

IL TIROCINIO È UN TRAMPOLINO DI LANCIO PER L'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE  
CON DISAGIO PSICHICO?

IL PROGETTO TSUNAMI: PRIMI RISULTATI DI UNA VALUTAZIONE SPERIMENTALE

Valentina Battiloro<sup>1</sup>, Luca Mo Costabella<sup>2</sup>, Alberto Martini<sup>3</sup>, Luigi Nava<sup>4</sup>

SOMMARIO

Il progetto TSUNAMI – *A Traineeship as a Springboard out of Unemployment for those Affected by Mental Illness* – ha l'obiettivo di testare l'efficacia di un intervento di politica attiva per l'inserimento lavorativo dei disabili psichici.

Nel progetto, realizzato in Piemonte tra il 2016 e il 2019, il protocollo di intervento prevede una breve fase di preparazione individuale, lo svolgimento di un tirocinio nel mercato del lavoro competitivo e una fase finale di supporto alla ricerca di lavoro. In questo intervento è centrale la figura del job coach, un professionista con formazione specifica che gestisce e organizza il percorso individuale, trova le occasioni di lavoro e tirocinio, supporta lavoratore e datore di lavoro.

Il progetto ha l'obiettivo di valutare in modo rigoroso l'efficacia di questo modello di intervento nell'accrescere la probabilità di occupazione dei partecipanti. La valutazione degli effetti è condotta ricorrendo a un esperimento controllato randomizzato.

---

<sup>1</sup> ASVAPP, Corso Vinzaglio, 2, 10121 Torino, e-mail: vbattiloro@asvapp.org (corresponding author).

<sup>2</sup> ASVAPP, Corso Vinzaglio, 2, 10121 Torino, e-mail: lmocostabella@asvapp.org

<sup>3</sup> ASVAPP, Corso Vinzaglio, 2, 10121 Torino, e-mail: amartini@asvapp.org

<sup>4</sup> ASVAPP, Corso Vinzaglio, 2, 10121 Torino, e-mail: lnava@asvapp.org

## Indice

1. Introduzione.....	3
2. Problemi e soluzioni per l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità psichica.....	3
3. Il progetto TSUNAMI .....	6
3.1. <i>In cosa consiste l’intervento</i> .....	6
3.2. <i>Il disegno della valutazione</i> .....	7
3.3. <i>Caratteristiche dei partecipanti e dei percorsi</i> .....	9
3.4. <i>I risultati della valutazione</i> .....	11
5. Conclusioni.....	13
6. Bibliografia.....	14
7. Abstract .....	16

## 1. Introduzione

Le persone con disagio psichico sono i più deboli tra i disabili. La loro condizione si caratterizza per l'alternanza di periodi di crisi con quelli di relativo benessere, rendendo necessario e complesso l'adattamento al contesto sociale e lavorativo nel quale sono inserite. Questa condizione può essere ulteriormente aggravata da due fattori; da un lato, lo stigma sociale alimenta lo stereotipo dell'individuo "matto" e quindi non in grado di soddisfare le richieste di costante produttività provenienti dal mondo del lavoro e, dall'altro, le politiche pubbliche sono "fragili", poiché non sempre integrano i servizi sociali con quelli sanitari e, in alcuni casi, non sono in grado di supportare adeguatamente i casi più complessi (Monteleone, Mozzana, 2009). Questi fattori convergono tra loro e contribuiscono a determinare la marginalità delle persone con disagio psichico, rendendo complicata o impedendo la piena partecipazione sociale e l'ingresso nel mercato del lavoro.

In virtù delle debolezze e della frammentazione dell'assetto dei servizi di assistenza e di quelli di inserimento lavorativo rivolti alle persone con disagio psichico, è plausibile ipotizzare che figure professionali "ponte", orientate a connettere e integrare tra loro i diversi attori coinvolti (del comparto delle politiche sociali, sanitarie, e i datori di lavoro), e che offrano a un numero limitato di utenti un'assistenza personalizzata e ad alta intensità, possano migliorare la qualità della vita e le opportunità di lavoro delle persone con disagio psichico. Questa ipotesi è alla base del progetto Lavoro&Psiche – realizzato in Lombardia dal 2009 al 2012 – e valutato tramite uno studio randomizzato controllato, un metodo molto diffuso in ambito sanitario ma poco applicato nell'ambito delle politiche sociali e del lavoro. Con questo metodo è stato possibile verificare effettivamente se e quanto l'intervento messo in campo abbia prodotto un miglioramento nelle condizioni di salute e nella partecipazione al mercato del lavoro.

Questa esperienza ha permesso di mettere in luce anche la funzione decisiva del tirocinio nell'aumentare la probabilità di accesso a un lavoro. Comunemente il tirocinio è ritenuto uno strumento utile per (a) offrire alle persone l'opportunità di verificare la propria "tenuta" in ambienti lavorativi e (b) mettere in contatto aziende e candidati attraverso un percorso di "prova" sostenuto dall'intervento dei servizi (pubblici o del Terzo settore). Ad eccezione dei casi in cui il ricorso al tirocinio è abusato da parte delle aziende quale mezzo per avere manodopera a basso (o nullo) costo, è cruciale capire se e quanto il tirocinio sia effettivamente un trampolino di lancio verso l'occupazione.

Il progetto TSUNAMI – *A Traineeship as a Springboard out of Unemployment for those Affected by Mental Illness* –, avviato a ottobre 2017 in Piemonte, ha proprio l'obiettivo di verificare, anche in questo caso tramite una valutazione sperimentale, quanto un forte investimento in tirocini aumenti le possibilità occupazionali delle persone con disagio psichico. Dopo aver introdotto brevemente il tema dell'inserimento lavorativo delle persone con disagio psichico con un'attenzione alle modalità con le quali questo può essere perseguito (**Paragrafo 2**) verrà presentato TSUNAMI, progetto triennale ormai prossimo alla conclusione di cui vengono presentati i primi risultati della valutazione (**Paragrafo 3**).

## 2. Problemi e soluzioni per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità psichica

L'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è una sfida non semplice: nei primi anni 2000 il tasso di occupazione medio nei paesi dell'OCSE era intorno al 40%, contro un livello medio per i non disabili del 75% circa. Decisamente inferiore era il tasso di occupazione dei soli disabili psichici, intorno al 25%, con un rapporto, rispetto alle persone con altre forme di disabilità, che oscillava di paese in paese tra il 40% e il 70% (OECD, 2010). In Italia solo il 18% delle persone in età lavorativa ha un'occupazione (con una percentuale tra gli uomini doppia rispetto alle donne), il 56% è inabile al lavoro o in pensione e della restante parte solo una persona su cinque è in cerca di occupazione (Istat, 2010).

