivati tre dei sette ragazzi inseriti nel gruppo di Settimo Torinese.

Il laboratorio è stata l'occasione per costruire una rete tra le realtà pastorali del territorio: a Settimo hanno giocato un ruolo importante il coordinamento degli Oratori, la Caritas e la GiOC, che soprattutto nella prima fase di ricerca hanno offerto un prezioso supporto. Il cammino, tuttavia, è stato tortuoso, perché è mancata la partecipazione alle fasi successive del tavolo di Agorà sociale, rendendo il laboratorio la buona azione di poche persone volenterose, che hanno voluto mantenere aperto il dialogo e l'interesse sui ragazzi coinvolti. Accompagnare significa stare accanto, un passo indietro alla persona, senza nascondersi: bisogna partire dall'idea della spinta per valorizzarsi e valorizzare le competenze di chi accompagna. Come giovane educatore, ho sperimentato un po' di tutto, dal contatto con la molteplicità di soggetti alla formazione per i ragazzi, dal tutoring nei tirocini all'orientamento alle scelte e l'analisi del capitale relazionale: infatti, la difficoltà maggiore è stata quella di indicare nel curriculum una definizione che potesse racchiuderle tutte. Quella più semplice è quella di operatore: già, in questa esperienza ci siamo formati tanto, abbiamo sviluppato nuovi approcci e metodi di lavoro, costruito nuove competenze per i ragazzi seguiti e per noi.

Per me Giovani e Lavoro è stato un percorso di riscoperta: la partecipazione al laboratorio è stata un'esperienza di vita, nel quale ho avuto modo di sperimentare in prima persona l'accompagnamento verso un progetto futuro e ho trovato dei compagni di viaggio speciali, sia nei ragazzi del gruppo che ho seguito che nei colleghi, con i quali abbiamo condiviso fatiche e successi. Io ho avuto modo di capire il significato dell'educazione e della progettualità per affrontare le sfide del futuro. Il laboratorio ha raggiunto un importante obiettivo: la crescita di tutte le persone coinvolte attraverso il lavoro, inteso come esperienza educativa che aggiunge valore. A questo importante risultato, se ne aggiungono altri: del gruppo di Settimo Torinese quattro ragazzi hanno trovato subito lavoro (tre confermati e uno in un'altra azienda coinvolta nel laboratorio) e una ragazza ha ripreso gli studi. Anch'io ho trovato un lavoro in un'azienda coinvolta dal laboratorio, e sto continuando i miei studi in un ambiente altamente formativo.

Però non potevo sperare di trovare una prima esperienza lavorativa migliore del Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro.

Giorgia Lucarno (Mirafiori Nord)



Mi chiamo Giorgia Lucarno, ho 30 anni e sono un'educatrice. Mi sono laureata in Scienze dell'educazione nel 2015 e ho proseguito lavorando nel campo dell'orientamento alle scelte professionali verso i giovani. Ho partecipato come educatrice al Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro e, in questo momento, sto lavorando al Progetto WIP come educatrice sul territorio di Nichelino e come educatrice senior, punto di riferimento per l'équipe di educatrici. Parallelamente, sono militante dell'associazione GiOC da dieci anni, facendo volontariato nell'ambito della formazione e della multiculturalità.

Quando penso al progetto Giovani e Lavoro e al mio sì quando mi è stata fatta la proposta, la prima immagine che mi viene in mente è quella di una persona che si butta nel vuoto. Avevo già avuto esperienze lavorative di vario genere in campo educativo, che è poi il mio ambito ma, quando tornavo a casa, riflettevo spesso su quale fosse effettivamente il mio ruolo, in che cosa consistesse realmente la mia professione e il termine «educatrice» attribuitomi il giorno della laurea. Poi mi sono buttata, ho deciso di intraprendere il percorso del laboratorio, consapevole di molte mie lacune, mancanze e ansie. Credo che l'obiettivo finale del progetto sia far capire ai giovani quale può essere il loro posto nel mondo, plasmarlo e modificarlo in base alle loro esigenze, competenze e vocazioni. Io ringrazio questo progetto perché mi ha fatto capire quale deve essere il mio posto nel mondo e mi ha insegnato come «indossare» il ruolo dell'educatrice e dell'orientatrice. È stato un ruolo molto impegnativo, versatile, intenso e arricchente e ne abbiamo sperimentato varie sfaccettature: abbiamo accompagnato dall'inizio alla fine i ragazzi sul lavoro, nelle dinamiche di gruppo, sostenendoli anche dal punto di vista personale; li abbiamo seguiti nei monitoraggi con le aziende, portato la loro voce nei vari territori e nelle sedi istituzionali e ci siamo confrontati in équipe per progettare e confrontarci settimanalmente sull'andamento del progetto. Un altro luogo molto importante per me e per il progetto è stato il tavolo di Agorà del mio territorio, sede di confronto, ascolto e risoluzione dei problemi. Mi sono trovata davanti delle persone pronte ad accogliere questa iniziativa, divulgarla all'interno della comunità ed essere sempre presenti, nelle gratificazioni ma anche nei momenti più critici.

Questo percorso ha dato modo a noi educatori di formarci continuamente e di dare spazio a noi stessi e alla nostra progettazione personale, grazie al costante sostegno dei nostri tutor di riferimento. Le formazioni sono state molto impor-

tanti perché hanno toccato vari aspetti del ruolo, interrogandoci sull'approccio da utilizzare con i giovani con cui ci interfacciavamo e su metodi concreti di ricerca attiva di lavoro. Pensando alle mie esperienze lavorative precedenti, nessuno ha mai investito così tanto su di me e ha dato modo di potermi continuamente formare per accrescere le mie competenze. Un altro aspetto è stata la costruzione e il mantenimento di una rete: è stato molto importante per noi educatori doverci interfacciare ogni giorno con enti e persone diverse (il comitato promotore, le aziende, i tutor e i ragazzi stessi) cercando di dare prova di saper stare in quel luogo e portare sempre la voce del progetto, dei giovani e del Mandato che ci era stato assegnato.

Trasversalmente, uno dei compiti forse più impegnativi per noi è stato quello di definire e portare avanti la ricerca-azione alla base del progetto, tramite il metodo della Network Analysis. Ci ha aiutato ad approfondire il tema dei Neet, superando le barriere e i luoghi comuni che spesso schiacciano i giovani stessi. Recentemente ho sentito dire che i Neet il lavoro non lo cercano perché il letto e la panchina sono il loro posto preferito. Io ho capito che questi luoghi a loro sono cari semplicemente perché richiamano alla comfort zone, perché uscire e chiedersi che strada prendere e chi si è davvero quando non si hanno strumenti è difficile, perché quando si è soli tutto sembra più buio e le fragilità vengono a galla. E in un mondo che richiama all'individualismo, alla competizione e all'«andare avanti per la propria strada», i giovani non emergono, soprattutto chi in se stesso non ha mai creduto.

I risultati si sono visti nella maggior parte dei giovani incontrati: alcuni di loro hanno proseguito a lavorare nella sede del tirocinio, altri si sono cimentati in sfide a loro nuove come il servizio civile o hanno rivisto il loro CV e sono stati assunti in altri luoghi di lavoro. La maggior parte di loro ha capito cosa significa parlare, confrontarsi, avere un gruppo di riferimento, aggiornarsi quotidianamente, formarsi e mettersi in gioco, non da soli, perché il segreto è camminare insieme.

Valentina Marangon (Collegno)



Sono Valentina Marangon, ho 26 anni, sono laureanda presso la facoltà di Scienze dell'educazione. Ad oggi lavoro come educatrice con bambini che hanno bisogni educativi speciali, in modo specifico mi occupo di dislessia e iperattività.

Ho sempre visto i giovani inattivi come soggetti in cerca di se stessi, alcuni con percorsi frammentati in altri

casi con percorsi terminati ma molto disorientanti sulle scelte future. Credo quindi che, dopo l'esperienza del Laboratorio Giovani e Lavoro, la mia idea su questi giovani si è rafforzata, ho incontrato storie differenti, coloro che più fanno fatica, con situazioni scolastiche fallite, che mai hanno terminato i loro percorsi, con pochi strumenti per la ricerca attiva ma anche giovanissimi con esperienze scolastiche chiuse ma con poche risorse per una vera ricerca attiva: qui sicuramente la carenza delle politiche attive giovanile ha aggravato di molto la situazione. Poi ci sono coloro che hanno fatto esperienze negative di lavoro che hanno turbato i loro percorsi.

Un tratto comune è sicuramente lo sconforto che i giovani vivono rispetto alla loro situazione di inattivazione, che può derivare da cause differenti. Inoltre tutti vivono un senso di inappropriatezza del proprio sé, non conoscono al meglio se stessi, i loro punti di forza e di debolezza.

Credo infatti che il lavoro svolto con loro sia stato prima di tutto un prendere coscienza del loro essere, attraverso un lavoro empatico e dialogico. Il lavoro svolto ha permesso loro di farsi aiutare e a scoprirsi, così che la rete (l'educatore e il coordinamento) ha potuto lavorare con il giovane, ma dietro le quinte per il giovane.

Il ruolo dell'educatore ha avuto molte sfaccettature, in primis il lavoro di mappatura sul territorio, con i vari enti, associazioni, enti no profit, Comune. In seguito fondamentale è stato il lavoro con le comunità territoriali, in modo particolare con i preti, difficile e complesso con coloro che con fatica percepivano il progetto come importante. Non meno il lavoro con il tavolo Lavoro, che nel caso della comunità di Collegno è stato il perno centrale di supporto per l'educatore.

Credo che l'educatore abbia un ruolo fondamentale, dev'essere un buon mediatore, dev'essere supporto costante tra la domanda del giovane, i suoi bisogni e l'effettiva possibilità di dare risposta a tutto ciò. Dev'essere paziente, saper ascoltare i ragazzi, comprendere gli aspetti più trasversali che emergono e introiettarli all'interno del coordinamento luogo di sintesi e verifica con gli altri educatori e la pastorale sociale e del lavoro.

Utile per i giovani sono state le formazioni trasversali ma soprattutto quelle sul tema del lavoro, le simulazioni con professionisti e le visite in azienda. Fondamentale però prima di tutto comprendere il profilo professionale dei giovani, per far sì che possano fare delle esperienze in settori di loro interesse.

Partecipare al laboratorio è stata una bellissima esperienza, che mi ha dato l'opportunità di riscoprimi come persona, rafforzarmi come professionista e farmi comprendere che il mondo giovani e lavoro è l'ambito su cui vorrei proseguire. MI porto a casa le storie dei giovani, i loro volti, il percorso fatto insieme,

le gioie e le fatiche. Sapere che oggi molti di loro sono stati presi in azienda, altri cercano attivamente lavoro e altri hanno ricominciato gli studi oltre a riempirmi di gioia mi fa comprendere che il progetto ha raggiunto gli obiettivi prefissati.

Quindi credo proprio che il progetto Giovani e Lavoro ha raggiunto a pieno ciò che era prefissato: giovani prima inattivi sono oggi giovani attivi con qualcosa in più.

Ilaria Ranaudo (Falchera)



Sono Ilaria, ho 25 anni e sono studentessa di Infermieristica. Dopo un lungo periodo di animatrice, ho svolto il ruolo di coordinatrice dell'oratorio nell'anno passato (2018, ndr); tutt'ora frequento attivamente l'oratorio e mi occupo della formazione del gruppo di giovani universitari.

A gennaio ho iniziato il mio periodo di volontaria di servizio civile presso la Cooperativa ORSo per l'agenzia giovani e sono animatrice di comunità del progetto Policoro.

Quando sentii per la prima volta la parola Neet, ignoravo totalmente il significato. Solo cercando la sua definizione, fu un po' più chiaro con chi avrei dovuto lavorare in quel periodo (NEET= Not in Education, Employment or Training; giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non sono né occupati né inseriti in un percorso di istruzione o formazione). Una classificazione della persona molto ristretta e definita, quasi una standardizzazione, preoccupante e rassicurante allo stesso tempo. Ero decisamente turbata al pensiero di come mi sarei dovuta rapportare con dei giovani, magari anche coetanei, che come direbbe papa Francesco erano «divanati». Le mie esperienze pregresse non avevano portato all'incontro con i Neet, per cui mi affacciavo ad un mondo completamente nuovo.

È stato sicuramente un percorso formativo, dove ho imparato ad abbattere i pregiudizi e a rendermi conto che non può esistere una classificazione uniforme della figura del Neet. Se apparentemente si somigliano tutti, oltre al contesto sociale – prevalentemente di disagio scolastico, familiare, ambientale – questi giovani hanno ben poco in comune. Le motivazioni per cui rientrano in questa definizione sono le più disparate, e anche il modo di reagire e uscire o meno da questo status è molto differente.

In particolare, i giovani che ho incontrato abitano un territorio che per molti anni non ha avuto vita facile e che presenta un alto tasso di abbandono scolastico e dispersione familiare. Il Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro è stato accolto bene dalla comunità, che per questioni di avvio postumo rispetto

agli altri territori non è stata coinvolta con le stesse dinamiche, ma che ne ha visto il potenziale. D'altra parte, i giovani hanno potuto conoscere maggiormente i servizi offerti dalla città e da enti privati, confrontandosi con esperti e avviando processi di responsabilizzazione.

Attraverso, infatti, la promozione della propria indipendenza e dell'accompagnamento al mondo del lavoro, i giovani hanno incrementato la loro crescita personale, raggiungendo anche obiettivi ritenuti troppo elevati fino a qualche tempo prima.

Il ruolo di noi educatori consisteva in una versatilità e capacità di adattamento al singolo giovane. Esso può essere così riassunto: formatori per la prima parte, operatori del lavoro – contatti con tutor, aziende, enti – durante il tirocinio, e orientatori nella fase conclusiva. Ovviamente nei limiti delle nostre conoscenze e senza mai sostituirci ai professionisti.

Oltre che per i giovani, il progetto ha avuto, imprevedibilmente, anche una ricaduta sulle nostre vite. Personalmente, mi ha aiutata a raggiungere maggior sicurezza con il prossimo e a mettere in sana discussione il mio percorso formativo. Esco dal progetto come una persona nuova, con un nuovo ed entusiasmante obiettivo professionale e un'arricchente esperienza lavorativa.

In termini di risultati, il progetto ha ampiamente soddisfatto le aspettative, raggiungendo con almeno tre quarti dei giovani l'obiettivo che si era prefissato: educare i giovani al lavoro curando lo stato di inattività e disoccupazione.

Se dovessi riassumere quello che ha significato quest'anno e questo progetto, userei le parole di don Primo Mazzolari: «Ci interessa perderci per qualche cosa o per qualcuno che rimarrà anche dopo che noi saremo passati e che costituisce la ragione del nostro ritrovarci».

Alessio Salpietra (Falchera)



Sono Alessio Salpietra, ho 24 anni e abito a Falchera, quartiere nella periferia nord di Torino. Dopo la maturità scientifica, ho conseguito la laurea in Scienze dell'educazione e attualmente sono impegnato nel corso di laurea magistrale in Scienze pedagogiche. Nel frattempo, oltre al Progetto Giovani e Lavoro, ho lavorato presso una comunità riabilitativa psicosociale e presso un centro diurno aggregativo, entrambi per minori. Da ormai diversi anni impiego molto del mio tempo libero per le attività del quartiere, investendo molte energie nell'oratorio in cui sono cresciuto.

La prima volta che ho sentito la parola Neet ero seduto tra i banchi dell'università, frequentavo il corso di sociologia generale. Mi colpì così tanto quell'argomento che, nonostante la sociologia non sia la mia prediletta tra le scienze umane (anche se, devo ammetterlo, io abbia un debole per tutte), decisi di approfondire la questione sia durante il tirocinio curricolare sia sviluppando l'argomento nell'elaborato della tesi di laurea. Ciò che più mi attraeva era la concretezza: il mio quartiere, tra sogni e difficoltà, intrecciava la mia storia con quella di amici, compagni di classe e conoscenti che avevano deciso di abbandonare il timone della loro vita.

È proprio questa la definizione che più mi ha colpito negli anni: abbandonare il timone. Lasciarsi, quindi, trasportare dalle onde. È meno faticoso, a tratti più rilassante. Ma la destinazione non puoi deciderla tu. La vita ti porta, e quando ti accorgi che quella non era la meta desiderata, spesso è ormai troppo tardi.

Mi sento fortunato, da questo punto di vista.

Il progetto è approdato nel nostro quartiere quasi per caso, tant'è che negli altri territori le attività erano già partite. Ma senza scoraggiarsi ci si è rimboccati le maniche e si è cercato, pezzo per pezzo, di recuperare quel pezzo di strada che altri già avevano percorso. Da questo punto di vista è stato un'esperienza di grande formazione per me: mi è stata data l'opportunità di lavorare al fianco di professionisti, ma soprattutto di persone disponibili a mettere in gioco anima e corpo per far sì che tutto andasse nella giusta direzione.

Ho avuto la possibilità di incontrare diverse realtà che mi erano sconosciute nonostante la vicinanza fisica, ho avuto la possibilità di incontrare figure illuminate ed illuminanti. Ho imparato che la rete, che spesso richiama un'immagine di intrappolamento, è in realtà ciò che non ti fa cadere nel vuoto. È sulla creazione di reti che è possibile fare la differenza per l'avvicinamento ad una realtà lavorativa di un ragazzo che vive un momento della propria vita, più o meno lungo che sia, in cui la rotta è andata perduta. Mi sento fortunato, lo ripeto.

Ad ogni incontro, ogni riunione, in ogni situazione ho avuto la fortuna di guardarmi attorno e vedere dei giovani educatori come me con gli occhi brillare: avevano trovato la strada: la loro e quella dei ragazzi, nonostante le delusioni, le fatiche e le difficoltà che erano all'ordine del giorno.

Mettersi in gioco con i ragazzi, ma allo stesso tempo tenere i contatti con realtà più grandi e anche con le aziende. Sapersi rapportare con gli ultimi, ma anche con i primi. Fare da collante tra chi è su e chi invece è ancora troppo in fondo. Mi è stata data questa possibilità e non posso che essere grato per questo perché, nonostante le difficoltà che, come per tutti, caratterizzano le mie giornate, sono stato accanto a persone affamate di una realtà che, lo hanno dimostrato, può diventare quotidianità.

