

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

IL PROGETTO TSUNAMI: IMPLEMENTAZIONE E DISEGNO DI VALUTAZIONE

Valentina Battiloro¹, Luca Mo Costabella², Luigi Nava³, Giorgio Luigi Risso⁴, Claudio Spadon⁵

SOMMARIO

Nell'ambito delle politiche del lavoro per persone con disagio psichico, il tirocinio è comunemente 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 – utile a favorire l'ingresso nel mercato del lavoro.

I tirocini sono un effettivo trampolino di lancio per trovare un'occupazione? Come stimare l'impatto dei tirocini sulla probabilità di trovare un lavoro? A queste domande si prova a rispondere con il progetto TSUNAMI – *A Traineeship as a Springboard out of Unemployment for those Affected by Mental Illness* – che, avviato ad ottobre 2017 in Piemonte, è finalizzato all'inserimento lavorativo delle persone con disagio psichico ed è sottoposto ad una valutazione mediante uno studio randomizzato controllato. Il contributo descrive il modello di intervento di TSUNAMI, i principali aspetti di implementazione e il disegno di valutazione.

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

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

³ ASVAPP, Corso Vinzaglio, 2, 10121 Torino, e-mail: lnava@asvapp.org.

⁴ Agenzia Piemonte Lavoro, Via Amedeo Avogadro, 30, 10121 Torino, e-mail: grisso@agenziapiemontelavoro.it.

⁵ Agenzia Piemonte Lavoro, Via Amedeo Avogadro, 30, 10121 Torino, e-mail: cspadon@agenziapiemontelavoro.it.

Indice

1. Introduzione	3
2. L'inserimento lavorativo dei disabili psichici: problemi e soluzioni (cenni)	3
3. La sperimentazione di un intervento: il progetto Lavoro&Psiche	5
3.1. <i>In cosa consiste l'intervento</i>	6
3.2. <i>La popolazione target</i>	6
3.3 <i>Il disegno della valutazione</i>	6
3.4. <i>I risultati dell'analisi</i>	8
4. Il progetto TSUNAMI	11
4.1. <i>In cosa consiste l'intervento</i>	12
4.2. <i>La popolazione target</i>	12
4.3. <i>Il disegno della valutazione</i>	13
4.4. <i>L'implementazione</i>	15
4.4.1. Il sistema di gestione dell'Agenzia Piemonte Lavoro e dei Centri per l'Impiego	15
4.4.2. Il collocamento mirato e l'attività dei Centri per l'Impiego	17
4.5 <i>Il monitoraggio</i>	18
5. Bibliografia	21
6. Abstract	23

1. Introduzione

Le persone con disagio psichico sono i più deboli tra i disabili. La loro condizione si caratterizza principalmente 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 capaci di integrare servizi sociali e sanitari e, in alcuni casi, non 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 con randomizzazione, 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 (**Paragrafo 2**) verrà presentata l'esperienza ed i risultati della valutazione del progetto Lavoro&Psiche (**Paragrafo 3**) quale punto di partenza per il disegno del progetto TSUNAMI in corso di svolgimento in Piemonte (**Paragrafo 4**).

2. L'inserimento lavorativo dei disabili psichici: problemi e soluzioni (cenni)

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 tra le proprie forze lavoro. 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, un'ulteriore criticità dell'inserimento lavorativo dei pazienti psichiatrici è legata al fatto che la loro patologia si sviluppa raramente 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 lo stesso 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 68/1999⁶, 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'implementazione dei percorsi di 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 contrassegna 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 – cui prima abbiamo accennato – nel rimanere stabilmente o addirittura nell'inserirsi in un ambiente di “lavoro competitivo”⁷. 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

⁶ "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 68 del 23 marzo 1999 - Supplemento Ordinario n. 57

⁷ 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.

transizione verso il 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).

Più recentemente, due sperimentazioni su scala maggiore sono state progettate in Italia, per verificare se e come un intervento orientato secondo l’approccio dell’IPS può aumentare le opportunità lavorative dei partecipanti rispetto al *treatment as usual*, cioè ai servizi ordinari disponibili: la prima sperimentazione, Lavoro&Psiche ha avuto luogo in Lombardia e la seconda è attualmente in corso in Piemonte. Nelle sezioni successive vengono presentate le due esperienze illustrando nel dettaglio il modello di intervento, il disegno di valutazione e i risultati, ed evidenziando in particolare come i risultati emersi nella prima esperienza siano stati utili per calibrare la seconda in modo da produrre evidenze più chiaramente interpretabili.

3. La sperimentazione di un intervento: il progetto Lavoro&Psiche

Lavoro&Psiche (L&P) è un progetto realizzato in Lombardia tra ottobre 2009 e dicembre 2012 con l’obiettivo di testare l’efficacia di un modello innovativo per l’integrazione lavorativa delle persone affette da disturbi psichiatrici gravi⁸.

⁸ Il progetto è realizzato grazie al finanziamento della Fondazione Cariplo e vede la partecipazione di un numeroso gruppo di enti che ne compongono il Comitato di Indirizzo: oltre alla Fondazione ne fanno parte la Regione Lombardia (con le Direzioni Generali dei servizi Salute, Istruzione Formazione e Lavoro, Famiglia Solidarietà Sociale e Volontariato), Federsolidarietà (Federazione Cooperative Sociali aderenti a Confcooperative), Urasam (Unione Regionale Associazioni per la Salute Mentale), Assolombarda (Associazione di Imprese), Ala Sacco (Agenzia Lavoro e Apprendimento dell’Ospedale “Luigi Sacco” di Milano, che è l’ente attuatore dell’intervento) e ASVAPP (Associazione per lo Sviluppo della Valutazione e l’Analisi delle Politiche Pubbliche, che ne disegna e realizza la valutazione degli effetti).

3.1. In cosa consiste l'intervento

Le caratteristiche distintive di L&P sono due: il primo aspetto è di tipo organizzativo, e concerne il tentativo di superare l'attuale frammentazione e assenza di coordinamento organizzativo nei servizi esistenti; a questo scopo vengono istituiti specifici tavoli tecnici ai quali partecipano i referenti di enti e organizzazioni⁹ che a diverso titolo compongono il sistema dei servizi di assistenza e inserimento lavorativo delle persone con disabilità psichica. Lo scopo dei tavoli tecnici è di favorire il coordinamento di una rete di attori a sostegno degli operatori coinvolti nell'implementazione dell'intervento, e di collaborare alla costruzione di "buone pratiche" utili per lo sviluppo dei percorsi individuali; tra queste, la formulazione di convenzioni quadro per l'inserimento lavorativo dei pazienti psichiatrici, l'attivazione di servizi di sostegno sociale, la realizzazione di piani di informazione e sostegno alle imprese (Canino *et al.*, 2013).

Il secondo aspetto concerne il vero e proprio intervento individuale, ed è rappresentato dalla figura del *job coach*, un operatore specializzato e formato prima dell'avvio del progetto, che prende in carico il partecipante all'intervento e lo segue nel suo percorso. Tra i compiti del *coach* vi sono quelli di definire un progetto di inserimento lavorativo individuale, di attivarsi per la ricerca di opportunità di lavoro idonee, di offrire sostegno al partecipante nel corso delle esperienze formative o propedeutiche al lavoro, nonché supportare lui e il datore di lavoro durante l'esperienza lavorativa gestendo, insieme al medico curante di riferimento, gli eventuali momenti di crisi derivanti dalla fragilità psichica.

