



Appendice 4

# Report finale

## LEZIONI APPRESE E PROGRAMMI PER IL FUTURO



Co-funded by  
the European Union

Social Innovation   
Initiative

MOBILITY AGAINST YOUTH UNEMPLOYMENT IN SICILY

# INDICE

- 1**    **INTRODUZIONE**
- 2**    **ANALISI DEI RISULTATI E IMPATTO DEL PROGETTO**
- 3**    **PRINCIPALI FATTORI DI SUCCESSO**
- 4**    **LEZIONI APPRESE E RACCOMANDAZIONI**
- 5**    **PROGRAMMI PER IL FUTURO**
- 6**    **APPENDICE 1**



## LEZIONI APPRESE E PROGRAMMI PER IL FUTURO

Numero di progetto	ESF-SI-2022-ALMA-01-0036
Titolo del progetto	AmuNEET – Mobility against youth unemployment in Sicily
Beneficiario	CESIE – Ente del Terzo Settore
Durata del progetto	dal 02/10/2023 al 02/04/2025

## INTRODUZIONE

AmuNEET: Mobility against youth unemployment in Sicily è un progetto coordinato dal CESIE ETS che è riuscito a coinvolgere 26 giovani siciliani in un'esperienza di *empowerment* sociale della durata di 12 mesi nell'ambito del programma ALMA. Il progetto si componeva di una fase di preparazione con sessioni di *coaching* e *counselling* individuale, di un'esperienza lavorativa all'estero presso le organizzazioni APROXIMAR (Portogallo), ASSOCIACIÓ ALBA (Spagna) e KEA (Grecia) e di una fase finale caratterizzata da sessioni di orientamento individuale volte a stimolare ulteriori riflessioni e a favorire l'inserimento nel mercato del lavoro e in percorsi di istruzione e formazione

Il programma ALMA (*Aim, Learn, Master, Achieve*) è un'iniziativa dell'FSE+ lanciata nel quadro del bando sull'innovazione sociale. Mira ad aiutare le persone giovani che non lavorano, non studiano e non seguono corsi di formazione professionale (è, rivolta, quindi ai cosiddetti NEET, un acronimo inglese che sta per "Not in Employment, Education or Training"). L'iniziativa promuove l'*empowerment* sociale delle persone giovani con minori opportunità per aiutarle a inserirsi nella società, migliorare le loro competenze, conoscenze ed esperienze e accrescere la loro fiducia. L'obiettivo è quello di aiutare questi giovani a dare il proprio contributo alla società accedendo a percorsi professionalizzanti o formativi, nonché vivendo delle esperienze educative e lavorative all'estero, affinché possano accedere al mercato del lavoro.

Il presente rapporto racconta i principali risultati raggiunti dal progetto AmuNEET e presenta le lezioni apprese, in particolare alla luce di future azioni di *follow up* e dell'ampliamento del quadro di riferimento di ALMA nell'ambito dell'FSE+ o di altri provvedimenti promossi a livello nazionale.



# ANALISI DEI RISULTATI E IMPATTO DEL PROGETTO

Il progetto AmuNEET si proponeva di avere un impatto positivo sull3 giovani NEET in Sicilia, agevolandone l'ingresso nel mondo del lavoro attraverso un percorso di preparazione e follow-up nel proprio Paese di origine, seguito da esperienze di apprendimento in altri Paesi europei, volte a migliorare il benessere psicologico, la motivazione, le competenze trasversali e gli obiettivi di vita mediante l'adozione di un approccio su misura. Inoltre, il progetto mirava a rafforzare la collaborazione tra stakeholder a livello nazionale e internazionale, rafforzando la cooperazione tra enti pubblici e privati che si occupano di NEET.

Infine, il progetto intendeva migliorare le prospettive lavorative dell3 partecipanti creando rapporti di collaborazione forti tra diversi enti al fine di attuare dei programmi simili ad ALMA e creare altre iniziative simili per sostenere questo gruppo target.



