

SESTA EDIZIONE C3W

**GIOVANI E LAVORO:
CONFRONTO TRA
ASPETTATIVE E REALTÀ**

AUTUMN SESSION
2024/2025



INDICE

PREFAZIONE	5
LE PAROLE DI ALESSANDRO FERRARI	9
LA GIURIA	15
PROGETTI ABAVR	
"AAA CERCASI DESIGNER"	20
"BEEZY - BE YOU BE EASY"	24
"BOLDLY"	28
"DESIGNUP"	32
"DIRECT"	36
"JB - JOB & STUDENT"	40
"JOBQUEST"	44
"JOBTAILOR"	48
"PRIMA MOSSA"	52
"PRODOTTI BIOILLOGICI"	56
"RAISEER"	60
"ROUTED"	64
"UNI VERSO LAVORO"	68
"WIZJA"	72

PROGETTI NABA MI

"AI X HR"	78
"ART.1"	82
"CONFINI CREATIVI"	86
"GEN Z STARTER KIT"	90
"HIREDUP"	94
"HOOP"	98
"IL GRIDO DEI GIOVANI"	102
"IL PANE QUOTIDIANO"	106
"JOBBY"	110
"NEXTSTEP"	114
"PITCHPLAY"	118
"QUANTO TE LA RISCHI?"	122
"REFERLY"	126
"SPARKS"	130
"ZONAZERO"	134
PREMI IMPRESA	139
CONTRIBUTI	149
MAURO VISCARDI	150
SERGIO PAGANELLI	154
SALVATORE MAJORANA	158
RINGRAZIAMENTI	163

PREFAZIONE

LE PAROLE DI
ALESSANDRO
FERRARI

GIURIA

PREMI IMPRESA

CONTRIBUTI

RINGRAZIAMENTI

"GIOVANI E LAVORO: CONFRONTO TRA ASPETTATIVE E REALTÀ".

Con questa sesta edizione, il C3W si rinnova, non solo nella forma – grazie a un rebranding che segna l'inizio di una nuova fase – ma soprattutto nello spirito, con un tema che tocca da vicino le aspirazioni e le percezioni di diverse generazioni: Giovani e Lavoro: Confronto tra Aspettative e Realtà.

Nella società attuale, il connubio tra giovani e lavoro si manifesta come un viaggio ricco di opportunità e sfide, confronti inaspettati, percorsi accidentati ma anche occasioni sorprendenti. Un percorso volto a ricercare un'intesa ed un'armonia tra le aspettative dei neo-professionisti e le reali possibilità offerte dalle diverse realtà aziendali.

In questo contesto, C3W si conferma uno spazio prezioso di ascolto, confronto e co-creazione, in cui gli studenti possono dare forma alle proprie visioni attraverso progetti concreti, originali e profondi.

Il cuore di questa edizione è la relazione tra ciò che i giovani immaginano e ciò che il lavoro offre realmente. Una relazione che va compresa, indagata e valorizzata. Perché solo attraverso un dialogo autentico tra studenti, istituzioni formative e imprese è possibile costruire un futuro professionale che sia non solo sostenibile, ma anche significativo.

C3W ambisce a distinguersi proprio per questa capacità: dare voce alle nuove generazioni, incoraggiandole a raccontare con linguaggi propri – visivi, narrativi, progettuali – ciò che significa oggi "entrare nel mondo del lavoro". I progetti raccolti in questo volume nascono da questo impulso. Provengono da accademie di design e comunicazione, parlano linguaggi diversi, esprimono esperienze individuali e collettive, e lo fanno con uno sguardo critico, consapevole, ma anche pieno di energia e di speranza.



IL TEAM DI C3W.

Accanto ai lavori degli studenti, il libro ospita anche i contributi delle imprese partner: uno scambio fecondo che riflette la volontà di costruire un ecosistema collaborativo, dove la creatività si incontra con la concretezza e dove le idee diventano veri e propri ponti tra generazioni che, ci auguriamo, stimolino significative riflessioni sul futuro insieme.

Invitiamo chi sfoglia queste pagine a farlo con attenzione e apertura. A leggere tra le righe delle immagini, dei concept e delle parole. A lasciarsi interrogare, provocare, ispirare.

Perché solo da un confronto autentico – tra aspettative e realtà, tra giovani e adulti, tra idee e opportunità – può nascere un nuovo modo di pensare (e vivere) il lavoro.

PREFAZIONE

c3w | SESTA EDIZIONE

**GIOVANI E LAVORO:
CONFRONTO TRA
ASPETTATIVE E REALTÀ**

LE PAROLE DI ALESSANDRO FERRARI

LA GIURIA

PREMI IMPRESA

CONTRIBUTI

RINGRAZIAMENTI

MEMORIA, VISIONE, FUTURO: LE PAROLE DI ALESSANDRO FERRARI

CEO di Phoenix e
ideatore di 3W

Mi si ripresenta, con l'occasione di scrivere alcune righe per il volume della Autumn Session della 6° Edizione di C3W, l'opportunità di riflettere sulla relazione tra essere umano, lavoro, giovani e società. E, necessariamente, mi trovo a ripercorrere buona parte della mia vita, quella vissuta fino ad oggi, 56 anni quasi suonati! Sono stato fortunato a nascere 91 giorni dopo che l'uomo è atterrato sulla Luna, questo ha significato molto per me, moltissimo, ed ha influenzato inconsciamente la prima parte della mia esistenza, continuando a plasmare consapevolmente la mia attuale fase adulta.

Abbiamo vissuto eventi che hanno segnato lo scorso secolo e l'inizio del nuovo millennio, abbiamo visto "cadere" un muro, abbiamo visto costruirne altri; siamo rimasti chiusi nelle nostre mura con difficoltà durante l'epoca pandemica. In tutto questo abbiamo, tutti, lavorato. Certo, con schemi diversi, ma abbiamo continuato a dedicare una parte importante della nostra vita al lavoro, a questo impegno scolpito nell'art. 1 della nostra Costituzione.



WELCOME WORK WONDER

Rifletto ad alta voce, con voi, sul tema posto in questa edizione di C3W e rivedo il mio essere giovane lavoratore, avendo iniziato questo impegno a 19 anni. Ritengo che, pur essendo passate epoche ed eventi storici di rilievo, per assurdo, molto è cambiato ma nulla in fondo è radicalmente diverso da allora. Condivido con voi un paio di riflessioni che mi sembrano ancora attuali. La prima riguarda l'atteggiamento verso il lavoro. Tra gli anni '80 e '90 non si parlava di soft skill, ma si usavano parole come impegno, passione e dedizione. Oggi usiamo termini diversi, ma il senso è lo stesso: affrontare il lavoro con passione e responsabilità è ciò che ci permette di sviluppare proprio quelle competenze trasversali che oggi chiamiamo soft skill – come la capacità di comunicare, collaborare, adattarsi. Sono abilità che si imparano soprattutto sul campo, giorno dopo giorno, più che sui banchi di scuola.



La seconda riflessione riguarda il modo di lavorare. Oggi si parla sempre più spesso di open work e di Open Innovation, cioè modelli collaborativi che superano i confini tradizionali dell'azienda per aprirsi a reti, idee, e contributi esterni. Ma in fondo, questo approccio non è poi così diverso rispetto a quello che portò, negli anni '60, l'uomo sulla Luna: si lavorava in modo integrato, condividendo conoscenze tra scienziati, ingegneri e istituzioni.

Il minimo comune denominatore, allora come oggi, è che per fare "grandi" cose è necessario impegnare una "grande" parte di noi stessi, quella parte e componente umanistica che ci fa vivere ed apprezzare il mondo del lavoro ma, innanzitutto, ci appaga del nostro "essere cittadini" del mondo del lavoro.

E in tutto questo C3W dove sta? Come contribuisce? Cari lettori, C3W è la vostra navicella spaziale, il vettore interstellare che vuole offrirvi un'opportunità per conquistare la vostra Luna, grande o piccola che sia. Un modello di percorso che permetta alle varie componenti di dialogare, interagire, confrontarsi e condividere in modo aperto, open appunto, una parte importante delle proprie vite, l'inizio di un viaggio affascinante e, ve lo auguro di cuore, colmo di stelle e lontano da meteore. Buon Viaggio, ad maja-
ra semper.

PREFAZIONE

LE PAROLE DI
ALESSANDRO
FERRARI

C3W | SESTA EDIZIONE

GIOVANI E LAVORO:
CONFRONTO TRA
ASPETTATIVE E REALTÀ

LA GIURIA

PREMI IMPRESA

CONTRIBUTI

RINGRAZIAMENTI

LA GIURIA

ESPERIENZA E SENSIBILITÀ ALLA GUIDA DELLE VALUTAZIONI

Per ogni sessione, C3W seleziona una giuria composta da professionisti con competenze specifiche e rilevanti rispetto al tema e alla natura del contest, al fine di garantire un processo di valutazione adeguato, qualificato e coerente con il concorso.

I giudici sono chiamati a esaminare i progetti seguendo quattro criteri fondamentali:

Attinenza al Tema: capacità di sintetizzare i valori portanti e lo spirito su cui si basa il tema del concorso;

Originalità: capacità della proposta di essere esclusiva e di attrarre l'attenzione per struttura e potere evocativo, senza generare confusioni e sovrapposizioni con altri elaborati esistenti;

Tecnica: analisi della correttezza metodologica e del rispetto delle norme e degli standard che caratterizzano l'ambito disciplinare in cui si inserisce il progetto;

Comunicazione: chiarezza espansiva ed efficacia comunicativa dell'elaborato, fondamentali per renderlo accessibile e comprensibile ad un pubblico ampio e variegato.

Questi parametri consentono di confrontare elaborati anche molto diversi tra loro, premiando la qualità in tutte le sue forme.

La giuria di questa Autumn Session di C3W è composta da quattro eccellenze attive negli ambiti del design e della comunicazione, selezionate per la loro esperienza consolidata, la visione creativa, la sensibilità progettuale e uno sguardo sempre rivolto al futuro.

Questi professionisti esperti hanno il compito di analizzare e valutare ogni proposta con rigore e imparzialità, riconoscendo il valore delle idee capaci di coniugare creatività, coerenza e innovazione.

ANALISA GIAVARINI

Comunicazione
Intellimech



LORENZO CASANOVA

Head of Visual Design
Lombardini 22



VIOLA CAMBIÈ

Digital Innovation R&D
Lombardini 22



MARCO DEVINCENTI

Ceo & Founder di
devs. design studio



PROGETTI

ABAVR

ACADEMIA
DI BELLE ARTI
DI VERONA

Progetto di
Alessia Finco
Anna Buccheri
Erica Bettà
Chiara Frizzera

“AAA CERCASI DESIGNER”

ABAVR
Indirizzo
Design



ABSTRACT

“AAA Cercasi Designer” è un podcast pensato per i giovani designer in cerca di opportunità concrete nel mondo del lavoro.

Attraverso interviste e confronti con professionisti, imprenditori e aziende del settore, il progetto offre uno sguardo autentico sul panorama attuale del design, creando uno spazio in cui talento e occasioni possano incontrarsi.

Il podcast diventa così un'occasione per ascoltare storie, esperienze e consigli preziosi da parte di chi il design lo vive tutti i giorni.

Ogni episodio è strutturato come una conversazione autentica con imprenditori, creativi, recruiter e altri professionisti del design, che raccontano le proprie esperienze e offrono consigli pratici per affrontare le sfide del mestiere.

Ma non si tratta solo di ascolto: il podcast diventa un vero e proprio strumento attivo per la ricerca di lavoro, offrendo proposte concrete e occasioni di contatto diretto con chi sta realmente cercando nuove figure da inserire nel proprio team.

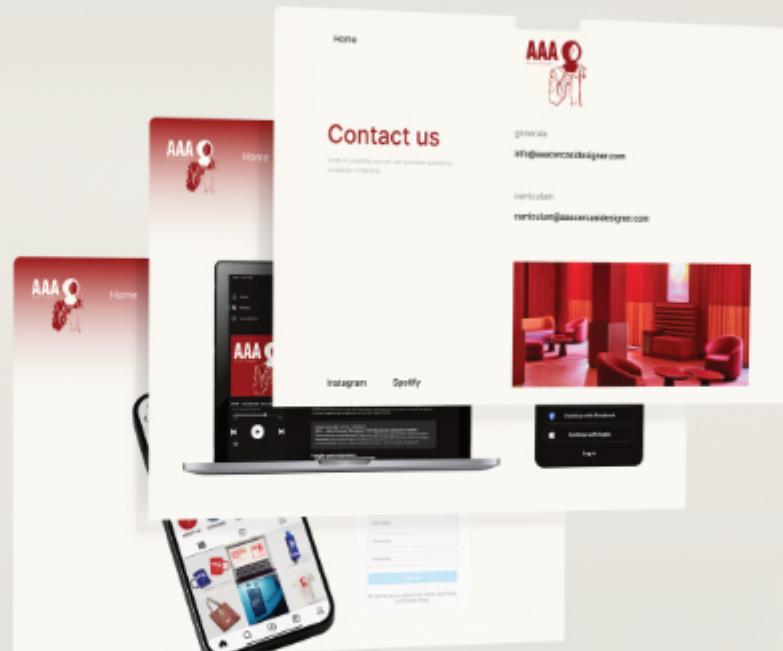
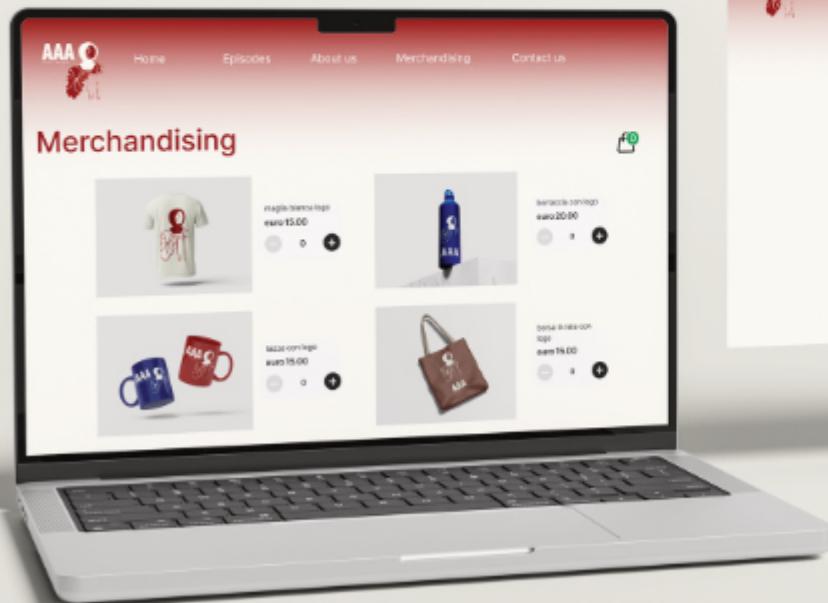
“AAA Cercasi Designer” invita i giovani a mettersi in gioco, a farsi conoscere e a presentare le proprie competenze con consapevolezza e passione.

Ogni puntata è pensata per stimolare l'iniziativa personale, incoraggiando i designer emergenti a cogliere le opportunità e a costruire relazioni professionali significative.

L'invio del curriculum, integrato nella logica del format, diventa parte di un percorso dinamico e interattivo, che rompe la barriera tra chi cerca e chi offre.

Perché il talento merita spazio, visibilità e occasioni reali per crescere.

E talvolta, tutto inizia proprio da una storia ascoltata nel momento giusto.



Progetto di

Giada Bà
Nadia Dalla Barba
Silvia Shima

“BEEZY - BE YOU BE EASY”

ABAVR

Indirizzo
Design



ABSTRACT

Approcciarsi al mondo del lavoro può rappresentare una vera sfida per molti studenti, soprattutto in un contesto in cui le richieste del mercato sono sempre più elevate e specifiche.

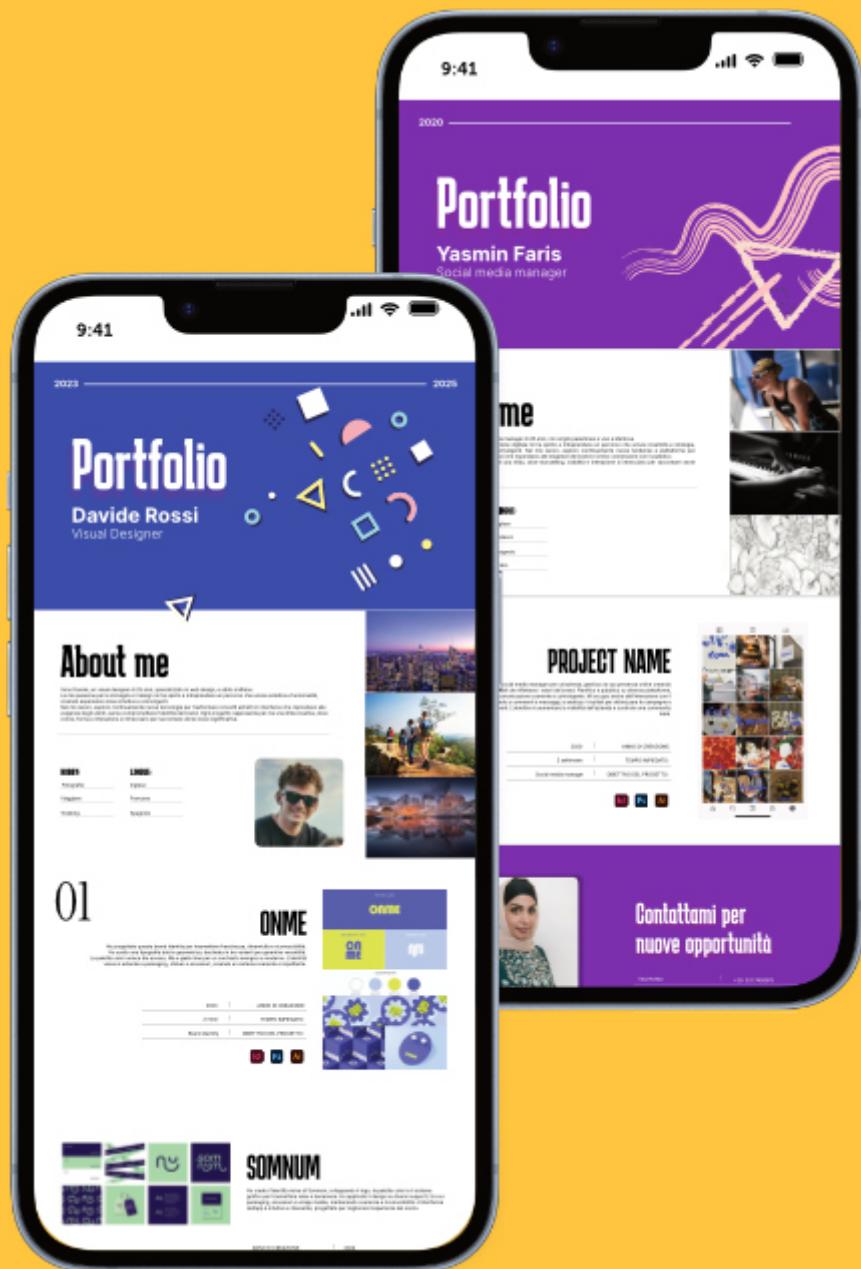
Beezy nasce proprio con l'obiettivo di facilitare questo passaggio, trasformando la ricerca di un impiego in un'esperienza accessibile, intuitiva e motivante.

L'app, disponibile per tutti i principali sistemi operativi, si presenta con un'interfaccia semplice da usare, accattivante e pensata per ridurre l'ansia legata al primo contatto con il mondo professionale.

I colori predominanti – verde, azzurro e giallo, non sono scelti a caso: il verde comunica crescita e nuove opportunità, l'azzurro trasmette chiarezza e affidabilità, mentre il giallo evoca creatività ed energia.

Grazie a questa cura nei dettagli visivi, Beezy riesce a creare un ambiente positivo che accompagna i giovani nella loro evoluzione da studenti a professionisti.

Il design inclusivo e la semplicità d'uso rendono l'app uno strumento efficace per affrontare con maggiore sicurezza il proprio percorso lavorativo, anche per chi si avvicina per la prima volta a questo mondo.



Beezy, tuttavia, è molto più di una semplice piattaforma per inviare candidature: è un vero e proprio spazio digitale pensato per valorizzare l'identità e le competenze individuali.

Ogni utente ha la possibilità di creare un profilo dettagliato, configurabile secondo le proprie esigenze e aspirazioni.

Uno degli elementi chiave dell'app è la possibilità di caricare il proprio portfolio, che diventa il fulcro del processo di selezione: qui si possono mostrare progetti, abilità e creatività, sostituendo la classica logica del CV cartaceo.

Per chi non dispone ancora di un portfolio, Beezy offre una guida passo passo, interattiva e chiara, accompagnata dalla mascotte dell'app – un'ape simpatica e riconoscibile – che aiuta gli utenti a muovere i primi passi in modo leggero ma strutturato.

