

Supported employment con tirocinio: può funzionare per i disabili psichici?

I risultati di una sperimentazione in Piemonte

Il lavoro è un traguardo spesso complicato da raggiungere per i disabili, e ancor più lo è per i disabili psichici. L'instabilità mentale porta con sé difficoltà di concentrazione, di gestione dello stress, e rende difficile lo svolgimento di un lavoro. Ma davanti al disabile psichico c'è anche la barriera dello stigma, un frequente atteggiamento di sfiducia dell'ambiente lavorativo che ne riduce le opportunità di occupazione. Le forme di politica attiva in favore dei disabili psichici sono da decenni oggetto di sperimentazione a livello internazionale. Il supported employment mira a una rapida preparazione del lavoratore e a un suo rapido inserimento nel mercato del lavoro ordinario con il supporto di un coach. Si tratta di un approccio che negli Stati Uniti ha dimostrato di funzionare bene. E in Italia? In questa nota si illustra una delle prime esperienze italiane accompagnate da una valutazione degli effetti.

Il tasso di occupazione dei disabili psichici è molto inferiore a quello degli altri disabili. Essi devono affrontare non solo le proprie difficoltà nello svolgere un lavoro, ma anche lo stigma ambientale

Disabilità psichica e lavoro

LE BARRIERE PER I DISABILI PSICHICI

Il lavoro è naturale veicolo di inclusione sociale, e riveste da questo punto di vista una grande importanza per le categorie a rischio. I disabili, e in particolare quelli psichici (tra le forme più frequenti si individuano depressione, bipolarismo, schizofrenia), ne sono un esempio. Allo stesso tempo, trovare un lavoro è per loro tutt'altro che semplice.

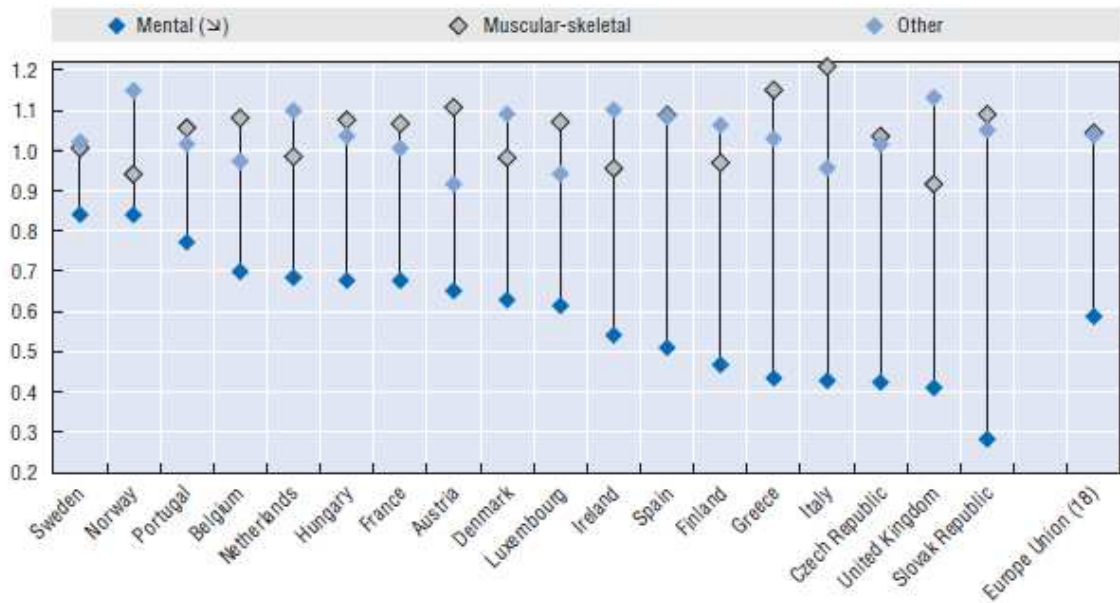
Secondo una ricerca dell'OECD (2010), il tasso di occupazione dei disabili è mediamente del 40%, contro il 75% dei non disabili. **Va peggio per i disabili psichici: il loro tasso di occupazione è mediamente del 25%, con un rapporto rispetto alla media totale dei disabili che oscilla di paese in paese tra il 40% e il 70%.** In Italia la riduzione è nell'ordine del 40%.

