

Nome del progetto	"MIND THE GAP: an in-Mobillty traiNing and guiDance initiative for self and vocaTional empowerment of tHe most fragile neEt, enabling successful inteGration into sociAl and Professional life"
Link alla pagina del progetto	https://www.fmtsgroup.it/mind-the-gap-in-campania-i-primi-diplomati-del-progetto-europeo-alma/
Contesto territoriale	Il progetto è stato realizzato nella Regione Campania, un territorio caratterizzato da un'elevata presenza di giovani NEET e da difficoltà strutturali nel collegamento tra sistema formativo e mercato del lavoro. Per sondare le esigenze specifiche del territorio e implementare un progetto costruito su di esse, sono state realizzate attività di: • analisi dei fabbisogni territoriali, con particolare riferimento al settore della ristorazione e dell'ospitalità; • coinvolgimento di stakeholder locali (enti formativi, servizi per il lavoro, imprese); • costruzione di un partenariato nazionale e transnazionale in grado di rispondere alle esigenze occupazionali emergenti. Queste attività hanno evidenziato un forte disallineamento tra domanda e offerta di lavoro, legato alla carenza di competenze tecniche, linguistiche e trasversali richieste dalle imprese. In risposta a tale contesto, il progetto ha attivato un modello integrato di intervento, finalizzato a migliorare l'occupabilità dei giovani attraverso formazione specialistica, mobilità internazionale e accompagnamento al lavoro, contribuendo a rafforzare il legame tra sistema formativo e tessuto produttivo locale.
Tipo di intervento	Reintegro
Finalità del progetto	Contrastrare la condizione di inattività dei giovani NEET attraverso l'implementazione di un percorso integrato di orientamento, formazione e mobilità internazionale, finalizzato allo sviluppo personale e professionale dei partecipanti. L'intervento ha inteso promuovere l'empowerment dei giovani più vulnerabili mediante un approccio olistico, combinando attività di counselling, formazione e apprendimento in contesti lavorativi reali, sia a livello locale che europeo. L'obiettivo finale è stato quello di favorire una reale integrazione sociale e lavorativa, supportando i partecipanti nell'accesso a opportunità occupazionali o a ulteriori percorsi formativi qualificati.
Target	Giovani NEET (Not in Education, Employment or Training) di età compresa tra i 18 e i 29 anni residenti nella Regione Campania. In particolare, il target ha incluso soggetti in condizioni di maggiore vulnerabilità, tra cui: • giovani che hanno abbandonato precocemente i percorsi di istruzione e formazione– giovani con bassa qualificazione o con limitate esperienze lavorative • persone con difficoltà di apprendimento • individui che versano in condizioni di vulnerabilità socioeconomica. È stata data particolare attenzione all'inclusione di gruppi svantaggiati, garantendo un'equa rappresentanza e favorendo la partecipazione di soggetti con bisogni complessi, in linea con l'obiettivo di promuovere pari opportunità e inclusione sociale.

Numero di giovani coinvolti	24 giovani NEET della Regione Campania, selezionati sulla base di criteri di rappresentatività e vulnerabilità sociale.
Indicazione fase del progetto	concluso.
Periodo	Da Ottobre 2023 a Agosto 2025
Partner	Il ruolo di capofila è stato ricoperto da Formamentis S.p.A., in collaborazione con IN Cibus. Il partenariato progettuale ha incluso: • FMTS Lavoro • FIPE – Federazione Italiana Pubblici Esercizi • ResearchHu • Motum European Projects (partner transnazionale – Spagna) • FEM France (partner transnazionale – Francia) • Centro per l'Impiego di Battipaglia La Regione Campania ha partecipato come stakeholder istituzionale e Autorità di Gestione, contribuendo al coordinamento e alla possibile integrazione del modello nelle politiche regionali. Il progetto è stato co-finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma ESF SI+ (European Social Fund – Social Innovation Plus), iniziativa ALMA.