Il sistema di match intelligente suggerisce tre aziende o candidati compatibili, favorendo così connessioni efficaci e mirate.

Una volta riscontrato un interesse reciproco, l'app invia un messaggio automatico che apre il dialogo tra le due parti, riducendo l'imbarazzo iniziale e rendendo il processo più fluido.

L'esperienza utente è arricchita da un calendario integrato che permette di scoprire eventi, workshop e incontri di settore: occasioni preziose per entrare in contatto diretto con professionisti, ascoltare testimonianze reali e iniziare a costruire la propria rete.

Beezy è quindi una soluzione completa, che unisce tecnologia, empatia e funzionalità per accompagnare ogni giovane nel proprio ingresso nel mondo del lavoro con maggiore consapevolezza, entusiasmo e fiducia.

Progetto di
Gea Lucia Sanvido
Michela Mottin
Chiara Scarangella

“BOLDLY”

ABAVR
Indirizzo
Design



ABSTRACT

Nel mondo del lavoro contemporaneo, emergere non significa soltanto possedere un buon curriculum, ma saper raccontare chi si è davvero.

Boldly nasce da questa consapevolezza: è un'app innovativa pensata per permettere ai giovani di presentarsi alle aziende non solo attraverso le esperienze professionali, ma anche mostrando passioni, interessi e valori personali.

L'obiettivo è favorire un incontro più umano, autentico e profondo tra chi cerca lavoro e chi cerca talento.

A differenza dei social tradizionali, Boldly rifiuta dinamiche basate su like e commenti pubblici, evitando la competizione per la visibilità fine a sé stessa.

Qui ciò che conta è l'identità reale, non la performance.

I contenuti emergono grazie a filtri di interesse, creando connessioni mirate tra candidati e aziende.

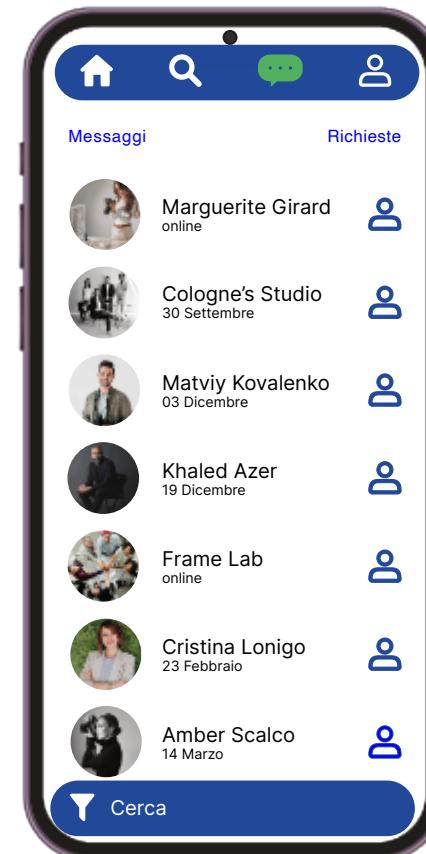
Questo approccio restituisce centralità all'unicità di ciascun individuo, valorizzando storie, percorsi e potenzialità che altrimenti rischierebbero di restare invisibili.

Con Boldly, ogni persona ha l'opportunità di raccontarsi in modo personale ma sempre professionale.

L'app diventa uno spazio in cui il talento si esprime senza filtri superficiali, dove ciò che fa la differenza non è solo il percorso fatto, ma il modo in cui lo si vive.

Perché il valore di un candidato non si misura solo in titoli, ma nelle idee che porta e nella passione con cui guarda al futuro.

- Crea il tuo profilo personale
Descriviti al meglio ed inserisci le foto di tutte le tue passioni e dei tuoi lavori!
- Guarda le foto...
...scarica i CV cliccando e mandando la richiesta di download all'utente.
- Fai valutare il tuo profilo dall'AI...
...e raccogli i suoi consigli per rendere il tuo profilo perfetto!



Progetto di
Leila Sanjakdar
Giada Floriani
Francesca Sorio
Anna Cardi

“DESIGNUP”

ABAVR
Indirizzo
Design

DeSignUp



ABSTRACT

DeSignUp è un'applicazione progettata per rispondere in modo concreto alle esigenze del mondo del design contemporaneo, offrendo uno spazio digitale dedicato esclusivamente a professionisti certificati del settore.

Alla base del progetto c'è la volontà di costruire un albo innovativo, dinamico e affidabile, capace di valorizzare le competenze dei designer e di semplificare il dialogo con le aziende in cerca di collaboratori qualificati.

In un panorama lavorativo in continua trasformazione, DeSignUp si propone come strumento di connessione reale, in grado di superare le barriere spesso imposte dalle piattaforme generaliste.



"Connettiti. Crea. Cresci. Il futuro del design parte da qui!"

L'idea nasce da un'analisi approfondita delle criticità che caratterizzano oggi la ricerca di lavoro nel settore creativo: disallineamento tra le aspettative dei professionisti e quelle delle aziende, difficoltà nel trovare realtà lavorative compatibili e accessibili, mancanza di trasparenza nei processi e interfacce poco intuitive.

DeSignUp affronta questi problemi con un approccio progettuale mirato: un'app chiara, interattiva e strutturata, in cui l'usabilità è al centro dell'esperienza utente.

Attraverso strumenti di ricerca avanzati, l'app permette di filtrare le offerte in base a criteri specifici, favorendo un incontro più efficace e consapevole tra domanda e offerta.

Progetto di
Dimitrie Circiu
Rachele Federicci
Erika Marassi
(LAB101)

“DIRECT”

ABAVR
Indirizzo
Design

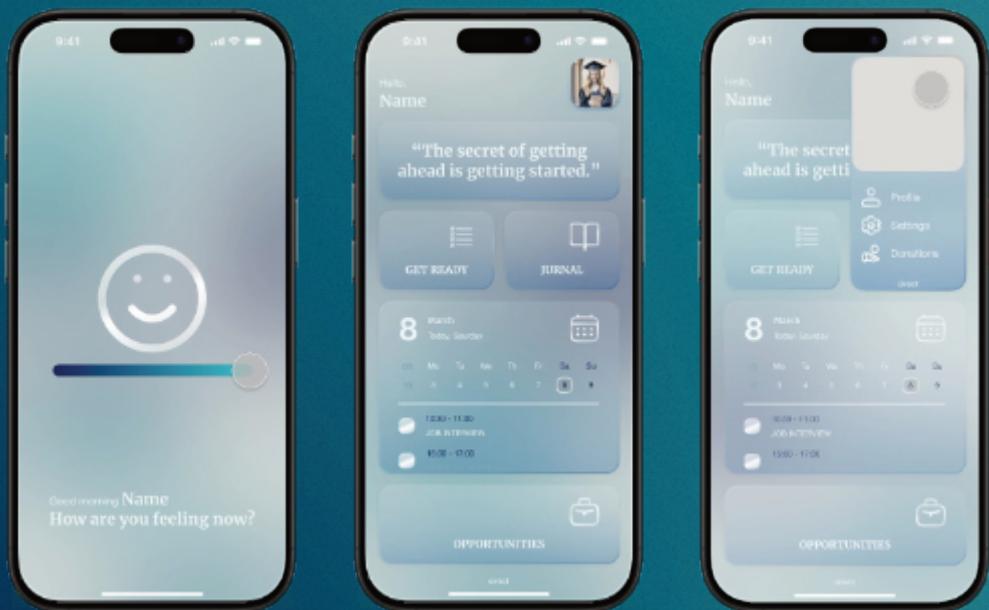


ABSTRACT

La ricerca di un nuovo impiego è spesso un viaggio lungo e carico di incertezze, capace di generare ansia, frustrazione e senso di smarrimento.

Direct nasce per rispondere a questa esigenza: un'app mobile innovativa pensata per accompagnare le persone in ogni fase del percorso lavorativo, offrendo strumenti concreti per candidarsi, prepararsi ai colloqui e mantenere alta la motivazione.

Il suo valore aggiunto? Un approccio umano, che integra il sostegno emotivo alle funzionalità pratiche, per un'esperienza davvero completa e personalizzata.



All'interno dell'app, gli utenti possono accedere a simulazioni di colloqui, domande frequenti, consigli personalizzati e analisi basate sull'intelligenza artificiale.

Questo sistema fornisce un feedback immediato e mirato, aiutando chi cerca lavoro a migliorare la propria comunicazione e a sentirsi più sicuro.

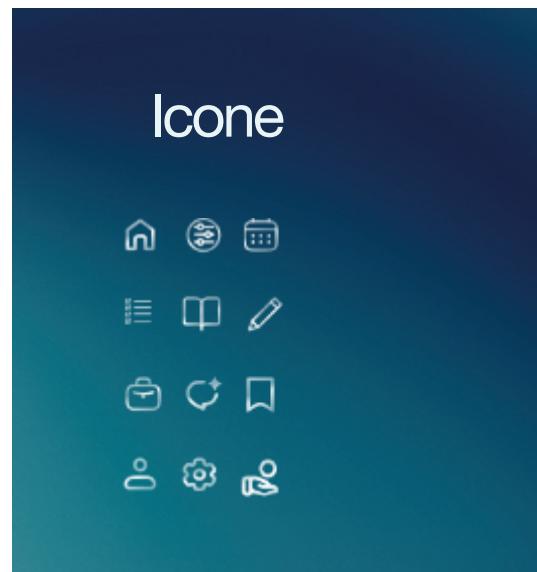
Ma Direct non si ferma qui: un diario interattivo invita ogni giorno a riflettere su emozioni e progressi, offrendo contenuti motivazionali e strategie per gestire lo stress.

Perché affrontare un colloquio preparati significa anche saper gestire l'aspetto psicologico.

Direct integra inoltre una sezione collegata alla ONLUS "Still I Rise", fondata da Nicolò Govoni.

Questa scelta nasce da un'osservazione significativa: donare, anche simbolicamente, può stimolare un senso di appartenenza e benessere, dando un significato più ampio al proprio percorso.

Coniugando tecnologia, crescita personale e responsabilità sociale, Direct non è solo un'app per trovare lavoro, ma uno strumento per affrontare con consapevolezza e serenità una delle sfide più importanti della vita.



Progetto di
Nehir Tiryaki
Noemi Di Fazio
Silvia Severi

“JB - JOB & STUDENT”

ABAV Verona
Indirizzo
Design



ABSTRACT

Questo progetto propone una piattaforma digitale pensata per facilitare l'incontro tra studenti in cerca di esperienze formative e aziende alla ricerca di nuovi talenti.

Ispirata al funzionamento delle app di incontri, l'app consente a entrambe le parti di esplorare i profili disponibili e manifestare interesse reciproco con un semplice gesto.

L'interfaccia, chiara e intuitiva, permette allo studente di visualizzare le aziende disponibili per stage, tirocini o inserimenti lavorativi, e di avviare una connessione in modo diretto e immediato.

Quando un'azienda e uno studente si dimostrano interessati l'uno all'altro, si genera un "match" che apre un canale di comunicazione dedicato.

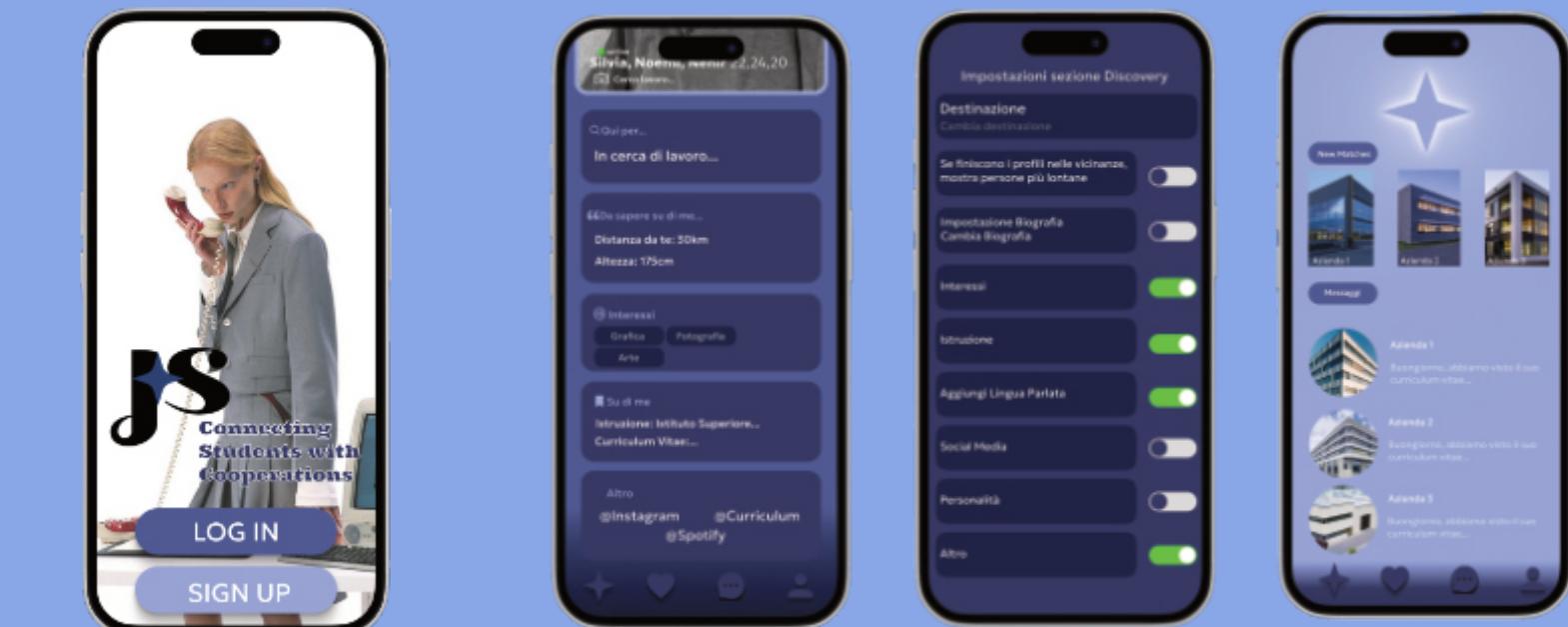
Le aziende possono consultare il profilo dello studente, comprendendo competenze, ambizioni, percorso di studi e disponibilità, mentre gli studenti possono scoprire le realtà aziendali più in linea con i propri obiettivi.

Questo sistema innovativo rende il processo di selezione più dinamico e accessibile, riducendo le barriere burocratiche e velocizzando i tempi di risposta.

Il progetto si propone di superare i limiti delle tradizionali modalità di candidatura, spesso lente e impersonali.

Grazie al modello del matching, la piattaforma incentiva l'incontro tra domanda e offerta in modo più umano, diretto e meritocratico, valorizzando il potenziale dei giovani e semplificando il lavoro di scouting delle aziende.

Un ponte digitale tra scuola e impresa, capace di creare connessioni concrete e orientate al futuro.



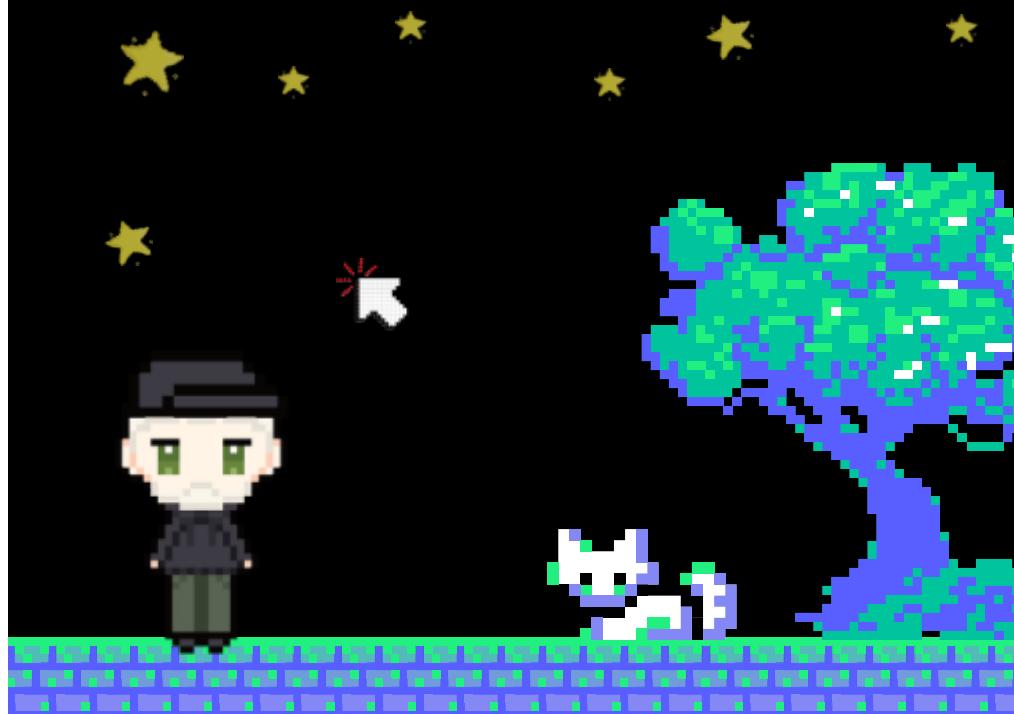
Progetto di

Laura Dal Dosso
Giacomo Soardo
Azra Türk
Giorgia Veronesi

“JOBQUEST”

ABAVR

Indirizzo
Design



ABSTRACT

Il futuro del recruiting è un gioco serio.

JobQuest nasce con l'ambizione di rivoluzionare il modo in cui domanda e offerta di lavoro si incontrano.

Ispirandosi alle dinamiche dei videogame, la piattaforma trasforma la ricerca di lavoro in un'esperienza coinvolgente e interattiva, pensata per rendere più autentico e diretto il contatto tra candidati e aziende.

Un nuovo spazio digitale, innovativo e meritocratico, in cui le competenze contano più dei titoli e dove ogni professionista ha l'opportunità di dimostrare il proprio valore sul campo.



Al centro di JobQuest c'è una sfida concreta: ogni candidato può selezionare un'azienda e cimentarsi in una "giornata di lavoro virtuale", composta da task reali forniti direttamente dall'impresa selezionata.

Queste simulazioni permettono di misurare le proprie capacità in situazioni pratiche e realistiche, offrendo un'alternativa valida al classico curriculum.

È un nuovo modo di conoscersi: meno parole, più azione.

Le aziende, da parte loro, possono osservare i candidati in contesto, valutarne le attitudini e il problem solving in tempo reale.

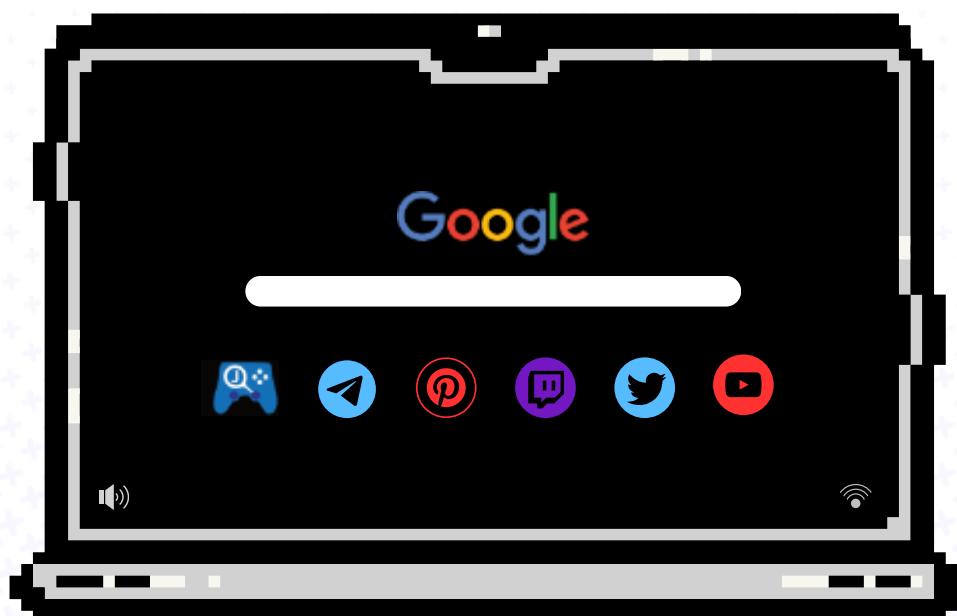


Start

Una volta completata con successo la simulazione, il candidato può contattare l'azienda direttamente tramite la piattaforma per organizzare un colloquio.

Niente tralci infinite, niente filtri inutili: JobQuest riduce le distanze tra chi cerca e chi offre lavoro, costruendo un ambiente più trasparente, dinamico e umano.

È un sistema che valorizza l'impegno, premia la motivazione e dà forma a un nuovo paradigma per il recruiting: più giusto, più efficace, più vicino alla realtà.