Alessandra Mancin (Rivoli)



Sono Alessandra Mancin, ho 25 anni, sono laureata in Servizio sociale, ho superato l'esame di Stato e mi sono iscritta all'albo B dell'Ordine degli assistenti sociali del Piemonte. Attualmente sono iscritta al corso di laurea magistrale di Programmazione e gestione di servizi educativi e formativi presso la facoltà di Scienze dell'educazione. Da sette anni seguo un gruppo di giovani adolescenti che oggi hanno 19 anni, nelle parrocchie di Rivoli. Ad oggi (luglio 2019) lavoro come assistente sociale presso il CIS di Ciriè occupandomi di persone in condizioni di bisogno, fino a pochi mesi fa lavoravo come assistente sociale presso il centro di salute mentale di Ivrea, ASLTO4.

Ho cominciato ad interessarmi del tema della disoccupazione giovanile due anni fa, quando ho iniziato a lavorare per il Servizio per il Lavoro delle quattro parrocchie di Rivoli. Dopo aver operato qualche mese allo sportello a contatto diretto con le persone che si rivolgevano a noi per cercare lavoro, con i parroci e gli educatori delle parrocchie abbiamo pensato di aprire uno sportello rivolto esclusivamente ai giovani e, in particolare, ai giovani non in formazione o occupati. Quando un anno dopo mi è stato proposto di partecipare al progetto Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro, ho avuto l'occasione di sperimentarmi ulteriormente e di approfondire maggiormente il tema. NEET: Not in Education, Employment or Training, giovani con età compresa tra i 15 e i 29 anni che non sono occupati e neanche inseriti in alcun percorso formativo. Definizione specifica e ristretta che non tiene conto della complessità delle situazioni che coinvolgono le singole persone che fanno fatica ad inserirsi in un mondo lavorativo sempre più esigente. Persone che spesso non fanno solo fatica a trovare lavoro, ma che vivono sofferenze più profonde.

In particolare attraverso un'attenta analisi del territorio, il passaparola e un lavoro di rete sul territorio di Rivoli, sono giunti al servizio diversi giovani che intendevano partecipare al progetto. Dopo aver ascoltato le varie esperienze sono stati scelti sei giovani del territorio.

Anche grazie alla presenza del servizio per il lavoro, radicato sul territorio di Rivoli ormai da alcuni anni, è stato realizzato un ampio lavoro di rete che ha permesso di conoscere le diverse realtà presenti nello stesso: associazioni, enti, cooperative... e ha permesso di avere un contatto diretto anche con le istituzioni cittadine. Sicuramente hanno giocato un ruolo fondamentale i vari Oratori, la Caritas, il Servizio per il Lavoro appunto, il Comune di Rivoli, l'Agesci. Nei

diversi territori in cui si è attivato il progetto è stato creato un tavolo di Agorà sociale che supportato gli educatori nella realizzazione del progetto; per il territorio di Rivoli il tavolo di operatori coinvolti è stato proprio quello dei volontari del servizio per il lavoro «Ci siamo quasi». Mensilmente ci si è incontrati per fare il punto della situazione, valutare le proposte e l'andamento del progetto, confrontarsi sulle eventuali criticità. Il contatto diretto con i vari enti coinvolti nella realizzazione del progetto, facenti parte del comitato promotore, è stato fonte di arricchimento personale e professionale. I giovani coinvolti nel progetto hanno avuto modo di conoscere in maniera più approfondita la realtà in cui vivono, hanno preso contatti diretti con i diversi enti presenti, pubblici e privati, e sono entrati direttamente in contatto con loro.

Abbiamo cercato di accompagnare i giovani coinvolti nel progetto nella riscoperta delle proprie capacità e dei propri talenti, promuovendo la loro indipendenza e la crescita personale. Noi educatori abbiamo cercato insieme di lavorare per approfondire le storie di ognuno di loro cercando di supportarli in base alle diverse necessità. Ci siamo sperimentati nell'essere formatori, educatori, tutor, in base alle nostre diverse professionalità e competenze.

La partecipazione al progetto è stata arricchente anche per me. Mi sono messa in gioco cercando di migliorare e ampliare le mie competenze personali e professionali. Ho sperimentato cosa vuol dire cercare di accompagnare i giovani nella scoperta di sé e delle proprie capacità. Il lavoro di rete con gli altri educatori e con l'équipe che si occupava di organizzare e gestire il progetto, è stato fondamentale: insieme abbiamo lavorato per offrire un buon servizio ed essere realmente di supporto a questi giovani.

Il laboratorio aveva come obiettivo quello di riattivare giovani che per diverse ragioni erano ormai fermi e inattivi. Penso che sia stato raggiunto.

5.3.1 La valutazione degli educatori²

Al termine dell'esperienza progettuale, attraverso l'utilizzo dei mattoncini LEGO®, il comitato promotore del progetto ha promosso un *focus group* valutativo agli educatori, per arricchire la valutazione complessiva attraverso il punto di vista di chi ha vissuto la vicenda come operatore. All'interno dell'incontro sono state sottoposte loro tre domande a cui rispondere attraverso la costruzione di un modello metaforico che rappresentasse la loro risposta.

² Le immagini che si possono apprezzare in questo capitolo sono tutte costruzioni e fotografie di modelli riprodotti dai partecipanti al Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro; i diritti d'autore delle stesse appartengono a chi le ha realizzate e fotografate e sono ceduti gratuitamente all'editore.

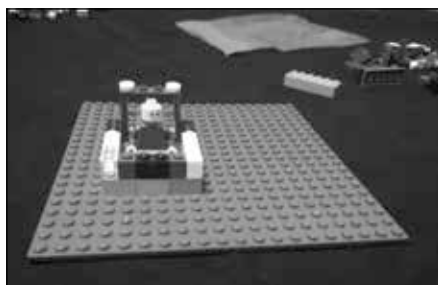
1. FOCALIZZAZIONE SUI NEET: *profilazione dei ragazzi a partire dall'esperienza. Dopo un rapporto intenso a livello educativo, quali caratteristiche generali utilizzereste per definire i Neet?*

GIORGIA LUCARNO



L'immagine rappresentata è quella dell'isolamento: ognuno è distante dall'altro. Guardano fuori perché non si guardano dentro, non vedono le proprie competenze personali e lavorative. Non vedono le reti e i supporti che possono avere. Accanto hanno delle barriere e dei muri che però lasciano aperti su un lato. Un minimo di strada aperta i ragazzi l'hanno lasciata; la persona in mezzo è l'educatore che è riuscito a essere un mediatore tra loro e la società che loro accettano. I mattoncini LEGO® con gli occhi rappresentano il giudizio esterno: si sentono giudicati dalla società che li etichetta come Neet e loro poi si vedono così e si isolano.

ALESSIO SALPIETRA



Quattro mura strette, per certi versi confortevoli. Chiudono tutta la drammaticità della situazione. Unica via di uscita è la finestra stretta ma loro non la vedono. Fuori non c'è nulla. I muri immaginiamoli alti. Tutto il suo mondo è dentro quei quattro muri. L'unica cosa che può far uscire la persona è la persona stessa. La figura dell'educatore interviene nel momento in cui lui ha scelto. La scelta dell'omino è stata la

più anonima possibile. Sono completi in questi loro confini. Non sono consapevoli di ciò che manca. Sono nella loro zona di comfort, che in realtà è carcere. Basta stringersi il mondo intorno per pensare che il loro mondo sia giusto e completo. È un'idea che mi sono fatto dai giovani incontrati finora. La chiusura è sia fisica che mentale. Paura di affacciarsi a realtà nuove anche lavorative.

ILARIA RANAUDO



Due giovani che convivono nello stesso spazio ma non si toccano e non condividono nulla. Finestra chiusa verso il mondo esterno. Guardano fuori la vita che corre ma non si affacciano, la finestra li protegge. Fuori le persone si toccano e condividono emozioni, saperi, pensieri. Per quelli fuori quelli dentro non esistono. Ai Neet manca la rete. In mezzo tra loro e gli altri giovani c'è un muro, una separazione. La discriminante è la rete, hanno amici ma non si conoscono davvero. Nell'anno la finestra si è un po' aperta, tutti hanno accettato di continuare a fare gruppo e a condividere la loro vita.

VALENTINA MARANGON



Ho rappresentato tre situazioni:

1. *situazione di giovani in gruppo con armatura arco corona (è uno scheletro): giovani che mettono una maschera per ripararsi dai giudizi della società attraverso la ribellione. Non si guardano e indossano armature;*

2. *giovane in casa con la bombola di ossigeno. Chiedono qualcosa ma si sono costruiti un muro davanti alla finestra. Per motivarsi hanno necessità di testimonianza. Di qualcuno che supplisca la famiglia o gli amici. Che dia stimolo ai giovani;*

3. *persone che si guardano in faccia e parlano tra loro. C'è relazione. Sono giovani che hanno bisogno di riscoprirsi e quando si crea la possibilità sono contenti di raccontarsi e condividere. Necessitano di stimoli.*

NICOLÒ FARINETTO



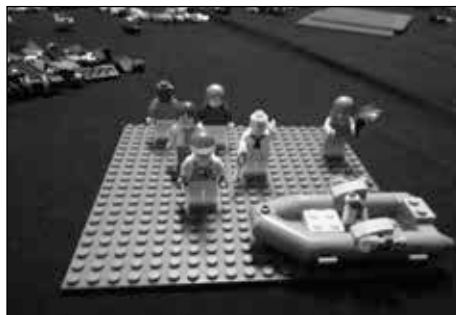
Al centro c'è il Neet che è corazzato perché usa i sensi di colpa sulla difficoltà di trovare lavoro e la sua strada come scusa per affrontare situazioni difficili. È in una stanza con mura alte per proteggersi e stare soli. Un muro però ha un buco in cui entrano poche persone che vogliono starti vicino ma non sanno come darti una mano, esempio la famiglia. Da un lato c'è la finestra dove ci sono alcuni amici e l'educatore.

Scelta del ragazzo di aprirsi un po' di più. L'altro, essendo una finestra, ti vede. Ad esempio nel mio gruppo molti sono arrivati per il passaparola. Il terzo lato di vetro sono contatti che ci sono ma che non si riconoscono come utili. Dall'altra simboleggia un mondo esterno che non riesce a vedere e riconoscere questo tipo di fragilità. Mi ha colpito che le segnalazioni non mi sono arrivate dalle persone più vicine. Come se non ci fosse riconoscimento della fragilità. In questi mesi io sono andato a bussare alla finestra approfittando di quando era aperta per fargli alzare il casco.

Tema guardare fuori e guardarsi dentro.

2. IL RUOLO DELL'EDUCATORE. *Descrivete i vostri compiti e quale figura professionale emerge. Quale ruolo dovrebbe avere un giovane accompagnatore/facilitatore?*

GIORGIA LUCARNO



L'educatore ha una torcia in mano perché è stato il nostro ruolo, di accompagnamento, di far luce ai ragazzi delle loro reti, strumenti ecc.

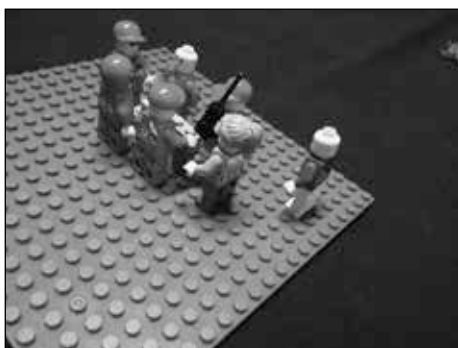
Gli altri sono i ragazzi. Io mi sono messa accanto e non davanti. Loro non hanno bisogno di una persona che si imponga. Io sono un po' staccata dal gruppo per sottolineare il mio ruolo. È stato un cammino verso la barca, che simboleggia l'autonomia e il sapersi guidare da soli.

I ragazzi sono tutti diversi. Da anonimi hanno trovato il loro stile e poi anche il loro stile lavorativo (quelli più davanti).

Il ruolo che emerge sembra determinato dai ragazzi in questa rappresentazione (chiede Marco)

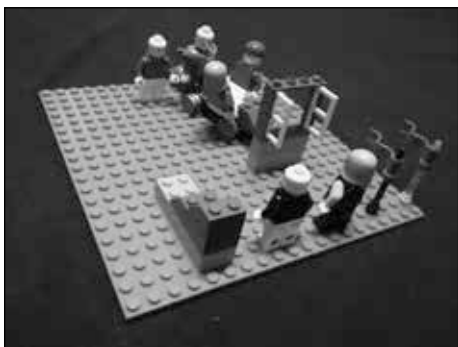
Giorgia: credo che alle volte i ragazzi abbiano avuto un ruolo più marginale, rispetto al nostro. Secondo me ci sono stati dei momenti in cui forse era bene che ci fossero loro direttamente invece abbiamo optato per esserci noi al posto loro. Es. le serate organizzate potevano essere tarate meglio su di loro.

Emerge un ruolo di servizio dell'educatore e non al centro.



Team Ferrari. I ragazzi sono in rosso, sono la squadra. Il coordinatore è l'educatore, ma io non lo chiamerei così. Ma formatore, responsabile dei lavori. Ognuno di loro costruisce la propria strada con i mezzi che ha. Il responsabile del gruppo indica un po' la direzione per aiutare a far sì che ognuno costruisca il suo pezzo di muro. Io mi sono messo esterno perché non l'ho sentito mio. Ho messo la faccia sofferente. Eravamo due educatori sul territorio. Il gruppo ha vissuto anche bene senza di me che tanti motivi sono stato meno presente. Io sono stato più osservatore. Un educatore che fa un altro lavoro non è conciliabile.

NICOLÒ FARINETTO



Persona che accompagna per tutto il percorso ma con una posizione diversa. Dà la prima spinta. Il ragazzo con l'armatura ha tolto il casco perché ha trovato un ambiente favorevole. Insieme con questa spinta è riuscito a aprire la finestra e andare oltre: verso un obiettivo, non solo professionale. Obiettivo di entrare nel mondo del lavoro e di riscoprire una rete e terzo è la rampa di lancio verso la crescita personale. Il casco è sempre pronto però a rimettersi. Idea dell'ariete di sfondamento. L'educatore spinge l'ariete. I due fuori sono sia il contesto lavorativo sia le nuove relazioni.

ILARIA RANAUDO



Salto nel vuoto vieni con me.

L'educatore è senza occhiali perché senza occhiali non vedo e questa è stata un po' l'incoscienza dell'essermi buttata.

Il salto nel vuoto da paura, al fondo c'è un faro, una luce.

L'educatore deve sapersi mettere in discussione e fare un percorso parallelo per imparare a costruire con loro il percorso.

Il ponte è anche l'educatore come metafora che tiene per mano e fa da ponte tra l'educatore e il mondo.

VALENTINA MARANGON



C'è una strada perché l'educatore ha un ruolo di relazione e comunicazione tra i ragazzi e il mondo esterno. I personaggi sono raffigurati in maniera diversa per le diverse esperienze: sono sia i ragazzi che l'équipe degli educatori che è stata per me fondamentale come strumento di confronto e sostegno. Ho messo anche una valigia perché sono state le competenze a essere fondamentali: competenze educative. La parte

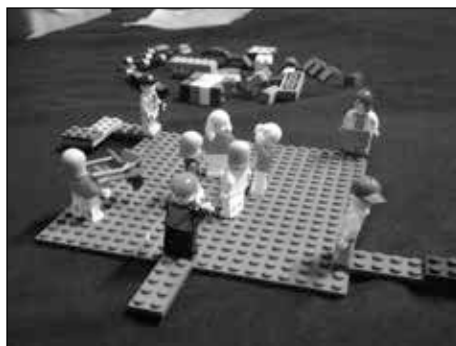
di formazione però va ampliata e fatta prima di partire nel percorso. Perché è un lavoro difficile. La valigia sono anche le competenze acquisite dai ragazzi.

C'è un'antenna che sono le reti aperte e un occhio interno e esterno perché abbiamo iniziato a vedere sia verso l'interno che verso l'esterno.

Ci siamo messi molto in discussione. La finestra è aperta e fuori c'è il buio: per alcuni la finestra è aperta ma non c'è ancora qualcosa. L'educatore è un po' tutti i personaggi. Con ruoli diversi e momenti di vissuto diverso. Momenti di fragilità e di forza.

3. MODELLO DI PROGETTO. *Descrivete quale fine aveva il progetto: lo abbiamo raggiunto?*

ILARIA RANAUDO



La base evade un po' dagli spazi predefiniti perché ha costruito reti e nuove vie. Ci sono le persone che abbiamo incontrato in questo anno. C'è anche la comunità che ha accompagnato. Progetto che parte dalla creazione del gruppo, percorso comune, insieme. Percorso in costruzione e continuo aggiornamento. Cambia in base ai giovani e alle persone incontrate.

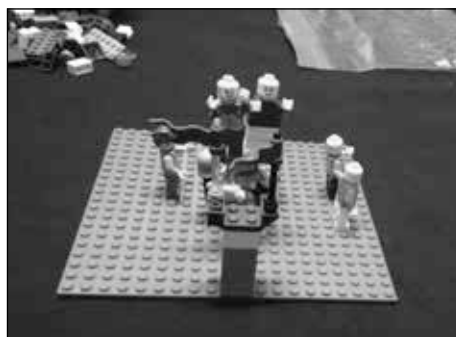
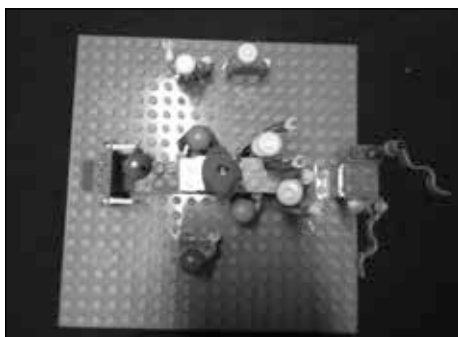
Emerge la comunità d'appoggio e la rete.

Le strade che portano fuori rappresentano le possibilità per i giovani e i professionisti che hanno conosciuto e il mondo del lavoro.

Sono anche reti costruite per noi educatori. Il carrellino rappresenta il progetto in costruzione.

Gli omini agli angoli guardano il gruppo.