Riepilogo del progetto

Il progetto ha previsto la realizzazione di un percorso strutturato articolato in più fasi, finalizzato all'attivazione, formazione e reinserimento nel mercato del lavoro di giovani NEET attraverso un modello integrato e transnazionale.

Fase 1: Creazione del network e definizione del modello

Nella fase iniziale è stato costruito un partenariato nazionale e internazionale basato su un quadro operativo condiviso. Sono quindi stati formalizzati degli accordi di collaborazione tra i diversi stakeholder coinvolti (enti di formazione, servizi per il lavoro, organismi di ricerca e aziende ospitanti in Spagna e Francia).

L'obiettivo di questo network è stato quello di integrare formazione, mobilità e inserimento lavorativo in un unico modello coerente e replicabile. In questa fase sono stati anche definiti gli standard qualitativi e degli strumenti di riconoscimento delle competenze.

Il network ha consentito di integrare formazione, mobilità e inserimento lavorativo in un unico modello coerente e replicabile.

Fase 2: Intercettazione e selezione dei giovani

Con la diffusione del bando, ha avuto inizio la fase di reclutamento e selezione dei partecipanti, che ha tenuto conto dei bisogni e delle specificità dei singoli individui. Nello specifico la selezione è stata fatta sulla base dei seguenti criteri: livello di motivazione, background e aspettative mostrate.

La conoscenza linguistica non è stato invece un fattore determinante ai fini della selezione.

Fase 3: Attivazione e formazione

I partecipanti sono stati coinvolti in un percorso di attivazione articolato in primis in attività di orientamento e counselling. Tali attività sono state realizzate sia mediante focus group e sessioni di gruppo che con counselling individuali one to one.

In parallelo, sono state avviate attività di formazione tecnica (nei settori della cucina e della pasticceria) e attività in preparazione della mobilità internazionale: formazione linguistica e preparazione interculturale. La formazione linguistica è stata erogata attraverso piattaforme digitali specializzate nell'apprendimento delle lingue straniere (Busuu e Woolex).

Il percorso prevedeva un accesso alla piattaforma della durata di sei mesi, durante i quali i partecipanti potevano seguire il corso in maniera flessibile e personalizzata, senza vincoli relativi al livello linguistico da raggiungere.

Dopo aver completato il percorso iniziale di valutazione e orientamento, ciascun partecipante ha avuto la possibilità di progredire autonomamente attraverso i diversi livelli di apprendimento.

Al completamento di ciascun livello, è stata rilasciata un'attestazione del livello linguistico conseguito, consentendo di monitorare e documentare i progressi raggiunti nel corso dell'attività formativa.

La preparazione interculturale si è focalizzata sull'introduzione al Paese ospitante e al relativo contesto culturale, sullo sviluppo di competenze trasversali quali la gestione dei conflitti, il problem solving e la convivenza in contesti multiculturali, nonché sull'orientamento alla realtà lavorativa estera. Quest'ultimo punto ha riguardato temi quali il rispetto delle regole e degli ambienti di lavoro, la puntualità, la comunicazione efficace, il senso di responsabilità, la serietà e la professionalità richieste nel contesto lavorativo.

Le attività sono state realizzate con un approccio esperienziale e laboratoriale, finalizzato allo sviluppo sia di competenze professionali sia di soft skills (autonomia, adattabilità, lavoro in team).

Fase 4: Mobilità internazionale e apprendimento on-the-job

La fase centrale del progetto ha previsto lo svolgimento di tirocini della durata di circa 3 mesi in aziende in Spagna e Francia e l'inserimento dei partecipanti in contesti lavorativi reali.

Questa esperienza ha rappresentato un momento chiave di apprendimento, che ha permesso ai giovani di applicare le competenze acquisite, sviluppare capacità operative e relazionali e confrontarsi con contesti professionali internazionali.