Ogni *job coach* segue nell'intero arco del progetto un numero di utenti non superiore a 13, per ognuno dei quali dispone anche di un fondo *ad personam* da utilizzare per l'accesso ai servizi di inserimento lavorativo (tirocini o formazione). Ad ogni partecipante è concessa l'opportunità di ricevere i servizi previsti per almeno 24 mesi.

3.2. La popolazione target

Il protocollo di L&P è implementato in quattro province della Lombardia (Bergamo, Como, Sondrio e Milano) coinvolgendo 29 Centri Psico-Sociali (CPS). Alle équipes dei CPS è chiesto di individuare, tra i pazienti seguiti nel loro percorso terapeutico, quelli che hanno caratteristiche adatte per essere coinvolti in L&P (Box 1). In definitiva, la platea dei potenziali beneficiari identificati nel periodo di realizzazione del progetto comprende 311 persone.

Box 1 – Criteri di inclusione

1. Avere un'età compresa tra i 18 e i 50 anni;
2. Avere una diagnosi di disturbo grave e avere manifestato almeno una volta sintomatologia psicotica;
3. Avere un rapporto stabile e continuativo con una Unità Operativa di Psichiatria da almeno 6 mesi;
4. Essere in compenso psichico da almeno 6 mesi e mostrare una buona *compliance* alle cure;
5. Non avere avuto alcuna occupazione o non aver svolto un tirocinio nei 3 mesi precedenti;
6. Avere motivazione ed attitudine ad intraprendere un percorso di integrazione lavorativa;
7. Non avere un ritardo mentale almeno medio;
8. Non avere disturbi psichici e comportamentali dovuti all'uso di sostanze psicoattive;
9. Non avere una patologia organica che precluda la possibilità di seguire le diverse tappe del percorso di integrazione lavorativa e/o la partecipazione alle interviste;
10. Non avere in corso o aver richiesto una Dote Lavoro per Persone con disabilità.

3.3 Il disegno della valutazione

Uno dei principali oggetti di interesse su cui è stato misurato l'effetto dell'intervento è l'inserimento lavorativo¹⁰ declinato in due distinti aspetti:

⁹ Azienda Sanitaria Locale, Dipartimenti di Salute Mentale, Ufficio Collocamento Disabili della Provincia, Consorzi o Associazioni di cooperative sociali, Associazioni dei familiari, Uffici dei Piani di Zona, Associazioni imprenditoriali territoriali e/o di categoria.

¹⁰ Un secondo ambito di indagine riguarda l'eventuale miglioramento del benessere psichico e l'evoluzione dei sintomi legati alla condizione di fragilità psichica (non trattati in questa sede). Una delle dimensioni considerate è stata la

- 1) la probabilità di occupazione (retribuita) successiva alla partecipazione al progetto;
- 2) l'accesso ai tirocini (è ritenuto un aspetto secondario in quanto potenziale leva per l'occupazione futura, ma che in termini definitivi non va considerato, almeno per la filosofia di L&P, un esito di per sé positivo).

Con i dati disponibili è possibile descrivere le condizioni lavorative dei partecipanti, verificando ciò che succede loro dopo avere ricevuto i servizi previsti da L&P (la cosiddetta *situazione fattuale*). Per stimare l'effetto prodotto da L&P è però necessario stimare anche cosa sarebbe successo alle stesse persone se L&P non ci fosse mai stato, cioè se i partecipanti avessero avuto accesso ai soli servizi ordinari. Questa seconda condizione, nota come *situazione controfattuale*, è non osservabile e va quindi stimata. A questo scopo si ricorre a un *gruppo di controllo* formato da potenziali beneficiari che non hanno partecipato a L&P. La stima degli effetti si riduce quindi alla differenza tra le percentuali di occupati nei due gruppi: uno formato da partecipanti a L&P, l'altro dai non partecipanti. Tale differenza è una buona stima dell'effetto di L&P a patto che tra i due gruppi non esistano differenze iniziali in grado di influenzare gli esiti lavorativi successivi. Per ridurre al minimo questo rischio, i componenti dei due gruppi sono selezionati casualmente dalla platea dei beneficiari: è il metodo più solido per la stima degli effetti di un intervento, noto come valutazione sperimentale o studio randomizzato controllato (Bloom, 2006). L'idea della valutazione sperimentale è mutuata direttamente dalla sperimentazione clinica e la sua applicazione nel campo delle scienze sociali, diffusa da svariati decenni, segue la medesima logica: se i due gruppi sono selezionati casualmente essi saranno statisticamente equivalenti, quindi la condizione del gruppo di controllo stimerà adeguatamente la situazione controfattuale dei trattati, e la differenza tra gli esiti dei due gruppi stimerà correttamente l'effetto dell'intervento.

I potenziali beneficiari identificati da settembre 2009 a dicembre 2010 sono sottoposti a un'intervista iniziale, a conclusione della quale si chiede loro il consenso informato all'inclusione nello studio; dopo la firma del consenso informato si effettua l'assegnazione casuale a uno dei due gruppi. Dei 311 potenziali beneficiari, 157 persone sono scelte casualmente per entrare nel progetto e sono affidate a un *coach* di L&P, mentre alle altre 154 resta la possibilità di accedere ai servizi ordinari preesistenti. La **tabella 1** mostra la sostanziale somiglianza tra i due gruppi a seguito dell'assegnazione casuale.

Come detto, la somiglianza tra i due gruppi (accomunabili in tutto tranne che nell'assegnazione all'intervento) consente di stimare con semplicità l'effetto dell'intervento osservando la differenza nei loro esiti. Nel caso di L&P, l'effetto sulla probabilità di occupazione è dato dalla differenza tra le percentuali di occupati nei due gruppi. Queste conclusioni valgono nel caso in cui le persone coinvolte abbiano *obbedito* all'assegnazione, cioè se gli assegnati hanno effettivamente partecipato a L&P e i non assegnati non lo hanno fatto (e, sperabilmente, non hanno avuto accesso a servizi simili). In caso contrario è necessario adottare degli accorgimenti, sia in fase di stima che di interpretazione dei risultati¹¹.

qualità della vita, misurata tramite il questionario *World Health Organization Quality of Life* (WHOQOL) e compilato autonomamente dall'utenza, che ha permesso di elaborare dei punteggi rispetto alla condizione fisica, psicologica, delle relazioni sociali e dell'interazione con l'ambiente. Il livello di benessere psichico è stato invece misurato con due scale compilate dai medici curanti dei CPS coinvolti nel progetto, la *Brief Psychiatric Rating Scale* (BPRS) e la *Global Assessment of Functioning* (GAF).

¹¹ Per ragioni essenzialmente di spazio rimandiamo ad ulteriori approfondimenti per quanto riguarda la logica del metodo e gli accorgimenti utilizzati: indichiamo Angrist *et al.* (1996) per quanto riguarda l'approccio LATE (*local average treatment effect*) mentre per una trattazione accessibile all'uso del metodo nel caso di partial compliance si consiglia Martini e Sisti (2009). Con riferimento agli aspetti tecnici legati alla valutazione di Lavoro&Psiche si rimanda a Barbetta e Martini (2015) e poi a Battiloro *et al.* (2017).