I problemi di accesso e permanenza nel mercato del lavoro dei disabili trovano origine in una serie di barriere individuali e ambientali che vanno dalla difficoltà a trovare o svolgere un lavoro fino alla resistenza da parte dei datori di lavoro nell'inserire le persone con disabilità all'interno delle proprie organizzazioni. Tutto ciò riguarda in particolar modo chi è affetto da disabilità psichica, in difficoltà tanto nell'ottenere un'occupazione quanto nel mantenerla. I lavoratori con disabilità psichica sperimentano una serie di

difficoltà che ne limitano la capacità di svolgere specifiche mansioni: concentrarsi e mantenere l'attenzione, apprendere e ricordare informazioni, reagire rapidamente a stimoli esterni, pianificare le operazioni e riflettere sulla soluzione dei problemi sono alcuni esempi di funzioni di uso comune per le quali un disagio psichico rappresenta un fattore critico (McGurk e Wykes, 2008). A queste si affiancano particolari barriere, dove la più rilevante è certamente lo stigma (Goffman, 2003; Johnstone, 2001; Overt e Medina, 2008) nelle sue declinazioni in fenomeni di discriminazione diretta (es. l'avversione all'assunzione dei disabili psichici) o indiretta (es. disincentivi al lavoro).

Al netto di queste difficoltà, una ulteriore criticità dell'inserimento lavorativo è legata al fatto che la patologia raramente si sviluppa secondo traiettorie prevedibili e lineari: la norma è un andamento altalenante, con periodi di relativo benessere, momenti di crisi acuta, percorsi di adattamento su nuovi equilibri e possibilità di continue ricadute che chiamano in causa tanto il lavoratore quanto il contesto lavorativo nel quale opera e che non sempre è attrezzato (culturalmente o a sul piano organizzativo) o affiancato (dai servizi territoriali) nel fronteggiare questi momenti e nel sostenere il lavoratore.

Per contrastare i processi di esclusione sociale che inevitabilmente finiscono per coinvolgere le persone con disagio psichico (WHO e WB, 2011), molti paesi si sono dotati di una legislazione che, oltre ad affermare che la disabilità non può rappresentare una restrizione per una vita dignitosa, tende a creare le condizioni e a predisporre strumenti di *policy* finalizzati all'inserimento lavorativo. Un primo esempio emblematico è l'obbligo di assunzione di un certo numero di disabili in percentuale rispetto al numero di dipendenti di ogni impresa. Il dispositivo dell'assunzione obbligatoria, oggetto di un articolo specifico (art. 3) della Legge 68/1999<sup>5</sup>, è inoltre affiancato dal collocamento mirato (art. 2) orientato ad un inserimento lavorativo corrispondente in linea generale alle capacità lavorative dell'utenza. In ragione di ciò, la Legge 68/99 ha posto le basi per una trasformazione culturale e procedurale dell'inserimento al lavoro delle persone disabili, dove il percorso di inserimento lavorativo, per come definito dalla stessa legge, può essere considerato uno *strumento di personalizzazione* perché prevede, da un lato, l'individuazione del profilo professionale del disabile e, dall'altro, l'analisi delle posizioni lavorative idonee alle sue capacità (Monteleone, Mozzana, 2009). Tuttavia, per quanto sia possibile dire che ad oggi il concetto e la pratica dell'assunzione del disabile per via obbligatoria sia stata superata nelle retoriche delle organizzazioni, pubbliche e del privato sociale impegnate in questo settore di *policy*, non mancano fattori critici nell'inserimento lavorativo delle persone con disagio psichico. Oltre infatti al versante normativo, strutturato soprattutto per quanto riguarda le misure prescrittive che insistono sui potenziali datori di lavoro, è debole la definizione di un quadro delle politiche attive, soprattutto quelle che prevedono l'erogazione di servizi mirati individuali (spesso progettati a livello locale).

In linea generale è possibile rilevare la contrapposizione tra due diversi approcci all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità psichica. Da un lato abbiamo, infatti, un'idea dell'inserimento lavorativo attraverso il lavoro protetto che, all'interno di una cornice di intervento caratterizzata da pratiche assistenzialistiche, si contraddistingue per un accompagnamento e una preparazione al lavoro prolungati, e impiegano le persone in ambienti appositamente predisposti, con un impegno lavorativo contenuto (o di intensità gradualmente crescente), un supporto costante, in linea di massima da parte di figure professionali non necessariamente formate a relazionarsi con il mercato del lavoro. Il lavoro protetto è invocato come unica via per i disabili psichici in ragione delle loro difficoltà nel rimanere stabilmente o addirittura nell'inserirsi in un ambiente di "lavoro competitivo"<sup>6</sup>. Con "competitivo" viene identificato il contesto lavorativo "ordinario" che, in ragione delle prestazioni professionali intense e costanti che richiede, non sarebbe ritenuto adatto alle persone con disagio psichico. Queste criticità motivano l'idea di sviluppare dei percorsi che permettano di superare le barriere esistenti costruendo dei ponti per la transizione verso il

---

<sup>5</sup> "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 23 marzo 1999 - Supplemento Ordinario n. 57

<sup>6</sup> Questa difficoltà è in parte verosimile e in parte la risultante di un atteggiamento pregiudiziale; quale che sia il meccanismo, i numeri illustrano in modo evidente come le *chance* lavorative siano limitate. Per un primo esempio si rimanda nuovamente all'indagine dell'OCSE.

lavoro. Le ricerche sulla condizione lavorativa dei disabili psichici hanno evidenziato come, in generale, sia contenuta la relazione tra il successo professionale e caratteristiche individuali come la disabilità, mentre è più stretta la relazione con le precedenti esperienze professionali (ISFOL, 2014).

Per quanto riguarda il ricorso al lavoro protetto, è opportuno interrogarsi rispetto al fatto che possa rappresentare una vera e propria trappola; infatti, reiterate “esperienze” lavorative, che nella migliore delle ipotesi simulano la partecipazione al “lavoro competitivo”, potrebbero finire per relegare i lavoratori a un segmento isolato del mercato del lavoro. Questi stessi dubbi dovrebbero essere posti proprio in relazione allo strumento dei tirocini che, se utilizzati in modo ripetuto o prolungato, non è detto siano utili a migliorare la professionalità dei beneficiari e potrebbero limitare l’acquisizione di autonomia lavorativa ed economica.

All’approccio orientato al lavoro protetto si contrappone quello che prevede l’inserimento immediato della persona nel mercato competitivo e nel successivo sostegno per il mantenimento e miglioramento delle proprie capacità. Questo approccio è noto come *Individual Placement and Support*, o IPS (Drake *et al.*, 1996), ed è nato negli Stati Uniti per poi svilupparsi a ridosso del 2000 anche in molti stati europei. Esso si sostanzia in un breve percorso di preparazione, curato da un *job coach*, che ha l’obiettivo di inserire direttamente la persona in un’esperienza di lavoro ordinario (tendenzialmente in linea con le capacità e le preferenze del lavoratore) per poi fornire, in raccordo con il datore, il supporto necessario all’adattamento e a gestire eventuali criticità nel primo periodo. Il ricorso ai tirocini non è escluso ma al più rappresentano una breve parentesi utile ad ambientarsi e apprendere alcune competenze da spendere successivamente. L’approccio fondato sull’IPS sarebbe in grado di produrre risultati soddisfacenti, aumentando sensibilmente le probabilità di accesso al lavoro competitivo (Kinoshita *et al.*, 2013; Marshall *et al.*, 2014).