Il percorso è stato supportato da un sistema di tutoraggio continuo, sia da parte delle aziende ospitanti che del team di progetto. Durante lo svolgimento dei tirocini, il progetto ha garantito la copertura delle spese relative al viaggio, alloggio, utenze, assicurazione, tutoraggio e monitoraggio delle attività formative e professionali.

Per contribuire alle spese di vitto e trasporto locale sostenute durante il periodo di mobilità, ciascun partecipante ha inoltre ricevuto un pocket money pari a € 750,00 complessivi per l'intera durata della mobilità, corrispondente a tre mesi. I partecipanti sono stati costantemente supportati da due tutor italiani per l'intera durata del progetto.

Inoltre, nel periodo di mobilità all'estero, sia a Valencia che a Marsiglia, erano presenti tutor locali individuati dai partner dei paesi ospitanti, incaricati di accogliere, orientare e accompagnare i partecipanti durante tutto il soggiorno, fornendo assistenza sia sul piano organizzativo che formativo.

Al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività, sono stati organizzati periodici momenti di monitoraggio e verifica, realizzati congiuntamente dai tutor italiani e dai tutor locali.

Fase 5: Follow-up e reinserimento nel lavoro o nella formazione

Al termine della mobilità sono state realizzate attività di accompagnamento al lavoro o di supporto alla prosecuzione dei percorsi formativi. L'attività di accompagnamento ha avuto come fine aiutare i partecipanti a valorizzare l'esperienza vissuta all'estero e a facilitare il loro inserimento nel mondo del lavoro.

Nel corso del percorso sono stati organizzati laboratori per la preparazione del curriculum vitae, incontri individuali per raccogliere desideri, aspettative e obiettivi professionali, nonché attività pratiche di simulazione dei colloqui di lavoro e presentazione alle aziende.

Inoltre, sono stati realizzate due giornate di incontri con imprenditori e ristoratori del settore enogastronomico e dei colloqui con aziende interessate a conoscere i partecipanti e le competenze da loro acquisite durante il percorso di mobilità.

Fase 6: Valutazione e capitalizzazione dei risultati

Il progetto ha previsto un sistema strutturato di monitoraggio, che ha permesso di misurare l'impatto del progetto in termini di riattivazione, di individuare criticità e punti di forza delle azioni intraprese e di elaborare raccomandazioni per la replicabilità del modello.

Gli strumenti utilizzati sono stati questionari pre e post esperienza, focus group e analisi degli esiti occupazionali. Le evidenze raccolte hanno confermato l'efficacia dell'approccio integrato nel favorire l'inclusione socio lavorativa dei giovani NEET.