La ragione di questo fenomeno è da ricercare nella particolarità, ma anche nella numerosità, delle barriere che i disabili psichici devono affrontare. Vi sono in

primo luogo gli oggettivi limiti della persona nello svolgere alcune mansioni, dipendenti dal tipo di patologia: ne sono possibili esempi le difficoltà nel concentrarsi e mantenere l'attenzione, apprendere e ricordare informazioni, reagire rapidamente a stimoli esterni, pianificare le operazioni. **Ma per i disabili psichici vi è anche lo stigma, una diffidenza dell'ambiente lavorativo** rispetto alla capacità della persona di essere un aiuto e non un problema. Esso può coinvolgere tanto i colleghi quanto il datore di lavoro, con una resistenza a monte all'assunzione.

Le condizioni di difficoltà e lo stigma possono essere a lungo andare interiorizzate, provocando nel lavoratore un senso di disillusione e inadeguatezza. La conseguenza ultima, al di là dell'aspetto economico, è un inasprimento della condizione di esclusione sociale.

Fig.1 - Tasso di occupazione, per tipo di disabilità (OECD, 2010)
Valori espressi in rapporto rispetto al valore medio nazionale per i disabili



In cosa consiste l'intervento?

L'IDEA DEL SUPPORTED EMPLOYMENT

Una rassegna delle politiche esistenti porta a individuare due approcci in parte contrapposti, uno più assistenziale e uno più orientato al lavoro. Il secondo, noto come *supported employment*, guarda all'individuo come a un lavoratore, più che a un disabile, e aggredisce il suo problema attraverso il lavoro stesso.

In prima battuta il lavoratore affronta un breve percorso di servizi di preparazione, dopodiché viene inserito in una esperienza lavorativa nel mercato ordinario; compito di un *coach* è quello di tenere, a distanza, contatti con lui e con il datore per verificare che l'esperienza proceda senza problemi.

La (diffusa) sperimentazione negli Stati Uniti ha portato a individuare nel *supported employment* la soluzione generalmente più efficace per i disabili psichici. In Europa l'evidenza a riguardo è più scarsa. In Italia la valutazione si è limitata, fino al 2015, a due esperienze: la prima, EQOLISE, con un progetto europeo basato su piccoli campioni in varie città (tra cui Rimini); la seconda, Lavoro&Psiche (Canino *et al.*, 2013), condotta in Lombardia, con risultati poco positivi.

IL PROGETTO TSUNAMI

Nel 2016 in Piemonte si avvia, finanziata dalla Commissione Europea, una nuova sperimentazione con il progetto TSUNAMI.

La popolazione target è formata dai disoccupati con disabilità psichica iscritti ai Centri per l'Impiego regionali. Il protocollo di intervento prevede in primo luogo la figura di un *job coach*, che ha in carico il singolo disoccupato. Il *coach* prepara il lavoratore e ne cura l'inserimento lavorativo, attingendo quando necessario ai servizi specialistici del territorio.

Il percorso individuale, della durata massima di 12 mesi, è articolato sostanzialmente in tre fasi:

- la prima parte, di un paio di mesi, è dedicata a preparare il lavoratore;
- la seconda parte dura da tre a sei mesi, e prevede l'inserimento al lavoro. Esso avviene in prima battuta con un tirocinio, svolto nel mercato ordinario. Durante il tirocinio il *coach* mantiene i contatti con il lavoratore e il datore per monitorare l'esperienza;
- la terza parte prevede il supporto al vero e proprio inserimento lavorativo.

Il supported employment si fonda sull'idea di un inserimento rapido nel mercato del lavoro ordinario. Il job coach prepara la persona e ne monitora l'evoluzione dell'esperienza lavorativa

In che modo è stato valutato?