Tabella 1 - Caratteristiche iniziali dei potenziali beneficiari di Lavoro&Psiche

	<i>Gruppo sperimentale</i>	<i>Gruppo di controllo</i>
Femmine	38%	38%
Maschi	62%	62%
24 anni o meno	8%	8%
25-34 anni	38%	33%
35-44 anni	41%	47%
45 anni o più	14%	11%
Titolo di studio mancante	8%	6%
Titolo dell'obbligo o inferiore	57%	55%
Diploma o titolo superiore	35%	39%
Schizofrenia	55%	61%
Disturbo bipolare	15%	14%
Altri disturbi della personalità	30%	25%
Hanno lavorato nel 2008	38%	33%
Hanno svolto un tirocinio nel 2008	8%	11%
N	157	154

3.4. I risultati dell'analisi

L'analisi si concentra in primo luogo sulla percentuale di occupati a seguito della presa in carico in L&P. I risultati qui presentati, ottenuti dall'analisi delle Comunicazione Obbligatorie (COB), si riferiscono al periodo che va dal 2009, data di inizio del progetto, alla fine del 2013, momento in cui è trascorso un anno dal suo termine. Questi sono sintetizzati dalla **figura 1** che rappresenta la percentuale di occupati nei due gruppi. Il grafico mostra la condizione da inizio 2008 fino all'avvio del progetto, evidenziando una sostanziale somiglianza dei due gruppi (la differenza supera raramente i cinque punti percentuali, ed è statisticamente non significativa). A seguito dell'avvio di L&P si identificano tre differenti periodi: quello di avvio e presa in carico, in cui le persone sono progressivamente inserite nel progetto, quello a regime, in cui il "trattamento" è più intensivo e ogni partecipante può disporre dei servizi di *coaching* per almeno due anni, e quello successivo al termine del progetto. Osservando ciascun periodo non si notano particolari differenze: durante l'arruolamento la percentuale di occupati è minima in entrambi i gruppi, e anche nella fase a regime la percentuale di occupati resta sostanzialmente la stessa. I due gruppi mostrano qualche lieve differenza solo a progetto concluso, quando la percentuale degli occupati raggiunge il 25% in un gruppo e si ferma al 20% nell'altro. Anche in questo caso si tratta di una differenza non significativa.

I confronti sono sintetizzati a livello annuale nella **tabella 2**: dopo la fine del progetto tre persone su dieci partecipanti hanno svolto almeno un giorno di lavoro in un anno, e la percentuale tra chi non ha partecipato è inferiore di soli cinque punti. La lieve differenza, ancora non significativa, non modifica le conclusioni precedenti. Una spiegazione delle scarse evidenze può risiedere nel fatto che l'ottenimento di un impiego è frutto di un processo complesso, che richiede il verificarsi di diverse condizioni, anche esogene. Tra queste, una vera e propria domanda di lavoro per generare la quale non è sufficiente la qualità dei servizi erogati o, in generale, l'impegno degli operatori.

Qualche dubbio sull'interpretazione dei risultati emerge però quando si osserva la percentuale di tirocinanti (**figura 2**). Come anticipato, ai *coach* è lasciata autonomia di disegnare per ogni partecipante il percorso più opportuno e ciò vale anche per l'eventuale attivazione di un tirocinio. Questa è molto frequente per i partecipanti a L&P, soprattutto nel periodo in cui l'intervento è a regime (**tabella 3**): complessivamente tra 2011 e 2012 più del 70% dei partecipanti a L&P ha avuto un'esperienza di tirocinio. La particolare diffusione del tirocinio non deve sorprendere, poiché è a costo zero per le aziende ospitanti, non comporta un reale impegno per il futuro e, in questo caso, è strettamente collegato alla presenza del *coach* a sostegno dell'utenza (per il quale un tirocinio portato a termine rappresenta comunque un successo della sua attività di supporto). A conferma del ruolo svolto da L&P vi è il brusco calo nella percentuale di tirocinanti a ridosso del termine del progetto.

Figura 1 - Percentuale di occupati nelle varie fasi di L&P, per mese

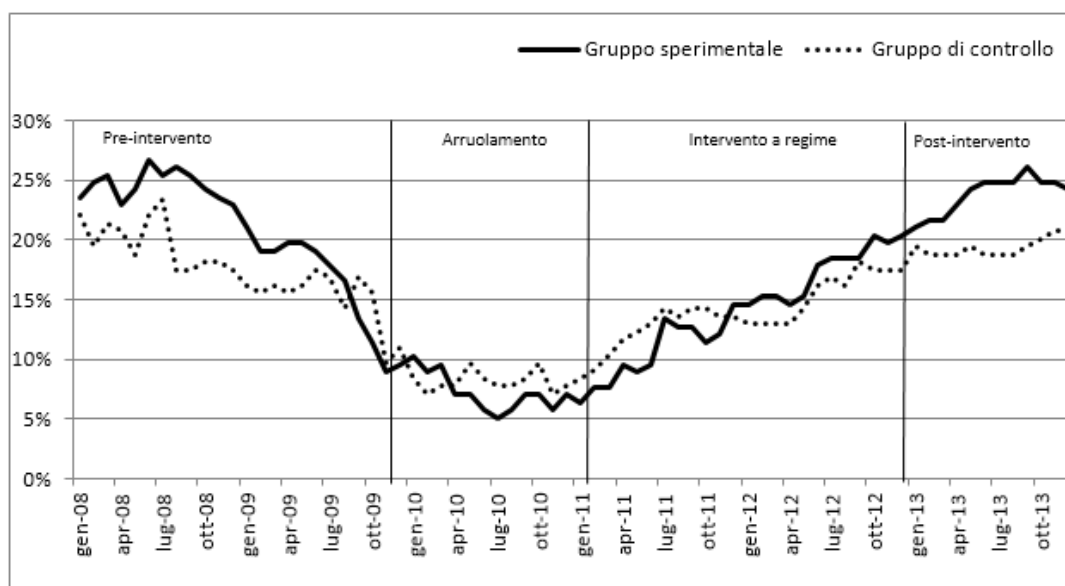


Tabella 2. Percentuale di occupati nelle varie fasi di L&P, per anno

		Pre-intervento	Trattamento a regime		Post-intervento	N
		2008	2011	2012	2013	
Percentuale di occupati (almeno un giorno nell'anno)	Gruppo sperimentale	38.2%	21.0%	26.8%	29.9%	157
	Gruppo di controllo	33.1%	21.4%	22.7%	24.7%	154
differenza		+5.1%	-0.4%	+4.0%	+5.3%	

Tutte le differenze sono non significative per $\alpha=5\%$

Se guardato dal lato dei tirocini L&P sarebbe quindi un successo: il confronto tra gruppo sperimentale e gruppo di controllo mostra infatti una notevole differenza nella percentuale di persone avviate a tirocinio¹². Abbiamo però precedentemente sottolineato che questo secondo esito – l'avviamento di un tirocinio – non può essere considerato un risultato positivo, dal momento che L&P persegue l'inserimento lavorativo nel mercato del lavoro e non mere esperienze di avvicinamento.