Vasta è la letteratura soprattutto in relazione al funzionamento dell’IPS negli Stati Uniti, dove il metodo è sperimentato da decenni, mentre meno diffusa, ma crescente, è la ricerca in altri contesti (si vedano per esempio Sveinsdottir *et al.*, 2014; Bejerholm *et al.*, 2014; Michon *et al.*, 2014; Bond *et al.*, 2012). Per quanto riguarda l’Italia, la conoscenza sull’efficacia del metodo è modesta: unica esperienza fino ai primi anni 2000 è quella del progetto EQOLISE (Burns *et al.*, 2009) valutato con metodo sperimentale in 6 città europee (coinvolgendo in ognuna circa 50 persone), tra cui Rimini. I risultati, favorevoli all’adozione dell’IPS, si basano sul confronto tra due opzioni di intervento (IPS contro l’approccio più assistenzialistico).

Circa 10 anni dopo in Lombardia, da ottobre 2009 a dicembre 2012, con il progetto Lavoro&Psiche (L&P) è stata testata l’efficacia di un intervento per l’integrazione lavorativa delle persone affette da disturbi psichiatrici gravi. Anche questo progetto è stato valutato con il metodo sperimentale, coinvolgendo 157 utenti nell’intervento e identificando 154 utenti a rappresentare il gruppo di controllo che ha beneficiato dei servizi ordinari. Senza particolari sorprese le analisi hanno inizialmente riportato che più del 70% dei beneficiari avevano partecipato ad un tirocinio: il costo quasi nullo per le aziende ospitanti e il fatto che non sia loro richiesto di prendere impegni per il futuro sono due fattori che evidentemente possono favorire questa esperienza di avvicinamento al lavoro. Inoltre, fare un tirocinio rappresenta anche un successo per chi svolge attività di supporto a favore di questo tipo di utenza ma, a meno che non lo si intenda come una mera esperienza fine a se stessa, può essere visto positivamente solo se è strumentale al vero e proprio ingresso nel mercato del lavoro. La valutazione di L&P ha tenuto conto anche di quest’aspetto stimando l’effetto del tirocinio sull’occupazione in 18,5 punti percentuali. Benché questo valore non sia statisticamente significativo, e benché sia valido solo per coloro che avrebbero svolto il tirocinio se assegnati a L&P, i risultati del progetto hanno aperto una serie di interrogativi derivanti sia dalla struttura dell’intervento che dal disegno stesso della valutazione e sono stati alla base per formulare un nuovo intervento che ha provato a superarli (Barbetta e Martini, 2015; Battiloro *et al.*, 2017; Canino *et al.*, 2013).

Il progetto TSUNAMI – *A Traineeship as a Springboard out of UNemployment for those Affected by Mental Illness* – è nato con l’obiettivo di verificare con maggiore accuratezza la capacità dei tirocini di favorire concretamente l’ingresso nel mondo del lavoro; proposto alla Commissione Europea nel 2015, è risultato aggiudicatario di un *grant* nell’ambito di EaSI<sup>7</sup> (*Employment and Social Innovation*), lo strumento di finanziamento con cui la DG Employment, Social Affairs and Inclusion promuove (in particolare con

---

<sup>7</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=en>

l'asse PROGRESS) la sperimentazione di interventi nell'ambito sociale e del lavoro. Il progetto, avviato negli ultimi mesi del 2016, si concluderà ad ottobre 2019.

### 3. Il progetto TSUNAMI

TSUNAMI pone l'esperienza lavorativa al centro dell'intervento e il tirocinio rappresenta una componente strutturale intorno alla quale viene costruito il percorso dell'utenza.

Con lo scopo di avere stime meno incerte, l'intervento è stato organizzato per coinvolgere un numero maggiore di potenziali utenti, stimato prima dell'avvio del progetto in circa 1600 individui da suddividere nei due gruppi della sperimentazione.

#### 3.1. In cosa consiste l'intervento

Mentre in L&P il tirocinio era uno dei possibili strumenti di intervento nell'ambito del progetto, per quanto frequentemente utilizzato (il 65% dei partecipanti ne ha iniziato uno), in TSUNAMI l'intervento con ciascun beneficiario è strutturato in quattro fasi che hanno il tirocinio quale elemento centrale e non facoltativo:

- **Fase 1** di accoglienza, nella quale il lavoratore è invitato a partecipare e preso in carico dal *job coach*, con la valutazione delle condizioni iniziali di occupabilità;
- **Fase 2** di primo orientamento, in cui si definisce il piano individuale di intervento, si concordano con l'utenza i dettagli del percorso e si svolgono una serie di attività di carattere orientativo e di preparazione (al colloquio di lavoro, al lavoro stesso). In questa fase l'operatore (*job coach*) che segue l'utente si adopera per l'attivazione del tirocinio: individua le imprese che possono ospitare il tirocinante, concorda con queste le modalità di inserimento, accompagna il partecipante nella fase di inserimento<sup>8</sup>;
- **Fase 3** nella quale si svolge il tirocinio tendenzialmente nell'ordinario contesto del lavoro competitivo. I *job coach* monitorano l'andamento dell'esperienza contattando regolarmente il datore di lavoro e il tirocinante, e intervenendo quando necessario per la gestione di eventuali difficoltà;
- **Fase 4** dedicata all'accompagnamento al lavoro: se il tirocinio si conclude con successo, il percorso continua con una serie di servizi maggiormente mirati all'inserimento lavorativo. Il *job coach* valuta una seconda volta la condizione di occupabilità del lavoratore, lo aiuta a riflettere criticamente sull'esperienza maturata durante il tirocinio e lo supporta nella ricerca di un'occupazione; in casi particolari l'utente può beneficiare direttamente della Fase 4 senza prendere parte al tirocinio.

Il progetto prevede che i percorsi abbiano una durata che varia da un minimo di 3-4 mesi a un massimo di 13. Le prime due fasi hanno una durata massima complessiva di 2 mesi, mentre la quarta e ultima può durare fino a 3 mesi dalla conclusione del tirocinio; questo può durare da 3 a 6 mesi, ed è previsto un prolungamento del percorso di 2 mesi utili a fronteggiare un eventuale acuirsi della patologia del lavoratore o per "ammortizzare" l'assenza di documenti utili all'avvio dei tirocini (es. Diagnosi Funzionale).

Il progetto prevede una fase di reclutamento di circa 18 mesi, compatibile, considerati i tempi di organizzazione dell'intervento e realizzazione delle attività, con la previsione di osservare gli esiti lavorativi dei partecipanti a 12 mesi dalla presa in carico. Il reclutamento avviene attingendo al flusso di disoccupati che si iscrivono ai Centri per l'Impiego del Piemonte. L'iscrizione a un Centro per l'Impiego serve a definire in linea di massima una condizione di disoccupazione e disponibilità al lavoro. Inoltre, all'atto dell'iscrizione per ogni lavoratore si raccolgono una serie di dati che, nel caso di una persona con disabilità certificata<sup>9</sup>, comprendono informazioni sulla specifica condizione. Su tutte, il grado di invalidità e le patologie

---

<sup>8</sup> I tirocini sono promossi dalla Regione Piemonte, che offre delle borse lavoro a totale copertura dei costi sostenuti dalle aziende.

<sup>9</sup> Può beneficiare del meccanismo del collocamento obbligatorio secondo quanto previsto dalla legge 68/1999

riscontrate (almeno la prevalente). Queste informazioni confluiscono negli archivi del Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP).