## IL PROGETTO HA AVUTO UN IMPATTO SIGNIFICATIVO:

### SULL3 PARTECIPANTI

Il progetto ci ha permesso di contribuire al processo di crescita di giovani NEET siciliani grazie alla creazione di esperienze di apprendimento professionalizzanti che permettessero loro di sviluppare alcune competenze, crescere da un punto di vista personale e acquisire maggiore fiducia. La possibilità di lavorare per sei mesi in un altro Paese europeo ha fatto sì che queste persone potessero acquisire delle esperienze pratiche, aiutandole, dunque, a migliorare la propria occupabilità attraverso l'acquisizione di competenze professionali e personali in grado di influire sul loro percorso professionale e di crescita;

### A LIVELLO ORGANIZZATIVO

Le organizzazioni partner hanno avuto la possibilità di ampliare la loro rete, migliorare le proprie capacità di gestire e sostenere i gruppi di giovani NEET. I partenariati costituitisi a livello nazionale e internazionale hanno contribuito alla creazione di reti di stakeholder sostenibili volte a favorire la crescita del gruppo target;

### A LIVELLO NAZIONALE E INTERNAZIONALE

Il progetto ha contribuito a far crescere la partecipazione giovanile a programmi simili ad ALMA, a consolidare i rapporti con i3 stakeholder e a migliorare reti di sostegno destinate a gruppi particolarmente vulnerabili. Il progetto è servito a sensibilizzare e coinvolgere persone giovani e altri soggetti interessati, tra cui i decisori politici, grazie all'organizzazione di una serie di eventi finali, nonché attraverso i canali di comunicazione e gli account sui social media del progetto.



## **APPENDICE**

Cfr. appendice 1

I risultati del progetto sono stati analizzati ricorrendo a metodi sia quantitativi che qualitativi. I dati quantitativi sono stati raccolti attraverso questionari somministrati alle e ai partecipanti, mentre quelli qualitativi grazie al contributo dei gruppi di discussione e delle interviste condotte in tre momenti diversi: prima (T0), durante (T1) e al termine (T2) dell'esperienza di mobilità. Ai fini della valutazione sono stati presi in considerazione indicatori chiave come la capacità di autoriflessione, le competenze trasversali, le aspettative e la motivazione, e il grado di soddisfazione nei confronti della propria vita. Dalle analisi statistiche condotte è emerso che la capacità di autoriflessione dell3 partecipanti è diminuita nel corso dell'esperienza di mobilità rispetto all'inizio, mentre è aumentata al termine del percorso. Le competenze trasversali sono migliorate nel corso del tempo, in particolare in relazione ad ambiti come quello della fiducia in sé stessi, dell'apertura e dei rapporti interpersonali, della competenza interculturale, della leadership e della resilienza. Inoltre, per quanto attiene alle tendenze relative alla speranza, è stato possibile osservare un leggero calo tra la prima e la seconda valutazione, mentre è stato notato un aumento significativo in corrispondenza della terza. Tali variazioni potrebbero riflettere l'influenza esercitata dagli iniziali problemi di adattamento che sono stati poi superati alla fine del progetto. Infine la soddisfazione nei confronti della propria vita aumenta nel corso del tempo. Tale tendenza potrebbe indicare un generale miglioramento della qualità della vita a seguito dell'esperienza (Cfr. appendice 1).

# PRINCIPALI FATTORI DI SUCCESSO

Il progetto AmuNEET ha ottenuto dei successi su più piani, grazie a numerosi elementi che hanno garantito lo svolgimento efficace delle attività previste. Tra tali elementi ricordiamo una programmazione attenta, la creazione di partenariati solidi, la selezione scrupolosa e il sostegno fornito all3 partecipanti e un processo di monitoraggio e valutazione ben congegnato a cui hanno preso attivamente parte mentori e tutor di professione, capaci di dare sostegno all3 partecipanti in tutte e tre le fasi del progetto.

I fattori di successo del progetto sono legati agli obiettivi precedentemente elencati: sostenere l3 giovani NEET siciliani, favorire il loro ingresso nel mercato del lavoro attraverso esperienze di apprendimento professionalizzanti in altri Paesi europei e aiutare queste persone a inserirsi nella società e nel mercato del lavoro. Grazie al progetto l3 partecipanti hanno fatto proprie delle competenze molto utili, maturato delle esperienze lavorative preziose e acquisito una maggiore fiducia attraverso un percorso di crescita personale e professionale. Grazie al progetto tre partecipanti hanno avuto la possibilità di avviare la loro carriera professionale, due hanno deciso di riprendere gli studi e altri due hanno intrapreso un percorso formativo per acquisire delle competenze professionali nel settore di competenza. Crediamo che questi numeri siano destinati ad aumentare in futuro, dal momento che alcuni partecipanti sono in attesa di una risposta positiva dopo aver sostenuto dei colloqui di lavoro presso diverse aziende.