Il tirocinio può essere quindi visto positivamente solo se è strumentale al vero e proprio ingresso nel mercato del lavoro, pertanto deve essere inteso come un vero e proprio trattamento finalizzato a questo

¹² Ciò che può sorprendere è però che, nello stesso periodo, cresca comunque anche la percentuale di tirocinanti tra le persone escluse. Si tratta anche in questo caso di una variazione da attribuire presumibilmente a L&P: è una manifestazione del cosiddetto *effetto John Henry* (Saretsky, 1972), cioè quel fenomeno per cui anche l'esclusione da un intervento può produrre una modifica di comportamento. In pratica, l'aumento è spiegabile con un atteggiamento compensativo, che può riguardare tanto gli esclusi (i quali, sapendo del progetto, potrebbero essersi adoperati, nonostante l'esclusione, per ricevere i servizi che erano stati riservati ad altri) quanto gli operatori dei servizi ordinari che li hanno in carico (i quali potrebbero essere portati a compensare la "sfortunata" assegnazione al gruppo senza *coach*, o anche a dar prova della loro professionalità in competizione con i *coach*). Nell'arco dell'intero esperimento sono coinvolti in un tirocinio il 43% degli appartenenti al gruppo di controllo: poco più della metà dei livelli raggiunti dai pazienti trattati, ma quattro volte il livello osservato in media nel 2008. Il confronto tra i due gruppi suggerisce quindi che l'assegnazione a L&P non abbia di fatto modificato le chance di accesso al lavoro retribuito. D'altro canto suggerisce invece che L&P favorisca (anche a fronte dell'effetto John Henry) la possibilità di accedere a un tirocinio.

scopo. Pertanto ci si è chiesti “in che misura svolgere un tirocinio aumenta le probabilità di lavorare successivamente?”.

Figura 2 - Percentuale di persone coinvolte in un tirocinio nelle varie fasi di L&P, per mese

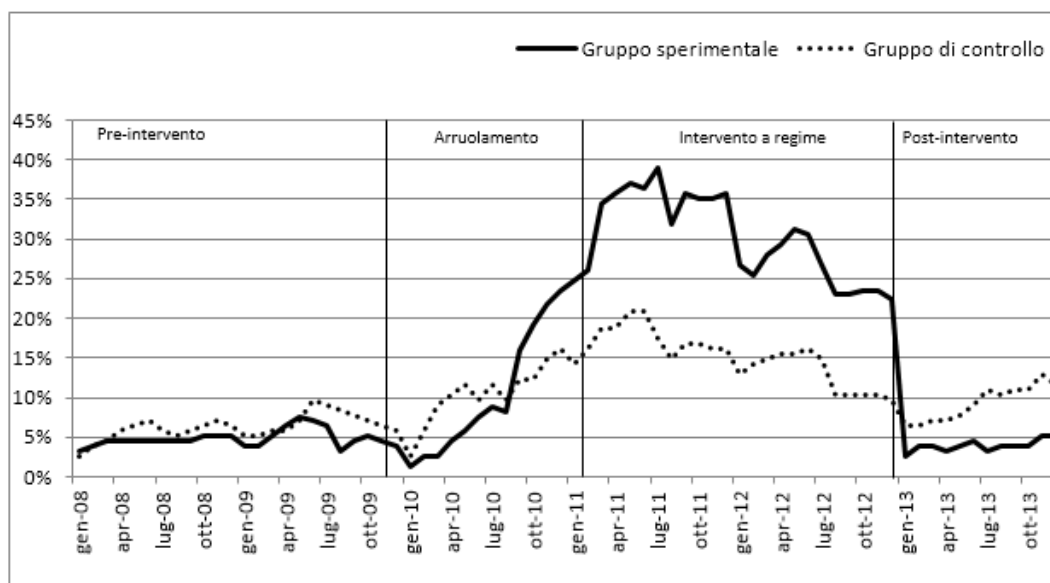


Tabella 3 - Percentuale di persone coinvolte in un tirocinio nelle varie fasi di L&P, per anno

		Pre-intervento	Trattamento a regime		Post-intervento	N
		2008	2011	2012	2013	
Percentuale di occupati (almeno un giorno nell'anno)	Gruppo sperimentale	8.3%	45.9%	42.0%	11.5%	157
	Gruppo di controllo	11.0%	26.6%	22.7%	18.5%	154
	<i>differenza</i>	-2.8%	+19.2%**	+19.3%**	+6.1%	

** differenze significative per $\alpha=5\%$

Le analisi sinora svolte si sono basate sull'idea che L&P (inteso come la somma tra Attivazione dei Tavoli Tecnici, lavoro del Coach ed eventuali tirocini) rappresentasse *in toto* l'intervento sottoposto a valutazione.

L'intenzione invece di stimare gli effetti del solo tirocinio chiama in causa l'apparato concettuale della *partial compliance* e che, nel caso in esame, richiede di confrontare la percentuale di occupati tra assegnati e non assegnati a L&P per riproporzionare il risultato dividendolo per la differenza nella percentuale di tirocinanti nei due gruppi. In questa sede scegliamo di non ricorrere alla formalizzazione di questo metodo limitandoci a dire che, intuitivamente, l'operazione che si compie è il calcolo della differenza tra gli occupati dei due gruppi conteggiando però solo coloro i quali, prima di avere l'occupazione, hanno fatto un tirocinio (cioè i “veri” beneficiari dell'intervento).

È con questo metodo che è stato stimato l'effetto dello svolgere un tirocinio nel 2010-12 (periodo di realizzazione di L&P) sulla probabilità di svolgere un lavoro retribuito nel 2013. In definitiva, tra chi ha partecipato e chi non ha partecipato a L&P esiste una differenza nello svolgimento di un tirocinio di 25 punti percentuali e quindi per stimare l'effetto del tirocinio sull'occupazione la differenza degli esiti tra assegnati a L&P ed esclusi va sostanzialmente quadruplicata; pertanto l'effetto del tirocinio è stimato in 18,5 punti percentuali. Come in precedenza, anche questa stima però non è statisticamente significativa, ma non è l'unico problema per l'interpretazione di questi risultati che, nell'ottica dell'approccio qui impiegato, è

valida solo *localmente*, cioè solo per coloro che avrebbero svolto il tirocinio se assegnati a L&P, altrimenti non l'avrebbero fatto.

4. Il progetto TSUNAMI

I risultati della valutazione di L&P hanno aperto una serie di interrogativi derivanti sia dalla struttura dell'intervento che dal disegno stesso della valutazione. L'effetto stimato dell'intervento nel suo complesso è sostanzialmente nullo, con un aumento non significativo della probabilità di occupazione a seguito dell'inclusione nel progetto. Diversa è la questione se la si guarda dal lato dei tirocini, la cui partecipazione sembrerebbe produrre un visibile beneficio. Per stimare gli effetti del tirocinio, che è stato svolto da un gruppo non casuale di persone incluse nel progetto, è però necessario ricorrere a una sofisticazione analitica, passando da una semplice differenza tra medie al metodo delle variabili strumentali¹³ il quale permette di correggere le stime tenendo conto di eventuali imperfezioni nell'assegnazione casuale al trattamento. Impiegando questo metodo le stime ottenute sono però valide per solo una sottopopolazione teorica (i *compliers*, cioè chi ha ricevuto il tirocinio) e non chiaramente identificabile. Un ulteriore elemento critico riguarda la numerosità della popolazione analizzata: complessivamente l'analisi si basa su poco più di 300 persone, un numero che consente di ottenere stime precise solo entro certi limiti, limiti che si manifestano soprattutto nella stima dell'effetto dei tirocini.