Le informazioni sui disoccupati registrate all'atto dell'iscrizione sono utilizzate per identificare la popolazione dei potenziali partecipanti all'intervento sulla base di specifiche caratteristiche (**Box 1**).

*Box 1 – Criteri di inclusione*

1. Disoccupati disponibili al lavoro ai Centri per l'Impiego del Piemonte durante il periodo di reclutamento del progetto;
2. Disabili iscritti al collocamento obbligatorio con un grado di invalidità almeno pari al 46% (grado minimo necessario per l'accesso alle liste del collocamento obbligatorio);
3. Invalidità prevalente di natura psichica;
4. Assenza di deficit intellettivi;
5. Età al momento dell'iscrizione non superiore a 55 anni.

Disponendo dell'archivio storico del SILP è stato possibile stimare, sulla base degli anni passati, la consistenza della popolazione di riferimento, consistenza di circa 4 volte superiore quella di L&P<sup>10</sup>.

### *3.2. Il disegno della valutazione*

Alla base di TSUNAMI, come nel caso di L&P, vi è l'idea di condurre una valutazione sperimentale: i potenziali beneficiari vanno divisi casualmente in due gruppi, ognuno dei quali è invitato a partecipare al progetto mentre l'altro rappresenta il gruppo di controllo. La differenza tra gli esiti lavorativi dei due gruppi è interpretabile come l'effetto dell'intervento. Il secondo punto di contatto con L&P è la dinamica del processo di selezione: il gruppo dei potenziali beneficiari non esiste a inizio progetto, bensì si forma di giorno in giorno. I nominativi dei nuovi potenziali beneficiari vengono quindi raccolti con una certa cadenza e casualmente allocati nei due gruppi. Nel caso di TSUNAMI il processo di assegnazione ha cadenza mensile: ogni mese i nominativi dei nuovi iscritti eleggibili per l'intervento vengono estratti dal SILP, poi allocati nei due gruppi e infine comunicati ai Centri per l'Impiego e ai *job coach*.

Ciò in cui il disegno si distingue dalla precedente esperienza è il metodo di assegnazione. Uno degli aspetti critici per la valutazione di L&P è stato l'imprevisto aumento di tirocini attivati tra i non partecipanti al progetto<sup>11</sup>. Una strategia per contrastare questo meccanismo può consistere nel ridurre al minimo lo scambio di informazioni tra assegnati e non assegnati all'intervento. L'obiettivo è perseguito in TSUNAMI spostando la randomizzazione dal piano individuale a quello territoriale.

Il territorio piemontese è suddiviso in 30 circoscrizioni territoriali, ognuna di competenza di un diverso Centro per l'Impiego<sup>12</sup> (CPI). In linea di massima, un individuo residente o domiciliato in una data circoscrizione si iscrive al CPI di competenza. Le aree su cui insistono i vari CPI afferiscono a diversi Centri di Salute Mentale. Essendo i CPI e (soprattutto) i Centri di Salute Mentale i luoghi in cui più verosimilmente le informazioni possono essere scambiate, l'assegnazione o esclusione completa degli individui iscritti a un CPI è una soluzione funzionale a minimizzare i rischi di cui sopra.

I 30 CPI sono quindi assegnati casualmente a TSUNAMI. L'approccio descritto da un lato riduce il rischio di scambio di informazioni, dall'altro comporta due ordini di problemi:

- 1) la città di Torino comprende più del 30% della popolazione totale dei potenziali beneficiari e ha un solo Centro per l'Impiego, ma appare poco opportuna la scelta di assegnarla completamente al gruppo sperimentale o a quello di controllo. Una soluzione consisterebbe nel randomizzare all'interno della città di Torino, assegnando casualmente gli individui all'intervento. Si rischierebbe però di riproporre il problema che si sta cercando di evitare selezionando casualmente i territori. Pertanto è stato scelto di sfruttare il fatto che le persone residenti in zone

<sup>10</sup> L'analisi preliminare si basa sul flusso annuale di disoccupati osservato nel triennio 2012-2014; per i risultati di questa analisi previsiva degli iscritti nel periodo di svolgimento del progetto si rimanda a Battiloro *et. al.* 2017.

<sup>11</sup> Si veda in particolare quanto detto nella nota n. 7.

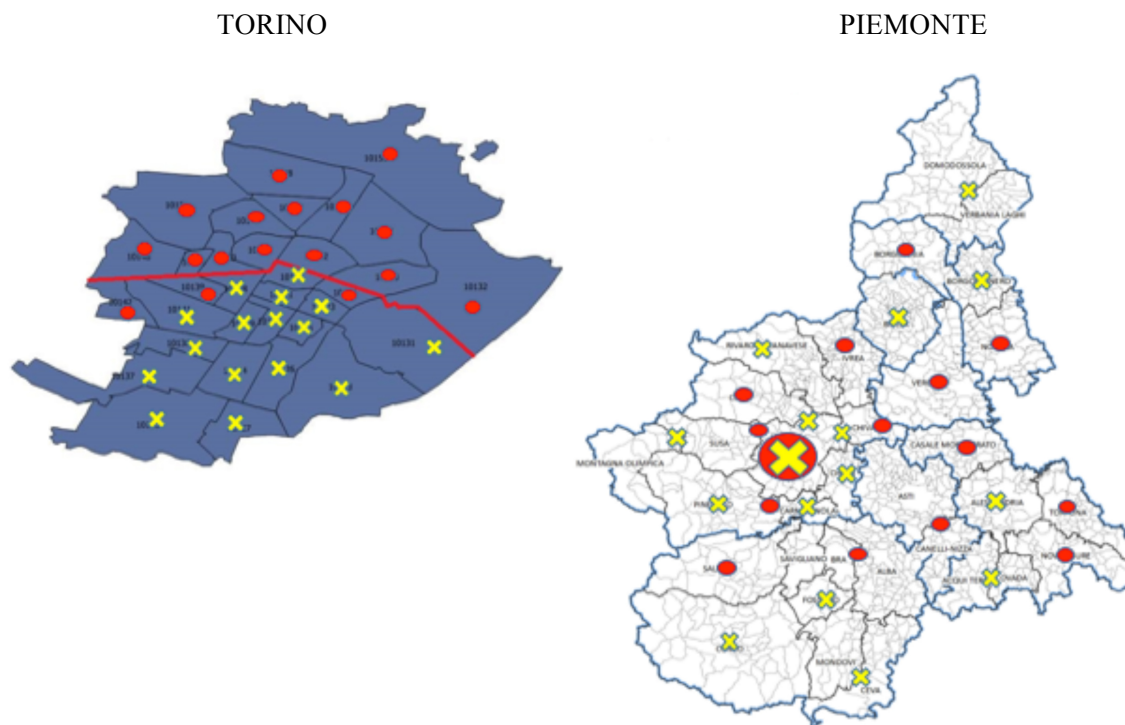
<sup>12</sup> Molti Centri per l'Impiego hanno delle sedi distaccate per offrire un servizio più capillare, ma queste sedi sono ufficialmente parte del medesimo Centro.

diverse della città afferiscono a differenti Dipartimenti di Salute Mentale; in particolare, è possibile suddividere la città in una zona settentrionale e in una meridionale, afferenti a diversi Dipartimenti, le quali hanno uguale dimensione, oltre che caratteristiche del tessuto urbano ed economico sostanzialmente simili. All'interno della città vengono quindi creati due diversi territori (la cui appartenenza è, per ogni lavoratore, stabilita sulla base del domicilio), uno solo dei quali sarà assegnato all'intervento;

- 2) la randomizzazione a livello di territori porta a una riduzione del numero di "unità" e a una maggiore difficoltà nel creare due gruppi statisticamente equivalenti, almeno nella misura in cui vi è eterogeneità tra i territori.