Il progetto TSUNAMI prevede una valutazione degli effetti (Battiloro *et al.*, 2021) per capire se la partecipazione può produrre un incremento dell'occupazione.

LA POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO

I potenziali partecipanti sono i disoccupati che si iscrivono ai Centri per l'Impiego piemontesi e che:

- hanno al massimo 55 anni;
- hanno una disabilità psichica;
- non hanno disabilità intellettive;
- sono disponibili a lavorare.

L'INVITO RANDOMIZZATO

La valutazione segue un disegno sperimentale, con il confronto tra un gruppo "sperimentale" e un gruppo "di controllo" selezionati casualmente dalla popolazione dei potenziali partecipanti.

L'idea è, in questo caso, di procedere a una *randomizzazione dei territori*: presi i 30 Centri per l'Impiego del Piemonte, li si suddivide casualmente in due gruppi. Gli iscritti ai CPI di un gruppo saranno invitati a partecipare a TSUNAMI, gli altri no.

La scelta di selezionare casualmente i CPI, anziché le singole persone dentro ogni CPI, deriva dalla volontà di limitare gli scambi tra i due gruppi. L'esperienza lombarda di Lavoro&Psiche mostra infatti l'esistenza di un passaggio di informazioni tra gli individui nei medesimi territori, con una conseguente reazione dei controlli (che vogliono essere anch'essi trattati) e, da parte dei soggetti attuatori, l'adozione di azioni compensative. In altri termini, anche i controlli sono stati "un po' trattati", cosa da evitare, se si vuole fare un confronto tra soggetti in condizioni realmente diverse. La suddivisione per territori separa nettamente i gruppi sia rispetto ai CPI che rispetto ai centri di salute mentale, cioè i luoghi in cui sarebbe più facile questo passaggio di informazioni.

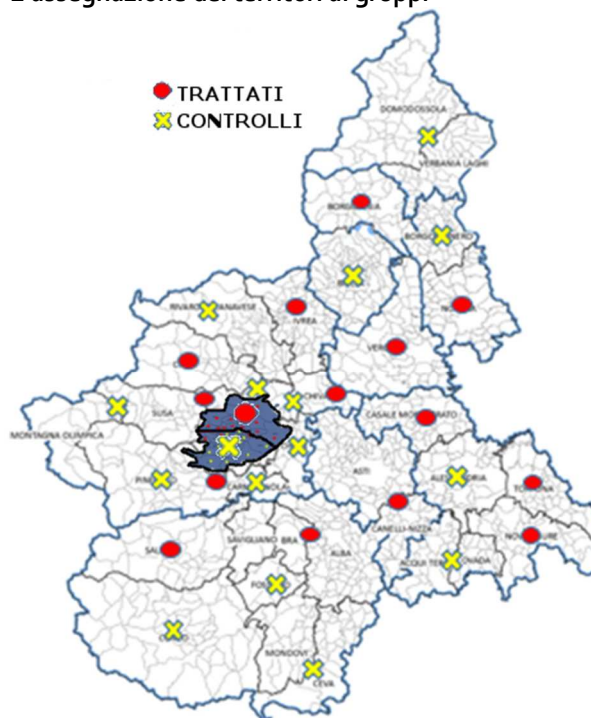
LA RANDOMIZZAZIONE DEI TERRITORI

Il processo di randomizzazione richiede alcune analisi preliminari che, come quelle successive, si basano sui dati amministrativi del sistema informativo del lavoro regionale (il SILP). Da questo è possibile estrarre informazioni sugli iscritti ai CPI, sulle loro caratteristiche e sulle loro esperienze lavorative. La procedura adottata è la seguente:

- analizzando i dati sugli anni precedenti, i CPI vengono classificati secondo la dimensione del bacino di utenza e gli esiti lavorativi previsti;
- sulla base di queste informazioni si creano coppie di CPI simili;
- in ogni coppia si effettua un sorteggio, assegnando un CPI al gruppo sperimentale e l'altro ai controlli;
- fa eccezione la città di Torino, che dispone di un solo CPI e non può fare parte di un unico gruppo perché rappresenta più del 30% del totale. La città è divisa in due parti simili, e i residenti nelle due aree sono assegnati a gruppi diversi.