L'esperienza condotta fornisce quindi una serie di indicazioni che, al di là del rilievo nell'ambito della politica, si traducono in suggerimenti per una replica dell'esperimento il cui disegno permetta di andare oltre i limiti evidenziati. In particolare gli aspetti su cui concentrarsi sono tre:

- 1) *la dimensione della popolazione*: il numero di unità coinvolte in un esperimento dipende sostanzialmente dall'effettiva consistenza della popolazione dei potenziali beneficiari e dalle risorse disponibili. Entrambe fissano dei limiti invalicabili, o quasi: se il problema è la ristrettezza della popolazione di riferimento, ad esempio perché il flusso di eleggibili in un certo periodo è molto contenuto, una possibilità per aumentare il numero di soggetti può essere quello di estendere semplicemente l'intervallo di tempo nel quale l'intervento è realizzato, posto che tale estensione sia compatibile con l'organizzazione del progetto;
- 2) *i contenuti dell'intervento*: i risultati precedenti suggeriscono il ruolo prioritario del tirocinio, quindi una nuova sperimentazione dovrebbe porlo al centro dell'intervento, facendo di esso una sua componente non facoltativa;
- 3) *le modalità di selezione e l'accesso al programma*: nell'ambito in cui si concentra questa esperienza è difficile ipotizzare che un intervento abbia un *take up rate* (cioè un tasso di partecipazione tra gli assegnati) pari a 100%, quindi le stime degli effetti potrebbero comunque comportare il ricorso a tecniche statistiche per tenere conto dei casi di *non compliance*. Un nuovo esperimento potrebbe prevedere accorgimenti tali da ridurre il rischio che gli assegnati al gruppo di controlli usufruiscano di servizi a tale intensità da risultare trattati, come nel caso di Lavoro&Psiche.

L'idea di dare vita a una nuova valutazione sperimentale cercando di adottare questi accorgimenti nasce in Piemonte nel 2015¹⁴. La prima differenza rispetto a L&P è il tentativo di realizzare l'intervento con un

¹³ Per un approfondimento si rimanda a quanto indicato nella nota n. 6.

¹⁴ L'iniziativa è progettata dall'ASVAPP (Associazione per lo Sviluppo della Valutazione e l'Analisi delle Politiche Pubbliche) con l'idea di proporre una sperimentazione alla Commissione Europea. A questo scopo è stato realizzato un partenariato con una serie di soggetti: la Regione Piemonte, che funge da *lead applicant* per la proposta alla Commissione e finanzia lo svolgimento dei tirocini; l'Agenzia Piemonte Lavoro (APL), ente strumentale della Regione, che coordina i Centri per l'Impiego regionali e supporta la registrazione e l'acquisizione dei dati per l'amministrazione e l'analisi dell'intervento; due consorzi di cooperative, Inforcoop e Kairos Mestieri, deputate alla presa in carico e all'erogazione dei servizi previsti; la Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, addetta alla formazione dei *job coach*;

coinvolgimento diretto di enti regionali e servizi per l'impiego. In sintesi, si prevede il reclutamento dei partecipanti dal flusso dei disoccupati che si rivolgono ai Centri per l'Impiego, mentre il trattamento, concentrato sui tirocini, sarà a carico di *job coach* specificamente formati.

Il progetto TSUNAMI – *A Traineeship as a Springboard out of UNemployment for those Affected by Mental Illness* – è stato proposto alla Commissione Europea nel 2015, risultando aggiudicatario di un *grant* nell'ambito di EaSI¹⁵ (Employment and Social Innovation), lo strumento di finanziamento con cui la DG Employment, Social Affairs and Inclusion promuove (in particolare con l'asse PROGRESS) la sperimentazione di interventi nell'ambito sociale e del lavoro. Il progetto, avviato negli ultimi mesi del 2016, ha una durata prevista di tre anni.

4.1. In cosa consiste l'intervento

TSUNAMI pone l'esperienza lavorativa al centro dell'intervento. Mentre in Lavoro&Psiche il tirocinio è un trattamento accessorio del progetto, per quanto frequentemente utilizzato (il 65% dei partecipanti ne ha iniziato uno), in TSUNAMI il tirocinio ne diventa in modo esplicito una componente strutturale intorno alla quale viene costruito il percorso. L'intervento con ciascun beneficiario è strutturato in quattro fasi:

- **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 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 il *job coach* 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 inserimento¹⁶;
- **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 (tab. 5). 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).

4.2. La popolazione target

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 dopo 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

ASVAPP, che gestisce l'operatività del progetto e realizza la valutazione degli effetti; CREARE (Centre for REsearch in ARts and Economics), impegnato in un'analisi qualitativa dell'intervento.

¹⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=en>

¹⁶ I tirocini sono promossi dalla Regione Piemonte, che offre delle borse lavoro a totale copertura dei costi sostenuti dalle aziende.

disabilità certificata¹⁷, comprendono informazioni sulla specifica condizione. Su tutte, il grado di invalidità e le patologie 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, che è così definita sulla base delle caratteristiche di seguito indicate (**Box 2**).

Box 2 – 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&P¹⁸.

4.3. 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, uno dei quali sarà invitato a partecipare al progetto mentre l'altro rappresenterà il gruppo di controllo. La differenza tra gli esiti lavorativi dei due gruppi rappresenterà 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 a Centri per l'Impiego e *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 progetto¹⁹. 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'Impiego²⁰ (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 appare essere 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 contaminazione, 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

¹⁷ Può beneficiare del meccanismo del collocamento obbligatorio secondo quanto previsto dalla legge 68/1999

¹⁸ 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.

¹⁹ Si veda in particolare quanto detto nella nota n. 7.

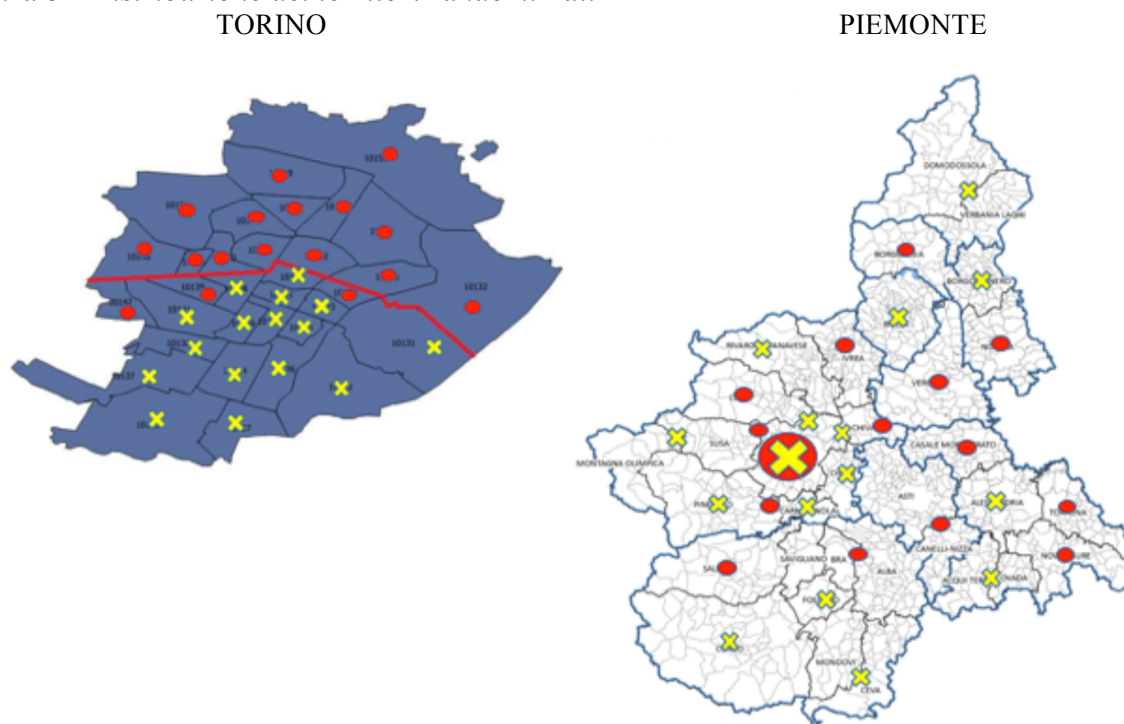
²⁰ Molti Centri per l'Impiego hanno delle sedi distaccate per offrire un servizio più capillare, ma queste sedi sono ufficialmente parte del medesimo Centro.