Per affrontare questo problema si ricorre a una randomizzazione a coppie, che consiste nel creare in anticipo coppie di unità simili per poi assegnare al trattamento una unità per ogni coppia, in modo che i due gruppi così formati abbiano caratteristiche equivalenti. Nel caso di TSUNAMI, per ogni territorio sono state analizzate le coorti degli anni precedenti, osservandone la dimensione dei flussi e gli esiti lavorativi post iscrizione (la percentuale di occupati a un anno dall'iscrizione, *outcome* di riferimento della valutazione di TSUNAMI). Successivamente sono stati stratificati i territori in classi dimensionali e all'interno di ogni classe dimensionale sono state create coppie con una simile probabilità di occupazione stimata. Una volta concluso il processo di formazione delle coppie, in ognuna è stato selezionato casualmente un territorio da includere nel progetto. I gruppi così formati dovrebbero avere dimensione e (soprattutto) esiti lavorativi attesi simili. Nella **figura 1** si presenta la distribuzione dei territori nella regione e nella città di Torino mentre la **tabella 1** riporta l'esito del processo di randomizzazione.

*Figura 1 - Distribuzione dei territori randomizzati*



Fonte: elaborazione dati del Sistema Informativo Lavoro Piemonte.



Tabella 1 – Esito della randomizzazione: territori assegnati ed esclusi

Assegnati a TSUNAMI (Gruppo sperimentale)				Esclusi (Gruppo di controllo)			
Centro per l'Impiego	Provincia	N	Y	Centro per l'Impiego	Provincia	N	Y
Vercelli	VC	38	7.2%	Borgomanero	NO	30	4.9%
Novara	NO	45	9.0%	Moncalieri	TO	36	8.0%
Asti	AT	34	9.4%	Biella	BI	45	10.3%
Rivoli	TO	34	11.4%	Alessandria	AL	32	20.8%
Alba	CN	59	25.0%	Cuneo	CN	34	24.5%
Tortona	AL	14	5.9%	Settimo Torinese	TO	28	3.1%
Ivrea	TO	20	8.3%	Omegna	VB	13	7.7%
Saluzzo	CN	16	10.2%	Acqui Terme	AL	8	9.1%
Ciriè	TO	23	12.1%	Pinerolo	TO	27	13.2%
Novi Ligure	AL	2	16.7%	Mondovì	CN	23	16.4%
Chivasso	TO	11	17.6%	Fossano	CN	20	17.4%
Orbassano	TO	24	19.4%	Venaria	TO	16	18.9%
Borgosesia	VC	4	22.2%	Chieri	TO	17	27.6%
Casale Monferrato	AL	11	29.4%	Cuorgnè	TO	14	27.8%
				Susa	TO	10	0.0%
<b>TOT. Piemonte extra Torino</b>		<b>335</b>	<b>13.9%</b>	<b>TOT. Piemonte extra Torino</b>		<b>354</b>	<b>13.9%</b>
CAP	Provincia	N	Y	CAP	Provincia	N	Y
10132	TO	3	0.0%	10121	TO	1	0.0%
10143	TO	6	16.7%	10122	TO	9	0.0%
10144	TO	9	9.5%	10123	TO	2	0.0%
10145	TO	4	13.3%	10125	TO	5	20.0%
10146	TO	12	0.0%	10126	TO	13	15.8%
10147	TO	15	6.5%	10127	TO	10	0.0%
10148	TO	5	19.0%	10128	TO	4	0.0%
10149	TO	15	0.0%	10129	TO	5	0.0%
10151	TO	17	7.1%	10131	TO	0	0.0%
10152	TO	17	3.6%	10133	TO	0	0.0%
10153	TO	7	4.5%	10134	TO	16	13.3%
10154	TO	20	7.7%	10135	TO	17	12.5%
10155	TO	6	9.1%	10136	TO	13	6.3%
10156	TO	11	12.0%	10137	TO	22	7.7%
10142	TO	5	18.2%	10138	TO	9	22.2%
10124	TO	4	25.0%	10141	TO	21	5.6%
10139	TO	14	20.0%				
<b>TOT. Torino (nord)</b>		<b>166</b>	<b>8.6%</b>	<b>TOT. Torino (sud)</b>		<b>145</b>	<b>8.8%</b>
<b>TOTALE</b>		<b>501</b>	<b>12.2%</b>	<b>TOTALE</b>		<b>499</b>	<b>12.4%</b>

N: numero stimato di eleggibili (supponendo una popolazione totale di 1.000 persone)

Y: probabilità di occupazione stimata un anno dopo l'iscrizione al Centro per l'Impiego

Fonte: elaborazione dati del Sistema Informativo Lavoro Piemonte.

### 3.3. Caratteristiche dei partecipanti e dei percorsi<sup>13</sup>

Da novembre 2016 a dicembre 2018 si sono iscritte ai Centri per l'impiego del Piemonte 1.586 persone (figura 2), portando così alla costruzione di due gruppi, sperimentale e di controllo, formati rispettivamente da 851 e 735 disoccupati. La distribuzione delle principali caratteristiche osservabili nei due gruppi (tabella 2) è sostanzialmente equivalente e questo testimonia la buona riuscita della randomizzazione.

Come anticipato (par. 3.1 e 3.2), il processo di selezione e reclutamento è basato su selezione casuale applicata ai territori, anche con lo scopo di mantenere controllo sulla *compliance*, in particolare sul fenomeno dei *crossover*. L'assenza di una scrematura iniziale se non sulla base dei dati amministrativi disponibili porta a includere nei due gruppi anche persone che, se pure formalmente disoccupate, in cerca di lavoro e con tutti i requisiti per partecipare, di fatto non possono essere coinvolte nel progetto.

<sup>13</sup> Dati aggiornati al 17 luglio 2019.