Campagna di promozione progetto	Le attività di promozione si sono sviluppate attraverso una strategia integrata multicanale, con l'obiettivo di intercettare giovani NEET e coinvolgere attivamente il territorio. In particolare, sono state realizzate le seguenti azioni: • Campagne di comunicazione tramite sponsorizzazioni su Instagram e altri canali social, per la diffusione delle opportunità e dei risultati • Diffusione del progetto attraverso la rete di partner della scuola IN Cibus e coinvolgimento della rete di allievi ed ex allievi IN Cibus, utilizzata come canale informale di diffusione • Attivazione della rete del Centro per l'Impiego di Battipaglia, per l'intercettazione diretta dei giovani • Pubblicazione di articoli su giornali locali, interventi su radio territoriali e aggiornamenti relativi al bando di selezione sui siti web istituzionali • Realizzazione di contenuti digitali (post, video, storytelling) per valorizzare l'esperienza dei partecipanti La campagna ha garantito un'ampia diffusione del progetto nella comunità locale, favorendo un'efficace attività di outreach e il coinvolgimento di giovani in condizione di NEET.
Metodi di sensibilizzazione, orientamento e tecniche di sensibilizzazione per NEET o altri gruppi vulnerabili	Per coinvolgere giovani NEET e gruppi vulnerabili, sono stati adottati metodi di sensibilizzazione e orientamento basati su strumenti digitali e azioni di prossimità. In particolare, sono state realizzate: • Campagne di sponsorizzazione su Instagram, utilizzate per raggiungere in modo mirato giovani inattivi attraverso contenuti visivi, semplici e immediati • Utilizzo dei social media per diffondere informazioni sulle opportunità offerte dal progetto e sulle modalità di partecipazione • Attività di orientamento informale, volte a stimolare interesse e partecipazione anche da parte di giovani meno intercettabili dai canali istituzionali, tramite campagne social e sponsorizzazioni, accompagnate da un'attività di contatto telefonico rivolta ai soggetti appartenenti o vicini ai partner del Consorzio • Diffusione di contenuti narrativi e testimonianze, per favorire l'identificazione dei potenziali beneficiari con il percorso proposto L'utilizzo delle sponsorizzazioni social si è rivelato particolarmente efficace nel raggiungere target difficilmente coinvolgibili attraverso canali tradizionali, facilitando l'accesso alle informazioni e incentivando la partecipazione al progetto.
Numero di operatori coinvolti	È stato coinvolto un gruppo multidisciplinare composto da figure professionali dedicate alle diverse fasi di implementazione. Fase di progettazione, formazione e accompagnamento • Project Manager (1): Coordinamento generale del progetto • Referenti IN Cibus (2): Gestione e realizzazione dei percorsi formativi • Docenti IN Cibus (oltre 10): Erogazione della formazione tecnica e laboratoriale • Referente FMTS Lavoro (1): Attività di orientamento, career coaching e accompagnamento pre e post mobilità • Referente ResearchHu (1): Supporto alle attività di monitoraggio, valutazione e tavole rotonde • Referente Ufficio Comunicazione (1): Gestione delle attività di promozione e disseminazione Fase di mobilità internazionale • Referenti/Tutor dei partner esteri (4 totali: 2 in Spagna e 2 in Francia): Supporto e coordinamento in loco • Tutor aziendali (1 per ciascuna azienda ospitante): Affiancamento operativo dei partecipanti durante i tirocini

Livello di qualifica degli operatori	Gli operatori coinvolti disponevano di un elevato livello di qualificazione, competenze specialistiche ed esperienza, pienamente coerenti con i rispettivi ruoli e con gli obiettivi dell'intervento. In particolare: • Project Manager: consolidata esperienza nella gestione di progetti complessi, anche in ambito europeo. • Referenti di IN Cibus e docenti: competenze specialistiche nel settore enogastronomico e nella formazione tecnica e laboratoriale. • Referente di FMTS Lavoro: esperienza in orientamento professionale, career coaching e politiche attive del lavoro. • Referente di ResearchHu: competenze in ricerca, monitoraggio e valutazione di progetti. • Responsabile della comunicazione: esperienza nelle attività di comunicazione e disseminazione. • Tutor dei partner esteri e tutor aziendali: esperienza nell'affiancamento dei partecipanti e nella gestione di percorsi formativi on-the-job. Nel complesso, il team ha garantito un approccio multidisciplinare, integrando competenze tecniche, educative, organizzative e di accompagnamento al lavoro, assicurando la qualità e l'efficacia delle attività realizzate.
Rapporto operatori/ragazzi	Durante le fasi di preparazione pre-mobilità e di follow-up post mobilità, in Italia, il gruppo dei partecipanti è stato seguito da un operatore alla volta, in base alla specifica attività svolta. In particolare, le attività formative sono state condotte da docenti specializzati (chef/pasticceri) con gestione del gruppo classe. Le attività di orientamento e accompagnamento sono state seguite da professionisti dedicati (career coach, educatori), che hanno lavorato sia in modalità individuale che di gruppo. Durante la fase di mobilità internazionale, il rapporto è diventato maggiormente individualizzato: ogni partecipante è stato affiancato da un tutor/mentor aziendale di riferimento, garantendo un supporto diretto e continuo nel contesto lavorativo. Questo modello ha consentito di combinare momenti di apprendimento collettivo con un accompagnamento personalizzato, adeguato ai bisogni dei singoli partecipanti.