Progetto di
Michele Giusti
Marco Masenelli
Oscar Pisano



“JOBTAILOR”

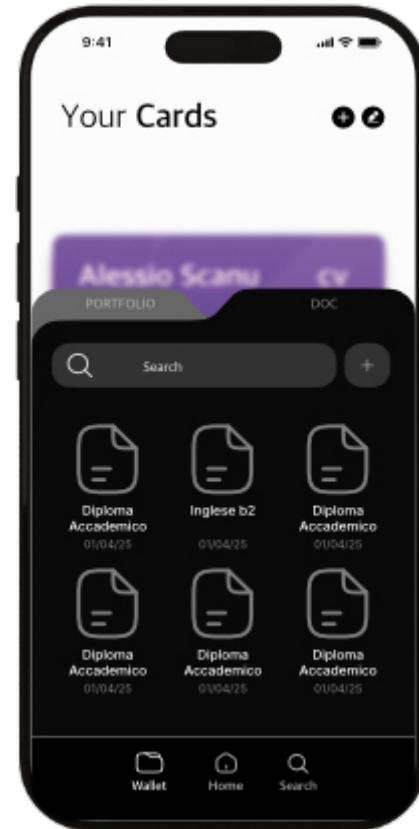
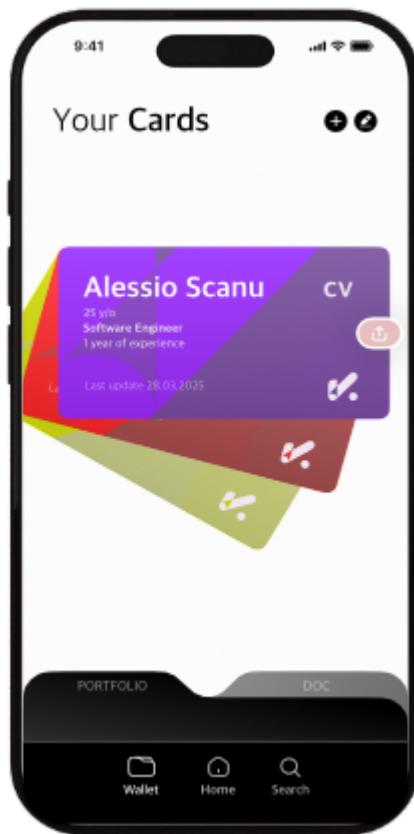
ABAVR
Indirizzo
Design

ABSTRACT

“Jobtailor” è un'app mobile pensata per rivoluzionare l'approccio alla ricerca di lavoro, mettendo al centro le competenze reali delle persone e promuovendo un sistema di selezione più equo e meritocratico.

In un panorama spesso dominato da apparenze, automatismi e giudizi superficiali, Jobtailor si propone come strumento consapevole, che guarda alla sostanza e non all'estetica, offrendo ai candidati la possibilità di essere valutati per ciò che sanno e possono fare, piuttosto che per come si presentano.

Il nome stesso dell'app suggerisce l'idea di un lavoro "su misura", costruito sulla base delle potenzialità individuali.



Alla base del progetto c'è l'intento di superare stereotipi e pregiudizi ancora troppo presenti nei processi di selezione.

L'applicazione offre un sistema di profilazione avanzato che permette di mettere in luce abilità, esperienze e motivazioni, restituendo all'utente un ruolo attivo nella costruzione del proprio percorso professionale.

Jobtailor non si limita a cercare opportunità, ma incoraggia la crescita personale, spingendo gli utenti a migliorarsi costantemente, aggiornando le proprie competenze e affrontando nuove sfide.

In questo modo, il processo di ricerca diventa un'occasione di apprendimento e auto-valutazione, più che una semplice lista di annunci.

Oltre alla componente motivazionale, Jobtailor si distingue anche per la sua dimensione funzionale.

L'app funge da hub professionale completo: raccoglie documenti, certificazioni, portfolio e curriculum, permettendo agli utenti di gestire tutto da un'unica interfaccia.

Tra le sue funzioni chiave c'è la possibilità di creare CV personalizzati per ogni offerta di lavoro, modellando ogni candidatura in modo strategico e mirato.

Questo consente a ogni utente di presentarsi al meglio, con un profilo costruito ad hoc per ogni occasione, come un abito cucito su misura.

Jobtailor diventa così uno strumento flessibile e consapevole, in grado di potenziare le possibilità di successo senza rinunciare all'autenticità.



Progetto di
Michael Gobbi
Vittorio Diegoli
Andrea Salvadore

“PRIMA MOSSA”

ABAVR
Indirizzo
Design



ABSTRACT

Il progetto nasce con l'intento di semplificare il contatto tra giovani in cerca di lavoro e aziende alla ricerca di nuovi profili.

L'idea si sviluppa a partire da un'esigenza concreta: creare un ponte immediato ed efficace tra domanda e offerta nel mondo del lavoro, soprattutto nei contesti urbani di medie e piccole dimensioni, spesso trascurati dalle grandi piattaforme di recruiting.

La comunicazione avviene attraverso una serie di banner stradali di grande formato, posizionati in punti strategici della città.

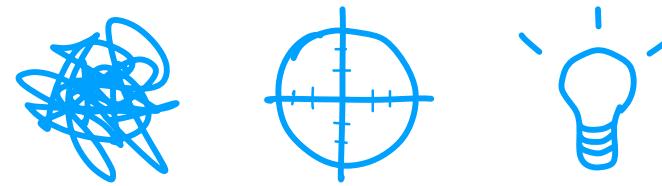
Le illustrazioni, semplici ma d'impatto, affrontano in modo diretto e accessibile il tema della ricerca di lavoro, attirando l'attenzione dei passanti grazie a un'estetica chiara e simbolica.

Ogni banner contiene un QR code che invita l'utente a compiere un'azione immediata: accedere a una piattaforma digitale pensata per entrambi i target, giovani e datori di lavoro.

Il sito web collegato è progettato con un'interfaccia essenziale, intuitiva e priva di fronzoli.

La navigazione è pensata per essere rapida, funzionale e inclusiva, offrendo strumenti pratici per la candidatura o per la pubblicazione di offerte.

Il progetto si propone così come un'iniziativa concreta, capace di avvicinare due mondi – spesso distanti – attraverso un linguaggio visivo diretto e un'esperienza digitale accessibile, dove semplicità e immediatezza diventano i veri punti di forza.



Progetto di
Piciocco Michele
Sharka Paola
Zinfollino Mattia

“PRODOTTI BIOILLOGICI”

ABAVR
Indirizzo
Design



ABSTRACT

Il progetto nasce con l'intento di sensibilizzare sulle difficoltà e sull'ansia che molti giovani vivono nel momento in cui devono compiere scelte legate al proprio futuro professionale.

La pressione sociale, le aspettative esterne e la mancanza di reali possibilità di crescita creano un clima di incertezza che spesso ostacola lo sviluppo personale e lavorativo.

Il progetto affronta questo tema con un linguaggio simbolico e poetico, scegliendo come metafora la coltivazione di un fiore.

Attraverso un set per la crescita di un fiore, composto da fertilizzante e diserbante, si mette in scena una metafora semplice ma efficace: chi coltiva il fiore può decidere se farlo crescere o lasciarlo appassire, proprio come accade nel mondo del lavoro, dove spesso le possibilità di crescita sono influenzate da dinamiche esterne e decisioni imposte dall'alto.

Questa rappresentazione simbolica invita a riflettere sul ruolo delle nuove generazioni e sulla necessità di creare spazi in cui possano realmente fiorire.

La cura del fiore diventa così un gesto carico di significato, che stimola una presa di coscienza collettiva sulla fragilità e il potenziale dei giovani nel contesto professionale attuale.



Progetto di
Chantal Cervo
Corazza Virginia
Alessia Trinca
Selene Zanon

“RAISEER”

ABAVR
Indirizzo
Design



ABSTRACT

Raiseer è un progetto nato per rivoluzionare il mondo del lavoro, creando uno spazio meritocratico in cui talento e competenze siano l'unico vero valore. Spesso le opportunità professionali sono influenzate da fattori superficiali come apparenza, conoscenze personali o pregiudizi, penalizzando chi ha realmente le capacità per eccellere.

Una piattaforma web che consente ai lavoratori di esplorare le possibili aziende con una trasparenza unica, potendo visualizzare lavori già realizzati, orari e posizioni disponibili. Allo stesso tempo l'azienda potrà individuare giovani talenti focalizzandosi esclusivamente sui progetti da

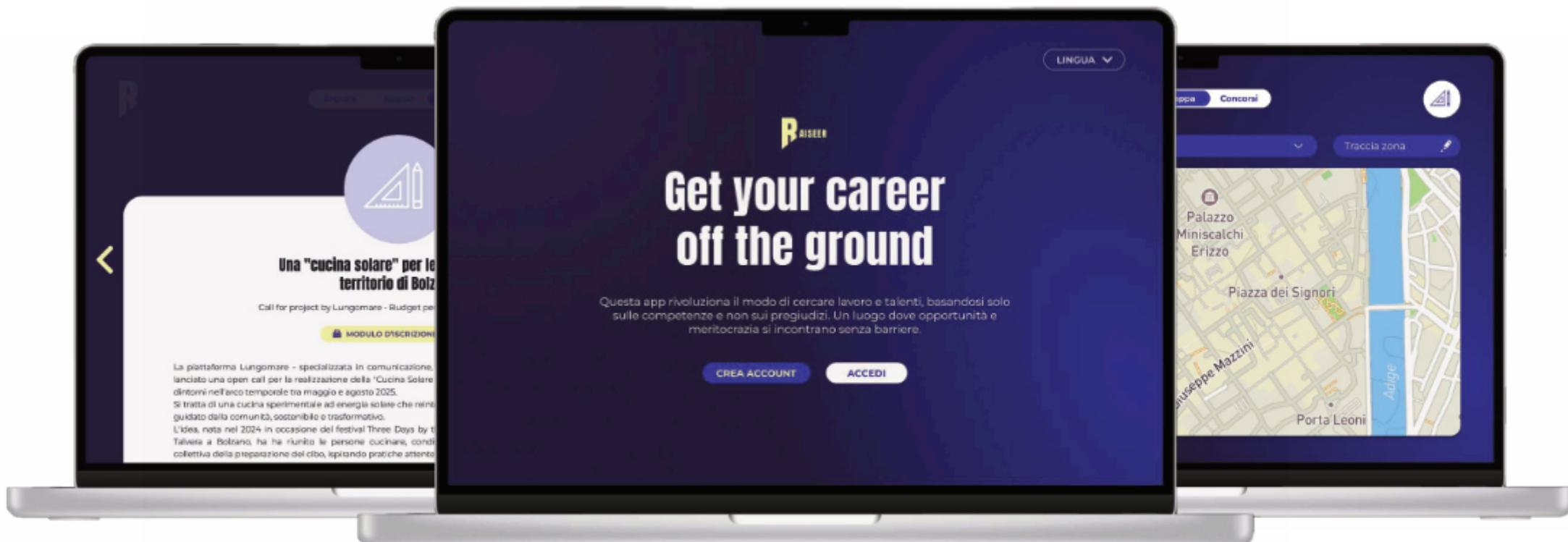
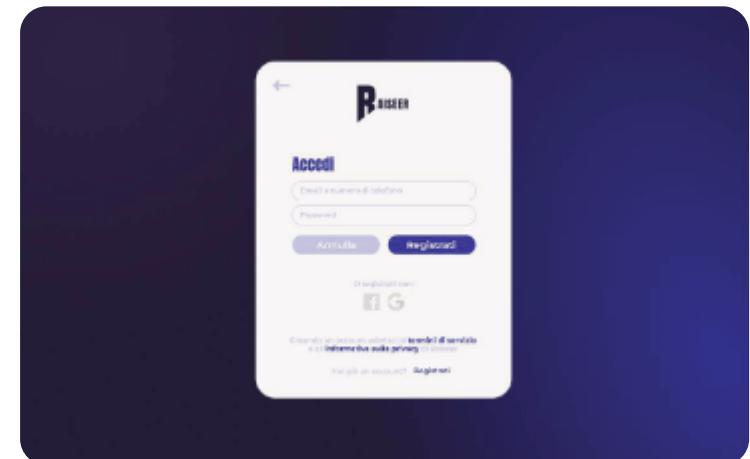
loro presentati. Nessuna immagine profilo, nessuna indicazione su sesso, età, e esperienze passate, queste informazioni saranno private e visualizzabili solo su richiesta.

Tra le funzionalità spicca la Mappa interattiva, che permette di individuare opportunità lavorative in una specifica area geografica. I lavoratori possono selezionare la propria zona d'interesse e visualizzare offerte in linea con il proprio profilo, ottimizzando la ricerca in base a criteri personalizzati. Questo strumento è ideale per chi cerca un'occupazione vicino casa, per chi vuole trasferirsi o per chi ha bisogno di flessibilità.

Un altro elemento distintivo è la sezione Concorsi, pensata per incentivare la crescita professionale e valorizzare le competenze. Attraverso sfide tematiche, i candidati possono mettersi alla prova, arricchire il proprio portfolio, acquisire visibilità e sviluppare nuove abilità. Questa sezione rappresenta un'opportunità concreta per emergere e dimostrare il proprio valore.

In un mercato del lavoro in continua evoluzione, Raiseer è il ponte tra aspirazioni e realtà. Il progetto offre un'esperienza innovativa e inclusiva, pensata per chi cerca opportunità concrete e per le aziende che vogliono investire nel talento autentico.

Raiseer è la chiave per un futuro professionale più equo, meritocratico e trasparente.



Progetto di
Elisanna Miglioranza
Asia Pierantozzi
Vittoria Miotto

per il
CONCORSO 3W
abbiamo ideato

ROUTED

“ROUTED”

ABAVR
Indirizzo
Design

ABSTRACT

Routed è un plug-in pensato per Instagram che affronta una delle paure più comuni tra i giovani: quella di perdersi nel proprio percorso professionale.

Il progetto nasce per rispondere all'incertezza tipica delle nuove generazioni, che spesso si sentono bloccate, senza una guida o la possibilità di cambiare direzione. Integrato nel social più usato dalla Gen Z, Routed trasforma il profilo utente in una vera e propria mappa visiva del proprio cammino formativo e lavorativo, valorizzando ogni esperienza e rendendola parte di un sistema dinamico e personalizzato.

Il cuore del progetto è un sistema ad alberatura che, grazie a un algoritmo basato su intelligenza artificiale, organizza e collega le esperienze dell'utente in modo vivo e interattivo.

Non più una sequenza lineare, ma un reticolo che mostra strade percorse, interrotte, intrecciate e ancora da esplorare.

Il plug-in consente di inserire attività, collaborazioni, traguardi o momenti di svolta, costruendo un profilo che racconta non solo chi si è, ma anche dove si potrebbe andare.

Routed suggerisce inoltre nuove connessioni sulla base di percorsi simili o complementari, generando una rete di contatti significativa e orientata al futuro.

Routed supera l'idea del semplice "follow" trasformando ogni contatto in una potenziale occasione di crescita.

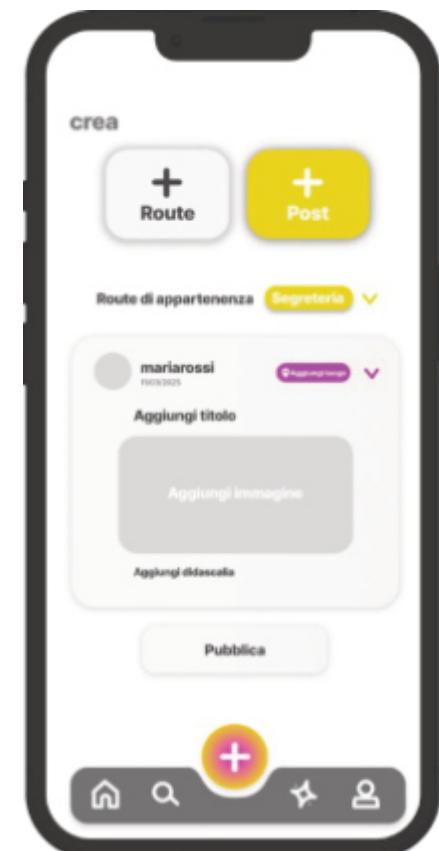
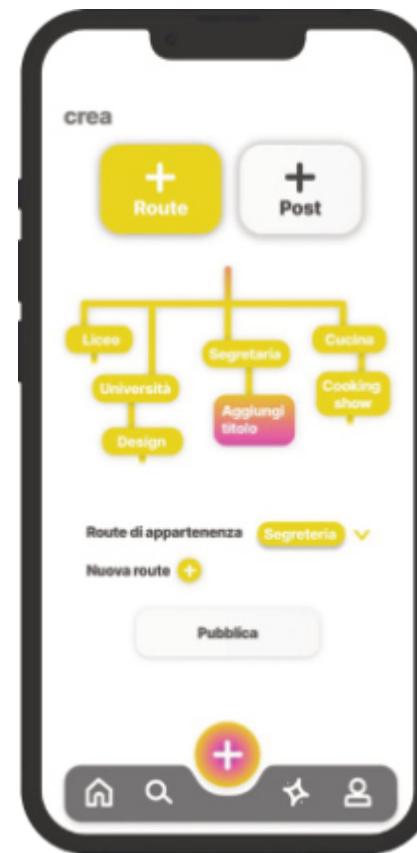
Le relazioni tra utenti si basano su affinità reali e obiettivi condivisi, creando uno spazio in cui ispirazione, mentoring e opportunità professionali si intrecciano in modo naturale.

Il progetto invita a riconoscere valore anche nei percorsi non lineari, legittimando il cambiamento e la pluralità delle esperienze come parte integrante della crescita individuale.

In questo modo, Routed diventa uno strumento di orientamento e scoperta, capace di unire passato, presente e futuro in un'unica narrazione coerente.



ROUTEINSERIMENTI E VIDEO



Progetto di
Arianna Benini
Chiara Togni
Gaia Zorzi

“UNI VERSO LAVORO”

ABAVR
Indirizzo
Design

ABSTRACT

La nostra idea è quella di realizzare una rivista, collegata a un sito internet, che possa diventare una guida concreta e accessibile per gli studenti che si affacciano al mondo del lavoro.

L'obiettivo è offrire uno strumento chiaro e aggiornato che li accompagni in una fase spesso incerta e disorientante, fornendo informazioni, consigli pratici e testimonianze utili a orientarsi tra opportunità, ostacoli e scelte da compiere.



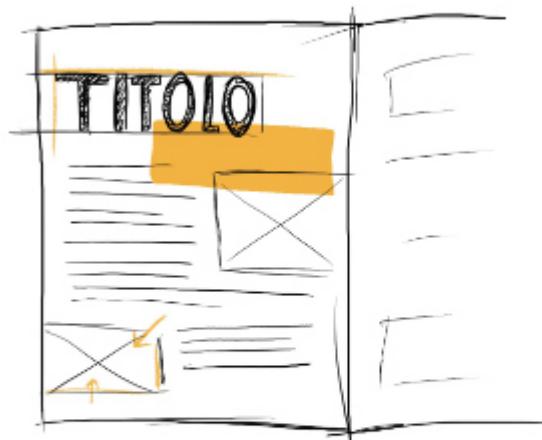
UNI VIDEO → LAVORO

Il progetto nasce come lavoro di gruppo e si sviluppa attraverso la creazione di una brochure cartacea e un sito web coordinato.

Le due piattaforme dialogano tra loro, combinando linguaggi e formati diversi per raggiungere un pubblico ampio in modo efficace e coerente.

La rivista si concentra su contenuti editoriali e visivi, mentre il sito amplia la fruizione, offrendo materiali extra, aggiornamenti costanti e spazi interattivi.

Numero capitolo	Titolo	Schema riassuntivo dei contenuti del capitolo	Colonne contenuti: testi e immagini	N. Pagina



01 CURRICULUM

cosa si trova in questo capitolo:

- informazioni base
- referenze delle scuole
- imparazione significativa
- esempio

INFORMAZIONI DI BASE

Il curriculum è il primo strumento per far conoscere delle aziende. Non è solo un elenco di esperienze, mostra al mondo chi sei e quali sono le tue qualità professionali. Un curriculum deve essere chiaramente redatto e creativo, organizzato e ben strutturato. I titoli, la descrizione delle esperienze, le competenze sono apprezzate. Ogni elemento inserito deve essere infine e riscontrabile il ruolo per cui è stato inserito, che sarà una prova tangibile per quel ruolo. Non è consentito andare oltre le norme di scrittura, però, se non è possibile, non è dettata dalla norma, non è permesso di uscire fuori dall'ambito di quel contesto.

RICHIESTE DELLE AZIENDE

Abbiamo cercato di individuare i criteri fondamentali che valutano un curriculum.

- Professionalità: un CV chiaro, ordinato e preciso.
- Soddisfazione: è consentita nelle informazioni fornite.
- Motivazione: è consigliato inserire per i ruoli.
- Impiego: documentare le competenze in maniera chiara e attivabile.
- Esperienze lavorative: non troppo, non troppo e non troppo.
- Preparazione tecnica: documentare specifiche.

Che cosa è un portfolio?

È possibile creare un portfolio per una professione o per una carriera, nonché appena si tratta di una grafica, il design, il design, lo studio, ecc.

