



## *Supporto all'inserimento lavorativo attraverso i tirocini: favorisce l'occupazione dei disabili psichici?*

### **Problema**

*I disabili psichici incontrano notevoli barriere nell'accesso al lavoro, anche più degli altri disabili. Ne sono causa le oggettive difficoltà nello svolgere un lavoro, ma un ruolo di peso è giocato anche dalle imprese, che tendono a diffidare della loro utilità e temono di ottenere dalla loro assunzione più problemi che benefici.*

Secondo un rapporto dell'OECD, in quasi tutti i paesi il rapporto tra disabilità e lavoro è il medesimo. Il tasso di occupazione dei disabili è più o meno la metà di quello dei non disabili. Il tasso di occupazione dei disabili psichici è più o meno la metà di quello degli altri disabili (la riduzione, caso per caso, oscilla tra il 30% e il 60%).

Le ragioni di queste differenze sono sostanzialmente due. La prima accomuna tutti i disabili, e riguarda l'oggettiva difficoltà a svolgere un lavoro. Nel caso del disabile fisico le barriere riguardano, a seconda del tipo di problema, lo svolgimento di specifiche mansioni, mentre nel caso del disabile psichico si possono invocare le difficoltà di attenzione e concentrazione, di pianificazione delle operazioni e di gestione dello stress sul lavoro. Nel caso dei disabili psichici vi è una seconda barriera: lo stigma. Lo stigma rappresenta la diffidenza dell'ambiente: il disabile psichico è, talvolta anche inconsciamente, discriminato per la sfiducia nella sua capacità di lavorare e di non creare problemi. Questo atteggiamento può riguardare i colleghi, ma più spesso la diffidenza del datore di lavoro rappresenta l'ostacolo all'ingresso. Una simile esperienza può indurre il lavoratore a interiorizzare lo stigma, maturando una sensazione di inadeguatezza e

ritirandosi dal mercato. Si stima che, tra i disabili psichici, solo il 20% dei non occupati cerchi un lavoro. Se il lavoro può avere, al di là del beneficio economico, una valenza curativa, la sua mancanza diventa un ulteriore fattore di marginalizzazione.

### **Soluzione**

*Gli interventi di support to employment puntano all'inserimento veloce nel mercato del lavoro competitivo. Nel caso in esame, un job coach pianifica un breve percorso individuale di preparazione e provvede poi all'avvio di un tirocinio. Anche il tirocinio viene svolto nel mercato competitivo.*

Le politiche attive del lavoro per i disabili psichici si dividono sostanzialmente in due blocchi: da un lato quelle orientate all'assistenza, dall'altro quelle orientate al lavoro. La differenza è che le prime, in cui ricadono gli interventi di c.d. *sheltered work* (lavoro protetto), mettono in evidenza le difficoltà oggettive dell'individuo e tendono a risolverle attraverso un lungo percorso di preparazione, dove l'adattamento al lavoro è perseguito attraverso esperienze lavorative in contesti protetti e sotto continua assistenza. In questi laboratori di lavoro protetto la persona è occupata con un impegno ridotto e in lieve progressione, con la continua assistenza di personale ad hoc. Il secondo tipo di intervento si rifà al c.d. *support to employment* (supporto all'inserimento lavorativo), e mira a una breve preparazione e a un inserimento tempestivo al lavoro; in questo caso si tratta però del mercato del lavoro competitivo, cioè ordinario. Dopo decenni di sperimentazione nel mercato americano si è rivelato generalmente più efficace questo secondo approccio,



mentre le esperienze europee sono ancora poche e l'evidenza complessiva poco strutturata.