Strumenti adottati nel progetto	x	Laboratori/workshop	x	Attività orientative su mondo lavoro e mondo dello studio
	x	Educatori di strada	x	Coaching e Gruppi di auto supporto
		Supporto psicologico	x	Supporto alle attività di cura. Il supporto è stato garantito prima e dopo la mobilità attraverso sessioni individuali di counselling. Inoltre, durante il soggiorno all'estero, sono stati organizzati colloqui e call per due partecipanti che hanno manifestato particolari difficoltà personali, al fine di supportarli nel proseguimento dell'esperienza.
	x	Incentivi economici per partecipare alle iniziative	x	Partecipazione alle fiere del lavoro/studio
	x	Tirocinio ed esperienze di lavoro	x	Campagne social
	x	Testimonianze e visite aziendali	x	Svolgere test psico-attitudinali, sulle competenze (bilancio di competenza)
	x	Attività formative	x	Coinvolgimento della famiglia, genitori dei NEET. Considerata la maggiore età dei partecipanti, prevalentemente compresi tra i 22 e i 29 anni, il coinvolgimento delle famiglie è stato limitato principalmente alla fase conclusiva del progetto, in occasione della cerimonia finale di consegna degli attestati. Tuttavia, nella fase iniziale e in presenza di particolari esigenze, sono stati organizzati momenti di confronto e colloqui con i genitori che ne hanno fatto richiesta.
Punti di forza del progetto	Il progetto ha evidenziato diversi punti di forza, legati sia all'impostazione metodologica sia ai risultati raggiunti. In particolare: • Approccio integrato e completo: l'iniziativa ha combinato formazione tecnica, sviluppo delle soft skills, mobilità internazionale e accompagnamento al lavoro, creando un percorso coerente e orientato all'occupabilità • Personalizzazione dei percorsi: ogni partecipante ha beneficiato di un percorso adattato alle proprie esigenze, pur all'interno di un modello strutturato e replicabile • Forte collegamento con il mercato del lavoro: la progettazione è stata allineata ai fabbisogni reali delle imprese, in particolare nel settore della ristorazione, contribuendo a ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro • Esperienza pratica in contesti reali: i tirocini all'estero hanno rappresentato un elemento chiave, permettendo ai partecipanti di sviluppare competenze operative e confrontarsi con standard professionali elevati • Sviluppo significativo delle soft skills: il percorso ha favorito il rafforzamento di competenze trasversali fondamentali (autonomia, adattabilità, gestione dello stress, lavoro in team), considerate tra le principali carenze dei giovani NEET • Elevato impatto occupazionale: i risultati in termini di inserimento lavorativo sono stati superiori alla media di settore, con oltre il 70% dei partecipanti occupati o in fase di inserimento a breve termine • Sistema strutturato di monitoraggio e valutazione: l'utilizzo di questionari, focus group e monitoraggio post-progetto ha permesso di misurare in modo concreto i risultati e l'impatto • Replicabilità e scalabilità del modello: può essere trasferibile ad altri contesti e settori, grazie a una metodologia chiara, modulare e basata su evidenze.			