NICOLÒ FARINETTO

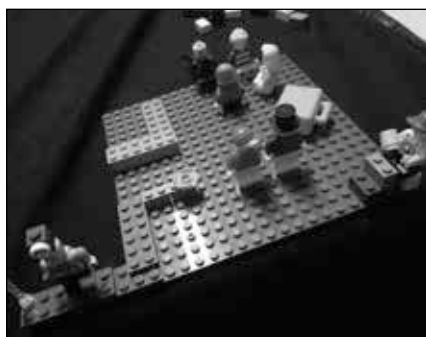


Percorso in crescendo. Scala un po' precaria perché essere il progetto sperimentale ha fatto sì che il percorso abbia cambiato percorso un po' di volte. In alcuni casi le salite sono più difficili altre più facili. Però i ragazzi hanno potuto aprirsi e abbandonare la corazza. Percorso molto supportato, ci sono tante persone. La comunità: signore con gli occhiali, parte di comunità che ha supportato ma dall'esterno (don Teresio e don Paolo).

Dall'altra due figure laiche: parte più contestatrice che pensava di avere la verità in tasca. E poi i più indifferenti. Il tavolo ha voltato le spalle al progetto, non solo i laici.

In cima ci sono gli obiettivi. In cima ci sono i ragazzi ma anche l'educatore per il quale è stato importante questo percorso di crescita personale. Oggi mi sento con un braccio alzato!

VALENTINA MARANGON



Gruppo di lavoro. È stato un punto di forza. C'è un piccolo prolungamento verso l'esterno. Comunità di Collegno fragile, non ha supportato il progetto. Nell'angolo c'è don Filippo che fuma e prende il caffè che è stato il cuore del progetto. Dobbiamo

lavorare tanto prima con le comunità per coinvolgerle. I due personaggi con cilindro e cappello rosso simboleggiano l'accompagnamento: il prendersi per mano. Da tutti i punti di vista. Ho creato una rete esterna con una persona un po' ammaccata, perché soprattutto trovare i giovani è stato difficile, mi sono lanciata e abbiamo creato una rete. Importante capire come poter continuare anche dopo il progetto. Come le comunità possono promuovere questo progetto internamente. L'educatore deve essere anche animatore delle comunità. Rondella arancione: cosa da migliorare sono i tempi di inizio e fine tirocinio. Alcuni hanno finito troppo prima e altri troppo dopo.

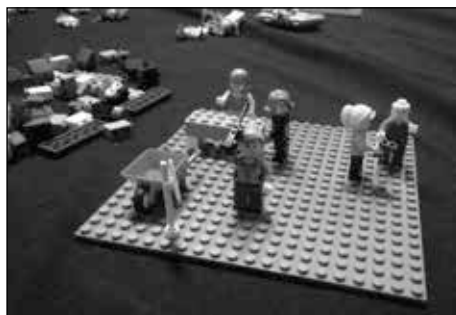
Bagaglio: importante formare e formarsi prima.

ALESSIO SALPIETRA



Isole con sopra delle persone vestite in maniera diversa. L'abilità del progetto è stato costruire dei ponti. Non solo tra ragazzi ma anche tra aziende, partner, ragazzi. I ponti che penso siano più importanti sono quelli tra i ragazzi.

GIORGIA LUCARNO



Ho racchiuso tutto tra le tre fasi della Revisione di Vita. Vedere: Susanna e Alessandro. Da dove per me è nato il progetto. Tutte le fasi iniziali di conoscenza e esplorazione del progetto.

Valutare: il confronto, la formazione dei ragazzi e educatori. Tempi stretti che si devono coniugare la vita e le reazioni dei ragazzi.

Azione: lavori in corso. Il tirocinio è la continuazione del lavoro di gruppo. Il tavolo della comunità molto presente e stimolante. Spazio di cambiamento e confronto. Ho messo un omino con la telecamera: stiamo riguardandoci dall'inizio. Per la seconda edizione ci potrebbero essere delle attività più scandite nel tempo. Es. ricerca attiva del lavoro. Concorso sulle tempistiche dei tirocini. In questa ultima fase dovremmo cercare di capire meglio chi fa cosa.

5.4 L'esperienza delle aziende coinvolte

Tra i destinatari indiretti del progetto vi è stata un'attenzione specifica esplicita rivolta al mondo delle imprese. Per inserire e accompagnare i giovani al mondo del lavoro è necessario che tutti i soggetti di una filiera educativa siano coinvolti e ingaggiati attraverso il medesimo obiettivo. Un ecosistema educativo pertanto funziona solo se i player coinvolti condividono obiettivi e mettono in campo strategie complementari ma finalizzate. Il comitato ha ritenuto importante ingaggiare le aziende in un percorso, breve e light, di rilettura (anche in itinere) dell'esperienza vissuta, col tentativo di favorire dei processi di apprendimento condivisi e di strategie comuni per intervenire sulla problematica.

Tra le convinzioni del comitato vi era quella che l'impresa fosse agente educativo importante per la crescita persona e professionale dei ragazzi coinvolti, non solo nei termini professionalizzanti, ma umani a 360°. Si è scommesso sulla capacità naturale (ma bisognosa di organizzazione e codificazione) delle imprese di rivestire un ruolo educativo in una forma innovata di responsabilità sociale d'impresa.

Pertanto è stato avviato, a partire dalla primavera 2018, un percorso laboratoriale tra i tutor aziendali coinvolti nel progetto e scandito da tre appuntamenti.

5.4.1 I Laboratori con le aziende

1. 24 maggio 2018 presso la Città dei Mestieri di Torino

In questa sede si sono condivisi gli obiettivi del laboratorio e del percorso con i tutor: monitoraggio comune dell'esperienza, identificazione del target dei Neet e possibili piste di lavoro per valorizzare autenticamente l'idea del «tirocinio educativo». In questa sede pertanto si sono condivisi dei primi pensieri sull'esperienza di accoglienza dei giovani in questione e le attese rispetto al laboratorio.

Di seguito si riporta il report sintetico del Laboratorio.

Domande oggetto di un primo confronto in plenaria (introdotte da Filippo Provenzano, segretario regionale CNA Piemonte):

- ❖ Come vedete i giovani che state ospitando?
- ❖ Quali sono gli elementi/proposte per rendere più forte il progetto anche fuori dall'azienda?

Una delle realtà ha evidenziato che ha ospitato tirocini in altre occasioni, ma sempre coordinati con determinate scuole professionali. In questo caso si sono ritrovati un giovane senza esperienza e formazione nel campo e nel settore dell'azienda.

Primo impatto non particolarmente positivo; il soggetto in questione è un giovane con un'età elevata e poco propositivo. L'azienda si chiede cosa significhi educazione: *non è che costruire una realtà ovattata sia troppo diseducativo nei confronti dei ragazzi?*

Proposta: **aumentare l'orario lavorativo affinché il tirocinante sia in grado di assaporare realmente il mondo del lavoro** e per vedere l'intero processo lavorativo. Ipotesi per l'ultima parte del tirocinio?

Una delle altre realtà ospitanti ha evidenziato di aver partecipato ad altri progetti d'inserimento dei Neet. Evidenzia come elemento innovativo del progetto sia riscontrabile nella dimensione del gruppo: spesso questi ragazzi si trovano ad affrontare temi importanti della vita, quale il lavoro, in totale solitudine. Vede di buon grado gli incontri del «lunedì»: fanno parte del progetto educativo. Si sottolinea come sia importante costruire una frequenza e un'intensità di rapporti maggiore tra azienda ed educatore.

Una terza realtà invece evidenzia di aver intercettato una ragazza positiva, con molte risorse personali, volenterosa e desiderosa di imparare.

L'elemento che ha colpito di più la tutor è la percezione che la ragazza nutre nei confronti del mondo del lavoro e del suo posto dentro la società: ritiene infatti che per lei sia troppo tardi e che non vi sia più posto.

Il lavoro che c'è da fare insieme a lei si gioca su due versanti: quello della professionalizzazione (attraverso il conseguimento del titolo necessario per svolgere quel determinato mestiere) e la rimotivazione personale.

Nei prossimi mesi il progetto di tirocinio prevede un lavoro di integrazione nella rete dei colleghi e aumentare il suo grado di propositività e autonomia.

Una quarta azienda che accoglie due tirocinanti ci svela due realtà diverse, fondamentalmente legate a dimensioni relative alle risorse personali dei giovani accolti. La prima è desiderosa di imparare e svolgere il proprio mestiere, perché la sua inattivazione è frutto di situazioni di ingiustizia patite in altre esperienze lavorative; il secondo ragazzo invece denota problemi di maturità personale. Sono rimasti spiazzati da questa situazione perché di solito accolgono giovani tirocinanti che arrivano dall'università.

Una quinta realtà evidenzia una lunga esperienza di tirocinanti, spesso con diverse problematiche sociali. Il ragazzo accolto ha stupito per la sua voglia di mettersi in gioco, determinazione, anche se molto timido. La motivazione che ha dimostrato è anche frutto del lungo lavoro fatto in gruppo e con l'educatore prima di partire in tirocinio.

Una sesta azienda ha evidenziato che il loro giovane è partito da qualche giorno. Le prime impressioni sono di un ragazzo particolarmente timido, desideroso di imparare, ma anche con carenze formative tecniche importanti.

L'ultima realtà ha incontrato un ragazzo che proveniva dall'esperienza di rider. Si sta sperimentando in un settore di suo interesse. Si tratta di un ragazzo disponibile e puntuale, ha avuto un percorso familiare e associativo alle spalle. Propongono di aumentare le ore del tirocinio per fargli assaporare altri lavori e mestieri.

Il tutor ritiene fondamentale la dimensione del gruppo per poter rielaborare l'esperienza lavorativa vissuta e, allo stesso tempo, s'interroga su cosa accadrà a questi ragazzi una volta conclusa questa esperienza.

Conclusioni

Il direttore dell'Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro e coordinatore dei lavori del comitato che ha promosso l'esperienza del laboratorio conclude i lavori di questa prima plenaria, assumendo le seguenti osservazioni e proposte finali.

Vi è una *questione di linguaggio*, inevitabilmente diverso tra il mondo educativo e quello del lavoro. Pertanto è importante favorire esperienze in cui questi due mondi si contaminano, non solo per preparare ai lavori che servono, ma soprattutto per interrogarsi, da prospettive diverse, attorno allo stesso quesito: «Cosa vuol dire educare i giovani oggi attraverso il lavoro?»

Nelle osservazioni emerse si è sottolineata una questione relativa alle *tempiistiche e all'intensità del tirocinio*: per renderlo realmente educativo non vale la pena incrementare l'orario gradualmente?

Molti giovani intercettati dal progetto inizialmente non sarebbero in grado di lavorare full-time; bisogna prepararli e farli arrivare a raggiungere una condizione tale per cui siano in grado di reggere l'esperienza professionale. Con le realtà che lo ritengono opportuno si può ipotizzare pertanto l'incremento di orario.

L'obiettivo di questo progetto non è finalizzato all'inserimento lavorativo: il comitato infatti ha ritenuto di avviare una sperimentazione dove questa tipologia di ragazzi fosse inserita in contesti generativi in grado di fargli scoprire *autonomia* e *riattivazione* attraverso il lavoro e la formazione.

Anche dai racconti dei profili dei ragazzi intercettati e dai resoconti delle aziende, emerge con evidenza un fatto: l'universo giovanile (e specificamente quello dei Neet) è un mondo complesso, eterogeneo e difficilmente descrivibile con pochi ed esaustivi aggettivi. Le situazioni e le cause sono talmente diverse che si rischia solo di produrre semplificazione e ulteriore stigmatizzazione.

A fronte di quest'osservazione si ritiene importante che tutti i progetti di politica attiva del lavoro siano fortemente personalizzati (*tailor made*) per poter rispondere in modo efficace ai bisogni dei giovani; al contempo il progetto ha voluto valorizzare questa dimensione del gruppo come fattore riabilitante e capace di produrre cambiamenti positivi.

Il progetto ha mirato quindi a favorire l'esplorazione di una vera e autentica *work experience*; anche per questa ragione è plausibile ragionare su aumenti di orario e su quali elementi realmente contraddistinguono oggi il mondo del lavoro.

L'impressione generale è che, tenuto conto di diverse modalità di intendimento della natura educativa del tirocinio, pare di riscontrare degli elementi non convenzionali rispetto ad altre politiche attive del lavoro che tratteggiano un'esperienza educativa.

In conclusione si ricordano le prossime tappe di lavoro:

1. entro l'estate avviamento dei primi monitoraggi in loco tra l'azienda e la Fondazione Operti (alla presenza dell'educatore territoriale);
2. prosecuzione e avviamento del laboratorio tutor aziendali con il comitato esecutivo del laboratorio che consta di due appuntamenti:
 - a. il primo, prima dell'estate, in cui affrontare il tema del mentoring aziendale e sul come accompagnare accuratamente i giovani durante la loro esperienza di tirocinio educativo;
 - b. il secondo, prima della conclusione dei tirocini, in cui dai tutor aziendali emergono proposte innovative e significative sulla ristrutturazione delle politiche del lavoro (a favore di questi giovani) e suggerimenti innovativi per la riedizione di tale progetto.

Il progetto si concluderà con un momento pubblico di restituzione alla Città e alla Diocesi dell'esperienza vissuta in questo anno abbondante di sperimentazione per rilanciare idee, proposte e suggestione circa il tema del lavoro giovanile nel nostro territorio.

2. 11 luglio 2018 presso la Città dei Mestieri di Torino

Il laboratorio sul mentoring aziendale è stato condotto dalla dott.ssa Eleonora Speziali, responsabile dell'area lavoro della Fondazione Don Mario Operti. L'obiettivo dell'incontro con i tutor aziendali è stato di elaborare strumenti comuni, prassi e metodologie per la realizzazione di un buon tutoraggio³.

Di seguito si riporta un report di sintesi sul ruolo del tutor aziendale nel percorso educativo, redatto da Gaetano Quadrelli, segretario regionale del MLAC.

Il tutor aziendale ha un ruolo fondamentale per la riuscita dello stage in termini di valenza formativa, poiché a lui spetta il compito di dare concretezza al valore dell'azienda come luogo educativo, assicurando le necessarie attività di coordinamento con il soggetto promotore. Il tutor aziendale ha il compito di affiancare costantemente lo stagista sul luogo di lavoro, garantendo la supervisione continuativa di tutte le attività previste nel progetto formativo.

La scelta del tutor aziendale ha un'importanza fondamentale, dal momento che si tratta di una figura che svolge delle funzioni determinanti per la qualità dello stage. Nello specifico il tutor aziendale:

- ❖ collabora con il tutor del soggetto promotore alla stesura del progetto formativo, alla selezione dello stagista, alla predisposizione degli aspetti organizzativi e alla valutazione finale dello stage;
- ❖ cura l'inserimento dello stagista fin dai primi giorni, presentandolo al personale e illustrandogli tutte le normative e le regole che disciplinano la vita aziendale (dalla normativa anti-infortunistica e di igiene, alle norme comportamentali e organizzative) e le attività dell'azienda, con particolare attenzione all'ambito di attività del tirocinante, nonché chiarendo alcuni aspetti pratici (orario di lavoro ecc.);
- ❖ specifica in modo dettagliato le attività da svolgere, monitorando periodicamente l'andamento del tirocinio in funzione degli obiettivi concordati e descritti nel progetto formativo; assiste lo stagista nei possibili problemi incontrati durante il tirocinio; fornisce feedback sulla qualità della presta-

³ Nell'allegato al capitolo si segnalano le slides presentate nel laboratorio dalla dott.ssa Eleonora Speziali, operatrice di Fondazione Don Mario Operti.

zione dello stagista, sia in itinere, sia in fase di chiusura del tirocinio, compilando la scheda di valutazione e la relazione di fine stage.

Ma quali sono le caratteristiche ideali di un buon tutor?

- ❖ Capacità comunicative e relazionali: la buona relazione fra stagista e tutor è la base per il successo; l'apprendimento sul lavoro avviene essenzialmente attraverso l'identificazione con un «maestro» mosso dal desiderio di trasmettere ad altri la sua competenza, capace di aiutare lo stagista a superare le difficoltà e di valorizzarne i successi;
- ❖ competenze educative: la difficoltà del ruolo di tutor sta nel riuscire a tradurre gli obiettivi del progetto in compiti, gradualmente sempre più complessi, tenendo conto delle caratteristiche e delle attitudini dello stagista;
- ❖ esperienza professionale: il bagaglio di esperienze lavorative che il tutor si porta dietro è fondamentale nella funzione di «guida» che esso svolge nei confronti dello stagista;
- ❖ disponibilità: quello del tutor non è un compito da assegnare «d'ufficio»; non si tratta infatti di un mero adempimento burocratico, ma di un delicato e profondo processo di accoglienza e accompagnamento all'apprendimento sul luogo di lavoro;
- ❖ costanza: fondamentale nel percorso di stage è la presenza di un tutor che accompagni il tirocinante che gli è stato affidato dall'inizio alla fine, aiutandolo a superare le difficoltà e valorizzandone i successi.

Quali sono le competenze trasversali del tutor?

- ❖ Comunicazione, aspetti comportamentali, relazionali e di coinvolgimento riferiti ai compiti del tutor;
- ❖ viene individuato prima che l'allievo entri in azienda;
- ❖ intrattiene rapporti con il tutor scolastico e/o con il responsabile organizzativo dell'istituto per progettare, organizzare e valutare l'esperienza;
- ❖ collabora alla progettazione, organizzazione e valutazione dell'esperienza di alternanza (con l'équipe pedagogica e con il tutor scolastico);
- ❖ funzione informativa (regole, norme, consuetudini dell'azienda);
- ❖ funzione orientativa e di guida;
- ❖ funzione di sostegno all'apprendimento;
- ❖ funzione di facilitazione dello svolgimento delle verifiche.

Tra questi due tutor ci deve essere una forte interazione. L'azione congiunta favorisce l'integrazione e lo scambio superando le resistenze reciproche. Tra questi due tutor ci deve essere una forte interazione. Verifiche comuni per:

- ❖ correggere in tempo eventuali previsioni sbagliate;

- ❖ intervenire tempestivamente a fronte di problemi nuovi;
- ❖ raccogliere elementi che consentano la riproducibilità delle esperienze e la loro capitalizzazione.