Figura 2 – Iscritti ogni mese ai Centri per l'impiego in Piemonte – Nov. 2016 – Dic. 2018

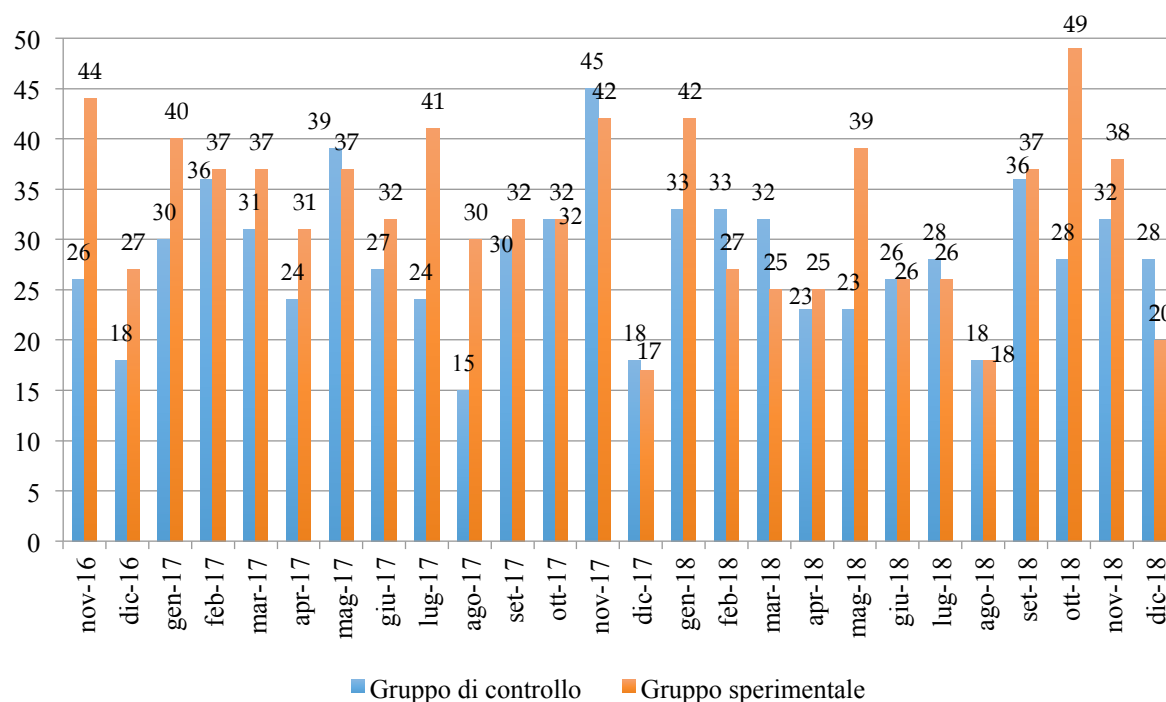


Tabella 2 – Principali caratteristiche dei due gruppi

	Gruppo sperimentale	Gruppo di controllo
Femmine	41,4%	41,9%
Età	38,5	38,4
Italiani	93,7%	94,7%
Diplomati	33,4%	36,7%
Livello medio di disabilità	68,1%	69,8%
Hanno lavorato nei 12 mesi precedenti	58,3%	60,1%
Hanno fatto un tirocinio nei 12 mesi precedenti	3,4%	5,6%
Totale utenti	851	735

Fonte: elaborazione dei dati di TSUNAMI e del Sistema Informativo Lavoro Piemonte.

Il processo di reclutamento ha avuto cadenza mensile: ogni mese sono stati estratti i nominativi dei nuovi iscritti ai Centri per l'Impiego, identificando il sottogruppo degli iscritti con i requisiti per la partecipazione al progetto. I nuovi iscritti di ogni Centro per l'Impiego del gruppo sperimentale sono stati invitati a partecipare a TSUNAMI. Dopo l'iniziale presa in carico e la prima valutazione di occupabilità è stato proposto loro di aderire esplicitamente al progetto. Degli 851 iscritti, 417 hanno scelto di non partecipare, soprattutto perché non interessati, o perché considerati non idonei dai *job coach*, o ancora perché già occupati o impegnati in altre attività al momento del potenziale coinvolgimento.

Hanno firmato il patto di servizio e iniziato il percorso in TSUNAMI 434 persone; di queste 328 hanno progressivamente abbandonato il progetto soprattutto perché non interessate oppure perché non è stato possibile avviare il tirocinio secondo i tempi definiti dal protocollo di intervento. Sono 24 le persone che tuttora stanno partecipando alle attività del progetto e 82 quelle che hanno finito il percorso arrivando alla quarta Fase di supporto alla ricerca del lavoro, cui si sommano 6 che stanno attualmente partecipando alle attività di questa fase (**tabella 3**, **tabella 4**).

Considerando che il progetto per alcuni partecipanti è tuttora in corso, dei 434 partecipanti iniziali, 120 hanno fatto un tirocinio e 88 sono quelli che hanno beneficiato di un supporto alla ricerca del lavoro.

Complessivamente il *take up rate* – cioè la percentuale di utenti assegnati a Tsunami che hanno partecipato almeno ad una parte del percorso (con o senza tirocinio) – è pari al 50,1%.

*Tabella 3 – Partecipanti, Drop out e Non partecipanti*

<b>Partecipanti</b>	<b>434</b>
In corso	24
In corso ma con sospensione	2
Drop out	328
Percorso completato	82
<b>Non partecipanti</b>	<b>417</b>
<b>Totale</b>	<b>851</b>

Fonte: elaborazione dei dati di TSUNAMI

*Tabella 4 – Fasi dell'intervento e partecipazione*

Fase 1 – Presa in carico e valutazione dell'occupabilità	851
<i>Fase 1 – Firma del patto di servizio</i>	434
Fase 2 – Consulenza orientativa e scouting	432
Fase 3 – Tirocinio	120
Fase 4 – Supporto alla ricerca di lavoro e conclusione dell'intervento	88

Fonte: elaborazione dei dati di TSUNAMI

### 3.4. I risultati della valutazione

L'ipotesi che ha motivato la sperimentazione è che il percorso consenta, anche attraverso l'esperienza del tirocinio, di superare tanto i limiti individuali, facilitando l'entrata nel mercato del lavoro, quanto le barriere esterne (tra queste l'eventuale atteggiamento di diffidenza dei datori di lavoro, indebolendo il quale è possibile favorire anche le opportunità di conferma post-tirocinio). Più precisamente l'esito auspicato è l'assunzione con un reale contratto di lavoro. Il tirocinio è considerato esclusivamente un'occasione orientativa e formativa non riconducibile (tantomeno dal lato economico) a un reale rapporto di lavoro e pertanto la sua reiterazione non può essere considerata un esito positivo.

La valutazione degli effetti del progetto mira a verificare se il modello di intervento proposto è effettivamente in grado di modificare le chance lavorative dei disoccupati coinvolti. Riprendendo il paradigma controfattuale, la stima degli effetti sulle condizioni lavorative dei partecipanti si ottiene confrontando la loro condizione post partecipazione con quella che ci si sarebbe aspettati in assenza di intervento. In termini pratici, l'effetto dell'intervento è stimato confrontando le condizioni del gruppo sperimentale con quelle del gruppo di controllo.

I risultati attuali derivano dall'analisi dei dati del Sistema informativo del mercato del lavoro (SILP) regionale aggiornato a febbraio 2019, e quindi una stima degli effetti a una certa distanza dalla data di presa in carico è possibile solo per i sottogruppi coinvolti nel processo di selezione entro un certo termine. L'analisi può contare complessivamente su due terzi del campione totale (548 assegnati a TSUNAMI e 461 del gruppo di controllo).