**3** **PARTICIPANTI**

hanno iniziato la loro carriera professionale

**2** **PARTICIPANTI**

hanno deciso di riprendere gli studi

**2** **PARTICIPANTI**

hanno iniziato una nuova formazione per diventare professionisti nel loro settore

# LEZIONI APPRESE E RACCOMANDAZIONI

Lezioni apprese						
No.	Descrizione	Impatto sul progetto	Possibili criticità	Cause	Azioni	Suggerimenti
1.	Creazione di partenariati	Rafforzamento dei partenariati	Difficoltà nell'individuare delle organizzazioni partner con esperienza che lavorano con il gruppo target	Scarsa collaborazione tra enti pubblici e privati	Si è scelto di dare la priorità ad organizzazioni partner attive a livello nazionale e internazionale che lavorano con il gruppo target. Inoltre, l'ampia rete del CESIE ci ha permesso di individuare e coinvolgere partner con esperienze di rilievo.	Formare dei partenariati con enti che hanno dei forti legami sia con il gruppo target che con possibili aziende ospitanti. Rafforzare la collaborazione tra il settore pubblico e quello privato allo scopo di favorire creazione di partenariati in vista di progetti futuri.
2.	Gestione del progetto	Svolgimento delle attività programmate e raggiungimento degli obiettivi	Svolgimento di tutte le attività previste nel corso del progetto allo scopo di raggiungere gli obiettivi stabiliti	Non essere in grado di rispettare il programma e raggiungere i risultati previsti	Nel corso dell'incontro iniziale il CESIE ha preparato e presentato un piano di lavoro dettagliato, le attività da svolgere nell'ambito di ciascun pacchetto di lavoro, i ruoli delle varie organizzazioni partner, i principali aspetti della gestione finanziaria e i metodi di comunicazione interni. L'organizzazione ha anche condiviso la strategia di gestione del progetto con tutte le organizzazioni partner a livello nazionale e internazionale all'inizio del progetto e discusso di questi aspetti durante il suddetto incontro.	Fissare degli incontri di monitoraggio con cadenza regolare, elaborare delle strategie volte a una migliore gestione al meglio il tempo e creare un piano di mitigazione dei rischi ben congegnato. Rafforzare la comunicazione interna e promuovere degli incontri regolari tra le organizzazioni partner per discutere dei potenziali rischi e individuare delle soluzioni comuni.
3.	Problemi di gestione del tempo	Ritardi nella consegna dei prodotti e rischio che la partecipazione abbandonino il progetto	Gestione del tempo, avvicendamenti tra le organizzazioni partner, rischio che la partecipazione abbandonino il progetto	Scarsa capacità di programmazione, impossibilità di trovare delle persone motivate e desiderose di prendere parte al progetto	L'organizzazione ha deciso di ampliare il processo di selezione, chiedere degli aggiornamenti alle organizzazioni partner riguardo alle attività svolte programmando incontri di valutazione e monitoraggio della partecipazione con cadenza regolare.	Usare degli strumenti per il project management, stabilire delle scadenze realistiche.
4.	Gestione delle risorse umane	Portare avanti delle attività di qualità	Scarsa familiarità con il gruppo target, mancanza di esperienza da parte di mentori e tutor	Mancanza di motivazione ed esperienza	Le organizzazioni partner sono state scelte sulla base delle loro esperienze pregresse nel campo di progetti rivolti a persone giovani e NEET. Alle mentori sono state date delle linee guida e delle risorse da usare per seguire da vicino i progressi della partecipazione. A tutte le organizzazioni ospitanti è stato chiesto di individuare le figure professionali che avrebbero lavorato al progetto (project manager, responsabili finanziari, mentori, ecc.).	Offrire a mentori e tutor la possibilità di seguire dei corsi specifici, fornire sostegno e feedback costanti e avviare un programma di affiancamento nel campo del mentoring per permettere ai soggetti coinvolti di fare esperienza prima di cominciare a lavorare direttamente con la giovani NEET.
5.	Gestione dei rischi	Individuazione dei possibili rischi ed elaborazione di misure atte a mitigarli	Individuazione dei rischi che potrebbero presentarsi durante il progetto	Fattori esterni ed interni che influiscono sulla realizzazione del progetto	Fin dalla fase di scrittura del progetto sono state elaborate delle misure atte a mitigare i possibili rischi. L'elenco dei rischi è stato aggiornato costantemente sulla base delle sfide emerse e delle soluzioni approntate in un secondo momento. È stato necessario apportare alcune modifiche per poter portare a termine il progetto con successo.	Creare un piano di gestione dei rischi proattivo prevedendo dei momenti di valutazione con le organizzazioni partner e trovare delle rapide soluzioni per ridurre i possibili effetti negativi.
6.	Entrare in contatto con la giovani NEET	Motivare le persone giovani a prendere parte ad iniziative simili a quelle promosse da programma ALMA	Mancanza di conoscenze su questo tipo di opportunità, assenza della fiducia necessaria per viaggiare all'estero, individuazione della giovani NEET	Condizione socio-economica	È stato pubblicato un bando in inglese e in italiano, fatto poi circolare tra associazioni ed enti che lavorano con persone giovani e NEET. Sono stati condotti dei colloqui in presenza per fornire alle partecipanti tutte le informazioni necessarie riguardo alle attività di progetto e per comprendere le loro principali motivazioni.	Gli incontri in presenza hanno aiutato la partecipazione ad acquisire la fiducia necessaria, conoscersi meglio e comprendere paure e motivazioni.
7.	Scarso coinvolgimento delle persone e abbandono del progetto	La forte motivazione della partecipazione ha un forte impatto sul progetto	Timore di lavorare all'estero, difficoltà linguistiche	Mancanza di competenze, prima volta all'estero	Dopo aver scelto con cura la partecipazione sono state svolte numerose attività per prepararla all'esperienza di mobilità. Tra queste ricordiamo delle sessioni di formazione, delle lezioni di lingua e attività interculturali, che hanno contribuito ad alimentare l'entusiasmo e la voglia di prendere parte a un'esperienza all'estero.	Fornire sostegno e dare costantemente indicazioni sia prima, sia durante che al termine dell'esperienza di mobilità. È importante, dunque, svolgere una buona preparazione, avviare dei programmi di mentoring e incentivare la creazione di reti di supporto tra pari allo scopo di attenuare le paure e accrescere la fiducia della partecipazione nella propria capacità di adattarsi a un nuovo ambiente.