Il portfolio deve essere utilizzato per la propria professione sia sul lavoro, sia per la ricerca di lavoro, sia per la carriera professionale.

Cognome Nome

Giulio Ferrini

Sara Dalmatini

Giulia Ferrini

Giulio Ferrini

Sara Dalmatini

Giulia Ferrini

Progetto di
Davide Vivaldi
Filippo Bridi
Giacomo Copiello
Aleksander Poslowski

“WIZJA”

ABAVR
Indirizzo
Design



ABSTRACT

Sulla pagina Instagram verranno proposti contest e collaborazioni con aziende reali, con l'obiettivo di arricchire le competenze dei giovani studenti e avvicinarli concretamente al mondo del lavoro.

I progetti più meritevoli, emersi durante i contest, saranno valorizzati e messi in evidenza attraverso contenuti dedicati.

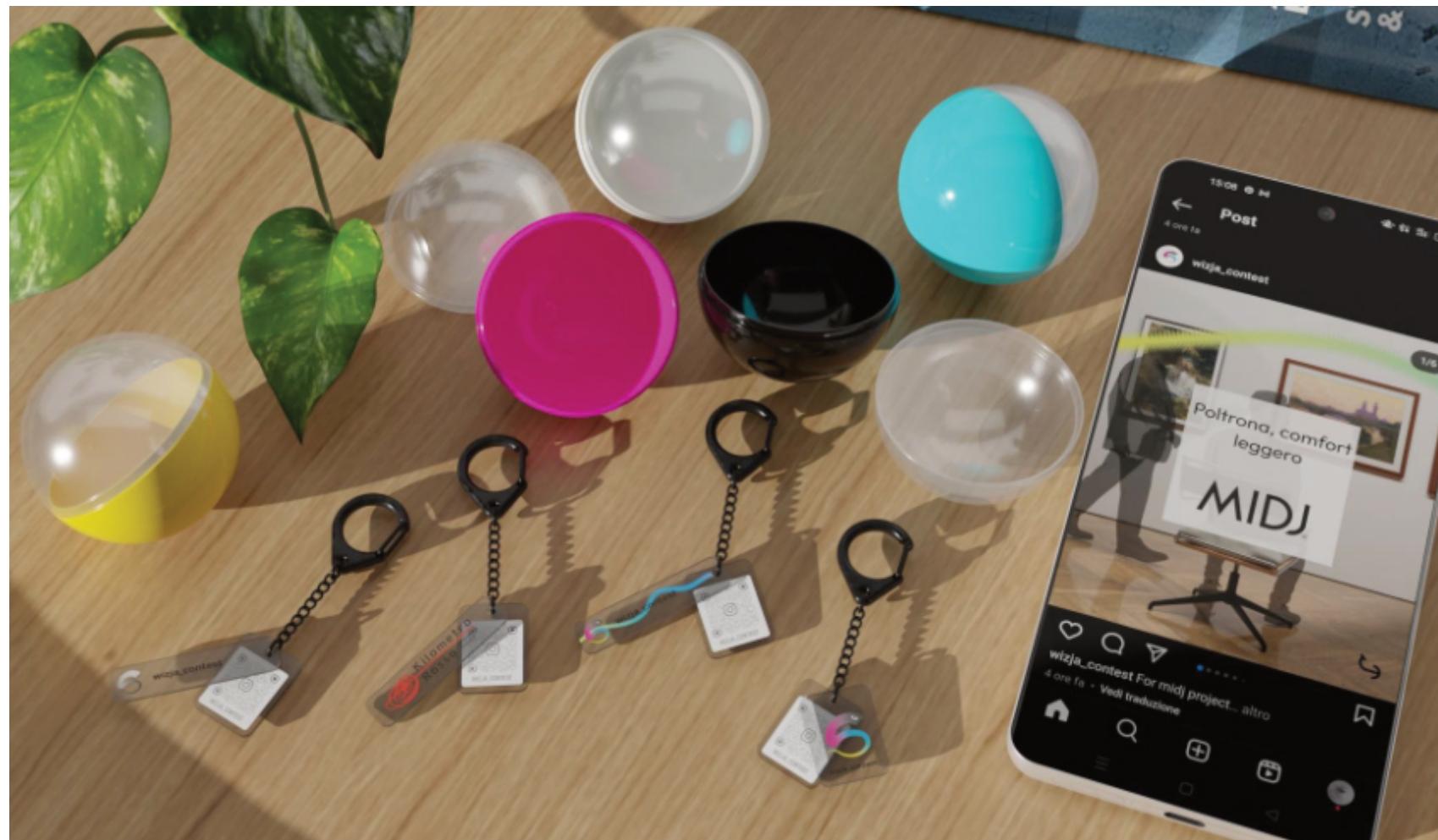
In questo modo si crea non solo un collegamento diretto tra studenti e aziende partner, ma anche una vetrina digitale dove i partecipanti possono esprimere le proprie competenze e la personalità professionale, dando visibilità al proprio talento.

La pagina verrà promossa anche offline attraverso uno stand fisico, posizionato all'interno delle principali accademie e università di design.

Questo spazio sarà curato nei dettagli, con una comunicazione visiva coerente con l'identità del progetto e materiali interattivi che raccontano i contest svolti, i lavori pubblicati e i risultati ottenuti dagli studenti.

Lo stand fungerà da punto di contatto tra il mondo accademico e quello professionale, invitando i giovani a partecipare attivamente, scoprire nuove opportunità e confrontarsi con sfide reali.

L'obiettivo è quello di creare un'esperienza immersiva e stimolante, capace di trasmettere fiducia e motivazione, rafforzando al contempo il legame tra formazione e lavoro.



PROGETTI

NABA MI

NUOVA
ACCADEMIA
DI BELLE ARTI
MILANO

Progetto di
Gabriella Spavara
Laura Galdini
Federica Pisani

“AI X HR”

NABA MI
Indirizzo
Visual Design & IMC



ABSTRACT

AI X HR nasce come esplorazione visiva e concettuale dei cambiamenti che l'intelligenza artificiale sta imprimendo al mondo della selezione del personale.

In un'epoca in cui la tecnologia ridefinisce ogni ambito dell'esperienza umana, anche il momento delicato della ricerca di lavoro viene trasformato da logiche automatizzate.

Algoritmi e software di screening sostituiscono progressivamente il giudizio umano, introducendo criteri di valutazione rapidi, standardizzati, spesso invisibili.

Il progetto si interroga su cosa significhi oggi candidarsi, proporsi, emergere, quando il primo inter-

locutore non è più una persona, ma una macchina.

Raccontare questa realtà richiede un linguaggio ibrido, capace di combinare riflessione teorica e impatto visivo, e di restituire le contraddizioni di un sistema efficiente ma spesso spersonalizzante.

AI X HR nasce quindi dall'urgenza di osservare questi fenomeni con lucidità e spirito critico, ponendo al centro il punto di vista di chi si affaccia per la prima volta al mercato del lavoro.

Il progetto si concretizza in una pubblicazione stampata in grande formato, pensata per essere esplorata sia come oggetto narrativo che come manifesto visivo.

Le otto facciate, ottenute da un singolo foglio piegato e tagliato, guidano il lettore in un percorso editoriale che si apre infine in un poster a tutta pagina.

Questa soluzione progettuale invita a una doppia fruizione: una lettura intima e progressiva, e una più immediata, di forte impatto visivo.



Con uno sguardo critico ma non disilluso, AI X HR incoraggia chi si affaccia al mondo del lavoro a non rinunciare alla propria voce, anche quando il primo interlocutore è una macchina.

Comprendere i meccanismi che regolano la selezione automatizzata diventa un atto di consapevolezza, uno strumento per affrontare il presente con autenticità e strategia.

Perché anche nell'epoca degli algoritmi, raccontarsi bene resta un gesto profondamente umano.



AI X HR

Progetto di

Arra Maria
Cappuzzello Andrea
Missinato Giorgia

“ART.1”

NABA MI

Indirizzo
Visual Design & IMC

ART.1

ABSTRACT

Questo progetto nasce dall'urgenza di esplorare il divario tra ciò che il lavoro promette e ciò che realmente restituisce, specie agli occhi di chi vi si affaccia per la prima volta.

L'opera prende forma a partire dall'Articolo 1 della Costituzione Italiana, dove il lavoro è fondamento della Repubblica.

Ma cosa accade quando questa dichiarazione viene frammentata, spezzata, e resa indecifrabile?

Attraverso un linguaggio visivo che richiama i giochi da bambini, quelli in cui unendo punti si compone un'immagine nascosta, il lavoro si presenta come un puzzle incompleto, un esercizio da risolvere.

Le lettere si moltiplicano, si scompiono, si confondono nello spazio bianco: diventano tracce, indizi, tentativi.

Ma, a differenza del gioco, qui non c'è garanzia di un esito chiaro.

Il disegno finale resta incerto.

Il contrasto tra l'estetica ludica e la realtà precaria riflette il vissuto di molti giovani: tra aspettative e disillusioni, percorsi bloccati, accessi complessi, competenze che sembrano non bastare mai.

L'opera racconta il lavoro come promessa disattesa, come sistema da decifrare, dove l'entusiasmo iniziale si scontra con meccanismi opachi e faticosi.

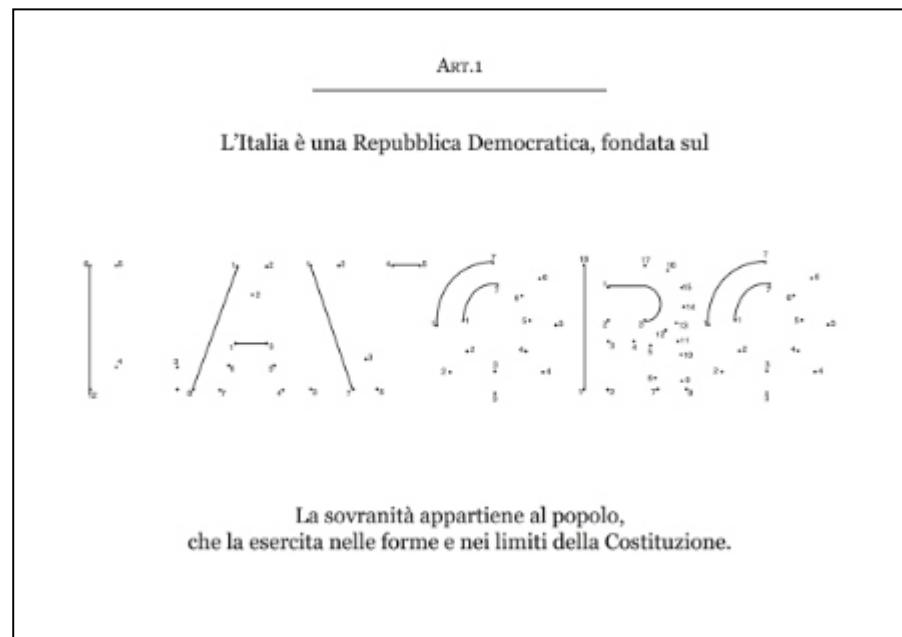
E in quella frizione tra gioco e disincanto si apre uno spazio critico, che invita a ricomporre, con sguardo nuovo, ciò che è stato disperso.

In questo contesto, l'affermazione che l'Italia sia fondata sul lavoro perde solidità.

Il lavoro, oggi, non garantisce più un accesso chiaro né immediato al futuro.

I giovani incontrano ostacoli strutturali, instabilità e retribuzioni che non permettono nemmeno di sostenere i costi minimi dell'abitare.

Il primo articolo della Costituzione, così, smette di essere una certezza e si trasforma in un obiettivo ancora lontano, che richiede uno sforzo sproporzionato per essere reso reale.



Progetto di
Rahel Goldoni
Caterina Sanape
Fabio Tritto

“CONFINI CREATIVI”

ABAV Verona
Indirizzo
Visual Design & IMC



ABSTRACT

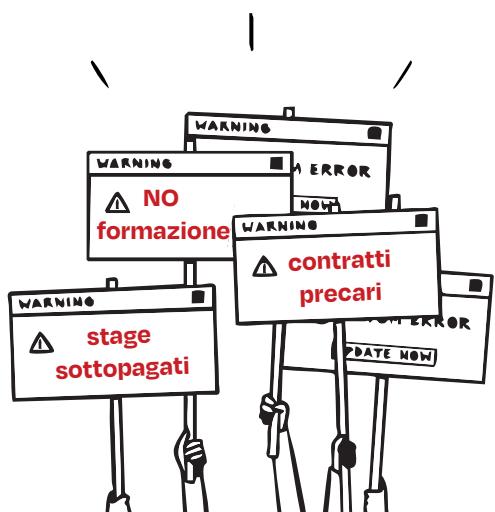
Il progetto è concepito come una mini fanzine tascabile, realizzata su un foglio A4

stampato fronte-retro, piegato in 8 sezioni secondo lo schema tradizionale "1-sheet zine". È previsto un taglio centrale orizzontale per consentire la piega a fisarmonica e ottenere un libriccino autonomo da 8 pagine.



Confini Creativi è una fanzine progettata da Rahel Goldoni, Caterina Sanape e Fabio Tritto, all'interno del percorso formativo di NABA Milano.

Il progetto si configura come un prodotto editoriale che esplora, attraverso linguaggi visivi e narrativi, il legame tra creatività, territorio e precarietà nel contesto del graphic design italiano contemporaneo, con particolare attenzione alla condizione della Generazione Z.



La fanzine fonde in modo integrato dati statistici, infografiche, narrazione e progettazione editoriale avanzata, per costruire un racconto critico e consapevole della realtà professionale che i giovani designer si trovano ad affrontare oggi.

L'impaginazione diventa strumento di significato, in grado di riflettere il contenuto e amplificare la portata comunicativa.

Non solo un oggetto editoriale, Confini Creativi è un atto progettuale che prende posizione, ponendosi come strumento di dialogo e riflessione all'interno della comunità creativa.

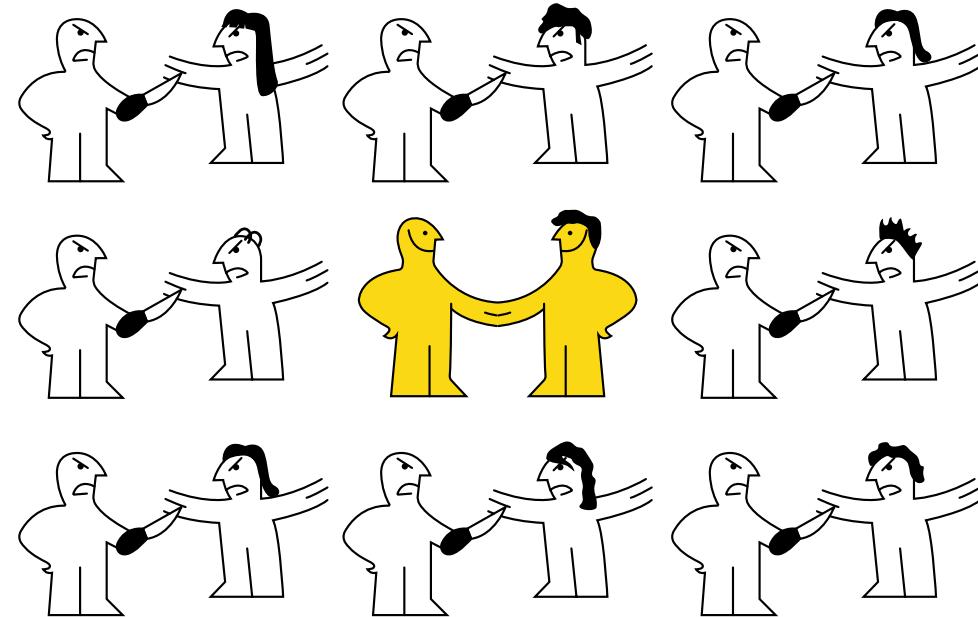
Un progetto corale che trasforma l'analisi del presente in forma grafica, dove ogni scelta di design è parte di un discorso più ampio, politico e culturale.



Progetto di
Virginia Marcon
Cristhian Orozco
Filippo Masoni
Alessandro Borsani

“GEN Z STARTER KIT”

NABA MI
Indirizzo
Visual Design & IMC



ABSTRACT

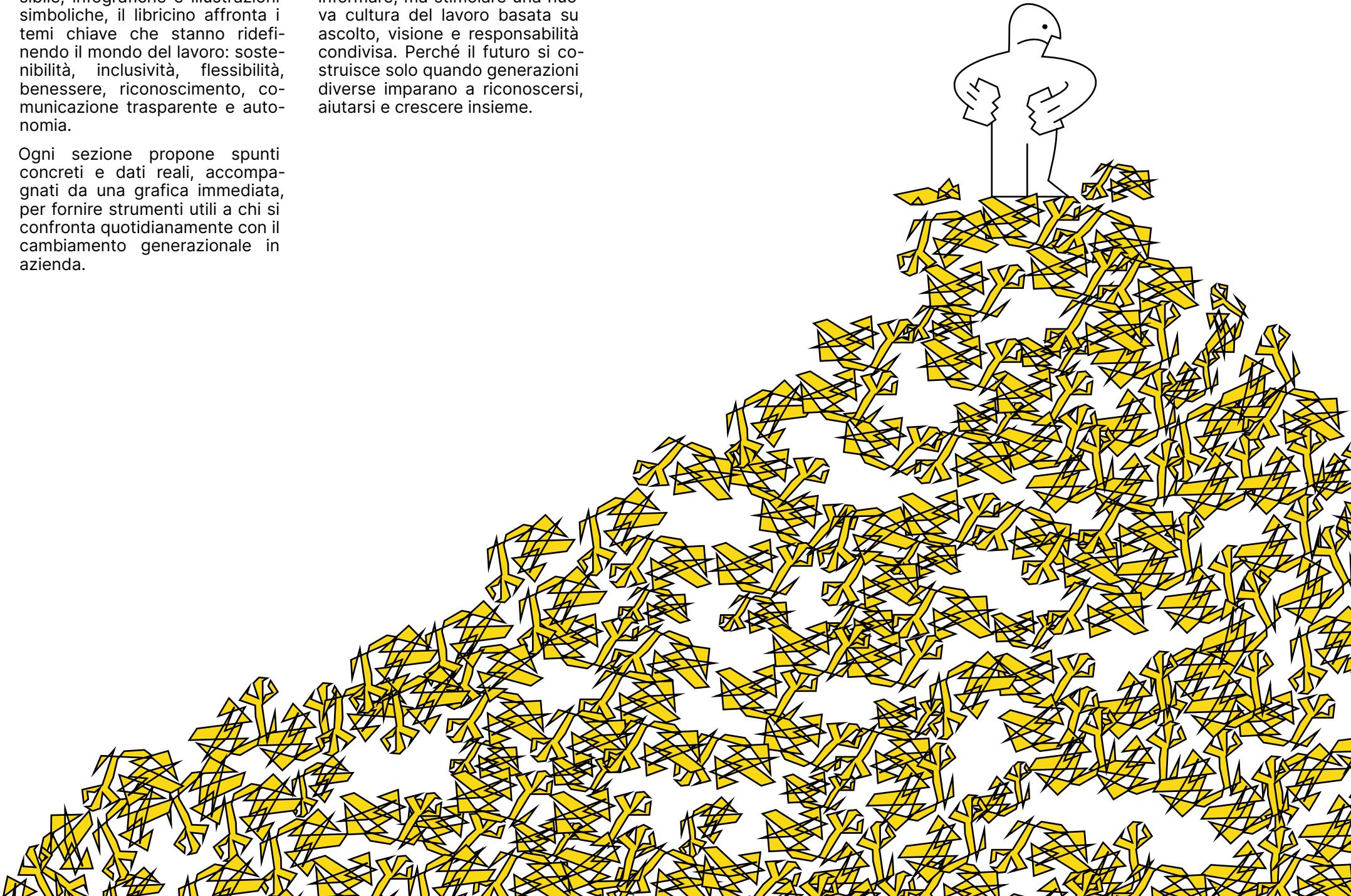
“Gen Z Starter Kit” è un progetto editoriale nato all'interno del contest C3W, che invita studenti e giovani professionisti a riflettere sul tema “Giovani e lavoro: confronto tra aspettative e realtà”.

Il progetto prende forma come un manuale visivo e narrativo rivolto a imprenditori e manager adulti, con l'obiettivo di facilitare il dialogo e la collaborazione con le nuove generazioni di lavoratori.

Attraverso un linguaggio accessibile, infografiche e illustrazioni simboliche, il libricino affronta i temi chiave che stanno ridefinendo il mondo del lavoro: sostenibilità, inclusività, flessibilità, benessere, riconoscimento, comunicazione trasparente e autonomia.

Ogni sezione propone spunti concreti e dati reali, accompagnati da una grafica immediata, per fornire strumenti utili a chi si confronta quotidianamente con il cambiamento generazionale in azienda.

"Gen Z Starter Kit" non vuole solo informare, ma stimolare una nuova cultura del lavoro basata su ascolto, visione e responsabilità condivisa. Perché il futuro si costruisce solo quando generazioni diverse imparano a riconoscersi, aiutarsi e crescere insieme.