3. 12 novembre 2018 presso CNA Piemonte

All'ultimo laboratorio hanno partecipato otto tutor aziendali con cui si è riflettuto sull'esito del progetto. In particolar modo il focus group è stato concentrato attorno a tre interrogativi:

- ❖ *Chi e cosa sono i Neet?* Alla luce della vostra esperienza, esiste una sindrome Neet e ha qualche elemento di definizione?
- ❖ *Il risvolto delle politiche da attuare e il ruolo delle imprese.* Il mondo delle imprese è co-interessato a farsi carico di questo problema?
- ❖ *Il valore aggiunto del progetto.* Quali ingredienti sono stati considerati diversi rispetto ad altre progettualità di accompagnamento al mondo del lavoro? Quali miglioramenti sono possibili?

Attorno alla prima questione (le caratteristiche fondamentali dei Neet) si riportano le osservazioni fatte dai tutor.

- ❖ *Non gli manca la voglia e l'impegno, ma gli mancano gli strumenti, ha un approccio al lavoro infantile (viene al lavoro come se andasse con gli amici al bar). Mancanza di strumenti trasversali, di come si sta in luogo di lavoro, di come ci muove. Abbiamo lavorato in questi sei mesi proprio sul curare queste problematiche: relazioni con i colleghi di lavoro e capacità di concentrarsi sulla propria mansione. Perché gli mancano questi elementi? Un insieme di fattori: la famiglia che non c'è, la scuola è finita troppo presto, non è stato stimolato da fattori esterni. Si tratta di un ragazzo poco maturo. Bene che abbia tenuto sei mesi, non ci aspettavamo che ci riuscisse. Poca «fame» di lavoro: sembra quasi non servisse alla sua vita. Se finisce qua, questo passo in avanti si getta via. Deve continuare un accompagnamento profondo.*
- ❖ *Non si può generalizzare sui Neet. L'elemento fondamentale è la solitudine educativa. Si tratta di persone sole, non hanno i riferimenti per rielaborare esperienze negative (che nella vita ci sono), sperimentano un rifiuto da parte delle comunità di pari. Questa solitudine non viene esplicitata, ma hanno bisogno di una piccola di comunità di riferimento per rielaborare (a tal proposito ci è piaciuto l'elemento di gruppo). Ciò che chiediamo ai nostri dipendenti è la capacità di inserirsi in una comunità di lavoratori (capacità di lavorare in team) e di tenere una relazione con la clientela. Tenzialmente vanno accompagnati nelle scelte e nella formazione (non si ritengono mai adatti per le sfide che hanno di fronte). La chiave*

giusta è spesso nascosta, ma è sempre personale (individuale). Una delle persone che abbiamo accolto ha vissuto episodi di bullismo, legate a condizioni fisiche e di salute. L'altra persona ha vissuto un percorso scolastico negativo non riletto.

- ❖ *Noi abbiamo accolto una persona propositiva, con alta capacità relazionale. Mi sono chiesta perché è stata ingaggiata in questo progetto. La risposta la trovo anche io nel concetto di solitudine educativa; la crisi familiare l'ha risucchiata. Non si è più immaginata in nessun luogo, nemmeno sul lavoro. Si è persa. La dimensione del tempo è un'altra variabile: ha abbandonato l'università (diceva sempre: «È troppo tardi per me»). Venendo da noi ha svelato qualcosa di sé: la sua strada è quella educativa, è una futura maestra. Test all'università non è andato bene, ma ha poche capacità di resilienza di fronte alle sberle della vita. A fronte di qualità personali evidenti, c'è un senso di inadeguatezza di fronte al mondo, alle sue sfide, poca autostima, scarsa capacità di reagire alle situazioni negative (un test non superato).*
- ❖ *La ragazza che è venuta da noi non sapeva bene che cosa fare (era disorientata). Inizialmente la ragazza stava sulle sue, era molto impacciata. Ma si è sbloccata in modo caldo. La ragazza vorrebbe proseguire con la nostra realtà perché si è trovata bene, è molto orientata sul campo. Si tratta di un problema di timidezza e di attitudini personali?*
- ❖ *Noi abbiamo incontrato un Neet anomalo, ha iniziato l'università, iniziata e non è stata conclusa. Ha iniziato poi un contratto di apprendistato, lasciato per fare l'università ma è entrato in crisi quando l'università non andava. Ha avuto un buon inserimento da noi. Ha superato le sue insicurezze generali, latenti sempre e comunque. Il tratto comune è il disorientamento: nella scuola difficilmente capisci ciò che vuoi fare, a meno che la scuola non sia altamente professionalizzante. Lo scontro con la realtà del mondo del lavoro è altamente impattante e spiazzante: sei troppo vecchio per cambiare percorso formativo, ma non sei adeguato al lavoro. Non ti senti bravo in nulla, non percepisci di avere dei talenti. Sognano poco, manca la prospettiva del futuro in loro.*
- ❖ *Ha svolto mansioni di grafico. Non regge il tempo pieno. Rispettoso delle regole, linguaggio adeguato, puntuale, ordinato. Non riesce a tenere il ruolo, scarsa confidenza nei rapporti e nelle relazioni. Ha problemi di relazione, tenta di avere un ruolo. Ha problemi di solitudine familiare. Ha problemi fisici per fare il grafico, forse non è stato orientato. Ha problemi con il mondo adulto e nella formazione: dà sempre colpa agli altri, non si prende mai una responsabilità. Poca proattività, aspetta gli ordini e i compiti. Poco preparato dal suo percorso formativo. Visione del lavoro meramente strumentale.*

- ❖ *Ha alle spalle poca esperienza lavorativa. Lui non ha ben capito che cosa vuole dal mondo del lavoro, non ha capito cosa vuol dire lavorare. È stato molto affiancato dal tutor nel lavoro, ha svolto lavoro di magazziniere. Ha un carattere molto chiuso, timido. Ha fatto fatica ad aprirsi, ci è voluto tempo. È interessante continuare questa esperienza? Sarebbe importante farli lavorare più del part time (almeno nei due mesi finali) per farli avvicinare al mondo del lavoro nella sua interezza.*

Rispetto al secondo interrogativo (quale ruolo per le imprese), in via sintetica si sono affrontate le seguenti proposte.

- ❖ Viene richiamato il servizio di supporto alle imprese per il tutoraggio. Più i contesti sono piccoli e più sono accoglienti, ma spesso privi di organizzazione e supporto nel fare il mestiere di tutor aziendale educativo. Le aziende più piccole dal punto di vista dimensionale richiedono quindi servizi di supporto a questa funzione, che vorrebbero assolvere, ma che spesso non possono fare per problemi organizzativi.
- ❖ Condivisione profonda sul tema del tutor educativo, non basta l'addestramento professionale, ma serve un'attenzione educativa che va curata e formata.
- ❖ Importanza di mantenere un approccio integrato poiché il lavoro non è la fonte dei loro problemi e quindi non può esserne la soluzione. Il lavoro è solo il luogo in cui si manifestano esplicitamente; vanno pertanto favorire approcci che non siano legati alla visione tradizionale dell'accompagnamento al lavoro.
- ❖ La questione educativa è dimensione complessa: spesso si immagina questa parola connessa ad una dimensione eccessivamente protettiva e ovattata. Viene evidenziato come sia importante far sperimentare (in modo graduale e accompagnato) come funziona davvero il mondo del lavoro.

Rispetto all'ultimo focus (il valore aggiunto del progetto) si sono sottolineato i seguenti elementi.

- ❖ L'importanza del gruppo dei pari come dispositivo educativo e come momento di rilettura dell'esperienza lavorativa.
- ❖ Una struttura di sostegno organizzata e non improvvisata: la combinazione del gruppo, dell'educatore, del tutor aziendale, degli enti che hanno aiutato nel monitoraggio aziendale e delle comunità parrocchiali ha fornito un supporto fondamentale.
- ❖ Necessità di snellire la parte burocratica rispetto agli inserimenti lavorativi.

- ❖ L'investimento personale sui ragazzi e la scommessa sulle loro capacità ha permesso loro di vedersi attraverso uno sguardo inedito, mai sperimentato e ha favorito la costruzione di un orientamento per il futuro e di positività generale verso il mondo del lavoro (non visto più come spazio di sfruttamento, bensì di possibilità e opportunità). È importante pertanto far sperimentare ai giovani esperienze positive.
- ❖ Superare il part time e far sperimentare il full time perché le aziende, nel caso volessero assumere i giovani, devono verificarne l'effettiva tenuta.

5.4.2 Il ruolo del tutor nel progetto, una rilettura della Fondazione Don Mario Operti

All'interno del progetto, le aziende hanno ricoperto un ruolo centrale nel percorso offerto ai giovani. Fin dalla fase iniziale di approccio e di presentazione, alle imprese è stato chiesto di prendere parte alla formazione ed educazione dei ragazzi, durante il tirocinio.

A differenza delle più comuni esperienze (stage curricolari, borse di tirocinio, collaborazioni di altra natura), la richiesta prevedeva il coinvolgimento in un progetto più ampio di quello esclusivamente lavorativo. Prevedeva la relazione con più interlocutori, l'elaborazione di un piano orario che tenesse conto delle attività parallelamente offerte, di rendersi disponibili a momenti di monitoraggio e di valutazione finale del percorso e di partecipare alle iniziative offerte in itinere.

Per il target descritto, giovani Neet, il soggetto ospitante ha rappresentato il primo inserimento nel mondo del lavoro oppure l'opportunità di riattivarsi dopo mesi o anni di inattività. L'importanza di accogliere i ragazzi e accompagnarli nella quotidianità, facilitando gli apprendimenti e la crescita delle loro competenze, ha reso evidente la necessità di coinvolgere anche i tutor.

Ad oggi, il tutor, individuato dalla struttura, viene scelto con criteri differenti a seconda dell'organizzazione e dei ruoli. È colui che rappresenta il primo riferimento in azienda, un mentore che dà l'esempio nell'esecuzione delle mansioni, che monitora l'andamento del percorso secondo gli obiettivi definiti, favorendone il raggiungimento.

Nella maggior parte dei casi sono persone con più esperienza oppure più presenti, e spesso senza formazione adeguata a gestire questo tipo di compito. Per questo motivo, il progetto ha dedicato ai tutor un laboratorio, creato appositamente per sviluppare nuove competenze e apprendere strumenti. Sono stati affrontati vari temi, come l'importanza della definizione di obiettivi condivisi, l'identificazione di indicatori di misurazione su medio e lungo termine, come gestire una conversazione per dare feedback utili ed efficaci, come formulare richieste ed offerte.

La dinamica di gruppo ha poi favorito la condivisione delle diverse esperienze, la riflessione su alcuni elementi comuni e, per alcuni, l'aiuto nella risoluzione di dinamiche specifiche. È stata registrata una partecipazione del 60%, con assenze motivate spesso dalla tipologia e dal settore di appartenenza delle imprese.

L'esperienza del laboratorio ha confermato l'importanza di offrire servizi, come quello descritto, che aiutino l'azienda ad avere strumenti per accogliere adeguatamente le persone inserite e che favoriscano una cultura aziendale che guarda al tirocinio come un momento di impegno anche sociale.

5.4.3 La parola all'esperienza, alcuni casi di buon tutoraggio educativo

Attraverso la visione dei seguenti filmati e video interviste, si potranno apprezzare tre casi di tutoraggio efficace nel progetto del Laboratorio. Oltre a raccontare la loro esperienza diretta, i tutor sono stati chiamati in causa a ragionare insieme al comitato sul significato di essere Neet e cosa un'azienda e un contesto lavorativo possono fare per educare i giovani al lavoro.

1. *Cooperativa Isola*, intervista ad Enrico Davià.



2. *Cooperativa Appunto e Azienda Agricola Settimo Miglio*, intervista a Paolo Orecchia.



3. *La Venaria Reale*, intervista a Silvia Varetto.

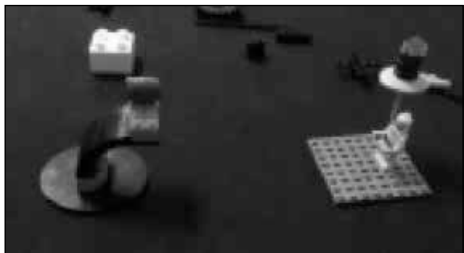


5.5 La rilettura dei giovani coinvolti

LEGO® SERIOUS PLAY® – Le idee del lavoro⁴

In questo paragrafo si desidera riportare alcune rappresentazioni date dai ragazzi e dalle ragazze che hanno partecipato al programma del Laboratorio che raffigurano le loro idee sul lavoro in entrata e in uscita dal progetto.

L'utilizzo dei mattoncini LEGO® ha permesso ai ragazzi di descrivere, senza eccessivi filtri, quali idee, rappresentazioni e concezioni hanno del lavoro. La registrazione è stata fatta in due momenti diversi: all'inizio della presa in carico del progetto e al termine dell'esperienza progettuale per verificare se il processo vissuto insieme (tirocinio e attività di gruppo) avessero fatto maturare un percorso di cambiamento, anche culturale, attorno ai temi del lavoro.

LA MIA IDEA DI LAVORO 31 gennaio 2018	IO E IL LAVORO 20 dicembre 2018
COLLEGNO	
ANTHONY	
	
Mi sono rappresentato come un cameraman, mi vedo dietro una telecamera.	Ho costruito una casa che prima del tirocinio era vuota, ora invece ci sono io dentro che lavoro al pc. Questo perché prima mi sentivo vuoto come la casa, ora invece mi piacerebbe che il mio lavoro fosse proprio al computer, creando prototipi (es. aerei).

⁴ Le immagini che si possono apprezzare in questo capitolo sono tutte costruzioni e fotografie di modelli riprodotti dai partecipanti al Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro; i diritti d'autore delle stesse appartengono a chi le ha realizzate e fotografate e sono ceduti gratuitamente all'editore.

LA MIA IDEA DI LAVORO

31 gennaio 2018

GIULIA



Il mio obiettivo è quello di fare l'estetista.

IO E IL LAVORO

20 dicembre 2018



Ho rappresentato me stessa che guardo una finestra che dà su un giardino con dei fiori che per me sono gli obiettivi da raggiungere e delle valigie che rappresentano i viaggi che vorrei fare. Le bandiere rappresentate in fondo costituiscono l'obiettivo finale.

DARIO



Vorrei lavorare nel mondo della sartoria.



La strada che sto intraprendendo mi piace (sartoria) e ho costruito la strada che ho fatto per arrivare fino a qui. Sono nel settore cucitura e mi piace molto.

LA MIA IDEA DI LAVORO

31 gennaio 2018

IO E IL LAVORO

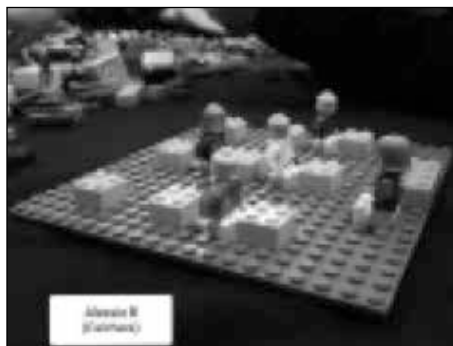
20 dicembre 2018

FALCHERA

ALESSIO



Il mio sogno è quello di fare l'informatico, perché mi diverto nel programmare dei videogiochi.

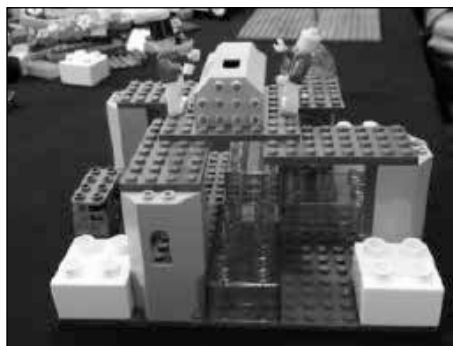


Ho costruito una scuola perché dopo il tirocinio ho capito che ho ancora bisogno di formarmi perché non mi sento ancora pronto al mondo del lavoro.

DENIS



Mi interessa molto l'ambito della sicurezza, e vorrei fare il pompiere, il carabiniere oppure entrare nell'esercito.

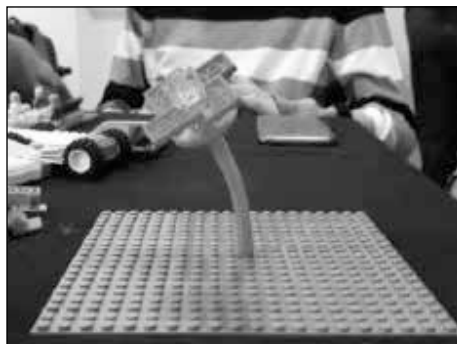


Ho rappresentato il mio posto di lavoro. Ho costruito le scale perché cerco sempre di andare avanti, crescere e puntare in alto.

PAOLO

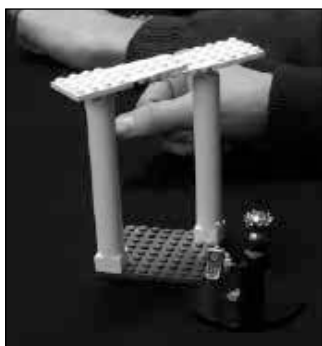


Mi sono visto come un pittore, con la tavolozza dei colori, di fronte alla sua opera d'arte.



Ho costruito un fiore sbocciato proprio perché mi sento cresciuto grazie al tirocinio e mi sento sbocciato come il fiore.

ERVIS



Sogno di aprire un'impresa mia, mi piacerebbe gestire altre persone: stavo pensando a una pizzeria.

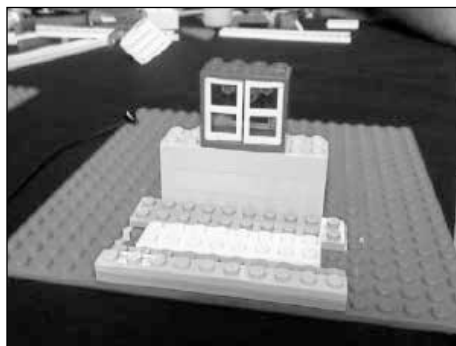


Ho fatto il bancone di un bar perché dovevo andare a lavorare in un bar. Gli alberi rappresentano la tranquillità, gli ingranaggi rappresentano i meccanismi che si imparano andando a lavorare. Ho scelto l'omino con la tuta da lavoro perché non c'era il barista. La cassa rappresenta il contatto con il cliente. Gli alberi sono fuori dal bar e rappresentano il tempo libero, gli amici. C'è una macchina del caffè: non voglio stare «dietro le quinte».