Per la valutazione si ricorre a un disegno sperimentale, assegnando casualmente i disoccupati di diversi territori al gruppo sperimentale o a quello di controllo

Fig.2 - L'assegnazione dei territori ai gruppi



L'intervento funziona?

Il progetto produce un aumento dei tirocini, ma non dell'occupazione

RECLUTAMENTO E ADESIONE

Il processo di reclutamento dura circa due anni, con la costruzione di due gruppi, sperimentale e di controllo, formati rispettivamente da 851 e 735 disoccupati.

Dei 851 disoccupati invitati solo la metà aderisce però al progetto. Un'altra parte considerevole andrà persa per strada dopo l'inizio, tanto che solo il 15% degli invitati arriverà a fare un tirocinio promosso da TSUNAMI. Il motivo principale, al di là dei

casi di problemi personali o amministrativi, è la mancanza di interesse.

GLI EFFETTI SU TIROCINI E LAVORO

Il progetto produce un netto aumento dei tirocini. Nonostante le molte cadute nel gruppo sperimentale, l'effetto è positivo perché per i disabili psichici, in assenza di un supporto, l'accesso ai tirocini è molto difficile. Nel gruppo sperimentale il 20% fa un tirocinio entro 12 mesi (e si ricordi che la metà degli invitati non ha nemmeno partecipato), tra i controlli lo fa solo il 9%. Non aumenta però l'occupazione: nonostante la differenza nel tasso di tirocini, l'evoluzione delle carriere dei due gruppi è la stessa, e nei 12 mesi quelli che hanno svolto un lavoro sono circa un quarto del totale in entrambi i gruppi.

Tav. 1 - Stima degli effetti

	Gruppo speriment.	Gruppo di contr.	Differenza
Hanno fatto un tirocinio entro 12 mesi	20.1%	8.5%	+11.6%**
Hanno svolto un lavoro entro 12 mesi	23.2%	24.7%	-1.5%

* stime significative per * $\alpha=10\%$ ** $\alpha=5\%$

Quali conclusioni trarre dallo studio?

- La partecipazione degli invitati è scarsa. Alcuni si iscrivono ai CPI ma non cercano lavoro, o non intendono impegnarsi in una politica attiva. In tali condizioni può essere utile una attività di motivazione, ma anche di scrematura delle persone realmente disponibili a lavorare.
- Aumentano i tirocini, ma è un successo di poco conto: in primo luogo, in TSUNAMI il tirocinio è parte integrante del percorso; in secondo luogo, il tirocinio non è un vero contratto, e una politica che mira all'occupazione si deve misurare con i contratti reali.
- Si possono fare varie ipotesi sul perché in questo caso il *supported employment* non abbia funzionato. Da un lato ci si può chiedere se, in certi contesti, i servizi al lavoro non abbiano una capacità minima di incidere su una popolazione come questa. Dall'altro ci si può interrogare sulla struttura dell'intervento, per esempio sulla sua durata. Percorsi più lunghi funzionerebbero meglio (ma nel caso lombardo i percorsi erano molto più lunghi, pur dando risultati simili)?

Riferimenti bibliografici

- 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.
- OECD (2010), *Sickness, disability and work: breaking the barriers: a synthesis of findings across OECD countries*, Paris, OECD Publishing.
- Canino P., Barbetta G.P., Cima S. e Petrolati F. (2013), *Lavoro e Psiche - Un Progetto Sperimentale per l'Integrazione Lavorativa di Persone con Gravi Disturbi Psichiatrici*, Quaderni dell'Osservatorio, Milano, Fondazione Cariplo.

La presente nota è stata redatta da Luca Mo Costabella (ASVAPP). Progetto CAPIRe è un'iniziativa dell'ASVAPP sostenuta dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee Legislative delle Regioni e delle Province Autonome. Le attività di ricerca, analisi e formazione sono curate dall'Associazione per lo Sviluppo della Valutazione e l'Analisi delle Politiche Pubbliche di Torino (ASVAPP).