Progetto di
Niccolò Galanti
Nicolò Giorgio
Simone Luigi Ricetti



hiredup

“HIREDUP”

NABA MI

Indirizzo
User Experience Design

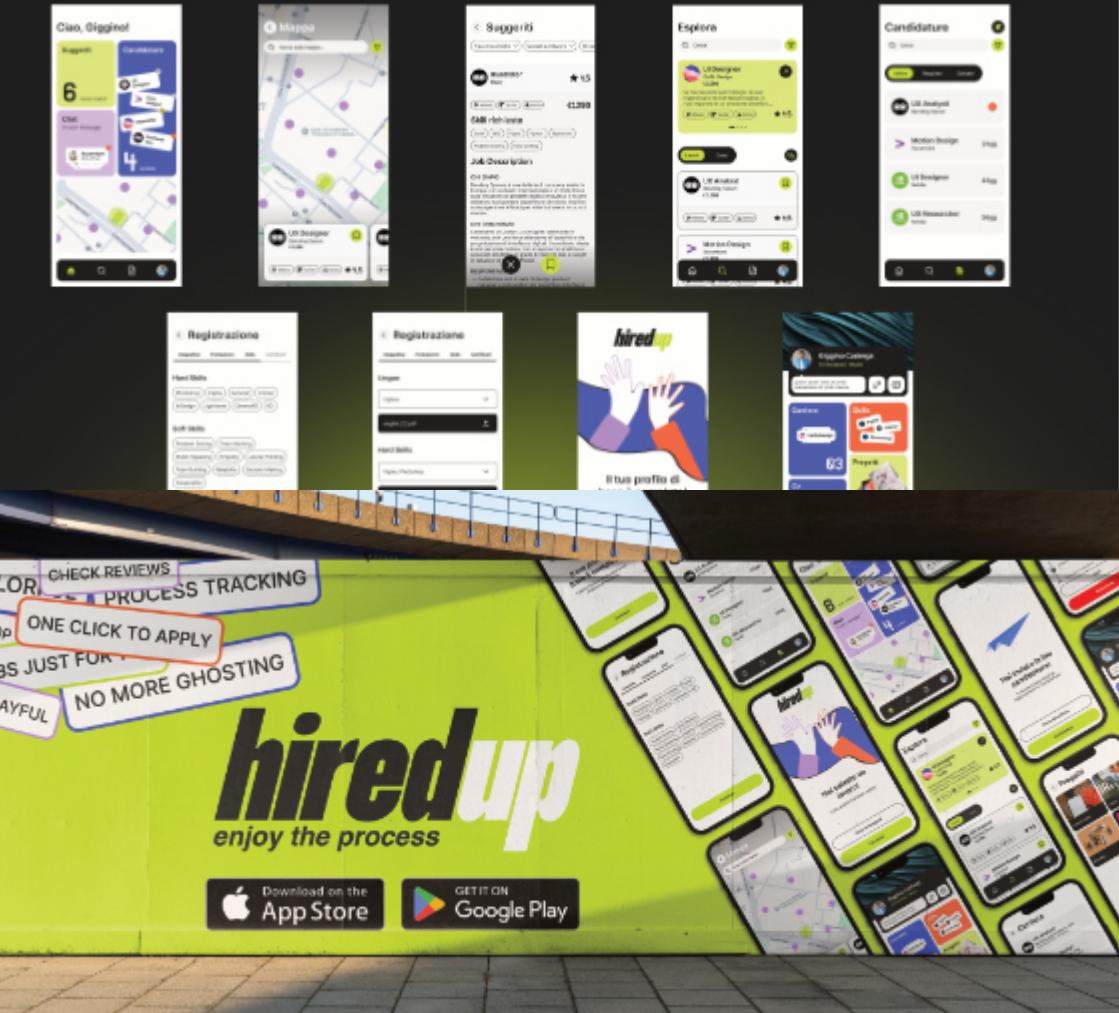
ABSTRACT

hiredUp: un'alternativa equa per l'ingresso nel mondo del lavoro.

hiredUp è una piattaforma digitale progettata per rispondere a una delle principali contraddizioni del mercato del lavoro giovanile: la richiesta di esperienza a chi non ha ancora avuto l'opportunità di acquisirla.

In un contesto in cui gli stage non retribuiti sono spesso l'unica porta d'accesso al mondo professionale, hiredUp propone un modello più giusto e inclusivo.

Tutte le offerte presenti sulla piattaforma, tirocini, stage e posizioni junior, prevedono una retribuzione, a garanzia della dignità e del valore del tempo dei giovani candidati.



FORMAZIONE ACCESSIBILE E CERTIFICATA.

Oltre alle opportunità lavorative, hiredUp si distingue per la collaborazione con enti sponsor che offrono percorsi formativi gratuiti.

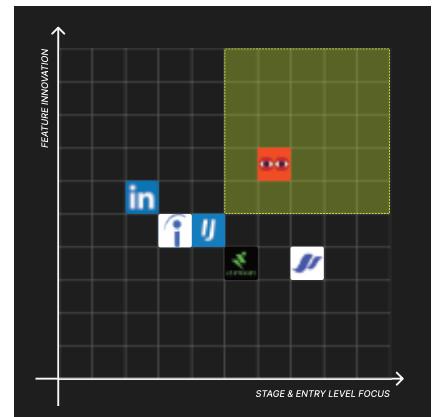
Questi corsi, pensati per sviluppare competenze tecniche e operative, sono interamente spesati e si concludono con il rilascio di una certificazione ufficiale.

In questo modo, la piattaforma consente anche a chi non ha risorse economiche di accedere a una formazione qualificante e spendibile nel mercato del lavoro, colmando il divario tra offerta educativa e richieste aziendali.

Con un'interfaccia semplice e un sistema di matching mirato, hiredUp si propone di facilitare l'incontro tra giovani motivati e aziende alla ricerca di nuovi talenti.

Il focus è sull'equità: ogni annuncio rispetta criteri minimi di trasparenza e retribuzione, contribuendo a ridefinire gli standard di accesso alla professione.

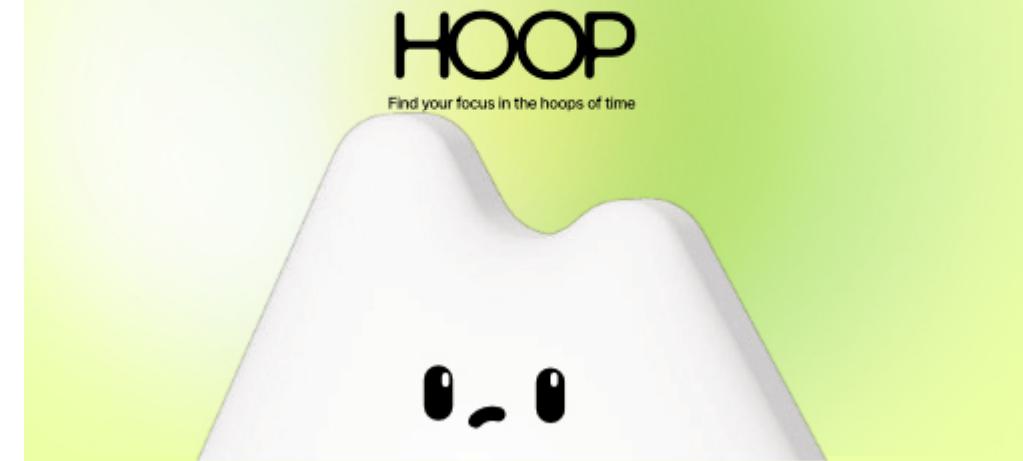
Il progetto promuove un cambiamento culturale, sostenendo l'idea che ogni primo passo nel mondo del lavoro debba essere un'esperienza formativa, ma anche giustamente riconosciuta.



Progetto di
Chen Suyao
Rasikarn Suwan
Zha Yi

“HOOP”

NABA MI
Indirizzo
User Experience Design



ABSTRACT

Hoop è una piattaforma di produttività innovativa creata appositamente per adolescenti e giovani adulti con ADHD.

Mescolando strumenti digitali con un'esperienza tattile, Hoop affronta le sfide comuni dell'ADHD come la procrastinazione, la gestione del tempo e il mantenimento della concentrazione in un mondo pieno di distrazioni.

Con funzionalità personalizzabili, tecniche di messa a fuoco adattiva e un design user-friendly, Hoop consente agli utenti di costruire abitudini migliori, rimanere motivati e riprendere il controllo sulla loro vita quotidiana.

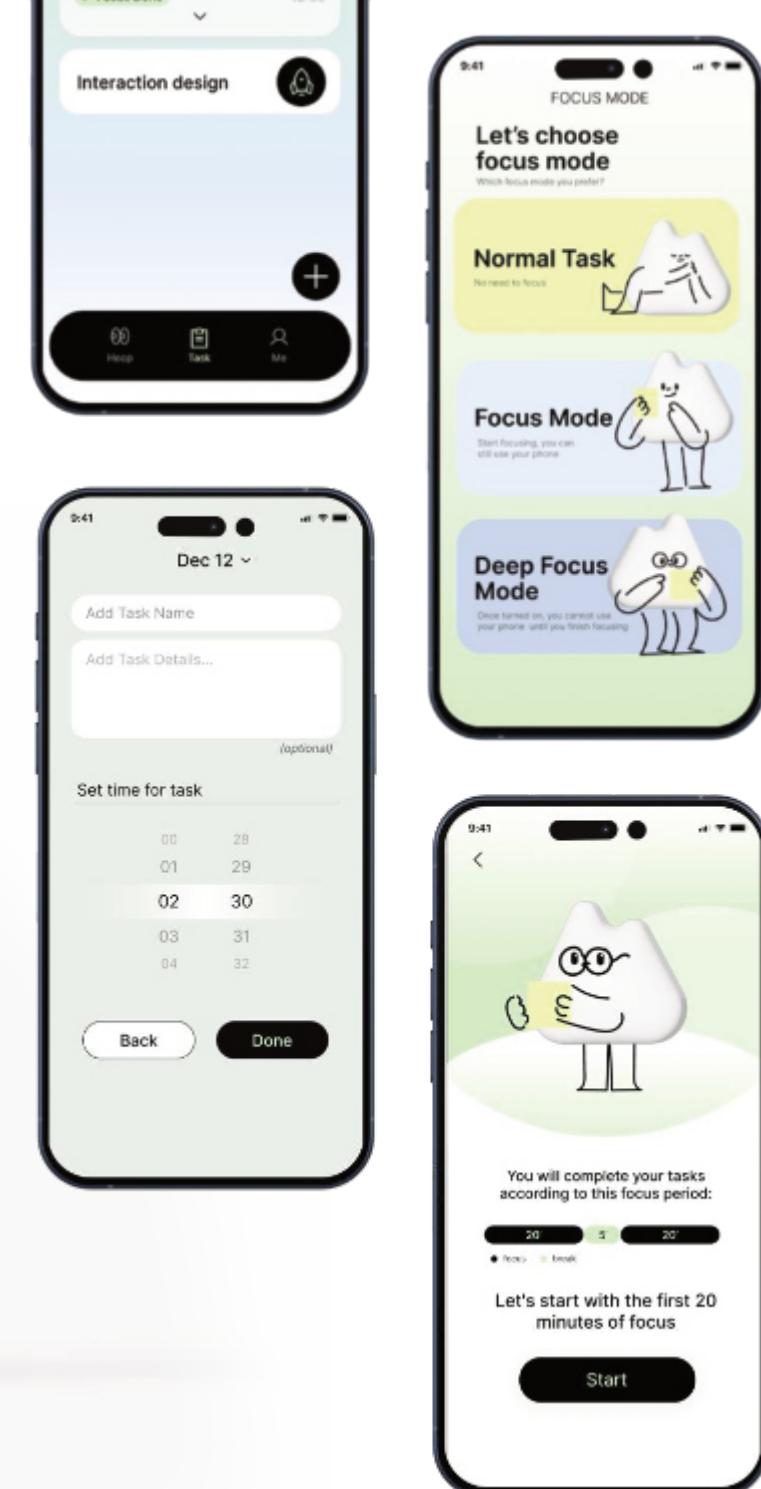
Hoop è una piattaforma di produttività progettata per supportare adolescenti e giovani adulti con ADHD nella gestione delle attività quotidiane, nel miglioramento della concentrazione e nella costruzione di abitudini sostenibili.

Integrando la pianificazione delle attività, la definizione degli obiettivi e la tecnica Pomodoro, Hoop offre una soluzione ibrida che combina un'app digitale con un dispositivo fisico chiamato Hoopy.

La piattaforma presenta modalità di attività personalizzabili, focus adattivi e intervalli di pausa basati sul livello di ADHD dell'utente e feedback in tempo reale per migliorare il coinvolgimento.

Con elementi aggiunti come il rumore bianco, gli aiuti alla messa a fuoco animati e un sistema di ricompensa gamificato, Hoop riduce il carico cognitivo mantenendo gli utenti motivati.

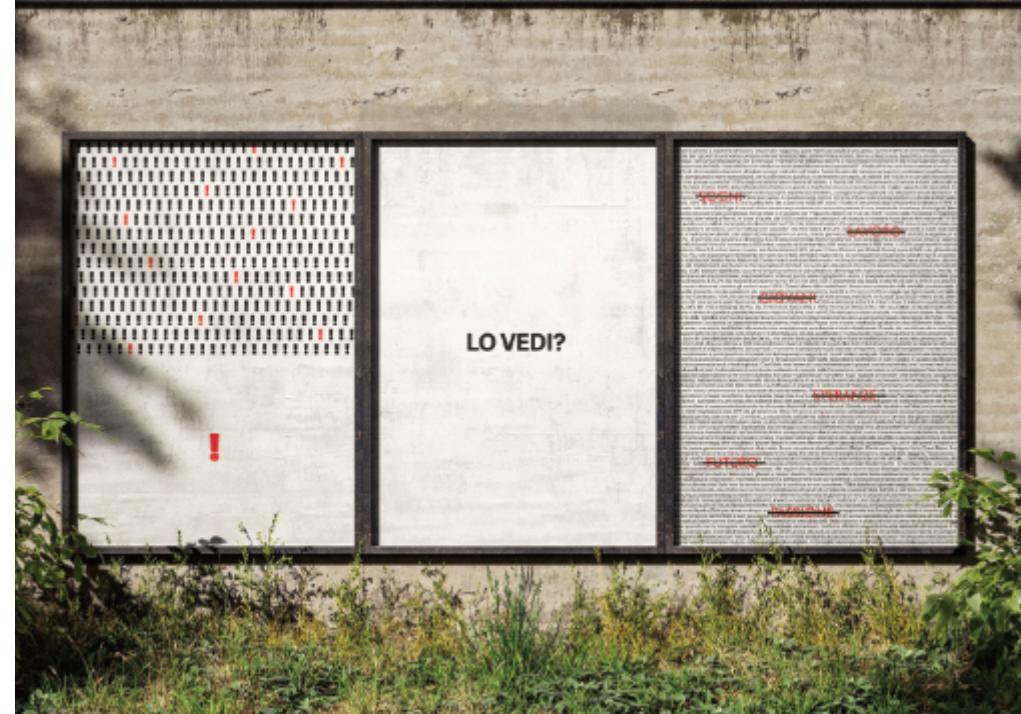
Questo design empatico e incentrato sull'utente consente alle persone con ADHD di prendere il controllo delle loro routine, migliorare il benessere mentale e raggiungere obiettivi sia personali che professionali.



Progetto di
Martinelli Elia
Benedetto Benelli
Arturo Romano
Dalila Giannico

“IL GRIDO DEI GIOVANI”

NABA MI
Indirizzo
Visual Design & IMC



ABSTRACT

Attraverso una composizione visiva forte e simbolica, questo progetto mette in scena il disagio di un'intera generazione.

Parole come Sogni, Lavoro, Giovani, Speranze, Futuro e Passione emergono spezzate, frammentate e in rosso, colore che richiama urgenza, dolore e denuncia.

L'effetto visivo comunica immediatamente l'incertezza di un percorso fatto di ostacoli, in cui l'entusiasmo iniziale spesso si scontra con una realtà professionale rigida e poco accogliente.

Il poster racconta il paradosso di un sistema che investe nella formazione, generando eccellenze, ma non è in grado di valorizzarle.

I giovani, dopo anni di studio e sacrifici, si trovano a dover affrontare un mercato del lavoro precario e sfruttatore, dove le competenze vengono sminuite e la stabilità sembra irraggiungibile.

Il progetto evidenzia con forza questa dissonanza, rappresentando visivamente la frustrazione e lo smarrimento di chi è costretto a cercare altrove il riconoscimento che merita.

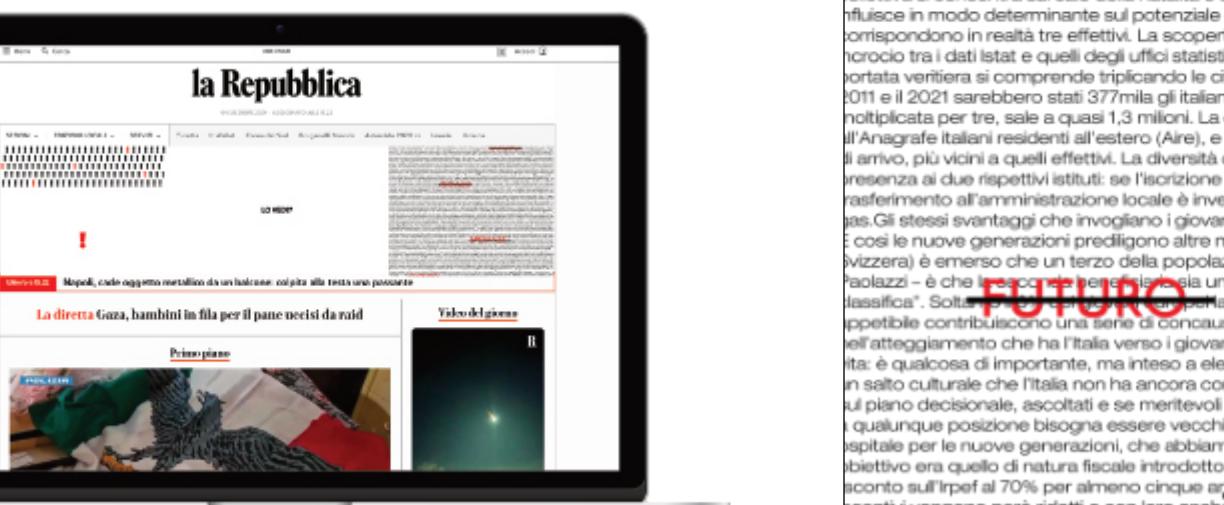
Al centro del messaggio c'è la fuga di cervelli:

un esodo silenzioso e continuo che priva il Paese delle sue energie migliori.

Il progetto non si limita alla denuncia, ma vuole essere un atto di consapevolezza collettiva.

La sua forza comunicativa risiede nella capacità di trasformare un dato sociale in immagine, portando lo spettatore a riflettere sul costo umano dell'inerzia politica e culturale.

Senza un cambiamento radicale, il rischio è quello di perdere non solo i giovani, ma il futuro stesso.



Progetto di
Sofia Sala
Teresa Russo
Simona Riccio

“IL PANE QUOTIDIANO”

NABA MI
Indirizzo
Visual Design & IMC



ABSTRACT

Satira e verità nel mondo del lavoro giovanile.

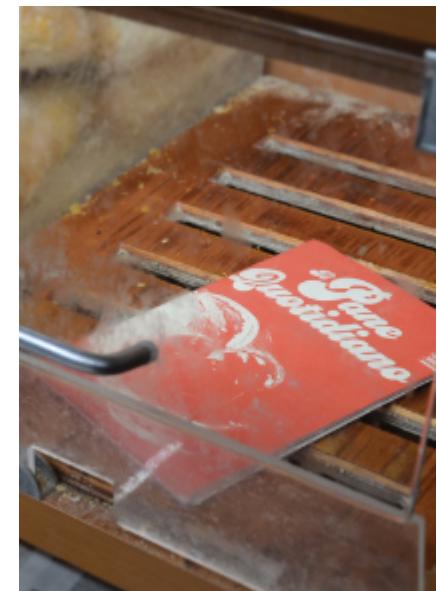
Il Pane Quotidiano è una posterzine satirica che affronta con ironia tagliente e dati reali le contraddizioni del lavoro giovanile contemporaneo.

Il progetto prende di mira le retoriche ormai logore della "passione come compenso", smascherando gli abusi e le incoerenze che colpiscono le nuove generazioni.

Attraverso una grafica accattivante e contenuti provocatori, la pubblicazione denuncia uno scenario dove l'impegno è richiesto, ma raramente riconosciuto o retribuito.



IRONIA COME STRUMENTO DI RESISTENZA.



Annunci autentici, critiche pungenti. La forza della posterzine risiede nella sua capacità di alternare registri comunicativi: annunci di lavoro paradossali ma reali, editoriali irriverenti e un'estetica che fonde cultura pop e critica sociale.