## Lezioni apprese

No.	Descrizione	Impatto sul progetto	Possibili criticità	Cause	Azioni	Suggerimenti
8.	Difficoltà nel trovare delle opportunità di tirocinio adeguate/rischi o che la partecipanti decidano di abbandonare il progetto	In generale, la partecipanti si sono dette soddisfatte dell'ambiente di lavoro. Tuttavia, per alcuni di loro è stato necessario cambiare azienda nel corso dell'esperienza di mobilità	Scarsa motivazione nel lavorare per determinati settori, persone che non sanno in quale campo vorrebbero intraprendere una carriera	Basso titolo di studio, mancanza di esperienze lavorative, cambiamenti rispetto agli interessi e alle aspettative della partecipanti	Sono stati condotti degli incontri di valutazione con cadenza regolare con mentori e tutor aziendali allo scopo di valutare se la partecipanti fossero soddisfatte della loro esperienza di tirocinio. In caso contrario, sono state apportate delle modifiche ed è stato permesso alla partecipanti di cambiare azienda o mansioni affinché queste fossero più in linea con i loro interessi e le loro competenze.	Organizzare degli incontri con le aziende ospitanti nel corso della fase di preparazione, prima dell'avvio dell'esperienza di mobilità, allo scopo di abbinare in maniera corretta i profili della partecipanti all'esperienza di tirocinio. Prevedere dei momenti di valutazione, dare alla partecipanti la possibilità di cambiare le proprie mansioni o di lavorare per un'altra azienda allo scopo di tenere viva la loro motivazione durante l'esperienza di mobilità.
9.	L'esperienza di mobilità	Processo di selezione e preparazione efficaci	Impossibilità di raggiungere i numeri previsti/rischio di ritiro	Scarsa consapevolezza e limiti della partecipanti	L'organizzazione ha portato avanti un processo di selezione scrupoloso, servendosi di diversi mezzi di comunicazione e sfruttando i propri rapporti con enti pubblici e privati per raggiungere il massimo numero di persone possibile. Tra le attività svolte nella fase di preparazione ricordiamo: corsi di lingua inglese, laboratori interculturali e piani di sviluppo personalizzati volti a fornire alla partecipanti le competenze necessarie prima della partenza e a motivarli ad andare avanti per tutta la durata del progetto.	Usare delle strategie di comunicazione specifiche nel corso delle campagne condotte sui social media allo scopo di raggiungere la candidati adatta. Consolidare i rapporti di collaborazione con le organizzazioni che lavorano con i gruppi di NEET e creare un processo in grado di favorire un maggiore coinvolgimento da parte della partecipanti allo scopo di tenere alta la motivazione per tutta la durata del progetto.
10.	Valutazione		Insicurezze e preoccupazioni	Lasciare la propria zona di confort	Strumenti quantitativi:questionari atti a valutare la capacità di autoriflessione, le competenze trasversali, la speranza e il senso di soddisfazione nei confronti della propria vita. Strumenti qualitativi: - gruppi di discussione rivolti alla partecipanti volti a prendere in esame le loro idee e prospettive future, le loro opinioni riguardo all'esperienza di apprendimento, le loro caratteristiche personali che possono costituire un vantaggio o un ostacolo (ad es., comportamenti, competenze) nel portare avanti questa esperienza, capacità di collaborazione, competenze utili sul lavoro (ad es., saper lavorare con persone di culture differenti, autonomia, risoluzione dei problemi).	Attivare dei percorsi di mentoring e fornire un sostegno personalizzato.