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 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 (**fig. 3**);

- 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 3** si presenta la distribuzione dei territori nella regione e nella città di Torino mentre la **tabella 4** riporta l'esito del processo di randomizzazione.

Figura 3 - Distribuzione dei territori randomizzati



La valutazione degli effetti di TSUNAMI si concentra sulla condizione lavorativa successiva all'intervento. L'esito desiderato è l'assunzione con un reale contratto di lavoro mentre il tirocinio è considerato alla stregua di ciò che dovrebbe essere, cioè uno strumento per favorire la formazione e non riconducibile (tantomeno dal lato economico) a un vero rapporto di lavoro. Per questa ragione la reiterazione di un tirocinio, oltre ad essere stata esclusa come opzione progettuale, non è considerata un esito positivo.

Fatte queste premesse, la variabile risultato prioritaria è la probabilità di essere occupati a una certa distanza dalla presa in carico. Considerati la durata del progetto e il periodo di reclutamento previsto, sarà possibile osservare per tutti i lavoratori coinvolti la storia lavorativa nei primi 12 mesi dopo la presa in carico, e un orizzonte lavorativo fino a 24 mesi per quasi la metà delle persone. Poiché il progetto è partito con le prime prese in carico a marzo del 2017, solo a fine 2019 sarà possibile conoscere gli effetti del progetto sulle possibilità occupazionali dei beneficiari e quindi le seguenti pagine sono dedicate a descrivere alcuni aspetti dell'implementazione dell'intervento e un quadro descrittivo della popolazione sinora coinvolta nel progetto.

Tabella 4 - Esito della randomizzazione: territori assegnati ed esclusi

<i>Assegnati a TSUNAMI (Gruppo sperimentale)</i>				<i>Esclusi (Gruppo di controllo)</i>			
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%
TOT. Piemonte extra Torino		335	13.9%	TOT. Piemonte extra Torino		354	13.9%
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%				
TOT. Torino (nord)		166	8.6%	TOT. Torino (sud)		145	8.8%
TOTALE		501	12.2%	TOTALE		499	12.4%

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

4.4. L'implementazione

4.4.1. Il sistema di gestione dell'Agenzia Piemonte Lavoro e dei Centri per l'Impiego

Con il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 è stato ridisegnato il ruolo dei CPI che sono chiamati ad erogare una serie di servizi nel novero dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) omogenei su tutto il territorio nazionale. I LEP, identificati e codificati, declinano le prestazioni che i CPI dovranno assicurare alle persone

disoccupate, alle imprese e ai datori di lavoro e rappresentano l'orizzonte strategico entro il quale i nuovi CPI dovranno svolgere la propria funzione.

In relazione alla disciplina dei Centri per l'Impiego, particolare rilievo assume la L. 56/2014 c.d. Legge Delrio che ha previsto il passaggio delle funzioni, derivante dalla soppressione delle Province, in materia di politiche attive, di cui sono titolari i CPI transitati in capo alle Regioni²¹. Questa norma è intervenuta sul funzionamento dei Servizi per l'Impiego e sulle connesse funzioni amministrative inerenti alle politiche attive per il lavoro attribuendo alle Regioni il compito di organizzarne il funzionamento.

All'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) spettano le funzioni di coordinamento su scala nazionale della rete degli enti attuatori delle politiche attive, il monitoraggio delle stesse, la sostituzione in caso di malfunzionamento e lo sviluppo del sistema informativo unitario delle politiche attive. Alle Regioni è assegnata la gestione operativa, la programmazione delle politiche attive e la responsabilità delle articolazioni territoriali pubbliche (i CPI) ad esse preposte.

L'Agenzia Piemonte Lavoro (APL) è un ente strumentale della Regione Piemonte istituito con la L.R. 14 dicembre 1998, n. 41 e confermato dalla L.R. n. 34 del 22 dicembre 2008; con la successiva L.R. n. 23 del 29 ottobre 2015 è stata data attuazione della Legge 7 aprile 2014, n. 56 che amplia le funzioni e i compiti con l'assegnazione del nuovo ruolo di coordinamento e gestione dei Servizi Pubblici per l'Impiego (CPI).

L'Agenzia, in considerazione dei nuovi assetti normativi, si è dotata di un assetto organizzativo più funzionale ai nuovi compiti e alle nuove aree di competenza, mantenendo nel contempo le attività sviluppate nel corso degli anni. L'Agenzia continua quindi ad esercitare le attività previste dallo Statuto e dalla norma regionale in materia di assistenza tecnica e monitoraggio a supporto della Regione con particolare attenzione alle attività di programmazione del Fondo Sociale Europeo e di raccordo tra le politiche del lavoro di carattere europeo, nazionale e regionale.

L'Agenzia gestisce, attraverso convenzioni con le singole Province, i diversi CPI del territorio piemontese (le 30 sedi di CPI e 14 sportelli decentrati) rafforzandone l'efficacia anche con servizi specialistici rivolti alle imprese e ai cittadini. A seguito degli interventi normativi prima menzionati, la struttura organizzativa di APL è passata da 31 dipendenti (e 4 dipendenti a t.d.), alla gestione e al coordinamento di 409 operatori dei CPI (e 21 dipendenti a t.d.) con 144.479 persone prese in carico a livello regionale nel corso del 2017.

In questo momento l'Agenzia sta concludendo una importante fase di transizione nel corso della quale i dipendenti dei CPI delle diverse Province piemontesi (e della Città metropolitana) hanno optato verso una collocazione (con successivo distacco) in Regione o direttamente in Agenzia; ci si troverà ora ad agire il nuovo compito tra diverse complessità normative e organizzative che saranno affrontate e definitivamente risolte nei prossimi mesi.