Il risultato è un prodotto editoriale che, con leggerezza solo apparente, evidenzia la natura sistematica del precariato.

I contratti brevi, gli stage senza sbocchi, la promessa di esperienze "formative" che nascondono sfruttamento: Il Pane Quotidiano mette tutto sotto gli occhi del lettore, invitandolo a guardare oltre le narrazioni dominanti.

Più che una semplice denuncia, il progetto rappresenta una forma di resistenza culturale.

Attraverso il linguaggio della satira, trasforma la frustrazione generazionale in consapevolezza critica.

Ridere del sistema, in questo contesto, diventa un gesto politico: un modo per rifiutare la normalizzazione dello sfruttamento e riappropriarsi del diritto alla dignità lavorativa.

Il Pane Quotidiano è dunque una voce giovane, coraggiosa e lucida, che racconta il presente con uno sguardo disilluso ma non rassegnato.

Progetto di
Martina Romeo
Anna Sarvadon
Laura Taina

“JOBBY”

NABA MI
Indirizzo
User Experience Design



ABSTRACT

Jobby è una piattaforma digitale per i giovani in cerca di lavori stagionali.

Semplifica la ricerca grazie ad annunci geolocalizzati e informazioni chiare su contratti, retribuzioni e datori di lavoro.

Offre supporto sui diritti dei lavoratori, assistenza in caso di problemi lavorativi e orientamento per chi non ha il sostegno della famiglia.

Jobby fornisce anche strumenti per la crescita personale, come la creazione del CV, la preparazione ai colloqui e la gestione del tempo—rendendo il lavoro stagionale sicuro, accessibile ed educativo.

Your virtual colleague always present!



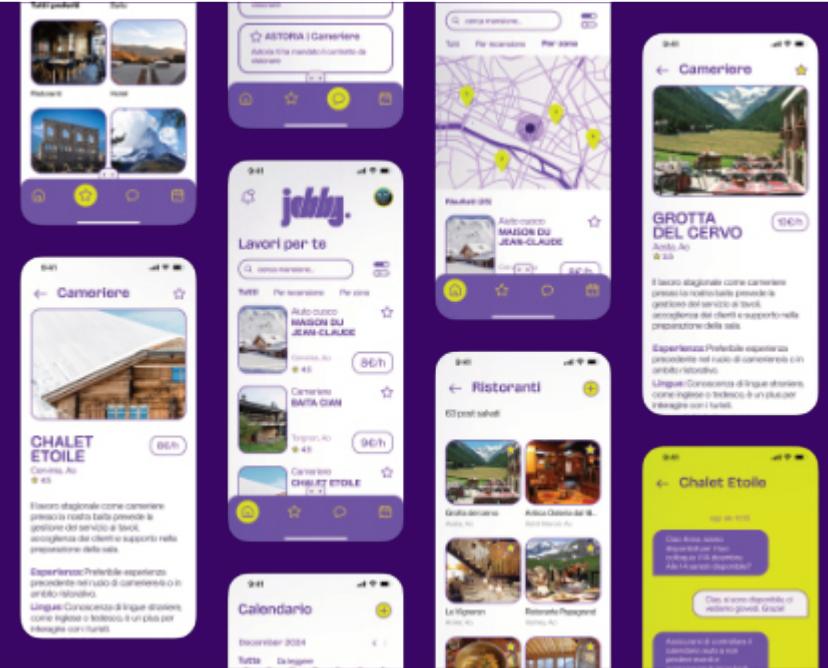
Jobby racconta l'evoluzione della ricerca di lavoro stagionale nell'era digitale, mettendo al centro i bisogni e le aspirazioni dei giovani.

Trovare un impiego temporaneo può essere un'esperienza frammentata, faticosa e spesso solitaria.

Jobby nasce per cambiare questo paradigma, offrendo una piattaforma intuitiva che facilita la ricerca di opportunità grazie ad annunci geolocalizzati ed informazioni chiare.

Jobby è più di un motore di ricerca: è uno spazio che accompagna, forma e supporta

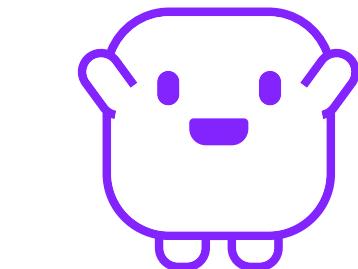
Affronta criticamente le fragilità del mercato del lavoro giovanile – dalla precarietà alla mancanza di tutele – fornendo risorse sui diritti dei lavoratori, strumenti di orientamento, e un punto di riferimento per chi non ha una rete familiare alle spalle.



Attraverso percorsi guidati per la creazione del CV, la preparazione ai colloqui e la gestione del tempo, Jobby trasforma il lavoro stagionale in un'esperienza di crescita personale.

Il progetto invita i giovani a non vivere il lavoro come un'urgenza o un obbligo, ma come un'occasione per esprimere il proprio potenziale e costruire, passo dopo passo, il proprio futuro.

Perché anche nei lavori più brevi, se ben vissuti, può nascere qualcosa di lungo termine.



Progetto di
Melissa Covaia
Martina Stefanelli
Alessandra Valli

“NEXTSTEP”

NABA MI
Indirizzo
User Experience Design



ABSTRACT

Il progetto nasce per rispondere alle difficoltà che molti giovani incontrano nella ricerca di un primo lavoro, specialmente in contesti dove le reti di contatti o l'esperienza pregressa risultano determinanti.

La nostra piattaforma vuole ribaltare questo paradigma offrendo un'esperienza guidata, accessibile e centrata sulla persona.

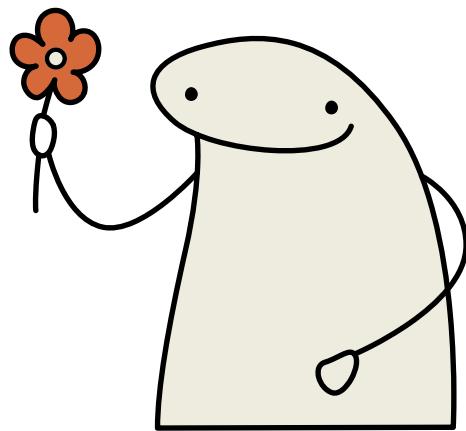
Attraverso un mix di tecnologie avanzate e supporto umano, il servizio accompagna l'utente lungo ogni fase del percorso: dalla creazione di un curriculum efficace all'orientamento professionale, fino alla preparazione ai colloqui.

L'intelligenza artificiale analizza il profilo, suggerisce offerte coerenti con competenze e aspirazioni, fornisce benchmark sugli stipendi, e consiglia possibili destinazioni per chi desidera trasferirsi, includendo alloggi compatibili con lo stile di vita dell'utente.

Una sezione dedicata all'apprendimento linguistico permette di valutare il proprio livello e intraprendere corsi mirati.

Inoltre, un coach professionale potrà essere consultato per un supporto individuale, mentre una community attiva favorirà lo scambio di consigli, esperienze e recensioni sulle aziende.

Il nostro obiettivo è offrire non solo un servizio di job-matching, ma un ecosistema che valorizzi il benessere e l'autorealizzazione del giovane, aiutandolo a costruire una carriera sostenibile e significativa.



Progetto di

Kalpana Menon Palakkal
Sun Shuya
Wang Tian

“PITCHPLAY”

NABA MI

Indirizzo
User Experience Design

Pitchplay



ABSTRACT

PitchPlay è un'app mobile pensata per aiutare i giovani designer visivi a migliorare le proprie competenze comunicative in ambito lavorativo.

Attraverso simulazioni realistiche con avatar alimentati da intelligenza artificiale, gli utenti possono esercitarsi nelle presentazioni, ricevere feedback immediato e monitorare i propri progressi.

L'app promuove una pratica consapevole e sostenibile, adattando i contenuti agli obiettivi e alle aree di miglioramento di ciascun utente.

PitchPlay affronta le difficoltà comunicative che molti giovani designer incontrano, soprattutto durante le interazioni con i clienti o nelle presentazioni professionali.

L'app offre un ambiente sicuro e flessibile per esercitarsi, utilizzando sia presentazioni personali caricate dall'utente sia scenari generati dall'intelligenza artificiale.

Le simulazioni forniscono feedback in tempo reale, costruttivo e mirato su tono, chiarezza e modalità di esposizione, aiutando gli utenti a sviluppare sicurezza e a perfezionare il proprio stile comunicativo.



Grazie al tracciamento delle performance, ai punti progresso e all'accesso a risorse formative, PitchPlay diventa un compagno di crescita a lungo termine per i professionisti della creatività.

Progetto di
Elena De Mauro
Giulia Francio
Federica Le Cardinal

“QUANTO TE LA RISCHI?”

NABA MI
Indirizzo
Visual Design & IMC



ABSTRACT

“Quanto te la rischi?” è un progetto che nasce dal desiderio di raccontare il momento di passaggio tra la formazione e l'inserimento nel mondo del lavoro, un territorio incerto dove si mescolano aspettative, paure e disillusioni.

L'idea prende forma da una riflessione collettiva su esperienze personali e osservazioni condivise, trasformandosi in uno strumento critico e comunicativo.

Attraverso un linguaggio visivo diretto e accessibile, il progetto adotta l'ironia come chiave per affrontare un tema complesso e spesso evitato: la precarietà giovanile.

Il mondo del lavoro

Il fulcro del progetto è la reinterpretazione del gioco dell'oca, scelto per la sua struttura sequenziale e per il ruolo dominante del caso.

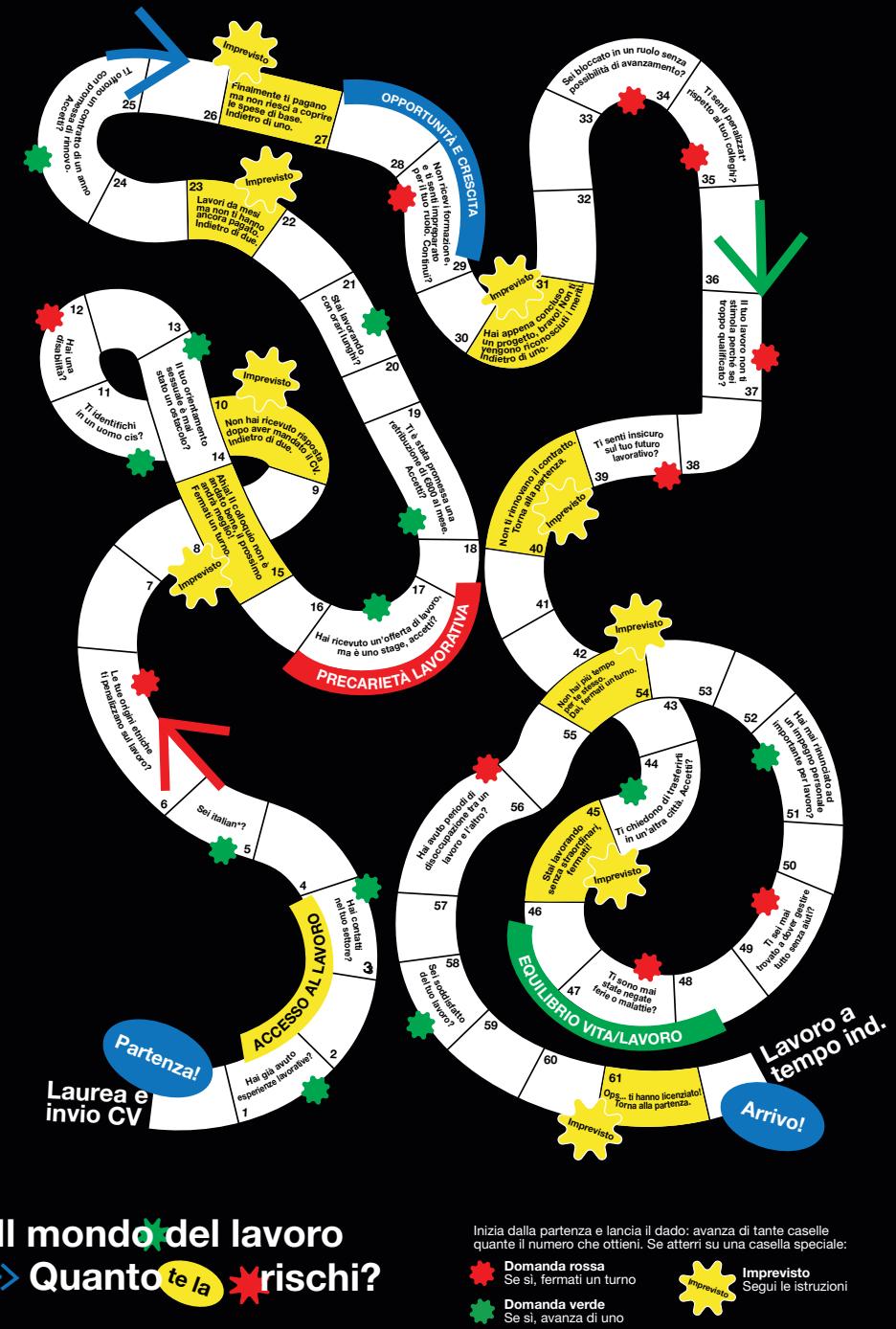
Ogni casella rappresenta una tappa simbolica di un percorso accidentato, fatto di contratti discontinui, stage mal retribuiti, trasferimenti forzati, discriminazioni di genere, stress cronico e mancanza di meritocrazia.

Il contrasto tra il tono visivo – leggero, colorato, quasi infantile – e la durezza dei contenuti è studiato per produrre uno scarto perettivo: il gioco diverte solo in apparenza, ma nel suo svolgersi svela una narrazione amara e profondamente attuale.



Il poster, esito finale del progetto, non è solo un elaborato grafico ma un atto di denuncia e consapevolezza.

Pensato per attirare lo sguardo e stimolare l'identificazione, solleva una domanda aperta e provocatoria: quanto sei dispost* a rischiare per entrare – e restare – nel mondo del lavoro? Il progetto non cerca di semplificare la realtà, ma di evidenziarne le contraddizioni, offrendo uno spazio di riflessione condivisa e generazionale.



Il mondo del lavoro
-> Quanto te la rischi?

Progetto di
Giorgia Monti
Sara Bellesini
Kimberly Bulusan



Referly

“REFERLY”

NABA MI
Indirizzo
User Experience Design

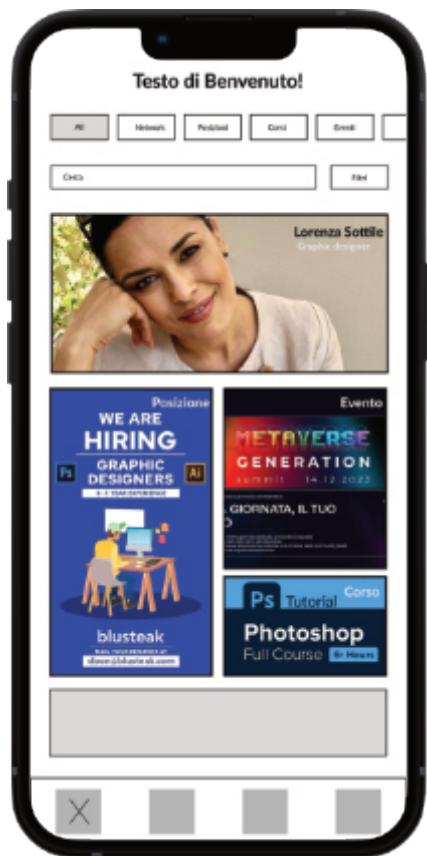
ABSTRACT

Referly è un'app di job networking progettata per supportare i giovani professionisti nell'ingresso nel mondo del lavoro, in particolare coloro che non dispongono di una rete di contatti.

Il sistema valorizza le raccomandazioni tra pari per aumentare la visibilità dei profili, offrendo un'alternativa meritocratica ai canali tradizionali basati su curriculum e conoscenze personali.

Attraverso un'interfaccia intuitiva, l'utente può costruire il proprio profilo, ricevere endorsement, scoprire offerte di lavoro, eventi e risorse formative personalizzate.

Referly promuove un accesso più equo al mercato, mettendo al centro la reputazione condivisa e il supporto reciproco.



Nel mercato del lavoro italiano, l'accesso alle opportunità professionali è ancora fortemente influenzato dalle reti informali.

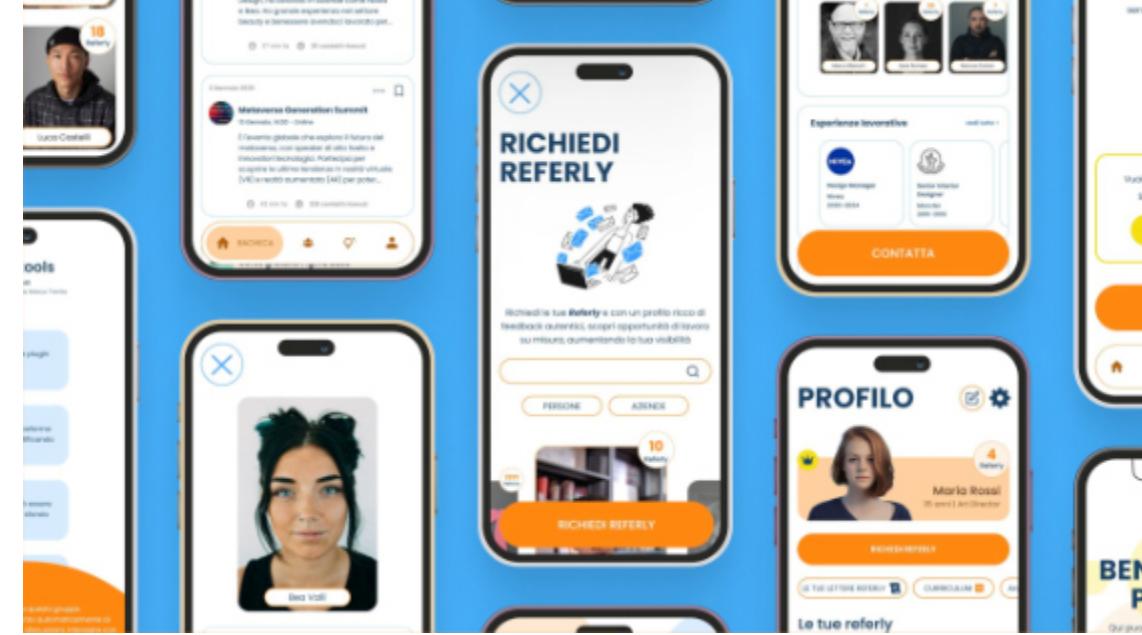
Secondo dati ISTAT, circa il 40% dei giovani tra i 15 e i 34 anni trova lavoro grazie a raccomandazioni personali, penalizzando chi non possiede contatti.

Referly nasce per affrontare questa diseguaglianza, offrendo uno strumento digitale che rende trasparente e accessibile il valore delle referenze.

L'app permette di costruire un profilo professionale arricchito da endorsement verificati provenienti da mentori, colleghi o compagni di studio.

Più raccomandazioni si ricevono, maggiore è la visibilità ottenuta sulla piattaforma.

A differenza dei classici portali di lavoro, Referly non si basa solo su CV o algoritmi keyword-based, ma su un sistema di reputazione collaborativa.



Un feed personalizzato propone offerte di lavoro, eventi e percorsi di formazione coerenti con gli interessi dell'utente.

Inoltre, piani premium accessibili offrono il supporto diretto di recruiter reali, affiancando l'utente nel percorso di orientamento e crescita.

Progettata con approccio user-centered e principi di inclusività e sostenibilità digitale, Referly offre un'interfaccia semplice, sicura e pensata per utenti con scarsa esperienza o alfabetizzazione digitale.

È più di un'app: è un ecosistema di opportunità costruito su fiducia, visibilità condivisa e reciprocità, che ridefinisce il modo in cui i giovani possono entrare nel mondo del lavoro.

“SPARKS”

NABA MI
Indirizzo
User Experience Design



ABSTRACT

Spark è un'applicazione per giovani tra i 20 e i 24 anni che si sono laureati in un campo creativo come il design, il cinema, la grafica o l'arte e sono alla ricerca di un mentore che possa guidarli nell'editing e nella rappresentazione dei progetti in modo che siano pronti per il mondo del lavoro.

L'applicazione è divisa in due fazioni, una creata per i mentori e l'altra per gli studenti, ed entrambe dovranno mostrare un portfolio e un cv durante la registrazione per verificare l'identità.

Successivamente entrambi dovranno decidere attraverso l'idea dello "swipe" se procedere con quello studente/mentore e da lì l'applicazione fornisce allo studente le chat in cui possono parlare con il mentore, i compiti con i dettagli e la possibilità di notificare se il prodotto è stato fatto o meno.