Nella **tabella 5** mostriamo i principali risultati: occupazione e tirocini nei primi 12 mesi dopo il reclutamento per il flusso degli iscritti ai CPI tra novembre 2016 e febbraio 2018. I confronti mostrano che il progetto aumenta notevolmente la probabilità di iniziare un tirocinio: nel gruppo di controllo il 9% delle

persone ha svolto un tirocinio nei 12 mesi dopo l'avvio del progetto, mentre nel gruppo sperimentale la percentuale è 20%. La sensibile differenza è da attribuire al progetto. Se invece si osserva l'ingresso nel mercato del lavoro non si nota nessun effetto visibile: la percentuale di avviati al lavoro in 12 mesi è sostanzialmente la stessa (23% e 24%), le differenze non sono statisticamente significative.

Tabella 5 – Stima degli effetti

	Gruppo di controllo	Gruppo sperimentale				ITT
		Tutti	Partecipanti	Fase 3	Fase 4	
Ha avuto un lavoro nei 12 mesi precedenti	0.24	0.23	0.25	0.30	0.48	-0.01
Ha fatto un tirocinio nei 12 mesi precedenti	0.09	0.20	0.31	0.97	0.84	+0.11*
N	461	548	281	77	69	

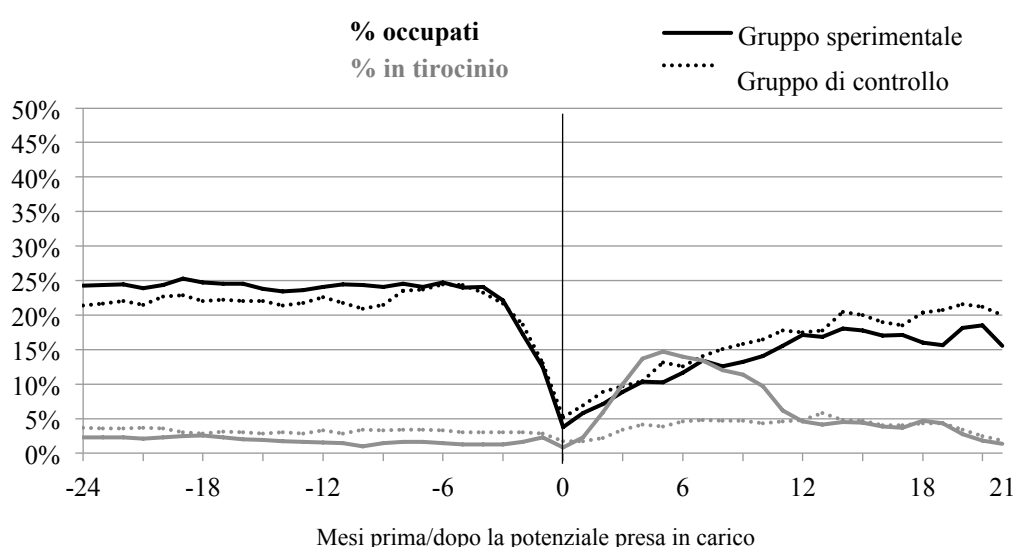
\*\* Stime statisticamente significative con  $\alpha=5\%$

Fonte: elaborazione dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie

Per un'analisi non limitata all'esito al dodicesimo mese si può guardare la **figura 3**, che offre un dettaglio mensile e sposta l'attenzione fino a 21 mesi dopo l'avvio del progetto<sup>14</sup>. Coerentemente con le aspettative, l'effetto positivo sulla percentuale di tirocinanti è circoscritta ai primi 12 mesi circa, entro i quali si sviluppano i percorsi individuali. Per quanto riguarda i tassi di occupazione, il confronto tra gruppi continua a non evidenziare differenze significative.

Bisogna sottolineare che le differenze fin qui discusse riguardano i due gruppi nella loro interezza, ma sappiamo che molti di coloro che sono stati invitati a partecipare non lo hanno fatto. Quello che si sta stimando non è quindi un effetto del "trattamento", ma un semplice effetto di una "intenzione di trattamento". In letteratura questo prende proprio il nome di *Intention To Treat* (ITT). Per stimare l'effetto del trattamento, e non dell'invito, bisogna tenere conto della "disobbedienza" (in gergo *non compliance*) nei due gruppi: la stima ITT va quindi corretta considerando quanti hanno effettivamente "obbedito" all'assegnazione casuale. La correzione descritta, che consiste tecnicamente in una "stima con variabili strumentali" (v. per un'illustrazione Angrist e Pischke, 2015), consente di stimare in modo consistente l'effetto del trattamento.

Figura 3 – Tirocini e occupazione nei due gruppi



Fonte: elaborazione dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie

<sup>14</sup> Progressivamente l'osservazione è rivolta alle sole coorti più anziane, per le quali è possibile, a febbraio 2019, osservare gli esiti a una maggiore distanza dall'ingresso nel progetto.

Se si vuole spostare l'attenzione sull'impatto prodotto dal trattamento effettivo, è necessario prima di tutto chiarire cosa sia il "trattamento". Lo facciamo ricorrendo a due criteri alternativi:

- Trattamento è partecipare all'intervento. In questo caso consideriamo trattati i partecipanti, corrispondenti al 51% degli invitati;
- Trattamento è partecipare all'intervento ed essere inseriti in un tirocinio. In questo caso consideriamo trattato il 14% di persone che hanno raggiunto la c.d. Fase 3 del progetto.

Nel caso in esame la percentuale di trattati nel gruppo di controllo (cioè di "disobbedienti") è nulla, ed è possibile dimostrare che le variabili strumentali consentono di stimare in modo consistente l'effetto medio del trattamento sulla popolazione dei trattati effettivi (ATT - *Average Treatment effect on the Treated*). Le stime sono riassunte nella seguente tabella (Tabella 6).

*Tabella 6 – Stima degli effetti di TSUNAMI*

	ITT Assegnazione	ATT Partecipazione	ATT Partecipazione+Tirocinio
Ha svolto un lavoro nei primi 12 mesi	-0.01	-0.02	-0.08
Ha fatto un tirocinio nei primi 12 mesi	+0.11**	+0.22**	-

\*\* Stime statisticamente significative con  $\alpha=5\%$

Fonte: elaborazione dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie

Conseguenza diretta del basso *take-up rate* è che le stime con variabili strumentali (IV) sono di entità decisamente superiore all'ITT. Per quanto riguarda i tirocini, si può vedere che la partecipazione all'intervento aumenta di più di 20 punti percentuali la probabilità di farne uno. Ma va ribadito ancora una volta che il tirocinio non è un risultato di successo del progetto: può essere un mezzo per accedere al lavoro, niente più. E gli effetti sull'occupazione, quale che sia il "trattamento" di interesse, non sono visibili: tutte le stime che guardano alla probabilità di occupazione danno risultati non significativi.

## 5. Conclusioni

Il progetto TSUNAMI nasce dall'intenzione di sperimentare un modello di intervento per l'inserimento dei disabili psichici che, almeno nella sua concezione, contiene un elemento particolarmente innovativo: si guarda di più alla persona quale disoccupato e molto meno per le sue caratteristiche di disabile psichico, concentrando quindi gli sforzi sull'inserimento lavorativo e meno sull'assistenza.