L'organizzazione opera al raggiungimento di obiettivi quali il rafforzamento dei CPI, da attuarsi sul piano delle risorse umane mediante la valorizzazione delle competenze e dei ruoli professionali degli operatori, e sul piano dell'offerta dei servizi, promuovendo la loro omogeneità e il coordinamento territoriale. In particolare l'APL sostiene i processi di cambiamento dei servizi pubblici per il lavoro e supporta la creazione di una rete regionale e il collegamento con il livello centrale, in particolare per l'adozione dei provvedimenti amministrativi in tema di stato occupazionale e di "condizionalità", in applicazione del D.Lgs. 150/2015 e delle circolari successive. Gli obiettivi strategici che l'ente persegue sono molteplici:

- la strutturazione di servizi comuni sull'intero territorio regionale;
- l'aumento delle relazioni con il sistema produttivo;
- la strutturazione regionale del Servizio EURES;
- la valorizzazione e diffusione di servizi di qualità;
- la promozione di specifici servizi dedicati a target identificati;
- il riassetto organizzativo regionale della gestione della L. 68/99.

²¹ Art. 15, D.L. 19 giugno 2015, n. 78 convertito in L. 6 agosto 2015, n. 125

È proprio in relazione alla L. 68/99 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, che APL, attraverso il Servizio del Collocamento Mirato dei CPI, prende parte alla sperimentazione attuata con il Progetto TSUNAMI.

4.4.2. Il collocamento mirato e l'attività dei Centri per l'Impiego

Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso l'analisi del posto di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni connesse agli strumenti, ambienti e relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro (L. 68/99, art. 2). Il concetto di collocamento mirato mette in gioco diversi interlocutori del territorio (CPI, enti gestori dei servizi socioassistenziali, ASL, agenzie formative e privato sociale) che dovrebbero collaborare per offrire servizi e opportunità finalizzati a combinare la professionalità delle persone disabili con un posto di lavoro il più possibile coerente con queste.

La legge presuppone la non esclusione dal mercato del lavoro e la valorizzazione delle “capacità residue” delle persone disabili con una corretta interazione con il mondo delle imprese. L'art. 1 della legge 68/99 prevede l'applicazione delle norme sul collocamento dei disabili alle persone “affette da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%”.

I servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili sono individuati dalle Regioni, hanno il compito di attuare la L. 68/99 e sono chiamati a svolgere funzioni di programmazione, attuazione e verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei disabili nonché compiti di avviamento lavorativo, tenuta delle liste, rilascio di autorizzazioni e degli esoneri, compensazioni territoriali e stipula delle convezioni. Come detto in precedenza, le competenze per legge affidate alle Province, sono ora in capo all'Agenzia Piemonte Lavoro attraverso la rete dei CPI regionali.

Le persone disabili possono iscriversi nelle apposite liste tenute presso i CPI ed il collocamento può essere attuato con strumenti che tendono a considerare sia l'esigenza delle imprese che quelle delle persone disabili; le persone con maggiori difficoltà possono essere oggetto di specifiche convenzioni di integrazione lavorativa con percorsi di accompagnamento e tirocini con finalità osservative e di orientamento. Ciò vale in particolar modo per le persone con disabilità psichica che, per effetto tanto della loro fragilità quanto a causa di resistenze culturali nel coinvolgerli pienamente all'interno delle attività produttive, rappresentano un *target* di intervento particolarmente complesso che richiede un supporto e un accompagnamento al lavoro attraverso percorsi formativi, tirocini ed esperienze guidate in azienda sempre più spesso in collaborazione con i servizi sociosanitari territoriali. In questo complesso contesto si è innestato il Progetto TSUNAMI finalizzato ad attivare percorsi di inserimento lavorativo attraverso l'uso del tirocinio²².

Dal punto di vista prettamente organizzativo, per quanto riguarda il ruolo e la funzione dell'APL, in ogni CPI coinvolto nel gruppo sperimentale è stato indentificato un referente per il progetto, sono stati coinvolti, i servizi socio assistenziali e quelli di Salute Mentale ed attivata la collaborazione con il *job coach* assegnato a quello specifico contesto.

Trascorsi 18 mesi dall'avvio del progetto è possibile esprimere alcune brevi considerazioni derivanti da confronti con i referenti dei CPI e con i *job coach* del progetto:

- 1) al netto delle ragionevoli differenze che pure esistono tra i diversi CPI (ad es. tanto nel modello organizzativo interno quanto negli stili di interlocuzione con le aziende dei territori) l'inserimento dei *job coach* all'interno delle diverse strutture organizzative può dirsi compiuto e in linea generale i casi sono presi in carico dopo un reciproco e approfondito scambio di informazioni;
- 2) senza dubbio il progetto deve fare i conti con un sistema di welfare territoriale eterogeneo e tradizionalmente caratterizzato in Italia da frammentazione e criticità nei sistemi di coordinamento; è

²² Finanziato tramite le risorse del Fondo Regionale Disabili per la copertura dell'indennità di tirocinio, anticipate dalle aziende ospitanti e rimborsate dall'Agenzia Piemonte Lavoro.

complesso ma non impossibile, talvolta partendo da singoli utenti presi in carico proprio come abbiamo rilevato succedere in TSUNAMI, stabilire o rafforzare le relazioni tra gli operatori maggiormente dedicati all'inserimento lavorativo e ai rapporti con le aziende (CPI) con quelli del comparto sociosanitario, quali il Centro di Salute Mentale e gli operatori delle ASL;

- 3) il fatto che il progetto abbia previsto tempi standardizzati e predefiniti per l'erogazione degli interventi e la realizzazione delle diverse attività (par. 4.1) è un elemento che è stato talvolta visto dagli operatori (tanto dei CPI che dagli stessi *job coach*) come critico per offrire un valido supporto all'utenza e per massimizzare le opportunità occupazionali. Questa "rigidità" del progetto si scontra con culture organizzative e prassi di intervento che tradizionalmente hanno un orizzonte di attività di medio/lungo periodo la cui efficacia, però, può essere valutata proprio grazie ad una valutazione fondata sull'uso di un metodo rigoroso; infatti, indipendentemente dagli eventuali giudizi di valore che si possono avere rispetto ai due stili di intervento (intensivo o di medio/lungo periodo), il vantaggio dell'avere un gruppo di controllo ci permetterà di verificare gli effetti di una così scandita tempistica di intervento sulle possibilità occupazionali rispetto a chi, invece, non ha beneficiato di TSUNAMI.

In generale, all'interno dei CPI, la percezione di TSUNAMI in questa fase risulta essere positiva per il supporto offerto al Servizio di collocamento mirato (nella collaborazione con i *job coach*) ed i risultati della valutazione a fine progetto permetteranno di avere informazioni anche sugli effetti per quanto riguarda gli inserimenti lavorativi dell'utenza coinvolta.

4.5 Il monitoraggio

Il progetto ha iniziato a prendere in carico gli iscritti ai CPI del Piemonte da novembre 2016 e così, mese per mese, saranno coinvolti nel progetto tutti coloro che si iscriveranno fino a novembre 2018 e che concluderanno il loro percorso al più tardi a fine 2019. Da novembre 2016 a giugno 2018 si sono iscritte progressivamente 1.228 persone (**figura 4**), 663 hanno costituito il gruppo sperimentale e 565 il gruppo di controllo. La distribuzione delle principali caratteristiche osservabili nei due gruppi (**tabella 5**) è sostanzialmente equivalente e questo testimonia la buona riuscita della randomizzazione.