11.	Monitoraggio	Effetti trasformativi molto forti sulla capacità di autoriflessione, le competenze trasversali, le speranze future e il senso di soddisfazione nei confronti della propria vita	Scarsa partecipazione ai corsi di lingua, poche attività extra, problemi a casa, assenza di supporto sul lavoro	Scarsa proattività	Strumenti quantitativi:questionari atti a valutare la capacità di autoriflessione, le competenze trasversali, la speranza e il senso di soddisfazione nei confronti della propria vita. Strumenti qualitativi: - gruppi di discussione rivolti alla partecipanti volti a prendere in esame le loro idee e prospettive future, le loro opinioni riguardo all'esperienza di apprendimento, le loro caratteristiche personali che possono costituire un vantaggio o un ostacolo (ad es., comportamenti, competenze) nel portare avanti questa esperienza, capacità di collaborazione, competenze utili sul lavoro (ad es., saper lavorare con persone di culture differenti, autonomia, risoluzione dei problemi); - gruppi di discussione con le aziende e le organizzazioni ospitanti allo scopo di monitorare l'esperienza di apprendimento e conoscere il punto di vista di questi enti riguardo alle competenze della partecipanti, le loro capacità professionali, quali la capacità di lavorare in un contesto multiculturale, gestire lo stress, coordinarsi con altre persone, prendere delle decisioni; - colloqui con la datori di lavoro allo scopo di raccogliere informazioni sull'azienda, gli spazi, il tipo di lavoro e gli orari.	Accrescere il coinvolgimento della partecipanti. Le aziende e le organizzazioni ospitanti dovrebbero: chiedere alla partecipanti di fornire una giustificazione scritta e firmata delle assenze;fornire un piano di lavoro settimanale e dare alla partecipanti la possibilità di proporre delle attività che incontrano il loro gusto. Sugeriamo di individuare, attraverso una votazione, una partecipante che possa agire da portavoce per presentare delle istanze comuni. Potrebbe essere opportuno organizzare degli incontri settimanali con tutta la partecipanti per parlare con loro di lavoro, gestione della casa e altre attività.
12.	Attività di follow-up e rischio che la partecipanti abbandonino il progetto	Possibilità che la partecipanti decidano di non prendere parte alle attività di follow-up	Mancata chiusura delle attività del progetto	Mancanza di motivazione da parte della partecipanti, problemi personali	All'inizio del progetto è stato chiesto a tutta la partecipanti di firmare un accordo con il quale si impegnavano a prendere parte a tutte e tre le fasi del progetto. A tale scopo sono stati creati dei corsi di formazione professionale con delle sessioni di orientamento e delle lezioni di lingua volte al conseguimento di una certificazione. Inoltre, sono state tenute delle sessioni atte a fornire assistenza nella redazione dei curriculum e nella presentazione delle candidature.	Per ridurre il rischio di abbandono e migliorare la partecipazione alla fase di follow-up suggeriamo di usare delle strategie atte a motivare e sostenere la partecipanti, quali programmi di mentoring e gruppi di sostegno fra pari, in modo da tenere impegnata la partecipanti. Anche offrire degli ulteriori incentivi, quali opportunità di lavoro o tirocinio può incoraggiare la partecipazione nel lungo periodo. Il rafforzamento dei rapporti di collaborazione con assistenti sociali o consulenti di orientamento può far sì che la partecipanti ricevano il sostegno di cui hanno bisogno.