Punti critici del progetto	Nonostante i risultati positivi, sono state riscontrate alcune criticità, principalmente legate alla preparazione dei partecipanti e alla gestione operativa delle attività. In particolare: • Preparazione linguistica insufficiente: la conoscenza delle lingue straniere si è rivelata inizialmente inadeguata per affrontare i contesti lavorativi esteri, generando difficoltà di comunicazione soprattutto nelle prime fasi della mobilità • Difficoltà di adattamento interculturale: alcuni partecipanti hanno incontrato difficoltà nell'inserimento in ambienti di lavoro caratterizzati da ritmi intensi e dinamiche culturali differenti, con impatti iniziali su motivazione e integrazione • Disallineamento con alcune aziende ospitanti: in alcuni casi, le attività assegnate non sono risultate pienamente coerenti con gli obiettivi formativi, limitando le opportunità di apprendimento tecnico • Gestione delle aspettative dei partecipanti: Le aspettative iniziali, talvolta elevate o non realistiche, hanno generato momenti di frustrazione durante l'esperienza, richiedendo un maggiore lavoro di preparazione e orientamento • Comunicazione tra partner migliorabile: sono emerse alcune difficoltà nella comunicazione operativa tra partner internazionali, con ritardi nella gestione di alcune criticità • Criticità logistiche e organizzative iniziali: in alcuni casi si sono registrate incertezze nella fase di avvio della mobilità (alloggi, organizzazione, informazioni), che hanno inciso sull'esperienza iniziale dei partecipanti
Quali sono i risultati raggiunti/attesi del progetto	Sono stati raggiunti risultati significativi sia in termini di sviluppo delle competenze dei partecipanti sia di inserimento nel mercato del lavoro, coerentemente con le aspettative: • Miglioramento delle competenze tecniche: i partecipanti hanno acquisito competenze professionali nei settori della cucina e della pasticceria, con un incremento concreto delle capacità operative e della gestione dei processi produttivi • Sviluppo delle competenze trasversali (soft skills): è stato registrato un aumento significativo di: autonomia, adattabilità, capacità di lavorare in team, gestione dello stress, fiducia in sé stessi. • Miglioramento delle competenze linguistiche e interculturali: I partecipanti hanno sviluppato maggiore capacità di comunicazione in contesti internazionali e di adattamento ad ambienti multiculturali • Elevato tasso di inserimento lavorativo: Oltre il 70% dei partecipanti è risultato occupato o coinvolto in processi di selezione entro breve tempo dalla conclusione del progetto, con picchi dell'87,5% nel percorso cucina • Rafforzamento dell'occupabilità e dell'orientamento professionale: I partecipanti hanno acquisito maggiore consapevolezza delle proprie competenze e delle opportunità professionali, migliorando la capacità di accesso al mercato del lavoro Risultati attesi e sviluppi futuri auspicabili: • consolidamento degli inserimenti lavorativi nel medio-lungo periodo • prosecuzione dei percorsi formativi per i partecipanti non immediatamente occupati • replicabilità del modello in altri contesti territoriali e settori produttivi • integrazione del modello nelle politiche attive del lavoro a livello regionale.
Documenti prodotti a fine progetto	Al termine del progetto è stato prodotto il seguente documento principale: Report finale – “Annex 4: Final Report – Lessons learned and future plans, contenente l'analisi dei risultati e dell'impatto del progetto, i principali fattori di successo, le criticità emerse, le lezioni apprese e le prospettive future di sviluppo e replicabilità. Inoltre, sono stati realizzati dei contenuti video multimediali, visionali al seguente link: https://www.youtube.com/watch?v=1OJ1W432I1A

Esiste un rapporto di monitoraggio del progetto	Il progetto ha previsto un sistema strutturato di monitoraggio e valutazione, finalizzato alla misurazione dei risultati e dell'impatto delle attività realizzate. In particolare, sono stati condotti dei Focus Group qualitativi prima della mobilità per comprendere aspettative, bisogni e preoccupazioni dei partecipanti e dei monitoraggi specifici per le diverse attività formative (corso cucina e corso pasticceria). Il sistema di monitoraggio è stato inoltre integrato con questionari di autovalutazione pre e post esperienza, focus group qualitativi e analisi degli esiti occupazionali. Tali strumenti hanno consentito di valutare in modo continuo l'andamento del progetto, misurare i risultati raggiunti e individuare eventuali aree di miglioramento.
Dati di contatto	segreteria@incibum.it