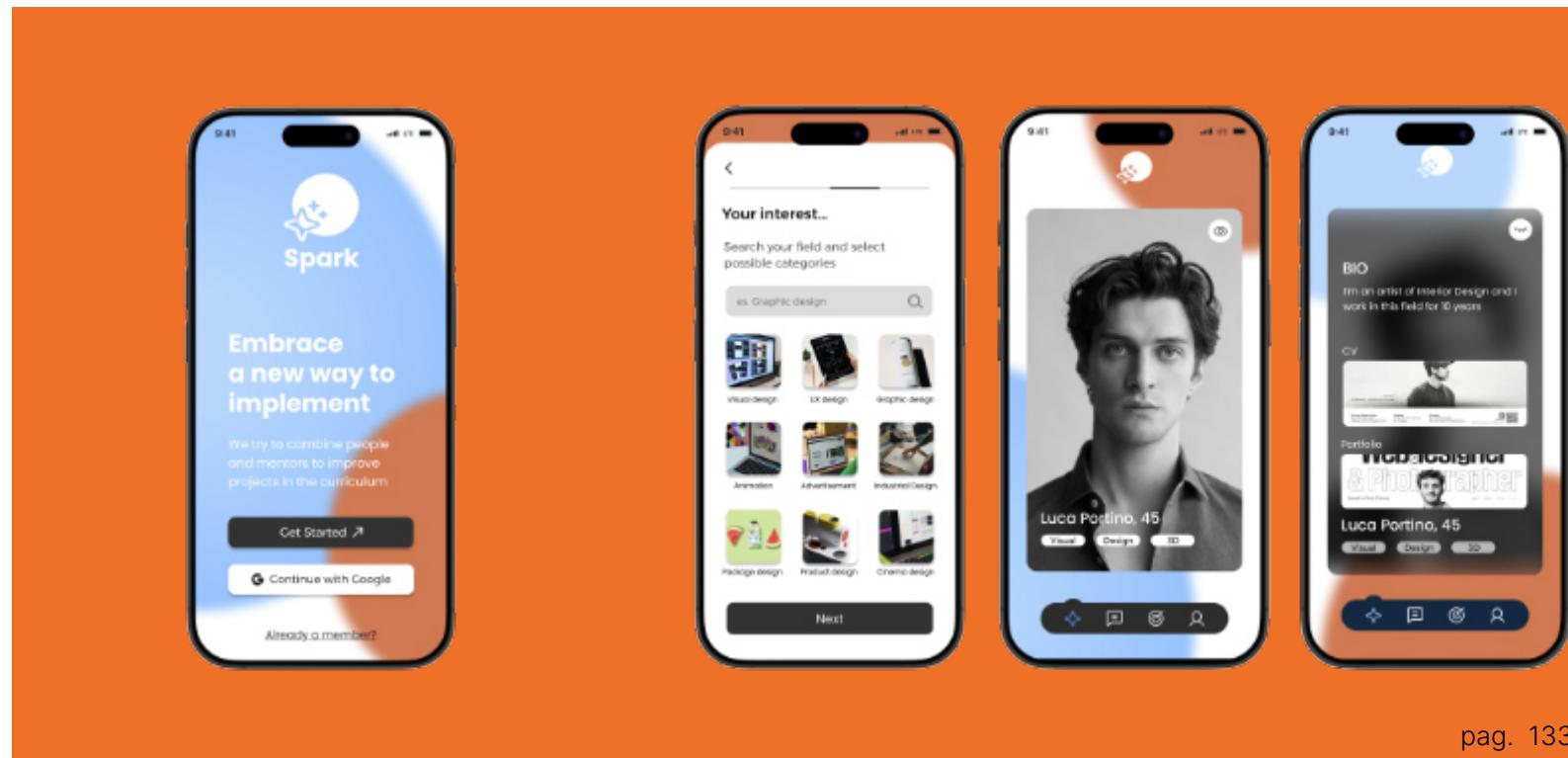
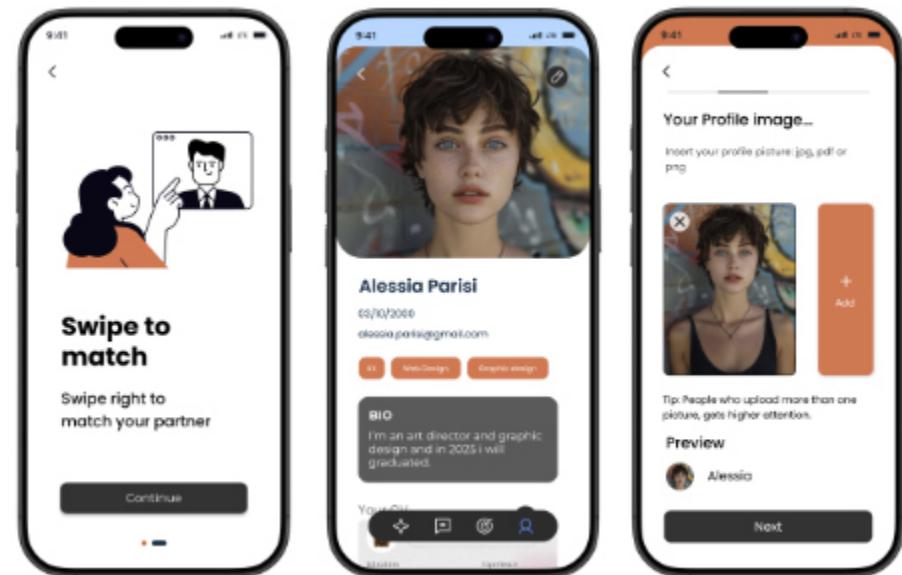
Al contrario, nella parte del mentore c'è la chat, la possibilità di creare incarichi e segnalare un incarico non svolto.

Spark mira a rendere più facile per i giovani attraverso un'app ciò che in pratica normalmente devono fare da soli, cioè prepararsi a mostrare il loro potenziale in termini di lavoro.

Il sistema attuale, in molti casi, rifiuta quali sono le presentazioni iniziali dei giovani perché non si conformano o sono considerati "poco attraenti". Questo progetto mira a far capire all'utente come fare una presentazione più accurata di se stessi.

È difficile essere autentici al giorno d'oggi perché tutto è già visto e questo può aiutare a mostrare qualcosa di nuovo.

Spark è la soluzione a un problema molto comune in cui si trovano molti giovani dopo aver finito l'università, ovvero come presentare un CV e un portfolio validi.



Progetto di
Davide Cattabriga
Simone Fusco
Maria Grazia Presta

“ZONAZERO”

NABA MI

Indirizzo
User Experience Design



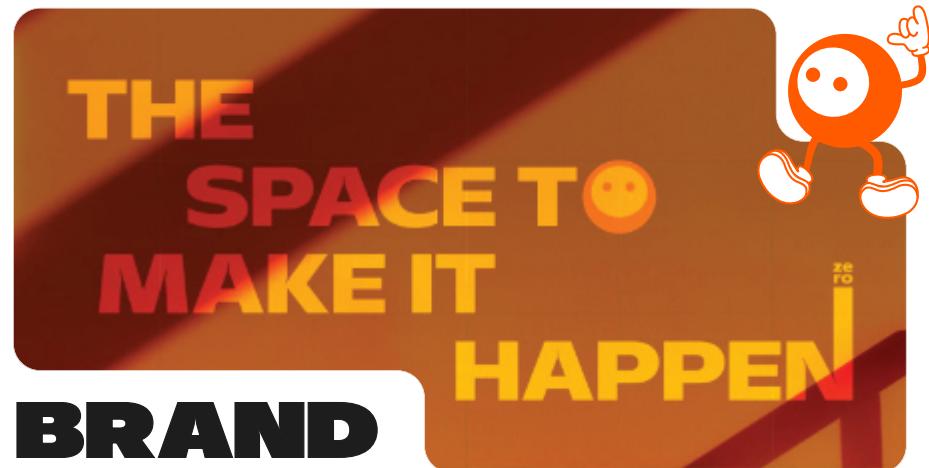
ABSTRACT

ZonaZero è un progetto nato con l'obiettivo di restituire valore a spazi urbani dimenticati, trasformandoli in luoghi dinamici, accessibili e funzionali.

Attraverso una piattaforma digitale intuitiva, utenti e professionisti possono scoprire edifici dismessi riconvertiti in ambienti di lavoro condivisi, flessibili e completamente attrezzati.

La mappa interattiva consente di esplorare gli spazi disponibili in base alla città, alla metratura e ai servizi offerti, facilitando la prenotazione e la gestione autonoma del proprio ambiente di lavoro.

Il progetto si fonda su un principio semplice ma potente: fare della rigenerazione urbana un'occasione concreta per generare nuova imprenditorialità, restituendo centralità ai luoghi e opportunità alle persone.



Ma ZonaZero non si limita a fornire spazi fisici: integra strumenti digitali e servizi pensati per sostenere concretamente l'avvio di nuove attività.

All'interno della piattaforma, gli utenti possono accedere a una sezione dedicata al networking, "Find Your Team", pensata per facilitare l'incontro tra giovani professionisti, freelance e aspiranti imprenditori con competenze complementari.

Inoltre, il progetto offre percorsi di mentoring, attività formative e un primo accesso a micro-finanziamenti, per accompagnare le startup nelle fasi iniziali di sviluppo.

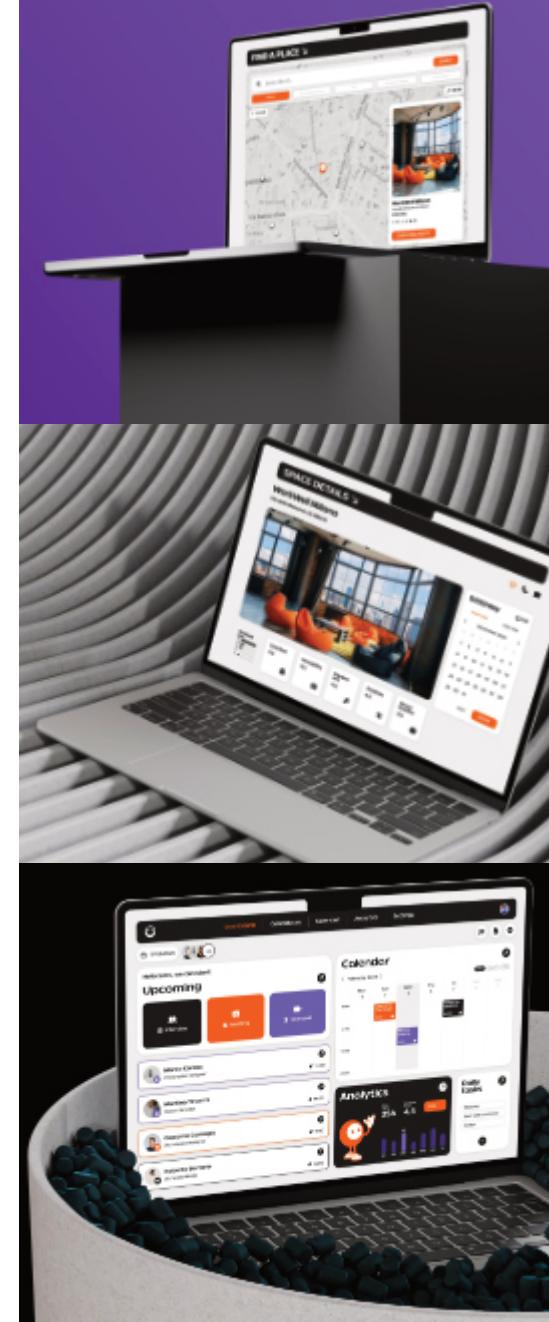
In questo modo, ZonaZero non è solo un luogo in cui lavorare, ma un contesto in cui far crescere idee, progetti e relazioni professionali.

Oltre all'attenzione per l'innovazione e l'imprenditoria giovanile, ZonaZero promuove una visione sociale e sostenibile del lavoro.

Gli eventi organizzati negli spazi, workshop, talk, incontri di settore, favoriscono la creazione di una community multidisciplinare attiva e inclusiva, capace di generare valore condiviso.

Il progetto rappresenta un modello scalabile di attivazione territoriale: rigenerare edifici abbandonati non è più solo un gesto architettonico, ma una scelta politica, culturale ed economica.

ZonaZero invita a ripensare il modo in cui viviamo, lavoriamo e costruiamo connessioni, dimostrando che le città possono tornare a essere incubatori di futuro.



PREFAZIONE

LE PAROLE DI
ALESSANDRO
FERRARI

LA GIURIA

C3W | SESTA EDIZIONE

**GIOVANI E LAVORO:
CONFRONTO TRA
ASPETTATIVE E REALTÀ**

PREMI IMPRESA

CONTRIBUTI

RINGRAZIAMENTI

PREMI IMPRESA

Un riconoscimento concreto al
talento delle giovani menti.

A partire da quest'anno, C3W ha scelto di ampliare le opportunità offerte ai partner, istituendo una nuova iniziativa che rafforza il legame tra mondo imprenditoriale e progettualità giovanile: il Premio Impresa.

Si tratta di un riconoscimento speciale che i partner possono assegnare, a propria discrezione, ad uno dei progetti presentati dai partecipanti. Il premio assume forme diverse — una targa, un voucher, uno stage, una visita guidata in azienda o altre modalità concordate con l'organizzazione di C3W — ma mantiene un obiettivo comune: valorizzare l'impegno, la creatività e la visione dei ragazzi.

Hanno aderito all'iniziativa Fondazione Brescia Musei, Kilometro Rosso e Gardoni, tre realtà di eccellenza che, con questo gesto, hanno voluto esprimere in modo tangibile il proprio sostegno ai giovani e ai loro percorsi accademici e progettuali.

Il Premio Impresa diventa così un gesto di riconoscimento autentico, un segno concreto di fiducia nei confronti dei creativi e del loro potenziale. Un legame tra accademia, cultura e impresa che si costruisce anche attraverso il valore del dono come incoraggiamento e opportunità.



PREMIO GARDONI

Officina Meccanica Gardoni srl è un'impresa storica di Coccaglio, in provincia di Brescia, attiva da oltre quarant'anni nel settore della bulloneria stampata a caldo, unendo esperienza artigianale e processi industriali avanzati.

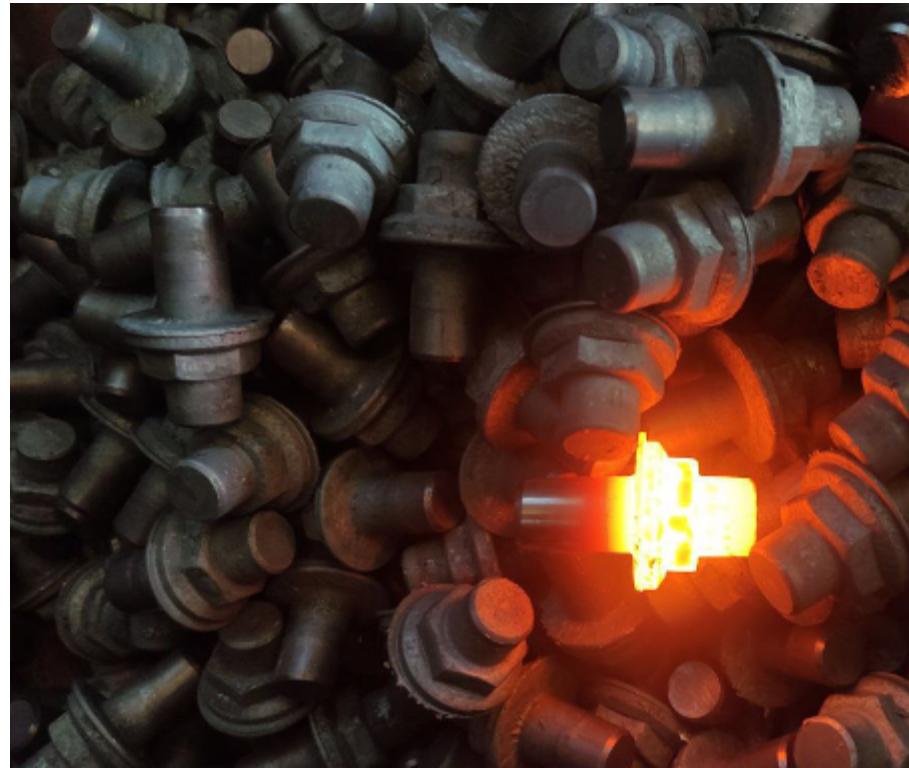
L'informatizzazione del processo di gestione degli ordini, il sistema di controllo della produzione secondo la norma ISO 9001, l'impiego di macchinari e attrezzature di proprietà e l'utilizzo esclusivo di materie prime certificate garantiscono l'alta qualità del prodotto, in linea con una politica aziendale orientata al miglioramento continuo.



Forte di una consolidata tradizione familiare e di un costante investimento in tecnologia e controllo qualità, Gardoni è diventata un punto di riferimento nella filiera produttiva lombarda, riconosciuta per affidabilità, competenza e attenzione ai dettagli.

Accanto alla sua vocazione produttiva, Gardoni dimostra una sensibilità particolare verso il territorio e le nuove generazioni, sostenendo iniziative culturali ed educative che promuovono il valore del lavoro, dell'innovazione e della responsabilità. In questo spirito, l'azienda ha scelto di supportare il progetto C3W con un premio speciale del valore di 300 euro, da destinarsi al progetto che meglio esprima il connubio tra creatività, rigore e concretezza.

Un riconoscimento che riflette l'identità di Gardoni: concreta, attenta al futuro, capace di valorizzare il talento in tutte le sue forme.



PREMIO KILOMETRO ROSSO

Kilometro Rosso è il polo privato dell'innovazione leader in Europa: un luogo in cui ricerca, impresa e alta formazione si incontrano per generare conoscenza, condividerla e trasformarla in valore. Situato alle porte di Bergamo, il parco scientifico-tecnologico ospita diverse realtà tra aziende, laboratori di ricerca, startup e centri di alta tecnologia, che operano in sinergia in un contesto open ed innovativo.

Kilometro Rosso è molto più di un luogo fisico: è un ecosistema dinamico che promuove l'incontro tra idee, competenze e visioni del futuro.

In linea con il proprio spirito di apertura e collaborazione, ha deciso di partecipare al Premio Impresa, offrendo agli studenti un'esperienza immersiva e formativa all'interno del Distretto. Il riconoscimento prevede:

Una visita guidata al parco scientifico-tecnologico, per scoprire da vicino gli spazi, le attività e lo spirito che animano Kilometro Rosso;

Una sessione introduttiva dedicata al marketing per l'innovazione, con focus sulle strategie adottate per comunicare la complessità e il valore della ricerca;

Un'introduzione al tema della stampa 3D, con approfondimenti sul Design for Additive Manufacturing e sui materiali innovativi utilizzati;

Una visita al laboratorio Lisa Tech, centro tecnologico d'eccellenza, dove gli studenti avranno l'opportunità di toccare con mano le tecnologie di stampa 3D e osservare da vicino componenti e applicazioni reali;

La consegna di un attestato di partecipazione, personalizzato e nominale, che certifica il percorso svolto, nato dalla collaborazione tra Kilometro Rosso e C3W.

Un'esperienza pensata per ispirare, stimolare e connettere gli studenti con il mondo dell'innovazione e del design tecnologico. Un'occasione unica per avvicinarsi ad un ambiente in cui il futuro si costruisce ogni giorno e dove la curiosità trova spazio per trasformarsi in conoscenza concreta.



PREMIO FONDAZIONE BRESCIA MUSEI

L'ARTISTA DEL FUTURO

Fondazione Brescia Musei è l'istituzione che si occupa di gestire, valorizzare e promuovere il patrimonio culturale della città di Brescia. Custodisce e anima un polo museale di rilevanza nazionale e internazionale, che comprende il Museo di Santa Giulia (sito UNESCO), la Pinacoteca Tosio Martinengo, il Museo delle Armi "Luigi Marzoli", il Museo del Risorgimento "Leonessa d'Italia" e il Parco Archeologico di Brescia romana (Brixia). Accanto all'attività museale, la Fondazione è anche promotrice del Nuovo Eden, un cinema d'essai che propone rassegne di qualità e valorizza il linguaggio cinematografico come strumento culturale e sociale.

Attraverso mostre originali, progetti didattici, eventi e iniziative multidisciplinari nei campi dell'arte, dei beni culturali e del cinema, Fondazione Brescia Musei si distingue per una visione culturale aperta, inclusiva e profondamente radicata nel territorio. L'innovazione e l'accessibilità sono elementi chiave della sua missione, così come il dialogo costante con le nuove generazioni.

Da sempre sostenitrice di C3W, la Fondazione ha voluto rinnovare il proprio impegno verso i giovani partecipanti istituendo un riconoscimento speciale. Ha scelto di premiare il talento con un contributo del valore di 500 €, assegnato al progetto che più ha saputo interpretare la sua visione culturale e sociale. Un gesto simbolico ma concreto, che esprime la volontà di valorizzare l'originalità, la ricerca e l'impegno, premiando quel progetto che, secondo la Fondazione, merita il podio.