LUCA



Voglio essere un giocatore di poker che tutti rispettano.

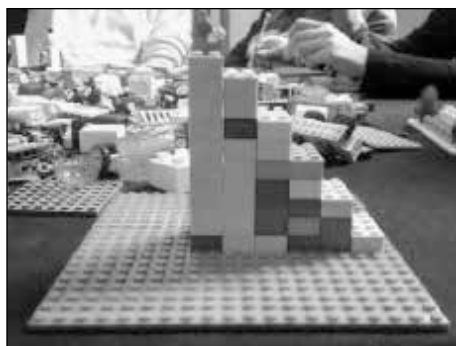


Mi sono rappresentato mentre guardo dalla finestra, perché mi ha fatto scoprire che ci sono tante persone che lavorano per noi. Ho lavorato in un supermercato e questa esperienza mi dà la possibilità di candidarmi altrove. Sono in un piano rialzato che rappresenta ciò che mi ha dato il tirocinio ed il progetto.

CHRISTIAN

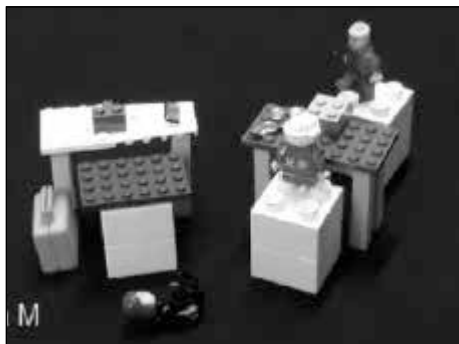


Mi vedo in polizia.

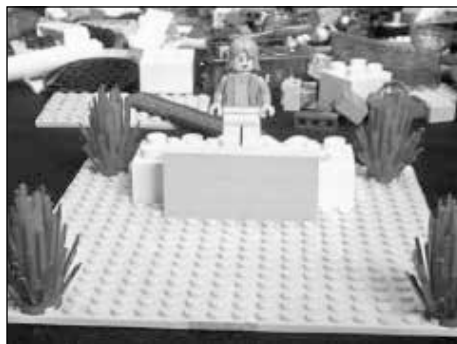


Ho scelto questo perché mi rappresenta più libero. La scalinata rappresenta gli ostacoli superati. Sono seduto perché sono stanco ma vorrò sicuramente proseguire. La scalinata rappresenta anche il progetto.

JESSICA



Nel mio passato ho lavorato in un supermercato, ed è stato stressante, nel futuro mi vedo come segretaria (con qualche soldo in tasca).

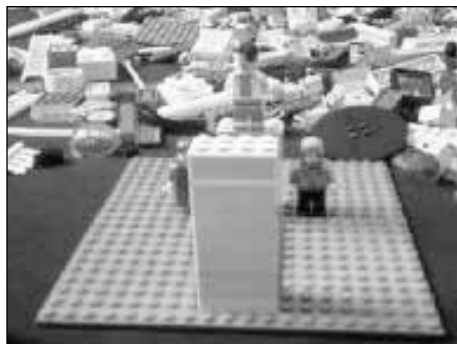


Ho fatto delle scale, gli alberi sono i miei obiettivi che prima o poi raggiungerò. All'inizio ero così in basso, adesso visto che il tirocinio è andato bene e ritornerò a lavorare lì sento di aver la possibilità di salire ancora le scale.

FABIO



Mi vedo come guardia notturna alla FIAT.



Ho voluto rappresentare due persone importanti e fondamentali nel mio tirocinio. Mi sono rappresentato cresciuto e le due persone che mi hanno aiutato a crescere. La colonna è l'obiettivo che voglio raggiungere, lo vedo ma non c'è ancora la strada.

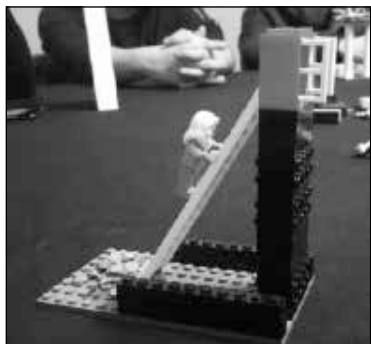
LA MIA IDEA DI LAVORO

31 gennaio 2018

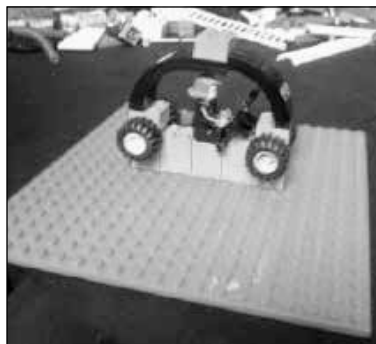
IO E IL LAVORO

20 dicembre 2018

ALESSIA



Il mio obiettivo è quello di avere tanti soldi.



Mi sono messa su un'auto perché sono sempre di corsa e la cosa mi piace, è rosa perché sono molto femminile. Adesso ho un nuovo lavoro dove mi occupo del trasporto di persone con disabilità, mi sono rappresentata nel mio lavoro.

RIVOLI

MATTEO



Fare il cuoco è una delle tante opzioni.



Ho rappresentato me davanti al pc. Sto cercando la mia strada nel campo informatico, magari facendo dei corsi.

FRANCESCO



Il mio obiettivo professionale è quello di fare il barista.



Ho costruito un bar. Prima del tirocinio l'avevo rappresentato vuoto solo con me dentro; invece ora è pieno di gente, i miei colleghi, i clienti perché mi sono trovato bene con loro e mi è piaciuto l'ambiente.

SETTIMO TORINESE

MARIKA



Mi piacerebbe lavorare in una scuola, ma andrebbe bene anche un negozio per bambini.

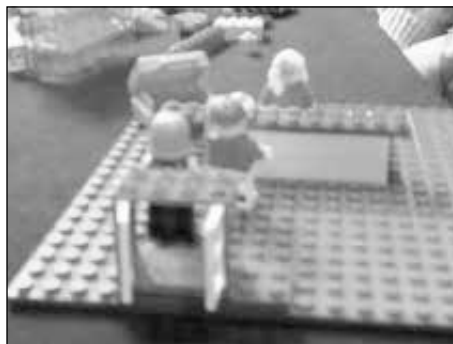


La volta scorsa avevo fatto la scuola, ora invece mi sono rappresentata all'interno della scuola, che è diventato il mio obiettivo. So che ci vorrà tanto tempo, fatica e studio per realizzare il mio scopo. Adesso lavoro nella scuola e spero di poter continuare. Accanto ho un bambino perché mi sento più vicina ai bambini.

SARA



Vorrei lavorare come segretaria, o comunque in un ambito di segreteria.



Ho lavorato in biglietteria e ho rappresentato il mio lavoro. Ho rappresentato la valigia piena perché si è riempita di buone esperienze grazie al tirocinio. Le persone rappresentano i soggetti che comprano i biglietti.

5.5.1 Le esperienze di Anthony e Marika

Si riportano le esperienze che Anthony e Marika, giovani facente parte dei gruppi di Collegno e Settimo Torinese; entrambi hanno raccontato la loro storia, in occasione del seminario di restituzione dell'intera progettualità sabato 4 maggio 2019 presso il teatro Le Musichall del Collegio Artigianelli (Torino).



Buongiorno a tutti.

Mi chiamo Anthony Minenna e ho 20 anni. Ho studiato come grafico pubblicitario multimediale prendendo la qualifica professionale triennale, nell'istituto Piazza dei Mestieri a Torino.

Dopo il percorso scolastico ho deciso di entrare nel mondo del lavoro, inizialmente ho cercato nel mio ambito di studi, data la scarsa occupabilità nel mio settore, ho deciso di spaziare ed esplorare anche altri ambiti. Ho svolto diversi lavori tra cui: il decoratore, il falegname, il distributore indipendente per un privato, ma nessuno di questi lavori mi piaceva, inoltre non era ciò che volevo fare nella vita professionale.

Dopo i tentativi sopra citati, mi hanno contattato, raccontandomi di un progetto sui giovani inattivi che si sarebbe svolto nel territorio di Collegno: Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro.

Il progetto sul mio territorio ha coinvolto oltre a me, altri sette ragazzi più o meno della mia età; la prima parte della formazione si è concentrata sul gruppo, dove ogni componente ha potuto lavorare sui suoi punti di forza e quelli di debolezza. Grazie a questo lavoro ho compreso che opero meglio con un team di persone, mi piace inoltre stare a contatto con gli altri. Faccio più fatica nel lavorare da solo poiché ho sempre paura di sbagliare in qualcosa e questo non mi fa esprimere al massimo le mie potenzialità. Durante gli incontri di gruppo ci siamo confrontati e supportati, abbiamo potuto parlare delle nostre esperienze passate lavorative, di vita e dei sogni che avevamo nel cassetto per il nostro futuro, questo per me è stato fondamentale per comprendere al meglio chi volevo essere. Abbiamo potuto formarci sui temi del mondo del lavoro e incontrato delle figure che si occupano di risorse umane, all'interno delle aziende. A Collegno è venuto un formatore (Gallea), con cui abbiamo simulato dei veri e propri colloqui di lavoro; siamo entrati uno alla volta nella stanza dove è stato analizzato il nostro curriculum vitae e ci sono state fatte alcune domande sul perché ci stavamo candidando per la posizione lavorativa ipotetica. Alla fine del momento individuale, ci siamo ritrovati con tutti in gruppo e ci sono stati dati dei consigli su come poter migliorare la nostra prestazione durante un colloquio di lavoro.

Nei mesi successivi abbiamo potuto formarci grazie alla cooperativa ORSo sull'utilizzo delle piattaforme online per la ricerca attiva del lavoro, inoltre abbiamo potuto stilare insieme a dei professionisti le nostre lettere di presentazione e i nostri curriculum vitae. Fondamentale è stata anche la visita all'interno di alcune aziende, ricordo in particolare l'uscita nell'azienda Scaglia, dove abbiamo potuto conoscere la sua nascita e il suo operato quotidiano.

Dopo sei mesi di formazione ho iniziato il tirocinio presso l'azienda SCAI Dooh.it situata a Torino; che si occupa di telecomunicazione per altre aziende. Ho svolto vari ruoli all'interno dell'impresa, tra cui:

1. riparazioni on-site: ovvero, riparazione di Nuc, monitor, screen-touch, per aggiustare i componenti interni; alcuni interventi li facevamo direttamente in azienda, poiché ci venivano spediti gli oggetti mal funzionanti, in altri casi invece mi sono occupato di interventi tramite trasferte in Torino ma anche fuori, per fare installazioni o riparazioni. Una delle trasferte più importanti è stata a Milano più precisamente a Rho Fiera dove abbiamo dovuto installare un padiglione per una fiera sul legno;

2. la parte grafica: dove ho potuto sperimentare come si montano i video;
3. il magazzino in particolare dell'inventario: scrivevo tutti i numeri seriali e i modelli dei vari Nuc (mini computer), dei computer, dei monitor e dei totem che avevamo in ufficio o nel magazzino.

Mi sono trovato molto bene per tutto il periodo del tirocinio. Ciò che mi è piaciuto di più erano le trasferte, viaggiare per me è sempre molto appagante e i colleghi erano sempre molto disponibili soprattutto se c'erano delle cose che non capivo.

Alla fine del tirocinio purtroppo non mi hanno assunto, però grazie alle reti che in seguito al progetto ho attivato, ho iniziato un corso di social media marketing nel settore del Food, a breve inizierò un tirocinio in azienda, nella parte di comunicazione attraverso i social, che spero possa diventare il lavoro della mia vita. Oltre a questo sto iniziando a fare il fotografo che è sempre stata una mia passione ma che pian piano vorrei diventasse il mio secondo lavoro.

Per concludere vorrei soffermarmi su quanto sia stato fondamentale il gruppo di pari, che mi ha aiutato tanto ad aprirmi e ad affrontare tutti quei problemi e i dubbi che dopo la scuola mi si presentavano. Inoltre grazie a questo percorso ho attivato una ampia rete di contatti che mi ha permesso di trovare un'altra occupazione.

Durante il percorso abbiamo potuto sperimentare attraverso la pratica dei LEGO® SERIOUS PLAY® la nostra idea di lavoro, grazie a questo progetto la mia visione del mondo del lavoro è cambiata radicalmente; inizialmente avevo le idee confuse, non sapevo bene cosa volessi fare ed ero restio verso il mondo del lavoro, date le negative esperienze avute, inoltre lo vedevo solo come fonte di reddito. Adesso che ho fatto esperienze di lavoro valorizzanti e mi sono formato sui temi del mondo del lavoro, mi sono accorto che ci sono delle aziende in cui non sei un numero, che hai voce, dove il confronto è all'ordine del giorno e dove non c'è solo concorrenza tra colleghi ma anche aiuto e supporto, e inoltre il luogo dove si possono ampliare le conoscenze e mettere in pratica le proprie abilità.



Buongiorno,

sono Marika, ho 23 anni e attualmente lavoro con i bambini. In un momento di crisi, in cui sapevo che il lavoro che stavo svolgendo in quel momento non sarebbe potuto essere quello della vita, mi sono confrontata con una mia amica, Sara, che mi ha parlato del Progetto Metropolitan Giovani e Lavoro, per il quale aveva fatto un colloquio. Pochi giorni dopo ho fissato un incontro e sono stata selezionata per partecipare al progetto. Ho deciso quindi di mettermi in gioco e a riflettere sia sulle mie debolezze ma anche su quelle che potevano essere le mie potenzialità.

Gli incontri con il mio gruppo, quello di Settimo Torinese, e il mio educatore mi hanno aiutato soprattutto nei momenti in cui parlavamo e ci confrontavamo sul lavoro che sognavamo di fare: per me era legato al mondo dei bambini. Mi hanno proposto di lavorare in un asilo: quando si è avvicinato il momento del tirocinio ero molto in ansia, ma allo stesso tempo felice del posto in cui sarei andata perché qualcuno aveva creduto nelle mie potenzialità.

Durante il tirocinio ho capito che, anche se non sarebbe stato facile, il mio sogno di diventare una maestra a tutti effetti poteva diventare realtà. Tutto questo è diventato possibile grazie al mio educatore Nicolò e la mia tutor Ileana che mi hanno incoraggiato.

Il confronto sul tirocinio con il gruppo è stato utile sia per aiutarci e sostenerci nelle difficoltà, sia per condividere gli aspetti positivi. Le mie difficoltà sono servite a darmi forza e credere di più in me stessa: in un momento di fallimento ho capito che c'è sempre un'altra possibilità se ci credi e ci metti impegno, e l'ho superato. Questa consapevolezza l'ho maturata dopo tutto il percorso fatto.

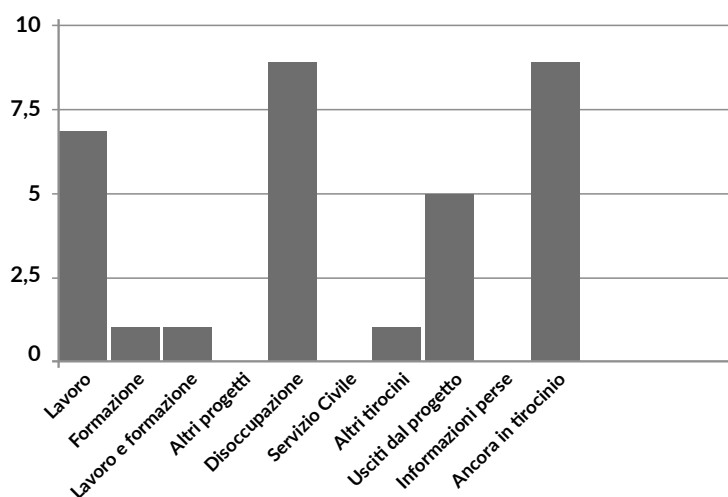
Oggi continuo a lavorare dove ho fatto il tirocinio, alla Scuola dell'Infanzia San Giuseppe Artigiano, e alle ore di lavoro si aggiungono altrettante ore di studio per prepararmi al test di ammissione all'università. Inoltre, nel week end svolgo un altro lavoro sempre nell'ambito educativo, trovato tramite la rete costruita nel progetto.

Nonostante la stanchezza, ho capito che i sogni se ci credi e ce la metti tutta si possono realizzare a tutte le età.

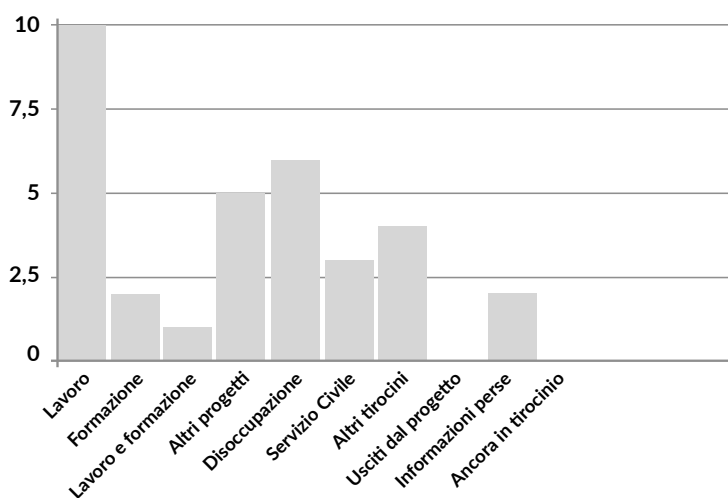
5.6 Gli esiti dei percorsi individuali

Tenendo conto dell'ampia concezione che si è deciso di riservare al concetto di riattivazione (non riassumibile solamente al livello del risultato occupazionale), si mettono a disposizione gli esiti del progetto al termine del Laboratorio (dicembre 2018) e dopo quattro mesi dalla sua conclusione (aprile 2019), in cui si può apprezzare come l'81,8% dei ragazzi sia valutabile in condizione di riattivazione. Il restante 18,8% invece è attualmente disoccupato/inattivo o non si hanno informazioni/dati utili.

