



Tirocinio e supporto all'inserimento lavorativo: funzionano per i disabili psichici?

Problema

Per i disabili psichici il lavoro può essere strumento di cura e inserimento sociale, ma allo stesso tempo trovare un impiego è difficile. Le difficoltà individuali, unite a una non rara diffidenza delle imprese, riducono molto sia le opportunità di lavoro che la propensione a cercarne uno. Il tasso di occupazione dei disabili psichici è, nella maggior parte dei paesi, molto inferiore a quello degli altri disabili.

La partecipazione al mercato del lavoro dei disabili è prevedibilmente inferiore rispetto a quella dei non disabili. Ma tra le persone con disabilità vi è una marcata eterogeneità, che dipende tanto dal grado di invalidità quanto dal tipo di disabilità. In particolare, i disabili psichici sono quelli meno inseriti nel mercato. Una rassegna dell'OECD tratteggia chiaramente la situazione: nei primi anni 2000 il tasso di occupazione medio dei non disabili era del 75%, quello dei disabili era del 40%, mentre quello dei disabili psichici era segnato da un'ulteriore marcata riduzione. La situazione era sostanzialmente la stessa in ogni paese dell'OECD, con un rapporto tra il tasso di occupazione dei disabili psichici e quello degli altri disabili che oscillava tra il 70% e il 40%.

Le ragioni della difficoltà di inserimento lavorativo dei disabili psichici possono essere riassunte in due branche, una riconducibile alle barriere individuali, l'altra alle barriere ambientali. La prima ricomprende le oggettive difficoltà che un disabile può incontrare nello svolgere un lavoro, e che nel caso dei disabili psichici possono comprendere problemi di attenzione e concentrazione, di

pianificazione delle operazioni e di gestione dello stress sul lavoro. Per quanto riguarda le barriere ambientali, un ostacolo specifico per i disabili psichici è rappresentato dallo stigma, cioè un atteggiamento di scarsa fiducia rispetto alla capacità della persona di svolgere bene un certo lavoro e di "non creare problemi". Un simile atteggiamento pone una seria barriera all'inserimento lavorativo, e a lungo andare può essere interiorizzato, portando la persona a sentirsi inadatta al lavoro e ad autoescludersi. Se il lavoro può avere, al di là del beneficio economico, una valenza curativa, la sua mancanza diventa un ulteriore fattore di marginalizzazione. Tra i non occupati mediamente una persona su cinque cerca un'occupazione, e spesso non la trova.

Soluzione

Gli interventi di supported employment puntano all'inserimento tempestivo nel mercato del lavoro ordinario: un job coach prende in carico il disoccupato, disegna e realizza un percorso individuale di preparazione, infine procura delle opportunità di lavoro, per favorire il successo delle quali offre un supporto continuativo a datore e lavoratore per risolvere eventuali problemi.

Gli interventi di politica attiva del lavoro a favore dei disabili psichici sono stati storicamente caratterizzati da una matrice assistenziale: il disoccupato era visto in primo luogo come una persona bisognosa di cure, e l'approccio degli interventi prevedeva sostanzialmente un (prolungato) inserimento in contesti lavorativi protetti (c.d. *sheltered work*), utili a fare prendere



progressiva e lenta confidenza con il mondo del lavoro. A questo approccio si contrappone da qualche decennio un'alternativa (c.d. *supported employment*) che prevede un inserimento tempestivo nel mercato del lavoro competitivo. La sua applicazione è nota soprattutto negli Stati Uniti, dove ha dato buoni risultati, mentre in Europa la conoscenza sul suo funzionamento è ancora scarsa.

Lavoro&Psiche è una sperimentazione realizzata in Lombardia tra il 2009 e il 2012 con l'obiettivo di testare il funzionamento di un protocollo di intervento di *supported employment*. L'intervento si rivolge ai disoccupati con disabilità psichica con non più di 50 anni. Il reclutamento passa per i centri di salute mentale locali, che segnalano i potenziali partecipanti dopo averne verificato sia la capacità di lavorare sia l'effettivo interesse a farlo. I partecipanti sono presi in carico da un job coach, cioè un professionista (appositamente formato in precedenza) che ha questi compiti:

- lavorare, in accordo con il disoccupato, alla definizione di un piano di intervento individuale;
- prepararlo al lavoro con attività mirate di consulenza e orientamento, eventualmente attingendo alla rete di servizi attivi sul territorio (all'occorrenza, anche quelli sanitari);
- cercare nel mercato del lavoro competitivo opportunità di inserimento adatte;
- mantenere un contatto continuo con il lavoratore e il datore, per verificare l'andamento dell'esperienza lavorativa e offrire il proprio supporto per risolvere eventuali problemi.

Ogni job coach ha in carico non più di una decina di partecipanti. Il servizio offerto ha una durata minima di due anni e generalmente si conclude entro il terzo.

Risultati

L'inserimento nel progetto di supported employment ha prodotto un visibile aumento delle opportunità di tirocinio, la cui accessibilità per i disabili psichici è generalmente molto limitata. Meno evidenti sono i risultati nelle condizioni lavorative, riguardo alle

quali la valutazione del progetto evidenzia un miglioramento lieve e non significativo, eventualmente migliorabile se il tirocinio diventa parte integrante del percorso.

In primo luogo va detto che l'intervento incrementa notevolmente le opportunità di tirocinio: generalmente uno sparuto numero di disoccupati con disagio psichico entra in tirocinio, mentre durante il progetto più del 70% dei partecipanti ne ha iniziato uno. L'effetto positivo è indubitabile, anche se va considerato che, se l'obiettivo è aumentare l'occupazione, il tirocinio non può essere considerato un successo, ma al più un passaggio intermedio utile a favorire l'inserimento con un contratto vero. I risultati rispetto al lavoro sono però meno chiari. A distanza di circa un anno dalla presa in carico, la percentuale di occupati tra i partecipanti è del 21%. Questa percentuale cresce progressivamente, fino a raggiungere il 30% dopo circa tre anni dall'entrata nel progetto. I risultati della valutazione degli effetti che accompagna la sperimentazione evidenziano che in assenza dell'intervento le prospettive occupazionali sarebbero state peggiori, ma l'effetto stimato è contenuto (5 punti percentuali) e non significativo. I ricercatori si chiedono se il beneficio possa essere maggiore nel caso in cui l'intervento preveda strutturalmente un tirocinio. La risposta, se pure con riserve legate alla scarsa precisione delle stime, si suggerisce poter essere positiva: in tal caso l'aumento della probabilità di lavorare potrebbe sfiorare i venti punti percentuali.

Metodo

I risultati provengono da una valutazione sperimentale: i potenziali partecipanti sono divisi casualmente in due gruppi, entrambi di circa 150 persone. Il primo gruppo è preso in carico dai job coach, mentre il secondo è escluso dal progetto ma può comunque avere accesso ai servizi ordinari già esistenti. La stima degli effetti dell'intervento passa per il confronto degli esiti lavorativi dei due gruppi.

BIBLIOGRAFIA: MARTINI A., RETTORE E., BARBETTA G. (2017), *THE IMPACT OF TRAINEESHIPS ON THE MENTALLY ILL: THE ROLE OF PARTIAL COMPLIANCE*, IZA DISCUSSION PAPER, N. 10582.

AUTORE DELLA SCHEDA: LUCA MO COSTABELLA (ASVAPP)