# PROGRAMMI PER IL FUTURO

Il progetto AmuNEET ha avuto un forte impatto su più livelli e pensiamo che possa avere degli effetti duraturi anche dopo la sua conclusione. Le attività del progetto hanno avuto un ruolo importante nel potenziare le competenze e accrescere la fiducia dell3 partecipanti fornendo a queste persone gli strumenti necessari per stabilire degli obiettivi professionali attraverso il loro coinvolgimento in esperienze di apprendimento professionalizzanti e attività di follow-up. Il progetto è riuscito a sensibilizzare e a chiamare in causa tutti i membri della comunità, inclusi i decisori politici, grazie all'utilizzo attento di tutti i canali di comunicazione a disposizione. In particolare, numerosi enti pubblici e privati hanno preso parte all'evento finale tenutosi a Palermo nel corso del quale hanno discusso della condizione delle persone NEET nella regione e sostenuto la necessità di attivare delle iniziative per fornire supporto a questo gruppo target. Le esperienze maturate nell'ambito del progetto AmuNEET potranno costituire una risorsa chiave, soprattutto allo scopo di promuovere il modello proposto dal programma ALMA nel territorio siciliano.



AmuNEET sta ampliando la portata del programma ALMA grazie alla divulgazione dei risultati del progetto (rapporti, [video](#) testimonianze, buone pratiche, raccomandazioni, ecc.) attraverso i principali strumenti di comunicazione ([sito web](#), pagine [Facebook](#) e [Instagram](#), conferenze, materiale cartaceo, articoli e comunicati stampa, ecc.). Il progetto ha avuto un ruolo decisivo nel permettere al CESIE di rafforzare i propri rapporti di collaborazione con altre istituzioni attive a livello locale e nazionale, quali centri per la formazione professionale e centri per l'impiego che lavorano con i NEET tra cui [FSE Sicilia](#), [il centro per l'impiego di Palermo](#), [CONFESERCENTI Palermo](#), [EUROMADONIE](#), [Euroform](#), [EURES Sicilia](#), [Europe Direct Palermo](#), [Sicindustria](#), [Centro Orientamento e Tutorato \(COT\)](#), [UNIPA](#), [Associazione I.D.E.A.](#). Si è trattato di un'esperienza preziosa, in grado di promuovere ancora di più le iniziative promosse dalla Commissione europea e portare avanti opportunità simili a quelle offerte dal progetto ALMA in Sicilia nel prossimo futuro.

Il CESIE continua a sostenere l3 giovani NEET, partecipando a diversi programmi. Poiché l'organizzazione ospiterà presto altri gruppi di ragazz3 provenienti da Spagna e Germania nel quadro del programma ALMA, ci aspettiamo che iniziative del genere siano lanciate anche nel contesto siciliano allo scopo di coinvolgere ancora più giovani in questi percorsi trasformativi.

# ORGANIZZAZIONI PARTNER



Coordinatore  
**CESIE ETS**  
Italia  
[www.cesie.org](http://www.cesie.org)



**Associació Alba**  
Spagna  
[www.aalba.cat](http://www.aalba.cat)



**KEA – Centre of research and development of Syros**  
Grecia  
[www.keaimsyou.gr](http://www.keaimsyou.gr)



**APROXIMAR, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL**  
Portogallo  
[www.aproximar.pt](http://www.aproximar.pt)



**Università degli Studi di Palermo**

**UNIPA - Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione**  
Italia  
[www.unipa.it/dipartimenti/sc.psicol.pedag.edellaformazione](http://www.unipa.it/dipartimenti/sc.psicol.pedag.edellaformazione)



**EURES Sicilia**  
Italia  
[www.regione.sicilia.it](http://www.regione.sicilia.it)



**EUROMADONIE**  
Italia  
[www.euromadonie.it](http://www.euromadonie.it)



[amuneet.eu](http://amuneet.eu)



Project number: ESF-SI-2022-ALMA-01-0036

ESF+ Social Innovation+ Initiative funding Under the Program ALMA - Aim, Learn, Master, Achieve

Call number: ESF-SI-2022-ALMA-01

European mobility and social inclusion for integrating disadvantaged young people NEETs



Università  
degli Studi  
di Palermo



Co-funded by  
the European Union

Social Innovation   
Initiative

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Social Fund Agency. Neither the European Union nor the European Social Fund Agency can be held responsible for them.