Un caso di applicazione del *support to employment* in Italia è quello del progetto TSUNAMI (*Traineeship as a Springboard out of UNemployment for those Affected by Mental Illness*). Realizzato in Piemonte tra il 2016 e il 2019, esso si concentra sui disoccupati con disabilità psichica che si rivolgono ai servizi pubblici per l'impiego. Gli iscritti ai Centri per l'Impiego nel periodo di interesse sono invitati a partecipare al progetto (sono esclusi a priori gli over 55 e le persone con una disabilità intellettiva). Gli aderenti sono inseriti in un percorso di circa 12 mesi, dove i primi 2-3 mesi sono dedicati a servizi di consulenza e orientamento per preparare al lavoro, e i 3-6 mesi successivi sono dedicati allo svolgimento di un tirocinio nel mercato competitivo. Al termine del tirocinio, il periodo restante è dedicato a servizi di supporto per inserire la persona al lavoro con un contratto ordinario. Figura chiave del progetto è il job coach, un operatore debitamente formato che ha il compito di strutturare e personalizzare il percorso di ogni disoccupato, provvedere l'occasione di inserimento in tirocinio e seguire l'evoluzione dell'esperienza attraverso regolari confronti con il lavoratore e il datore, intervenendo all'emergere di eventuali problemi. Il progetto, considerata la fragilità dei presi in carico, prevede la possibilità di sospensioni temporanee dei percorsi per eventuali necessità di assistenza e cura.

## Risultati

*La valutazione di TSUNAMI non ha evidenziato particolari benefici dalla partecipazione: l'inserimento nel progetto di support to employment ha prodotto un visibile aumento delle opportunità di tirocinio, la cui accessibilità per i disabili psichici è generalmente molto limitata. Ma gli effetti in termini di occupazione totale sono sostanzialmente nulli.*

La prima evidenza di TSUNAMI, al di là dell'efficacia, riguarda le difficoltà di reclutamento e di tenuta nel progetto della popolazione target. Nei due anni di

**BIBLIOGRAFIA:** BATTILORO V., MARTINI A., MO COSTABELLA L., NAVA L. (2021), *SUPPORTED EMPLOYMENT E TIROCINIO: UNA FORMULA EFFICACE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DEI DISOCCUPATI CON DISABILITÀ PSICHICA?*, *POLITICHE SOCIALI*, N. 1.

**AUTORE DELLA SCHEDA:** LUCA MO COSTABELLA (ASVAPP)

reclutamento sono state invitate a partecipare 851 persone. Di queste, solo il 51% ha aderito al progetto e iniziato il percorso previsto, e meno del 15% ha iniziato un tirocinio. In questa caduta si colgono in alcuni casi dei problemi sul fronte amministrativo che ritardano l'inserimento in tirocinio dei disabili, ma soprattutto una scarsa motivazione a iniziare e proseguire il percorso, il che suggerisce la necessità di un'azione motivante o una maggiore scrematura, che, al di là dell'azione amministrativa di iscriversi ai Centri per l'Impiego come disoccupato, identifichi le persone realmente motivate a partecipare.

Per quanto riguarda i risultati dell'intervento, la valutazione di TSUNAMI mostra che la partecipazione al progetto aumenta in modo considerevole le opportunità di tirocinio, molto rare per i disabili psichici (la partecipazione produce un aumento dal 9% al 20%). Quando però ci si sofferma sul risultato ultimo, cioè il lavoro con un vero contratto, non si evidenzia nessun effetto positivo. L'effetto stimato sull'occupazione è sostanzialmente nullo: la partecipazione al progetto non lo aumenta in modo significativo, né si può concludere che vi sia un miglioramento da attribuire ai tirocini svolti.

## Metodo

I risultati provengono da una valutazione sperimentale. Il territorio piemontese è suddiviso in circoscrizioni territoriali afferenti a diversi Centri per l'Impiego e centri di salute mentale (31 in tutto). Con una selezione casuale li si suddivide in due gruppi con dimensione e caratteristiche simili. Gli 851 disoccupati iscritti ai CPI del primo gruppo sono invitati a partecipare, mentre i 735 dell'altro gruppo, esclusi, sono usati come gruppo di controllo. La stima degli effetti dell'intervento passa per il confronto degli esiti lavorativi dei due gruppi.