Dicembre 2018



Aprile 2019



Capitolo 6

I suggerimenti del comitato promotore

**A cura di Filippo Provenzano, Marco Muzzarelli,
Raffaella Dispenza, Massimo Vai, Marco Canta,
Gaetano Quadrelli, Nicolò Farinetto**

Premessa

Questo testo ha l'intento, sulla base della sperimentazione condotta nel progetto Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro, di trarre elementi utili per il futuro da suggerire agli attori coinvolti o a quelli potenzialmente interessati. Nella logica dell'*advocacy* – prevista nel progetto – li chiamiamo «suggerimenti di policy» (nell'accezione ampia di intervento d'interesse collettivo e non solo di matrice pubblica) mettendo al centro le caratteristiche, i beneficiari, gli attori e i processi che hanno operato per tradurre le intenzioni in risultati.

Il comitato ha quindi deciso di concentrare la propria attenzione su alcuni fronti specifici, riassumibili nei seguenti ambiti: ai policy maker, agli operatori della formazione (vastamente intesa), agli operatori dei servizi per il lavoro e che svolgono attività d'intermediazione, agli stessi giovani e infine alla Chiesa locale.

6.1 Suggerimenti ai policy maker

Tema 1: La costruzione delle policies a partire da forme di autorganizzazione e sussidiarietà

Al di là degli elementi di analisi e di elaborazione progettuale, la caratteristica che riteniamo opportuno mettere in evidenza riguarda la libera e autonoma volontà di un insieme di attori di promuovere e auto-organizzare un progetto, senza risorse pubbliche o di altri soggetti terzi. Questo tratto rappresenta a nostro giudizio una

delle chiavi di lettura fondamentali di questo progetto, in cui gli attori promotori di questo intervento/progetto corrispondono ai soggetti attuatori, che hanno quindi avuto in capo sia la definizione dell'intervento sia il compito di implementare l'intervento stesso. Un ingrediente di base, che ha anche «naturalmente» selezionato gli attori, risiede nel pre-esistente sistema di relazioni stabili tra gli attori stessi, con alla base comuni norme e regole – esplicite ed implicite – che hanno incrementando significativamente la capacità generativa di questa partnership sociale, di questo sistema sociale.

Tema 2: Un approccio educativo al tema Neet, non solo orientato alla «ricerca del lavoro»

Il progetto sperimentale Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro è stato elaborato da un lato cercando di definire un identikit dei Neet, dall'altro verificando se vi fossero già a disposizione programmi e progetti in grado di dare risposte a questi giovani, che si ponessero esplicitamente una finalità educativa, oltre alla evidente finalità di inserimento lavorativo (approccio delle politiche attive del lavoro). Il progetto sperimentato per realizzare la sua finalità educativa ha dovuto e voluto creare un insieme integrato di interventi, per certi versi riconducibili alle politiche di promozione giovanile, dall'altro lato politiche di aggregazione, formazione, inserimento lavorativo, orientamento lavorativo.

Per poter assumere questo approccio globale, e non «verticale», occorre porre rimedio alle rigidità poste dai vincoli a cui sono sottoposti i fondi che sono utilizzati per il complesso di queste politiche. Si tratta di vincoli che non consentono – o che consentono in maniera insufficiente – l'integrazione tra più interventi appartenenti a diverse «famiglie» di politiche. Questa «dis-integrazione» è ricorrente e riguarda anche altri target (vedi fondi FSE e FESR).

Tema 3: Integrazione tra politiche per il lavoro e politiche giovanili

L'integrazione tra politiche attive del lavoro e politiche giovanili quando esse si rivolgono ai giovani Neet. Se il target è quello rappresentato da giovani in difficoltà, i servizi per l'impiego devono integrare la loro azione e strutturare in forma adeguata l'attività di aggancio dei giovani, sul modello delle politiche giovanili. Da questo punto di vista è sempre più necessario prevedere programmi che tengano legate queste dimensioni e che non misurino solo il risultato del placement ma ad esempio gli apprendimenti e che operino anche sugli aspetti pre-professionali e sui requisiti necessari per accedere al mercato del lavoro.

Il sistema delle politiche pubbliche e private al momento lavora in modo eccessivamente settoriale, con scarsa propensione per l'integrazione delle diverse poli-

tiche. Le normative di settore (ad es. quella dei Servizi per il Lavoro) hanno creato soggetti chiamati a lavorare come «soggetti che stanno in certi standard» ma non hanno creato le condizioni affinché i diversi settori di interventi si connettano e creino filiere di attività. In molti casi le fondazioni svolgono un ruolo di promozione di politiche innovative e sperimentali, chiedendo di rispettare alcuni standard di qualità sia qualitativi e sia quantitativi.

L'esperienza del Laboratorio offre elementi importanti per la programmazione di Garanzia Giovani che ha coinvolto solo una parte dei ragazzi in difficoltà cosiddetti Neet. Garanzia Giovani ha permesso il *placement* di un numero significativo di giovani e rappresenta un effetto concreto ma non ha riguardato i giovani ritirati e più in difficoltà anche perché il risultato occupazionale non può essere l'unico aspetto su cui misurare il successo di un percorso rivolto ai giovani Neet.

Concretamente:

1. beneficiare di misure, ad opera delle Fondazioni, complementari rispetto gli interventi pubblici, finalizzate, da un lato, ad offrire risposte non presenti negli interventi pubblici e, dall'altra, che consentano una reale e flessibile integrazione dei vari interventi per dar luogo a progetti fortemente connotati in chiave educativa, ovvero: educare i giovani al protagonismo, alla vita attiva, all'autonomia e alla scoperta e valorizzazione di sé per definire le proprie traiettorie di vita e di lavoro;
2. prevedere la sperimentazione di una nuova figura di accompagnamento che è a scavalco tra le politiche giovanili, le politiche sociali e i servizi per l'orientamento. è un operatore che tiene traccia dei percorsi dei ragazzi, che li facilita e li accompagna nelle varie fasi, monitora e sostiene il percorso complessivo dei giovani stessi;
3. dare spazio e valore alla formazione delle figure aziendali che devono supportare l'inserimento dei giovani; riconoscere la funzione strategica di queste figure aziendali, in stretta connessione con le altre funzioni direttive aziendali.

Tema 4: Comunità educanti

Un ultimo elemento da mettere in evidenza attiene alla rete di soggetti territoriali coinvolti nel progetto (comunità parrocchiali, associazioni, cooperative, imprese, volontariato ecc.): esiste in maniera costitutiva e armonizzata una relazione tra attori specializzati e soggetti che operano nel progetto a titolo volontaristico, dando vita ad una sorta di welfare giovanile.

Il progetto infatti aveva come target giovani che hanno maggiori difficoltà ad entrare nel mondo del lavoro perché demotivati, con percorsi complicati prima di tutto nel mondo della scuola (media e superiore), con difficoltà a costruire una solida autostima personale che deve essere una base su cui costruirsi anche un profilo come cittadino, come aspirante lavoratore ecc. Non si può dunque prescindere da considerazioni che riguardano quanto avviene prima, quando un giovane si forma e inizia a sperimentare «insuccessi scolastici».

Alcuni nodi fondamentali sono dunque:

- a) il legame scuola-territorio-aziende-attori sociali: sicuramente oggi le scuole superiori sono già molto aperte a proposte esterne, ma forse c'è molta frammentazione dei percorsi, poco orientati a costruire intenzionalmente e in modo finalizzato esperienze di attivazione dei ragazzi. I dati di dispersione scolastica sono ancora molto alti. La scuola spesso non riesce a produrre quel rafforzamento personale/individuale dei giovani nella propria autostima e non solo nel loro bagaglio di conoscenza: frammentazione delle ore didattiche. Un ambito a cui guardare è anche quello dell'alternanza scuola/lavoro;
- b) il ruolo dell'associazionismo e dei corpi intermedi; politiche territoriali di attivazione dei giovani: quali azioni di aggancio e di costruzione di contesti di attivazione «dal basso» sono possibili in quadro di progressiva e inarrestabile crisi dell'associazionismo, anche delle esperienze giovanili all'interno della Chiesa. Come Chiesa dobbiamo riuscire a rilanciare esperienze giovanili di apertura, in cui i giovani sperimentino qual senso di autoefficacia che viene dal mettersi al servizio, dal trovare un ruolo in un contesto più ampio, che diventa patrimonio di reti, occasione di scambio, di riconoscimento delle proprie capacità... la ricerca del lavoro e la capacità «nel rimanere nel mondo del lavoro»; si alimenta anche di un atteggiamento di maggiore adattabilità, imprenditività, progettualità, capacità di lettura di contesti organizzati ecc.;
- c) all'interno della comunità educante è importante prevedere il coinvolgimento di figure ponte educative che svolgano il ruolo di leader ed animatori della rete e che abbiano una funzione guida nell'accompagnamento e nell'ingaggio dei giovani e nell'attivazione della comunità;
- d) una componente fondamentale della comunità educante sarà quella dei genitori e occorrerà prevedere delle modalità di aggancio attraverso iniziative pensate appositamente per loro.

Il tema delle comunità educanti va tenuto sotto osservazione forse come tentativo di fare della scuola un luogo non solo di costruzione di competenze cogni-

tive sulle diverse materie, ma anche di costruzione di cittadini e persone più in grado di attivarsi, realizzarsi, percepire la propria autoefficacia. Prevenire il disagio degli adolescenti e favorire il loro sviluppo evolutivo verso la vita adulta attraverso il lavoro significa costruire un futuro migliore di tutto il territorio e di tutta la comunità. La comunità educante avrà quindi l'obiettivo di porre al centro il tema della prevenzione del disagio e la cura dell'agio dei giovani. La comunità educante è composta sicuramente dai partner, dalla rete istituzionale afferente i vari territori dove si attua il progetto ma anche da tutti gli attori informali che in qualche modo si sono presi a cuore la riuscita del progetto e la messa a sistema di un modello.

6.2 Suggerimenti agli operatori della formazione

Trasformare la formazione da una formazione che «forma» ad una formazione che fa crescere le competenze dei singoli. Il formatore assume un nuovo ruolo che non è più quello conosciuto in passato di una persona con numerose competenze in grado di «donare» queste competenze agli allievi. Oggi il formatore è più simile ad un facilitatore in grado di connettere competenze e far emergere, coltivandole, le competenze presenti nelle persone. Lo stile di formazione può essere ripensato per porre maggiore attenzione alle competenze trasversali.

Il lavoro è una sfida educativa, è possibile trasformarla in opportunità solo se i soggetti formativi saranno in grado di accompagnare il percorso del lavoro e far rileggere le esperienze; questo è il motivo per cui i soggetti della formazione possono diventare i luoghi all'interno dei quali far emergere spazi di educazione ai valori anche con esperienze di accompagnamento dei giovani attraverso associazioni come la GiOC. L'avvento del sistema duale e l'aumento delle esperienze di apprendistato rendono sempre più fondamentali le esperienze di «revisione di vita» che potranno accompagnare le persone lungo tutto l'arco della vita nella rilettura dei valori presenti nella propria esperienza lavorativa.

La formazione deve trasformarsi in diritto individuale dei cittadini al pari del diritto di esprimersi attraverso l'opera del proprio lavoro. In un contesto nel quale il «posto di lavoro» non rappresenta più uno spazio fisico, a fronte dell'evoluzione del lavoro stesso che comporta costantemente cambi di competenze e *reskilling* sia all'interno dello stesso contesto lavorativo o in contesti differenti, è sempre più necessario costruire percorsi formativi individualizzati per accompagnare e supportare i cambi ed i passaggi da un lavoro all'altro. Se la nostra Costituzione prevede un articolo dedicato alla possibilità di esprimersi attraverso l'opera del

proprio lavoro, riteniamo essenziale associare a questo stesso diritto quello della formazione.

Costruire una rete di soggetti della formazione professionale attenti alla sperimentazione di una crescita dei giovani attraverso esperienze di « tirocinio educativo ». Abbiamo sempre visto l'esperienza di tirocinio come una opportunità formativa per incrementare le competenze professionali e per avvicinarsi all'inserimento lavorativo. Il progetto ci ha portato a pensare che sia possibile definire una nuova forma di tirocinio nel quale la finalità tecnico professionale e di inserimento lavorativo non sia prioritaria. Un tirocinio che, attraverso il supporto di imprese « attente ai giovani » che condividono l'adesione ad un progetto valoriale più ampio, diventa una opportunità di crescita personale, una forma di educazione ai valori che solo un contesto lavorativo può dare. In quest'ottica diventa sempre più pressante l'esigenza di figure professionali presenti all'interno delle imprese, attente ai temi ed alla educazione dei giovani. All'interno di un pensiero più ampio di « alternanza » tra scuola e lavoro, i tutor aziendali non sono più semplicemente dei docenti all'interno dell'impresa, ma si trasformano in veri e propri *mentor* o maestri di vita che assolvono ad un ruolo educativo che non può essere delegato a chiunque. Riteniamo pertanto essenziale che le imprese attente a questi temi si dotino di figure professionali formate.

6.3 Suggerimenti agli operatori dei servizi lavoro

Nell'accompagnare i giovani verso l'occupazione si è constatato che essi hanno una maggiore attitudine all'approccio proattivo se prendono consapevolezza delle loro potenzialità. Nessuno è completamente privo di interessi e competenze e la valorizzazione delle soft skills e delle reti relazionali rappresenta la migliore base di partenza su cui costruire un'immagine positiva di sé che può proiettarsi nel futuro con una partecipazione consapevole. Ogni ragazzo è accompagnato a riconoscere le sue capacità e i suoi interessi, anche apparentemente privi di un'immediata spendibilità in funzione della ricerca di lavoro. Insieme a questo si analizzano i loro sistemi di reti relazionali attraverso percorsi specifici che mettono in evidenza le loro conoscenze in un processo dinamico incrementale che si arricchisce attraverso l'ampliamento delle connessioni.

Tra i fattori facilitanti si è riscontrato che il gruppo e il confronto tra pari stimola l'atteggiamento proattivo e costituisce una palestra relazionale che si rivela utile durante il periodo di inserimento lavorativo.

Accanto alla valorizzazione della persona è importante verificare la sussidiarietà nella valutazione del percorso verso il mondo del lavoro. A questo riguardo

è utile riferirsi a quanto il territorio e le istituzioni possono mettere in campo per i ragazzi. L'intervento può acquisire una dimensione scalare nella misura in cui i servizi per il lavoro si mettono in relazione con le misure pubbliche e private per il sostegno dei giovani all'interno di un più vasto sistema di interventi che comprende anche la formazione oltre alle politiche di avviamento al lavoro. In questo contesto si può, a pieno titolo, parlare di «avamposti» della «Chiesa in uscita» nella misura in cui si dialoga con il contesto, estendendo la dimensione di «comunità educante» attraverso obiettivi comuni, costruendo relazioni di rete tra soggetti che a vario titolo, in modo organizzato o con il volontariato, si occupano di servizi al lavoro, utilizzando piattaforme comuni per lo scambio di informazioni all'interno dei territori in modo da facilitare le connessioni.

Oltre all'utilizzo degli strumenti dell'accompagnamento è importante conoscere il contesto che ha portato i ragazzi nella situazione di difficoltà e rielaborare con loro i maggiori fattori, coinvolgendo, per quanto possibile, la famiglia e le reti di prossimità.

La complessità dei percorsi di avvicinamento al lavoro pone il tema del cambiamento di mentalità e di approccio. Chi si candida ad accompagnare i giovani al lavoro deve essere disposto a superare la «sicurezza» della standardizzazione e della struttura dei protocolli per approfondire percorsi originali e adeguati alle esigenze del singolo. Accanto al diritto al lavoro vi è anche il diritto a ricevere un accompagnamento «sartoriale» costruito sulle potenzialità/necessità dei candidati e non viceversa. L'obiettivo è favorire la creatività e la partecipazione attiva, sia di chi accompagna, sia di chi è accompagnato e non dimostrare la bontà delle varie procedure.

Il ruolo dei servizi per il lavoro può essere prezioso per sperimentare il superamento della logica compartimentata delle politiche, che rischia di generare fenomeni di frammentazione dove il beneficiario riceve stimoli e informazioni che tendono a portarlo in direzioni diverse, in un sistema di forze che si annullano a vicenda invece di sommarsi.

A questo va aggiunto, infine, il fattore «tempo»: il progetto ha evidenziato che i percorsi hanno necessità di un'evoluzione e che l'effetto di certi stimoli necessita di un congruo tempo di maturazione prima di portare i frutti sperati. Nell'accompagnamento al lavoro la fretta di giungere ad un obiettivo occupazionale, specie con i giovani, rischia di rispondere più alle aspettative del sistema che alle reali esigenze delle persone accompagnate, realizzando interventi che non durano nel tempo, rischiando di aumentare il senso di sfiducia in se stessi e nelle risorse della comunità.

6.4 Suggerimenti ai giovani

Per i giovani che lo hanno vissuto, il Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro è stato un percorso intenso di attivazione, nel quale la dimensione di gruppo si è caratterizzata come elemento centrale per la realizzazione degli obiettivi.

Partendo da questa considerazione, il primo appello che l'esperienza del laboratorio ha lanciato è quello che si è attivi quando si lavora insieme: il *«fare gruppo»* assume una rilevanza particolare anche nella ricerca attiva del lavoro, perché nella dimensione collettiva è possibile coltivare un senso di reciprocità e di scambio. I gruppi territoriali hanno permesso ai ragazzi stessi di condividere le loro preoccupazioni, le loro ansie, ma allo stesso tempo le gioie e l'impegno per ottenere un risultato comune, che in questo caso è il lavoro. Il valore aggiunto dell'esperienza di gruppo è dato dall'allargamento dell'orizzonte individuale: per questo il consiglio è quello di provare un'esperienza di gruppo, di condividere le proprie esperienze insieme ad altre persone.

Per vivere a pieno l'esperienza di gruppo serve, tuttavia, partire da un presupposto fondamentale: riconoscere di essere immersi in una rete. Ogni persona coltiva delle relazioni, più o meno formali, che possono essere organizzate come una vera e propria infrastruttura sociale, nella quale poter realizzare i propri obiettivi, anche quelli lavorativi. Individuare le relazioni costruite nel tempo si configura come un buon esercizio per riconoscere il proprio percorso di vita, stimolando così la voglia di mettersi in gioco.