FONDAZIONE
BRESCIA
MUSEI



PREFAZIONE

LE PAROLE DI
ALESSANDRO
FERRARI

LA GIURIA

PREMI IMPRESA

C3W | SESTA EDIZIONE

**GIOVANI E LAVORO:
CONFRONTO TRA
ASPETTATIVE E REALTÀ**

CONTRIBUTI

RINGRAZIAMENTI

MAURO VISCARDI

INNOVATION MANAGER

Mi limito ad una personale sintesi: un mondo globalizzato, tecnologico, efficientista e – in parte – arrivista.

Prescindendo volutamente in questo contesto da analisi sulle possibili politiche pubbliche a sostegno dell'occupazione giovanile – auspicabili quanto fondamentali – quali consigli possiamo dare ai nostri giovani?

Partirei dall'arrivismo. Si può solo immaginare quanto pesino quei modelli di successo che media e social ci propongono incessantemente: imprenditori che "hanno sfondato", manager dagli "stipendi di giada", "self-made men"...

Ognuno aspira a non essere qualcun altro ma a realizzare se stesso e i propri sogni, i propri progetti. Ogni progetto, ispirato - perché no -anche da una visione onirica, richiama immediatamente all'attenzione obiettivi, programmazione e quindi impegno, componenti imprescindibili per attivare il motore della crescita personale e professionale.

Quando mi trovo di fronte ad un giovane (diversi ne ho accompagnati alla tesi di laurea, per esempio) chiedo sempre quale sia il pro-

prio progetto professionale, la propria sana ambizione. E raramente – per fortuna – mi sono stati proposti "insopportabili scimmiettamenti". Al contrario, i giovani di oggi sembrano davvero avere chiarezza su quel che vorrebbero essere, a dispetto dei modelli che li circondano. Arrivare non sembra essere una fissazione. Si comprende dunque il reale valore dell'essere. Un'analisi piuttosto parziale, che tuttavia ha rafforzato in me la profonda convinzione che le generazioni a cui stiamo affidando il nostro futuro siano migliori di quel che pensiamo. Un ottimismo che non vuole essere di facciata. Al contrario, che dovrebbe invece ispirare il nostro stesso modo di porci nei loro confronti. E qui il consiglio è rivolto a tutti gli adulti che – in ambito familiare, lavorativo, sociale – hanno a che fare con i giovani. Diamo loro fiducia, accompagnandoli con saggezza.

Certo, poi ci imbattiamo nella quotidianità, spesso cruda, a volte persino brutale. Posto che i giovani debbano ricevere fiducia, che ne è del loro ruolo nel contesto lavorativo? E' indubbio che le aspettative

"I GIOVANI DI OGGI DEVONO MISURARSI CON UN MONDO CHE SI È FATTO DECISAMENTE COMPLESSO."

non siano sempre in linea con la realtà. I fattori che entrano in gioco sono del resto molteplici: la complessità del mondo di cui si è accennato, la formazione scolastica e accademica, la struttura delle imprese italiane, gli ambienti lavorativi. Tutte difficoltà oggettive, che spesso alimentano pessimismo e vittimismo. Reazioni più che comprensibili. Ma inviterei chi si trova in questa situazione a spingere lo sguardo oltre l'ostacolo, cercando di trasformare questi problemi in opportunità o – se vi pare – in sfide. Del resto, essere biologicamente giovani significa godere di almeno due grossi vantaggi: il carico di energia disponibile e il numero di neuroni... Quella della gioventù – voglio dire – è una fase della vita in cui bisogna saper conquistare i propri obiettivi con determinazione, perché nessuno è disposto a regalarle nulla. "Da giovane prendevo a spallate le porte che mi venivano chiuse di fronte, per aprirle con la forza..."





Questo poi è un "mondo globale", una definizione ridondante per enfatizzare quell'assenza di confini che ha generato iper-competitività (e iper-conflittualità) a tutti i livelli: dalla geopolitica ai mercati, alle sfide tecnologiche. La risposta a mio avviso sta molto in profondità, nella conoscenza dell'ignoto che si acquisisce soprattutto viaggiando, interagendo e interpretando codici di comportamento estranei ai nostri. E su questo fronte i giovani mi sembrano più che ampiamente predisposti. Altro aspetto della complessità è la tecnologia.

Qui si aprirebbero innumerevoli discussioni sulla formazione scolastica e accademica (con l'acronimo "STEM" che ormai compare ovunque), sulle specializzazioni richieste, sugli scenari futuri: tutti temi

che preferisco evitare, perché altri hanno già conferito sull'argomento – e meglio di come potrei fare io.

Vorrei tuttavia fare due brevi riflessioni, un po' provocatorie. La conoscenza delle tecnologie d'avanguardia oggi è – al netto di inutili ipocrisie – una sorta di "strumento di potere". Vediamone tuttavia la parte buona, quella che ci consente appunto di sfruttare proprio questo potere per progettare un mondo diverso, realmente più sostenibile e a misura d'uomo. Altrimenti il rischio rimane quello di alimentare la iper-competitività cui accennavo, disegnando invece un futuro senza anima. Poi nell'immaginario collettivo la tecnologia deve (imperativo!) garantire prestazioni, efficienza, connettività, immediatezza. Ma perché non la bellezza?

Abbiamo bisogno di giovani che sappiano tenere vivo il gusto del bello, valorizzando per esempio il patrimonio culturale-industriale proprio del Made in Italy, un marchio che tradizionalmente ci distingue in settori come l'Abbigliamento, l'Automotive e l'Arredo.

Mi piace quindi pensare che le aziende italiane della manifattura possano accogliere giovani talenti per progettare in modo creativo con l'abilità che fu propria dei nostri grandi artigiani del passato. "Giovani artisti" che sappiano dare forma, colore e armonia ai manufatti italiani. Certo, bisogna avere coraggio, superare l'utopia, riassegnando ai nostri prodotti – e alle nostre imprese – quel profilo di qualità estetica che storicamente ci appartiene. E qui il messaggio è

rivolto espressamente agli imprenditori.

Concludo con un auspicio. Parlando ai giovani delle loro prospettive lavorative mi sento sempre di augurare loro che possano – con il tempo – raggiungere quello che personalmente chiamo "l'equilibrio perfetto".

Il lavoro rimane alienante finché non diventa parte integrante delle proprie passioni. Lavoro-passione è un binomio che da un senso profondo alla nostra esistenza. Ed è ciò che posso sperare per ogni giovane che si affaccia alla realtà del lavoro: che sappia metterci dentro le proprie passioni, rendendolo vivo e "umanamente produttivo".

SERGIO PAGANELLI

**Head of Sales and Business Development
Middle East Africa - Balluff GmbH**

Queste mie parole scaturirono un applauso a scena aperta. Era il febbraio 2019, 31° piano del Pirellone a Milano, il titolo del convegno era "New skills-New Jobs", sala piena e prestigio della platea adeguato. Quando lo staff di C3W mi ha proposto un intervento sul tema mi è immediatamente tornato alla mente quell'episodio, quei 20" di reazione positiva del pubblico, la consapevolezza di aver toccato un tema sensibile.

Che cosa è accaduto in questi sei anni? Ovviamente mi concentro sui giovani censiti in Italia, prima di tutto qualche dato: secondo l'ISTAT i giovani sono il segmento della popolazione compresa tra i 15 e i 34 anni, i nati tra il 1990 e il 2010. I giovani in Italia sono circa 12 milioni (gli abitanti compresi tra i 45 e i 64 anni sono 18,4 milioni). Sempre dalla stessa fonte sappiamo che sono 630mila i giovani che si sono trasferiti all'estero tra il 2011 e il 2024, nel 2024 ben 270mila. Il 40% degli espatriati possiede un titolo di studio terziario.

Si pensava che l'immigrazione avrebbe regalato un po' di ossigeno a una crescita demografica

asfittica, ma sono ben 87mila i giovani di seconda generazione che hanno lasciato il paese nel 2024 (+53,8%) rispetto al 2022. Tra i giovani espatriati nell'ultimo decennio 97mila sono laureati, il 71,1% di loro ritiene improbabile un rientro in Italia. Un dato, ma molto significativo: +54,2% è la differenza media dei salari dei giovani tra Italia e gli altri paesi. Il gap salariale è un problema, non è accanimento, ma la conseguenza di un'economia basata sulla concorrenza low-cost. In generale in Italia i salari sono tra i più bassi dei paesi del G7.

Rispetto al periodo pre-Covid il potere di acquisto è sceso del 7%: siamo il paese che ha risentito di più della pandemia. Il declino parte da molto lontano, tra il 1991 e il 2023 il valore reale dei salari in Italia è cresciuto dell'1% contro il 32,5% OCSE. In generale, il tasso di disoccupazione, per quanto migliorato nell'ultimo anno, è di cinque punti superiore alla media OCSE. Più dati si consultano e più ci si rende conto che la situazione è drammatica.

Però qualcosa si muove, il 13 giugno '25 Maria Anghilleri, la leader

"I GIOVANI SONO UNA RISORSA SCARSA, VANNO TRATTATI COME UN BENE PREZIOSO".

dei Giovani Imprenditori di Confindustria, ha affermato: " l'Italia sta infrangendo il patto generazionale" e "le culle vuote sono le aziende vuote di domani", aggiungendo che "i giovani non possono raggiungere la maturità economica a 40 anni". Una decina di giorni dopo, un politico navigato, l'ex ministro Renato Brunetta, attuale Presidente del CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro), ha proposto un articolato sistema chiamato "Semaforo Giovani" che ha l'obiettivo di costruire un futuro normativo capace di impattare positivamente sulle generazioni future; la Presidente del Consiglio ha dichiarato di voler mantenere la vocazione manifatturiera del Paese che deve rimanere una potenza economica e produttiva, per cui c'è bisogno di una politica industriale di medio e lungo periodo. Bene, stiamo pensando al futuro, validi progetti a lungo termine sono benvenuti però il problema è qui e adesso. Il Prof. Maurizio Ambrosini, socio-ologo della Statale di Milano, ha sintetizzato un aspetto del problema con una frase: "il mercato richiede solo braccia, i cervelli li esportiamo".



Possiamo provare a fare qualcosa adesso per limitare i danni? Dobbiamo essere in grado di pensare a interventi adatti alle diverse aspettative dei giovani, che non sono tutti uguali: non si possono equiparare le aspettative di un laureato con un NEET non scolarizzato, due estremi, in mezzo un mondo pieno di sfumature.

Mi scuso per la rozza semplificazione, ma credo che renda l'idea della complessità della materia; però se rileggo i dati che ho elencato in precedenza, dico che tutti i giovani in Italia soffrono di un problema comune: i salari! Cominciamo a pagarli, a dare un valore economico al loro impegno. Il demografo Alessandro Rosina ha sottolineato "troppe imprese utilizzano i giovani come manodopera a basso costo anziché far leva sul capitale umano per essere più competitive e produttive. Questo ci porta a bassa crescita e basso sviluppo".

Quali sono i risultati delle promesse non mantenute? Fuga dalle professioni artigianali, ma anche da quelle intellettuali, la precarietà, l'incapacità di trasferire conoscenza. La mancanza di riconoscimento, anche economico, spinge i ragazzi a lasciare il cacciavite e la tastiera del pc per andare a guidare un furgone o fare il pick-up in un centro logistico, oppure a espatriare. Cominciamo a pagare i giovani, ad ogni livello. Offriamo loro paghe dignitose, coerenti con le loro ambizioni. Facciamoli crescere. Come fare? Negli ultimi anni i diversi governi hanno investito miliardi di € in bo-



nus, rottamazioni varie, scivoli pensionistici, ecc., perché non investire il denaro pubblico per incentivare l'assunzione di giovani? In tutti i settori si potrebbero offrire sovvenzioni premianti per gli artigiani, per i professionisti, per le aziende. Per ridurre le preoccupazioni di dimissioni precoci diamo l'opportunità di utilizzare strumenti come i retemption bonus defiscalizzati. Gli stage devono essere remunerati secondo delle regole, ci vuole un listino salariale adattabile, ma con dei livelli minimi ben chiari.

Diamo agli stage e alle iniziative simili all'alternanza scuola lavoro un punteggio di merito, un credito pensionistico. Questi giorni, settimane, mesi devono lasciare una traccia nella vita lavorativa dei giovani, non può essere tempo sfruttato o deresponsabilizzato. Facciamolo seriamente, istituiamo controlli a costo zero, diamo alle CCIA la responsabilità di organizzare team di controllo utilizzando la grande forza dei pensionati. Ricuciamo, almeno in parte, lo strappo generazionale che sta già lacerando la nostra società. Facciamo in modo che l'ascensore sociale riparta, adesso siamo piantati al -2, usiamo la collaborazione tra generazioni come cinghia di trascinamento, siamo tutti parte dello stesso problema.

Le iniziative come il C3W sono esempi positivi, il tentativo di creare il giusto collegamento tra scuola e mondo del lavoro è un elemento fondamentale, dovrebbe essere parte dei programmi accademici e dovere delle aziende, ma va realizzato seriamente. Tutti gli esempi virtuosi andrebbero valutati, incentivati e istituzionalizzati. Purtroppo non è così, oggi la distanza tra scuole e aziende è superabile solo attraverso la buona volontà dei singoli. Chiudo con un paio di messaggi per chi è arrivato in fondo a questo pezzo. Ai giovani: non perdetevi d'animo, state curiosi, imparate a utilizzare le tecnologie, ma non diventate schiavi, il rischio è di perdere la vostra preziosa unicità. Alla pubblica amministrazione e agli imprenditori: più fiducia e visione strategica, la gerontocrazia non garantisce un futuro migliore, a nessuno.

SALVATORE MAJORANA

DIRETTORE DI KILOMETRO ROSSO E VICEPRESIDENTE DELLO IASP

Viviamo un'epoca in cui il concetto stesso di lavoro sta attraversando una trasformazione profonda, e per certi versi irreversibile. Tecnologie come l'intelligenza artificiale, l'automazione avanzata, la pervasività del digitale e il ruolo ormai strutturale dei social media stanno modificando non solo i processi produttivi, ma la natura stessa delle competenze richieste, dei ruoli professionali e persino delle identità lavorative.

Il lavoro, quello tradizionale, si sta sfaldando in mille direzioni: molte mansioni che un tempo erano centrali oggi si stanno svuotando di contenuto o si stanno riconfigurando in modo radicale. Al contempo, stanno nascendo ruoli completamente nuovi, in settori fino a ieri inesistenti, e spesso questi ruoli richiedono una combinazione inedita di competenze tecniche, capacità relazionali e creatività. È un cambiamento che non va osservato con nostalgia per ciò che si perde, ma con attenzione per ciò che emerge.

Accanto all'evoluzione tecnologica, assistiamo ad un'altra trasformazione silenziosa, ma non meno rilevante: la dissoluzione dei con-

fini tra settori economici tradizionali. Le filiere verticali si stanno ibridando. Aziende dell'energia che propongono soluzioni di mobilità elettrica; istituti bancari che entrano nel mondo dell'assicurazione o dell'e-commerce; produttori industriali che diventano fornitori di servizi digitali integrati. In uno scenario così fluido, il modello di business non è più un'architettura rigida, ma un organismo dinamico, capace di adattarsi e mutare in risposta ai segnali del mercato, alle opportunità tecnologiche e ai bisogni della società.

È in questo scenario complesso che i giovani si affacciano al mondo del lavoro, spesso portando con sé uno sguardo fresco, una forte carica creativa e un'energia che è fondamentale per affrontare le discontinuità. Le generazioni che si affacciano oggi al mondo del lavoro sono cresciute immerse nella digitalizzazione, hanno confidenza con strumenti e linguaggi che spesso le generazioni precedenti faticano a maneggiare, e sono portatrici naturali di contaminazione tra discipline, tra mondi culturali e professionali differenti.



Non mancano le aspettative, e l'ingresso nel mondo del lavoro reale impone loro un confronto talvolta spiazzante. Il filtro del digitale, infatti, può distorcere la percezione della realtà lavorativa, creando aspettative di successi rapidi e poco faticosi, fatti di visibilità e consenso troppe volte legato ad elementi effimeri e competenze del tutto diverse da ciò che nella maggior parte dei casi è richiesto nel sistema lavorativo. I valori e le priorità del contesto professionale rischiano di apparire come orpelli e complicazioni inutili, generatori di stress anziché di stimoli.

È qui che si pone la sfida più grande del nostro tempo: comunicare ai giovani un sistema valoriale fatto di sfide che costringono tutti noi a contribuire ad un successo condiviso tra competenze, persone, generazioni e organizzazioni diverse, costruito un passo alla volta, con fatica ma con la certezza di poter cambiare il mondo.

Assistiamo tuttavia ad un drammatico divario: da un lato, giovani con un grande potenziale intellettuale; dall'altro, una mancanza di



formazione adeguata che limita l'efficacia del loro contributo nella creazione di valore per la comunità.

La cronica mancanza, ad esempio, di profili STEM o di personale medico nel nostro paese è un segnale d'allarme che riguarda tutti, imprese, famiglie, università, sistema politico e, naturalmente, i giovani. Dal canto loro, le aziende hanno dato per scontata l'importanza del loro ruolo nella società, e per decenni non si sono occupate di parlare ai giovani, di spiegar loro il valore che si può generare nelle imprese e gli strumenti che servono per inserirsi. Non sorprende che pochissime aziende abbiano programmi finalizzati a raggiungere i più giovani, siano coinvolte nel sistema scolastico,

abbiano modelli di flessibilità pensata per avvicinarsi alle nuove generazioni. Dall'altro canto, i ragazzi oggi sono sì più raggiungibili tramite i canali digitali, ma si sono spostati su linguaggi che i meno giovani conoscono poco, su sistemi valoriali che appaiono poco rilevanti a chi li guarda con gli occhi della tradizione.

Dobbiamo prendere atto del divario tra la velocità del cambiamento e la capacità del sistema di assorbirlo, e adottare le misure che permettano alle imprese di dialogare con le nuove generazioni sin dagli anni della formazione secondaria.

Colmare questo divario è oggi una delle sfide più urgenti, ma anche una delle più promettenti. Per farlo, serve uno sforzo collettivo. Le

imprese devono aprirsi a modelli organizzativi più agili, capaci di valorizzare le competenze trasversali, la curiosità e la capacità di apprendimento continuo. Le istituzioni formative devono ripensarsi come ambienti porosi, aperti alla contaminazione con il mondo produttivo e capaci di anticipare i bisogni futuri, non solo di rispondere a quelli presenti. I policy maker devono favorire un quadro normativo che consenta l'innovazione, ma che protegga anche chi si affaccia ad un mercato instabile e in continua trasformazione.

Il sistema del lavoro non può più essere pensato come una macchina a cui si chiede solo efficienza, ma come un ecosistema vivo, che evolve in base alle relazioni tra persone, tecnologie, bisogni e contesti. In questo ecosistema, i giovani non sono soltanto risorse da formare, ma protagonisti da ascoltare e con cui costruire nuove strade. La loro visione del mondo, il loro rapporto con la tecnologia, la loro sensibilità per l'impatto sociale e ambientale del lavoro sono già oggi una risorsa per ripensare non solo cosa facciamo, ma come lo facciamo.

Al Kilometro Rosso lo vediamo ogni giorno: quando giovani ricercatori e innovatori si misurano con imprenditori ed ingegneri di esperienza, quando nascono soluzioni nuove dall'incontro tra culture e linguaggi differenti, quando le idee trovano spazio per crescere in un contesto che non ha paura del cambiamento, ma anzi lo ricerca.

"IL FUTURO DEL LAVORO NON SARÀ UNA REPLICÀ AGGIORNATA DEL PASSATO."

Sarà una costruzione collettiva, nella quale dovremo imparare tutti – giovani e meno giovani – a muoverci in un mondo che cambia, senza perdere il senso di ciò che conta davvero: il valore della conoscenza, della collaborazione e del lavoro come strumento per dare forma ad una realtà più equo, più aperto, più sostenibile.

PREFAZIONE

LE PAROLE DI
ALESSANDRO
FERRARI

LA GIURIA

PREMI IMPRESA

CONTRIBUTI

C3W | SESTA EDIZIONE

**GIOVANI E LAVORO:
CONFRONTO TRA
ASPETTATIVE E REALTÀ**

RINGRAZIAMENTI

C3W | SESTA EDIZIONE

**GIOVANI E LAVORO:
CONFRONTO TRA
ASPETTATIVE E REALTÀ**

AUTUMN SESSION
2024/2025

Ideazione:
Alessandro Ferrari

Direzione Creativa:
Micol Cornali

Marketing e Comunicazione:
Nicole Elia

Gestione e Controllo:
Elena Franceschini

Progetto Grafico / Editoriale:
devsdesignstudio.it

Ringraziamenti:
Annalisa Giavarini
Francesca Belli
Lorenzo Casanova
Marco Devincenzi
Mauro Viscardi
Salvatore Majorana
Sergio Paganelli
Sofia Arendarczyk
Sotirios Papadopoulos
Viola Cambiè

ABAV VERONA
NABA MILANO

Fondazione Brescia Musei
Kilometro Rosso
Officina Meccanica Gardoni srl

I nostri partner:



FONDAZIONE
BRESCIA
MUSEI

BALLUFF



NABA