Quest'orientamento ha una particolare valenza in Italia: mentre in altri paesi il *supported employment* è stato diffusamente sperimentato, e con successo, a livello italiano si possono citare solo la partecipazione al progetto europeo EQOLISE e la prima sperimentazione nazionale con il progetto Lavoro&Psiche. Quest'ultima non conduce a conclusioni certe, pur suggerendo l'efficacia di un percorso di preparazione accompagnato da un breve tirocinio. L'esperienza di TSUNAMI, sulla quale sono disponibili ad oggi informazioni parziali, non consente ancora di aggiungere nuovi elementi. Ciò che emerge con chiarezza è che un progetto *ad hoc* aumenta in modo sensibile l'accesso ai tirocini, la cui attivazione sarebbe altrimenti quasi nulla. Ma il tirocinio non è di per sé un segno di successo, bensì solo uno strumento per l'occupazione. Guardare al tirocinio invece che al lavoro è come, nelle ordinarie politiche attive del lavoro, guardare alla cosiddetta occupabilità (su cui non si può stimare in modo rigoroso un effetto, e che non presume necessariamente occupazione) invece che all'occupazione. Con riferimento all'occupazione, le stime fin qui ottenute sono non significative e non suggeriscono un beneficio dalla partecipazione.

## 6. Bibliografia

- Angrist J.D., Imbens G.W., Rubin D.B. (1996), *Identification of Causal Effects Using Instrumental Variables*, Journal of the American Statistical Association, vol. 91, n. 434: 444-455.
- Angrist J.D., Pischke J.S. (2015), *Mastering metrics. The path from cause to effect*, Princeton University.
- Barbetta G.P., Martini A. (2015), *Cosa si può imparare dagli esperimenti con partial compliance: il caso dell'effetto inatteso dei tirocini sull'inserimento lavorativo dei disabili psichici*, in "RIV Rassegna Italiana di Valutazione", n. 62: 30-44.
- Battiloro V., Martini A., Mo Costabella L., Nava L. (2017), *Disabili psichici e inserimento lavorativo: un percorso di ricerca - Documento di Valutazione n. 5*, a cura di Ufficio Valutazione Impatto - Impact Assessment Office, Senato della Repubblica Italiana. <http://www.senato.it/4746?dossier=2207#>
- Bejerholm U., Areberg C., Hofgren C., Sandlund M., Rinaldi M. (2014), *Individual Placement and Support in Sweden: a Randomized Controlled trial*, Nordic Journal of Psychiatry, vol.69, n.1: 57-66.
- Bloom H. (2006), *The Core Analytics of Randomized Experiments*, New York: MDRC.
- Bond G., Drake R.E., Becker D.R. (2012), *Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) Model of Supported Employment Outside the US*, World Psychiatry, vol.11: 32-39.
- Burns, T., Catty, J., White, S., Becker, T., Koletsi, M., Fioritti, A., Rössler W., Tomov T., van Busschbach J., Wiersma D., Lauber C. (2009), *The Impact of Supported Employment and Working on Clinical and Social Functioning: Results of an International Study of Individual Placement and Support*, Schizophrenia Bulletin, vol.35, n.5: 949-958.
- Canino P., Barbetta G.P., Cima S., Petrolati F. (2013), *Lavoro e Psiche - Un progetto sperimentale per l'integrazione lavorativa di persone con gravi disturbi psichiatrici*, Milano: Fondazione Cariplo, Quaderni dell'Osservatorio, n. 12.
- Drake D., McHugo G., Becker D., Anthony W., Clark R. (1996), *The New Hampshire Study of Supported Employment For People With Severe Mental Illness*, Journal of Consulting and Clinical Psychology, vol. 64, n.2: 391-399.
- Goffman E. (2003), *Stigma. L'identità negata*, Verona: Ombre corte.
- ISFOL (2014), *Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica: opportunità e barriere nei contesti aziendali*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, vol. 197.
- Istat (2010), *La disabilità in Italia – Il quadro della statistica ufficiale*, Roma: Istat.
- Johnstone M. J. (2001), *Stigma, Social Justice and the Rights of the Mentally Ill: Challenging the Status Quo*, Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing, n. 10, vol.4: 200-209.
- Kinoshita Y., Furukawa T.A., Kinoshita K., Honyashiki M., Omori I.M., Marshall M., Bond G.R., Huxley P., Amano N., Kingdon D. (2013), *Supported Employment for Adults With Severe Mental Illness*, Cochrane Database of Systematic Reviews, vol.9, n. CD008297.
- Marshall T., Goldberg R.W., Braude L., Dougherty R.H., Daniels A.S., Ghose S.S., George P., Delphin-Rittmon M.E. (2014), *Supported Employment: Assessing the Evidence*, Psychiatric Services, vol.65: 16-23.
- Martini A., Sisti M. (2009), *Valutare il Successo delle Politiche Pubbliche*, Bologna: il Mulino.
- McGurk S.R., Wykes T. (2008), *Cognitive Remediation and Vocational Rehabilitation*, Psychiatric Rehabilitation Journal, n. 31: 350-359.
- Michon H., van Busschbach J.T., Stant A.D., van Vugt M.D., van Weeghel J., Kroon H. (2014), *Effectiveness of Individual Placement and Support for People With Severe Mental Illness in the Netherlands: A 30-month randomized controlled trial*, Psychiatric Rehabilitation Journal, vol.37, n.2: 129-136.
- Monteleone R., Mozzana C. (2009), *Politiche fragili per disabili deboli*, in Animazione Sociale, vol. XXXIX: 79-87.

- OECD (2010), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*, Paris: OECD Publishing.
- Overton S.L., Medina S.L. (2008), *The Stigma of Mental Illness*, Journal of Counseling and Development, vol. 86: 143-151.
- Saretsky G. (1972), *The OEO P.C. Experiment and the John Henry Effect*, *The Phi Delta Kappan*, vol. 53, n.9: 579–581.
- Sveinsdottir V., Løvvik C., Fyhn T., Monstad K., Ludvigsen K., Øverland S., Reme S.E. (2014), *Protocol for the Effect Evaluation of Individual Placement and Support (IPS): a Randomized Controlled Multicenter Trial of IPS Versus Treatment as Usual for Patients with Moderate to Severe Mental Illness in Norway*, BMC Psychiatry, vol. 14.
- World Health Organization, World Bank (2011), *World Report on Disability*.  
[http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/report.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf)

## **7. Abstract**

The TSUNAMI project aims at testing the effectiveness of an active labour market policy targeted at disabled with mental illness.

Increasing the employment of the mentally ill is a big challenge. It implies to face both the individual barriers represented by the working difficulties that every disabled has and the stigma which affects those having a mental disability. Few mentally ill have a job, few search for a job, few of them find one. Currently, programmes targeted at mentally ill are often based on the supported employment strategy: instead of focusing on the health issue, they directly focus on work as a solution, and consist in a rapid placement of the worker in the competitive market. The US experience shows that these types of intervention have a positive impact on employment, and that they are more effective than other types of intervention. Evidence on their effectiveness out of US is still scarce.

In the TSUNAMI project, realised in Piedmont (Italy) between 2016 and 2019, the intervention protocol consists in a short phase of counselling and preparation, in an internship experience in the competitive labour market and in a final phase of job search support. The central figure of this intervention is the job coach, a trained professional involved in managing the individual pathway, searching for suitable job and internship opportunities, supporting employer and employee.

The main objective of the project is to evaluate rigorously the effectiveness of the intervention in increasing the employment probability of participants. The impact evaluation is based on a randomised controlled trial.