Il lavoro sulla propria rete di contatti e relazioni si completa solo nell'analisi di se stessi, che passa dalla consapevolezza delle proprie capacità e competenze, oltre che dei propri limiti e incertezze: una leva fondamentale nel percorso di attivazione della persona è legata alla dimensione del sogno, nel quale coltivare il proprio impegno lavorativo e non. I sogni permettono di ampliare gli orizzonti e di superare gli ostacoli solo se non rimangono in un cassetto: la progettazione di vita risulta, quindi, essenziale per garantire sia un'armonia dell'impegno sia per adattarsi facilmente ai cambiamenti.

Infine, il Laboratorio Giovani e Lavoro ha offerto la possibilità di conoscere il proprio territorio e di mappare le opportunità presenti: quest'azione è utile per leggere la situazione attuale, rendersi conto della rete di servizi che il territorio offre e poter scegliere quali risorse esterne attivare per affrontare le diverse sfide. In questo caso, ogni giovane può fare la differenza sia per riconoscere i ragazzi che stanno fermando la loro ricerca del lavoro oppure non stanno studiando, sia per coinvolgere altri ragazzi che hanno vissuto (o stanno vivendo) difficoltà nel percorso lavorativo e che le hanno superate nel condividere la loro storia nella dimensione di gruppo.

6.5 Suggerimenti alla Chiesa locale

L'esperienza del Laboratorio Metropolitano Giovani e Lavoro ci ha consegnato uno spaccato di Chiesa che ha favorito l'emersione di molteplici nodi e sfide interessanti per la sopravvivenza stessa della Chiesa in mezzo ai giovani. Da questa breve, ma intensa esperienza possiamo trarre insegnamenti importanti per rinnovare l'azione pastorale nei confronti dei giovani, soprattutto quelli ai margini ed esclusi da proposte di ogni genere (comprese quelle pastorali).

L'approccio comunitario ed educativo ci ha permesso di evidenziare come la Chiesa possa essere molte cose allo stesso tempo:

- ❖ attivatrice di reti e di relazioni nel e col territorio che abita. La parrocchia non può più interpretarsi come soggetto autoreferenziale e/o come puro erogatore di servizi intenti a risolvere autonomamente i problemi sociali. È maggiormente necessario che le realtà parrocchiali lavorino insieme agli enti civili e istituzionali del territorio, interpretando quest'ultimo come ambiente aperto a relazioni con soggetti che agiscano ad ampio raggio. La rete e le relazioni informali diventano, quindi, un valore operativo per l'azione pastorale;
- ❖ soggetti che intravedono le difficoltà, anche quelle invisibili, e che danno voce a chi non ha voce. Il fatto che le comunità siano state il veicolo principale per reperire i giovani beneficiari del progetto (e gli educatori stessi) rivela una potenzialità spesso latente e nascosta: antenne sul territorio che conoscono le sofferenze, ma che spesso sono impotenti di fronte ad esse. L'esperienza ci ha detto che le comunità parrocchiali possono essere quegli enti di prossimità che animano il territorio, vedono intatta la loro credibilità di attenzione autentica alla persona e possono favorire l'accesso ad altre misure. La carità si deve coniugare con quell'approccio sussidiario che la dottrina sociale della Chiesa richiama spesso: essere corresponsabili insieme agli interventi pubblici e privati volti alla costruzione di percorsi che promuovono la centralità della persona e del bene comune;
- ❖ aggregare giovani che tradizionalmente non vivono e abitano gli spazi e le proposte tradizionali delle comunità. Essere Chiesa in uscita non significa essere attenti solo alle periferie geografiche, ma autenticamente compassionevoli di quelle realtà che non conosciamo. E spesso la non conoscenza genera paura, violenza (anche come semplice contrapposizione) e fuga dai problemi. L'esperienza della Chiesa in uscita come attività missionaria è prima di tutto conoscere i fenomeni senza etichettarli e senza giudicarli. Il laboratorio ha promosso un'esperienza pastorale che ha messo in discussione i nostri schemi e paradigmi («Si è sempre fatto così»). L'obiettivo è stimolare quindi

le nostre comunità e la pastorale giovanile locale a cercare quei giovani che sono lontani dai percorsi che solitamente vengono offerti; un'azione di questo genere permette di agganciare e aggregare nuove realtà, che possono sfidarci in modo costruttivo. Essere Chiesa in uscita significa abitare anche la dimensione giovanile, in tutto il suo fascino e complessità: l'azione del Laboratorio Giovani e Lavoro si vuole inserire nella tradizione ecclesiale torinese, attenta ai dilemmi sociali e presente con gesti concreti che non hanno né la pretesa di risolvere problemi ben più grandi di lei, né occupare spazi che non le competono, bensì di testimoniare la presenza del Cristo nato, morto e risorto nel tempo della vita ordinaria e dei processi sociali;

- ❖ educare i giovani a valori alti: il lavoro come strumento di realizzazione personale e impegno per il bene comune. È necessario promuovere progetti educativi innovativi che non vedano l'oratorio e i gruppi giovanili solo come momenti ricreativi/ludici e di divertimento, ma che pongano ai giovani sfide importanti per la loro vita. Ci ricollegiamo idealmente all'esperienza della Scuola di Barbiana il cui obiettivo era quello di formare cristiani laici adulti, in grado di vivere consapevolmente la loro fede e di impegnarsi nella storia con amore.

I giovani possono essere protagonisti, pionieri e innovatori di un cambiamento sociale necessario; per prendere questa consapevolezza serve strutturare le nostre proposte educative secondo un fine diverso: educarli ad assumersi responsabilità nella società e non solo nella parrocchia. Il parlare di cose frivole, che attirano immediatamente l'attenzione con escamotage, non serve a nulla ed è irrispettoso della dignità delle persone. Significa semplicemente non credere in loro, non ritenere che i giovani siano all'altezza di cose serie. Bisogna certamente parlare il linguaggio dei giovani, profondamente mutato rispetto all'epoca in cui viveva don Milani, senza per questa ragione scadere nella banalizzazione o nell'adattamento al ribasso.

Bisogna invece interrogarsi sul fine delle nostre proposte. Come consideriamo i giovani? Noi li perdiamo perché non siamo coraggiosi, perché li consideriamo dei *choosy*, dei bamboccioni e non dei ragazzi pieni di spirito e talenti, ma per considerarli uomini bisogna «tenere il livello sempre alto e allora è facile ogni tanto fare un'incursione a livello altissimo» (L. Milani, *Esperienze pastorali*).

Le proposte alte stimolano l'ingegno, la creatività e la passione umana; quelle al ribasso e che li considerano soggetti svantaggiati aumentano le letture stigmatizzanti e non favoriscono l'assunzione di responsabilità;

- ❖ avviare processi per una nuova evangelizzazione per il mondo del lavoro. Il Laboratorio Giovani e Lavoro può essere un veicolo operativo per interrogare la comunità cristiana sulla presenza del lavoro e della dimensione sociale all'interno delle nostre comunità, spesso disarmate di fronte a questi temi perché impreparate ad affrontare il tema. Il suggerimento che ci arriva da questa esperienza è quello di riprendere l'invito alla responsabilità laicale da parte della comunità cristiana: *«Abbiamo bisogno di comunità che nella vita spirituale assumano anche i problemi della vita di ogni giorno e della società. [...] Cresce così la responsabilità dei cattolici [...]. Il mondo del lavoro è forse il primo campo di impegno, perché tutti lavorano e perché il lavoro è tanta parte della vita delle persone, non solo economicamente ma anche moralmente e come espressione di sé. Interessarsi del mondo del lavoro significa farsi prossimi alle persone e contribuire a cambiare la società a partire dal basso. Significa dare fiducia ai lavoratori perché siano soggetto della propria elevazione personale e sociale e di quella degli altri lavoratori»*¹.

Il lavoro è quindi spazio da abitare per la comunità cristiana, sempre nell'ottica della presa di consapevolezza e di conoscenza di cose spesso lontane dai nostri schemi pastorali. Consapevoli della crisi strutturale della vita delle nostre comunità, riteniamo che queste attenzioni non siano un di più, un qualcosa di cui ci occuperemo quando «avremo sistemato le nostre cose», ma siano parte integrante e vitale della vita del credente e della comunità cristiana.

¹ S. ANTONIAZZI – C. CORBARI, *Lavoro e cristianesimo. Un problema aperto*, Jaca Book, Milano 2019.

POSTFAZIONE

Quando il lavoro dei giovani è Vangelo

Don Bruno Bignami

Direttore Ufficio Nazionale per i problemi sociali e il lavoro della CEI

Il cambiamento d'epoca

Attraversiamo un cambiamento d'epoca e come non rendersene conto? Anche il lavoro è sul banco degli imputati. Stando alle cifre del World Economic Forum, entro il 2022 nel mondo si perderanno 75 milioni di posti in seguito allo sviluppo tecnologico e all'automazione grazie alle conquiste dell'intelligenza artificiale, a fronte però di 133 milioni di nuovi assunti. Si stima che il 20-25% delle persone si troverà a cambiare radicalmente le proprie mansioni. Le competenze digitali saranno sempre più decisive, tanto che il 10% circa dei mestieri rischia di scomparire. In tutta questa trasformazione, si scopre che la formazione universitaria e scolastica non riesce a superare più del 20-30% delle competenze necessarie. Questa trasformazione è vissuta tra mille paure e poca speranza. Proprio la «carestia di speranza» è un dramma che non ci può lasciare indifferenti: in fondo è «carestia di Vangelo».

Sempre più in jeans e polo che in tuta, il lavoratore si confonde nell'indifferenziato del nostro tempo. Il lavoro finisce inoltre associato a una triste necessità per guadagnare qualcosa a fronte di una diffusa rassegnazione, che si esprime in molteplici affermazioni: «Non c'è lavoro per tutti!», «Purtroppo devo lavorare, ma se avessi soldi mi godrei la vita», «Il lunedì al lavoro è deprimente quanto una multa sul cruscotto», «Non vedo l'ora del fine settimana!». E poi, perché lavorare nella stagione del «reddito per tutti»? In questo panorama, è difficile sentirsi a casa per chi è stato educato a respirare tra le vette della Costituzione italiana: la cittadinanza è connessa al lavoro, pensato e voluto come protagonismo della persona umana che contribuisce a costruire il bene comune. Siamo fondati sul lavoro. Papa Francesco lo ha ricordato nella sua visita all'Ilva di Genova il 27 maggio 2017: «L'obiettivo vero da raggiungere non è il "reddito per tutti", ma il "lavoro per tutti"! Senza lavoro per tutti non ci sarà dignità per tutti».

Niente di nuovo sotto il sole. Da che mondo è mondo, il rapporto tra l'uomo e il lavoro non è mai stato semplice. Nel mondo antico il lavoro era visto come degradante, perché associato alla schiavitù. Il popolo d'Israele ne ha fatto concretamente i conti nell'esperienza dell'esodo: in Egitto il lavoro era schiacciato sotto le pretese dei numeri. Da schiavi bisogna produrre sempre più, alle dipendenze di chi domina. Il cammino di liberazione porta a risignificare il lavoro: al termine del libro dell'Esodo, infatti, Israele lavora per costruire il santuario della presenza di Dio. Lo abbellisce e lo rende degna dimora. La liberazione è così confezionata: dalla schiavitù ripetitiva alla creatività artistica. Dentro a questo percorso ci sta la sfida di ogni tempo: liberare il lavoro come esperienza di dignità umana. Persino l'industria o il lavoro 4.0, quella tecnologico per intenderci, non può sottrarsi a questa liberazione. L'innovazione non può essere subita (sarebbe schiavitù!), ma va guidata perché l'intelligenza artificiale e i robot siano al servizio dell'uomo.

I giovani e la cultura dello scarto

Per capire il quadro della situazione, ecco una lettera apparsa sul «Corriere della Sera» il 12 dicembre 2018 a pagina 33, a firma di Francesco Casile:

Il 17 ottobre scorso il *Corriere* ha pubblicato la mia lettera, in cui offrivò lavoro nella mia azienda. Mi sono pervenute, ad oggi, 1347 mail. Le ho lette tutte. Alcune (226) avevano il Cv, la maggior parte erano di poche righe di presentazione (e qui è venuto fuori il vero spaccato della mentalità italiana). Ritenevo di aver fornito indicazioni precise sulla figura richiesta e non mi aspettavo risposte da persone lontane dal settore moda. Mi hanno colpito, in particolare, la mail di un 73enne con una lunga esperienza nel settore che non ce la faceva a tirare avanti con la pensione; e quella di due ragazzi (25-28 anni) che, se lo stipendio fosse stato importante, sarebbero venuti a un eventuale colloquio, altrimenti avrebbero aspettato il reddito di cittadinanza. Molte mail, oltre a non aver allegato il Cv (e non chiedere nulla sul lavoro da svolgere), chiedevano solo se c'era da lavorare il sabato o la domenica, se c'era da lavorare la sera e lo stipendio proposto. Soltanto 8 avevano dei requisiti molto vicini a quelli oggetto della mia proposta e a questi ho subito fissato appuntamento, scontrandomi anche qui con una realtà che non immaginavo. Quando proponevo il giorno o l'orario dell'incontro mi sono sentito proporre (anzi imporre), a eccezione di uno, l'orario, che io avevo previsto in orari normali dalle 10 alle 17. Ero io che dovevo adattarmi alle loro esigenze non loro alle mie, pur essendo liberi da impegni.

Emerge una questione culturale tanto più drammatica se si pensa che l'accesso al lavoro diventa per molti giovani la discriminante tra inclusione ed esclusione sociale. La lettera solleva una molteplicità di problemi: quello intergenera-

zionale, la formazione al senso civico, l'educazione all'impegno nella vita, l'importanza della dimensione vocazionale, contraddetta dall'idea del lavoro come esclusiva fonte di reddito... Proprio intorno alla separazione tra inclusi ed esclusi si è diffuso da qualche anno l'acronimo *Neet* (*Not currently engaged in Education, Employment or Training*), che identifica i giovani non occupati o espulsi prematuramente dal circuito formativo. La preoccupazione sta nel fatto che, tra la condizione di Neet, la devianza e l'esclusione sociale, il passo è breve. Se si guarda con attenzione la differenza tra Nord e Sud Italia, con i differenti livelli economici, non deve sorprendere che la presenza dei Neet non sia conseguenza di un minore sviluppo. Essi sono piuttosto il fallimento del sistema formazione-lavoro, che non funziona adeguatamente.

Ne deriva un quadro per nulla rassicurante. Con una evidente riduzione della base occupazionale, i giovani che lavorano sono sempre meno. A ciò corrisponde un aumento delle forme di autoesclusione e una crescita di giovani che si trovano in posizione intermedia, sospesi tra «dentro e fuori», perché impegnati in part-time o con contratti a tempo determinato, sfruttati o scarsamente retribuiti. La crisi economica iniziata nel 2008 ha presentato un conto umano drammatico: aumento della disoccupazione da una parte; obbligo a doversi accontentare di lavori sottopagati dall'altra. Il danno e la beffa per i giovani, emarginati in percentuali sempre più elevate. La crisi, perciò, ha morso sul vivo la categoria più fragile, quella in grado di incrementare fiducia e prospettiva nel Paese. In molti territori sono ancora visibili le macerie: depressione economica e fuga delle energie migliori. Lo scenario è desolante perché rappresenta una drammatica erosione del capitale umano. Società di consulenza, assicurazioni e multinazionali spremono il lavoro giovanile, senza un serio investimento sulle competenze e senza un autentico riconoscimento dell'opera svolta. Si assistono a lavori che affamano, competizioni al ribasso, obbligo di firmare contratti capestro che costringono a rimanere legati ad una impresa per un certo numero di anni o a venire pagati per non passare alla concorrenza. All'interno di queste situazioni non potrà mai fiorire un investimento vocazionale delle persone. Si assisterà sempre a voli negati.

In questo contesto si affrontano due letture ideologiche dei dati. Da una parte c'è chi ritiene che i giovani siano disoccupati per colpa del fatto che il loro profilo professionale è inadeguato alle richieste delle imprese. Dall'altra c'è chi sostiene che la disoccupazione sia causata dalla deregolamentazione del mercato del lavoro, che porta le imprese a sfruttare i giovani mantenendoli nella precarietà.

Con ogni probabilità una parte di verità sta nell'una e nell'altra lettura interpretativa. La lettera del «Corriere», riportata in precedenza, ricorda che ci sono

posti occupazionali in cui non si trovano adeguate competenze professionali: si pensi a falegnami, commercialisti, infermieri, fabbri, ingegneri, esperti di *marketing*, addetti al settore della moda... Lo chiamano *mismatch*, ossia il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro. I principali settori di attività che ricercano giovani sono l'industria meccanica e quella agroalimentare; il settore tessile e della moda; i servizi di alloggio e ristorazione (turismo); le attività avanzate di supporto alle imprese; il commercio; le industrie della carta, cartotecnica e stampa; i servizi informatici e delle telecomunicazioni; le industrie chimico-farmaceutiche, della plastica e della gomma.

Il lavoro: una croce a quattro bracci

Il magistero della Chiesa presenta il lavoro utilizzando quattro aggettivi: libero, creativo, partecipativo e solidale (*Evangelii gaudium* 192). È immaginabile come una croce a quattro bracci, dove ogni aggettivo indica una liberazione da promuovere.

La libertà ricorda che l'uomo non è un ingranaggio nel sistema di produzione. Da *Tempi moderni* di Charlie Chaplin all'ascesa di Amazon, i rischi di schiavitù si ripresentano in forme nuove. Lavori sottopagati e la diffusione del «nero» non sono poi così rari nel panorama odierno. È curioso poi che si parli più facilmente di «tempo libero» che di «lavoro libero». Di strada da fare ce n'è ancora molta...

La creatività è il braccio che si libera della ripetitività. Nell'era della tecnologia la fantasia umana si gioca in un'impresa che sa produrre risparmiando sull'utilizzo delle risorse. L'economia circolare, le forme di riciclo, la cosiddetta *green economy*, la protezione della biodiversità sono alcuni esempi che suggeriscono la necessaria creatività. L'immagine e somiglianza dell'uomo/donna con il Creatore si manifesta non solo per essere creatura che si prende cura delle creature, ma per la creatività che mantiene e migliora il dono ricevuto.

La partecipazione è il braccio della croce che esprime un bisogno di senso, dato dalla relazione e dalla presenza. La liberazione esige di abbandonare l'estraneità della vita di chi lavora dall'opera che realizza. Chi produce una testata nucleare, ad esempio, non può tirarsi fuori da una responsabilità: ogni lavoro non è mai neutrale. Costruisce o demolisce modelli di relazioni sociali. Sentirsi partecipi è un coinvolgimento etico e umano: ciò che si produce non è altro dall'umanità che si incarna nel concreto. C'è pure chi non partecipa per nulla, o perché disoccupato, o perché in cerca di lavoro o perché in perenne *stand-by* (i Neet): l'attenzione nei loro confronti è perché nessuno si senta «scarto umano».

Da ultimo, la solidarietà è il braccio che coniuga fraternità e lavoro. Non è detto che i luoghi di lavoro siano anche fraterni. Talora la competizione o l'indifferenza rischiano di far saltare il valore aggiunto di un'attività lavorativa: il suo essere esperienza sociale. *Laudato si'* 159 afferma che «ormai non si può più parlare di sviluppo sostenibile senza una solidarietà fra le generazioni». Il lavoro come esclusiva concorrenza appare sempre più come una guerra tra poveri. La solidarietà, invece, sa inventarsi nuovi modi di esprimersi: si pensi alle forme di microcredito o alla riduzione della settimana lavorativa o a forme di libera autotassazione per mantenere posti di lavoro a colleghi che rischiano di rimanere disoccupati.

Anche oggi i quattro bracci della croce del lavoro hanno bisogno di essere liberati. Ci vuole coraggio. Lo chiedono le giovani generazioni, che rischiano di perdere di vista il senso del lavoro, in stretto legame con la vocazione di rispondere generosamente al progetto di Dio. Creativi alla scuola del Creatore.

In questo tempo, ci sono due notizie: una cattiva e una buona.

La cattiva è che attraversiamo un passaggio epocale nel campo del lavoro. Il progresso tecnologico fa parlare di quarta rivoluzione industriale: l'uomo sarà sostituito con algoritmi in grado di essere sempre più precisi. Come ce la caveremo in questa competizione con la tecnologia? Quale sarà il ruolo della persona nel tempo dei robot e dell'intelligenza artificiale?

Paure e mal di testa sembrano farla da padroni, se si dimentica la buona notizia. Che è questa: ci sarà ancora bisogno dell'uomo. Anzi, sempre di più! Proprio quei profili oggi inediti andranno ad accompagnare e aggiornare il progresso tecnologico, mettendo da parte mansioni faticose e ripetitive. Comunque sia, poco umane e dignitose. Se la centralità dell'uomo non andrà in soffitta, rimangono due questioni su cui occorre allenarci e concentrare la nostra attenzione. In primo luogo si tratta di vigilare perché in momenti di passaggio c'è il rischio concreto che qualcuno ne approfitti per aumentare i propri interessi, facendo crescere le disuguaglianze e peggiorando la qualità del lavoro (sottopagato, alternativo alla famiglia, «in nero», totalizzante, sfruttato, produttivo di scarti umani o esuberanti ritenuti inadatti al nuovo...). Per questo occorre da subito mettere mano a meccanismi redistributivi: i benefici delle nuove tecnologie non possono essere solo a vantaggio di pochi eletti o scaltri. In secondo luogo – come scrive la Commissione episcopale italiana per il lavoro nel suo messaggio per il 1° maggio 2019 – c'è un capitale umano che mantiene tutta la sua attualità: «Le macchine intelligenti non potranno mai competere con gli esseri umani in ciò che li rende veramente uomini: la vita di relazioni, la prossimità e la cura interpersonale». La chiave per affrontare adeguatamente le sfide del futuro si chiama formazione.

C'è bisogno di formazione delle competenze per non scendere dal treno dell'innovazione, che è dono e frutto dell'ingegno umano. Ma soprattutto, ci vuole formazione nell'umano: fiducia, dedizione, cura, capacità di relazione, gioco di squadra faranno la differenza. Nessun centro commerciale è in grado di metterle in vendita. Per questo, la Chiesa potrà avere voce in capitolo e avrà risorse da mettere in gioco. La creazione di valore economico non potrà prescindere dalla creazione di valore sociale.

Dunque, «mai perdere la speranza». Lo suggeriscono i vescovi, ed è il caso di crederci. È importante non perdere di vista il bene nel nuovo che avanza. Solo così, la buona notizia sarà anche «Vangelo».

Dallo scarto all'impresa

Oggi la precarietà attraversa il dramma di molti giovani quando li riduce a «scarto sociale». Sperimentare forme di esclusione e di emarginazione non finisce solo per fagocitarli nel numero dei disoccupati, ma – come ricorda l'esortazione apostolica *Christus vivit* – «recide nei giovani la capacità di sognare e di sperare e li priva della possibilità di dare un contributo allo sviluppo della società» (ChV 270). L'economista Luigino Bruni descrive così la perdita nel lavoro contemporaneo: «Produciamo persone sempre più sole e produciamo sempre più merci per saziare solitudini insaziabili. E il PIL cresce, indicatore delle nostre infelicità»¹. Il problema, in questo contesto, diventa culturale (il materialismo divora la persona), tanto da generare un deficit di formazione, che porta inevitabilmente a lasciare fuori qualcuno dall'orizzonte del lavoro. Osserva papa Francesco che «spesso la precarietà occupazionale che affligge i giovani risponde agli interessi economici che sfruttano il lavoro» (ChV 270).

C'è invece una sete di generatività che offre motivi di speranza. Risponde al sogno di una vita dignitosa, permettendo alla persona di maturare un pieno inserimento sociale e di crescere in termini di responsabilità. Più che attendere il lavoro, è fondamentale crearlo mettendosi in gioco. È importante «non aspettarsi di vivere senza lavorare, dipendendo dall'aiuto degli altri» (ChV 269). Così la propria vita assume un nuovo significato. Ha il sapore della pienezza. È la creatività il grande valore in questione. Più che il fare in serie, è decisivo il creare con ingegno. Più che l'uguale del ripetitivo, è importante il nuovo abitato dall'intraprendenza.

¹ L. BRUNI, *L'arca e i talenti. Quel che dice la Bibbia sul lavoro*, San Paolo, Cinisello Balsamo 2019, p. 65.

La seconda istanza che affascina i giovani è far divenire il lavoro esperienza di collaborazione umana. La cooperazione, la generatività condivisa, il progettare insieme, la capacità di connettere idee nate a chilometri di distanza tra loro ma in grado di dischiudere prospettive di futuro, affascinano molto di più della meccanicità solitaria, del genio isolato e perciò incompreso. Per capire il valore di una proposta non basta pensarsi superiori agli altri. Si tratta anche di vivere esperienze comunitarie, capaci di creare socialità: in fondo non basta avere a disposizione quantità smisurate di oggetti per colmare la sete umana.

Certo, non per tutti è così! C'è ancora chi si accontenta di quello che trova pur di non allontanarsi molto dai genitori o dall'amore della vita, chi pensa di cavar-sela con qualsiasi cosa purché in grado di garantire uno stipendio al ventisette del mese! C'è però anche il nuovo che avanza. «Ecco, faccio una cosa nuova: proprio ora germoglia, non ve ne accorgete?» (Is 43,19).

Si pensi al giovane che investe in formazione tecnologica per raggiungere un livello adeguato alle proprie aspirazioni.

Si pensi alla persona che preferisce, alla quantità di produzione agricola, la qualità di un prodotto biologico proveniente dalla riscoperta di semi antichi.

Si pensi a chi sperimenta, desideroso di attrarre il cliente e di aprirsi una strada di fiducia e affidabilità: si chiami produzione di pane, vino, dolci, olio, caffè, birra o altro...!

Si pensi a chi non si rassegna al degrado, alla chiusura o allo spopolamento di piccoli centri abitati nelle aree interne.

Si pensi a chi sceglie con coraggio lavori di cura, intuendo che il futuro è lì non solo perché la popolazione invecchia, ma perché è sempre più determinante la qualità della relazione per dire la bontà di un luogo.

Si pensi a chi produce cultura sapendo promuovere qualcosa che ha valore artistico e sociale.

Il lavoro abbellisce la creazione, facendola uscire dalla monotonia! Così è anche il lavoro di giovani che si ingegnano e si mettono in gioco, fanno squadra e si pensano al servizio. La loro vocazione non è solo quella di rendersi utili. Contribuiscono all'opera creatrice di Dio. Impreziosiscono i luoghi e le relazioni. Contestano un'economia che riduce tutto a merce, per valorizzare le persone. Il lavoro apre nuove strade di risposta al progetto di Dio. Nessun uomo e nessuna donna possono pensarsi come macchine di produzione. La vita umana è sempre fedeltà creativa.

Torna preziosa la paternità di papa Francesco che offre spunti importanti in campo educativo. Si tratta di farsi le domande giuste (ChV 285-286):

Quando si tratta di discernere la propria vocazione, è necessario porsi varie domande. Non si deve iniziare chiedendosi dove si potrebbe guadagnare di più, o dove si potrebbe ottenere più fama e prestigio sociale, ma non si dovrebbe nemmeno cominciare chiedendosi quali compiti ci darebbero più piacere. Per non sbagliarsi, occorre cambiare prospettiva e chiedersi: io conosco me stesso, al di là delle apparenze e delle mie sensazioni? So che cosa dà gioia al mio cuore e che cosa lo intristisce? Quali sono i miei punti di forza e i miei punti deboli? Seguono immediatamente altre domande: come posso servire meglio ed essere più utile al mondo e alla Chiesa? Qual è il mio posto su questa terra? Cosa potrei offrire io alla società? Ne seguono altre molto realistiche: ho le capacità necessarie per prestare quel servizio? Oppure, potrei acquisirle e svilupparle? Queste domande devono essere poste non tanto in relazione a sé stessi e alle proprie inclinazioni, ma piuttosto in relazione agli altri, nei loro confronti, in modo tale che il discernimento imposti la propria vita in riferimento agli altri. Per questo voglio ricordare qual è la grande domanda: «Tante volte, nella vita, perdiamo tempo a domandarci: ‘Ma *chi* sono io?’». Tu puoi domandarti chi sei tu e fare tutta una vita cercando chi sei tu. Ma domandati: ‘*Per chi* sono io?’». Tu sei per Dio, senza dubbio. Ma Lui ha voluto che tu sia anche per gli altri, e ha posto in te molte qualità, inclinazioni, doni e carismi che non sono per te, ma per gli altri.

Vale la pena stamparcelo in testa: il lavoro non coincide con la professione. Quando perdiamo di vista il senso, finiamo per calpestare la nostra umanità. Il lavoro liberato profuma di vocazione. È pagina di vangelo...

Membri del comitato promotore

ARCIDIOCESI DI TORINO

Alessandro Svaluto Ferro, direttore dell'Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro. Laureato in Sviluppo e Cooperazione internazionale, per molti anni si è occupato delle tematiche relative a giovani, lavoro e partecipazione. Impegnato attivamente in politica nella città di residenza dal 2006 al 2015. Da marzo 2019 certified facilitator LEGO® SERIOUS PLAY® method and materials.



FONDAZIONE DON MARIO OPERTI

Massimo Vai, segretario generale. Specializzazione nello sviluppo di competenze manageriali ed imprenditoriali di responsabili e quadri direttivi delle cooperative sociali piemontesi. Esperienza nel terzo settore come presidente di cooperative sociali e consorzi di cooperative, esperienza in progetti sociali e territoriali.



ENGIM PIEMONTE

Marco Muzzarelli, direttore operativo nazionale di ENGIM e direttore del Centro di Formazione Artigianelli di Torino. PhD e ingegnere elettronico, si occupa oggi di formazione per



giovani e aziende per il supporto all'innovazione e alla creatività con la metodologia del LEGO® SERIOUS PLAY®. Segue i temi delle politiche della formazione, dei giovani e del lavoro nella sua professione, nella collaborazione con l'Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro e, fino al 2016, nell'impegno politico all'interno del Consiglio comunale di Torino.

CNA TORINO

Filippo Provenzano, segretario regionale, esperto politiche pubbliche mercato del lavoro e impresa.

<https://www.linkedin.com/in/filippo-provenzano-5b346397/>



ACLI TORINO

Raffaella Dispenza, presidente provinciale, dottorato di ricerca in pianificazione territoriale e sviluppo locale, esperta di progettazione partecipata, si occupa come project manager di progetti sociali e territoriali. In questo progetto ha dato il suo contributo nell'ambito del gruppo di lavoro sulla ricerca-azione (cap. 3.3).



CISL TORINO E CANAVESE

Domenico Lo Bianco, segretario generale UST CISL Torino e Canavese. Esperienza nel settore dei trasporti come ex segretario generale della categoria, responsabile delle attività formative con particolare indirizzo sulle politiche giovanili, responsabile dei rapporti con i livelli istituzionali Comune di Torino e Area Metropolitana, politiche dell'informazione e della comunicazione, politiche dei trasporti e delle infrastrutture, politiche del lavoro e centri per l'impiego.



AZIONE CATTOLICA TORINO

Matteo Massaia, presidente Associazione diocesana di Torino dell'Azione Cattolica Italiana.

Gaetano Quadrelli, segretario diocesano del Movimento Lavoratori di Azione Cattolica (MLAC).

L'Azione Cattolica è un'associazione ecclesiale che si occupa di educazione ad ogni età della vita. Il Laboratorio Giovani e Lavoro ha visto impegnata l'associazione, insieme al suo movimento dedicato esplicitamente ai temi del mondo del lavoro, soprattutto sul fronte del percorso di formazione per i partecipanti e i loro educatori. Nella consapevolezza che la sfida più importante, di fronte a giovani che non studiano e non lavorano, sia quella di farli sentire parte di una rete e di un progetto, sostenuti ed aiutati a crescere e maturare come persone innanzitutto.



GiOC

Roberta Passarini, responsabile GiOC (Gioventù Operaia Cristiana) della Federazione di Torino e del Piemonte. Laureata in medicina veterinaria. Oltre alla sua professione, per l'associazione coordina le attività di aggregazione giovanile e degli altri percorsi educativi. Attualmente membro del Direttivo nazionale, si occupa della formazione dei militanti e cura le relazioni esterne, in particolare con l'Ufficio per la Pastorale Sociale e del Lavoro.



COOPERATIVA ORSO

Marco Canta, direttore Agenzia Lavoro cooperativa ORSo in Città dei Mestieri e delle professioni di Torino. Laureato in Scienze politiche e sociali con una tesi su giovani e lavoro. È anche portavoce del Forum del Terzo Settore del Piemonte ed iscritto all'Ordine dei giornalisti.



Marta Quadrelli, direttrice Agenzia Giovani della cooperativa ORSo. Laureata in Scienze dell'educazione indirizzo formatore, con una tesi sulla formazione per i giovani lavoratori. Si occupa di progetti di politiche giovanili, orientamento e informazione per i giovani.

IRES PIEMONTE

Luciano Abburrà è dirigente di ricerca. Responsabile scientifico dell'Osservatorio SISFORM sull'Istruzione e Formazione Professionale e membro del Comitato di redazione della Relazione annuale e responsabile di progetti di ricerca pluriennali su Cambiamenti del lavoro e fabbisogni di professionalità e competenze e su Alternanza scuola lavoro nel contesto piemontese. È coordinatore del Comitato di redazione della rivista INFORMAIRES. Dipendente IRES dal 1987, ha coordinato fra gli altri il Progetto Giovani. Sociologo con formazione economica, e particolare esperienza di ricerca sui temi del lavoro e delle politiche sociali, dell'istruzione e della formazione professionale, è laureato all'Università di Trento, con master in Public Management alla SDA Università Bocconi di Milano.



Indice

Prefazione (Mons. Cesare Nosiglia)	pag.	5
 CAPITOLO 1		
La genesi del progetto (Alessandro Svaluto Ferro)	»	9
1.1 Per un territorio che cresce insieme e vive dentro le trasformazioni del tempo	»	9
1.2 I giovani e il lavoro: il cuore del problema	»	11
 CAPITOLO 2		
La descrizione del contesto	»	19
2.1 Lavoro e non lavoro a Torino <i>A cura di</i> Luca Davico.....	»	19
2.2 Neet: chi sono e perché ci occupiamo di loro? <i>A cura di</i> Luciano Abburrà	»	29
2.3 Giovani, trasformazioni culturali, partecipazione e lavoro <i>A cura di</i> Daniele Marini	»	46
2.4 Le reti sociali e nuovi approcci ai servizi per l'incontro domanda-offerta <i>A cura di</i> Marcello Bogetti	»	63
 CAPITOLO 3		
Le fasi progettuali (Alessandro Svaluto Ferro).....	»	71
3.1 La costituzione del comitato promotore	»	71
3.2 La vision del progetto	»	73
3.3 Il disegno della ricerca <i>A cura di</i> Luciano Abburrà e Raffaella Dispenza	»	76

3.4 Gli obiettivi dell'azione sperimentale	
<i>A cura di</i> Alessandro Svaluto Ferro	» 79
3.5 L'esperienza del laboratorio: i ragazzi coinvolti e il percorso	» 82

CAPITOLO 4

Il modello sperimentale: l'ecosistema educativo

<i>(A cura di</i> Susanna Bustino e Alessandro Svaluto Ferro)	» 97
4.1 La centralità della figura dell'educatore	» 97
4.2 Il gruppo dei pari come dispositivo educativo	» 103
4.3 Il tirocinio educativo	» 108
4.4 I territori: comunità parrocchiali aperte	» 114

CAPITOLO 5

L'apprendimento dall'esperienza

5.1 I profili dei Neet visti da vicino: un'analisi qualitativa	
<i>A cura di</i> Luciano Abburrà	» 119
5.2 I profili dei Neet: un tentativo narrativo	» 152
5.3 L'esperienza degli educatori	» 154
5.4 L'esperienza delle aziende coinvolte	» 173
5.5 La rilettura dei giovani coinvolti	» 184
5.6 Gli esiti dei percorsi individuali	» 196

CAPITOLO 6

I suggerimenti del comitato promotore

Premessa	» 197
6.1 Suggerimenti ai policy maker	» 197
6.2 Suggerimenti agli operatori della formazione	» 201
6.3 Suggerimenti agli operatori dei servizi lavoro	» 202
6.4 Suggerimenti ai giovani	» 204
6.5 Suggerimenti alla Chiesa locale	» 205

POSTFAZIONE

Quando il lavoro dei giovani è Vangelo (Don Bruno Bignami)

Membri del comitato promotore

» 217