Progressivamente, mese per mese, i nuovi iscritti ai CPI, e che rispettano i criteri di inclusione prima presentati (**box 2**), vengono assegnati ai due gruppi sulla base del centro di afferenza. Se l'utente iscritto è assegnato a Tsunami gli viene chiesto di esprimere l'interesse a partecipare e a quel punto inizia il suo percorso secondo le quattro fasi previste dal progetto.

Com'era ragionevole attendersi, sia perché non sono note le vere ragioni dell'iscrizione al CPI²³ sia in virtù della tipologia di utenti cui TSUNAMI si rivolge, è possibile che gli assegnati interrompano o non inizino affatto il percorso loro proposto. A tal proposito, la **figura 5** presenta la distribuzione delle diverse casistiche che è possibile identificare. Gli utenti "Non in carico" (48,3%) sono quelli che, ricevuta la proposta di partecipare, hanno scelto di non farlo perché non interessati (31,9%) oppure, a seguito di un esame approfondito della loro condizione, sono stati esclusi perché afflitti anche da una patologia intellettiva (22,8%). Ad eccezione degli utenti "Non in carico" tutti gli altri hanno aderito al progetto, ma con esiti diversi: alcuni hanno "Concluso" (6,9%) il loro percorso in Tsunami prendendo parte a tirocini o beneficiando direttamente dei servizi utili all'inserimento lavorativo (fase 4). Altri percorsi si sono invece "Interrotti" (30,6%) dopo la conclusione della fase 2, cioè al momento dell'avvio (della ricerca o nel corso) di un tirocinio per diverse ragioni tra cui le più determinanti sono state il non interesse (24,5%) oppure l'impossibilità dell'utente di prendere parte al percorso con i tempi definiti per ciascuna fase (24,1%). Gli utenti classificati come "In corso" (14,2%) sono quelli che, a seconda del mese di arruolamento, stanno partecipando a una delle fasi previste e progressivamente interromperanno o concluderanno il loro percorso in Tsunami.

²³ Talvolta ad esempio l'iscrizione al Centro per l'impiego è un prerequisito per accedere a provvidenze o per frequentare corsi di formazione.

Figura 4. Iscritti ogni mese ai Centri per l'impiego in Piemonte – Novembre 2016 – Giugno 2018

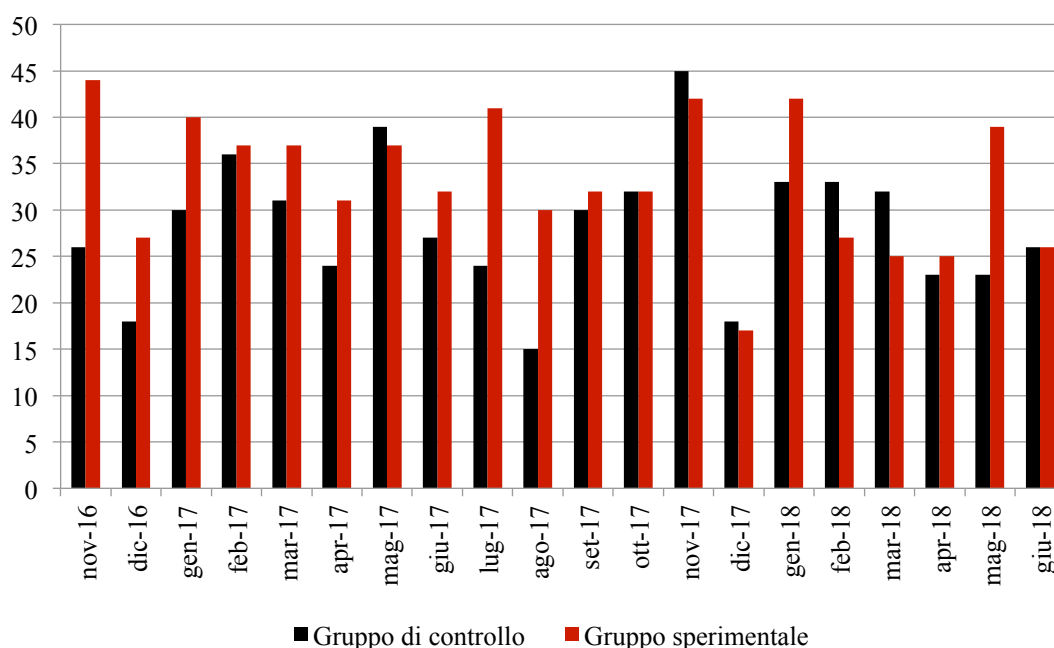
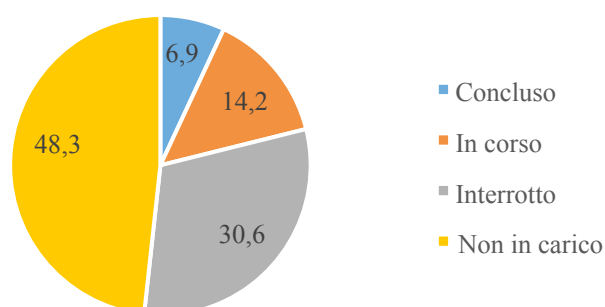


Tabella 5 - Principali caratteristiche dei due gruppi

	Gruppo di controllo	Gruppo sperimentale
Femmine	42%	42%
Età	39,1	38,6
Stranieri	6%	7%
Diplomati	37%	34%
Grado di invalidità	69,0%	67,7%
Patologie multiple	49%	51%
Totale utenti	565	663

Figura 5 - Status degli assegnati a TSUNAMI



Complessivamente il *take up rate* – la percentuale di utenti assegnati a Tsunami che hanno partecipato almeno ad una parte del percorso (con o senza tirocinio) – è pari al 51,7%. Rimandando altrove²⁴ per un aggiornamento costante rispetto alle informazioni di monitoraggio qui presentate, in conclusione riportiamo

²⁴ www.tsunamiproject.info

che dall'avvio del progetto gli utenti complessivamente coinvolti in tirocini sono 82. Alla conclusione del progetto saranno valutati gli effetti confrontando la situazione lavorativa degli utenti dei due gruppi. L'ipotesi sottostante, 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 desiderato è l'assunzione con un reale contratto di lavoro mentre il tirocinio è considerato esclusivamente un'occasione orientativa e formativa non riconducibile (tantomeno dal lato economico) a un vero rapporto di lavoro. Per questa ragione la reiterazione di un tirocinio non deve essere considerata esito positivo²⁵.

²⁵ Per ulteriori cenni rispetto alla stima degli effetti che verrà eseguita per Tsunami si veda Battiloro *et. al.* 2017, paragrafo 3.5.1.

5. 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.
- 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

6. Abstract

Is traineeship a springboard for the employability of people affected by mental illness?
TSUNAMI project: implementation and evaluation design.

Among the policies built for the employability of people affected by mental illness, the traineeship is usually considered an useful tool to (a) offer to the beneficiary the opportunity to test himself in the workplace and (b) make enterprises and candidates get in touch through a test, supported by the intervention of services – Public or Third Sector's ones – to promote the entry in the labor market of the beneficiary.

Are traineeship a real springboard to find a job? How could we estimate the impact of traineeship on the probability to get hired? The project TSUNAMI – *A Traineeship as a Springboard out of Unemployment for those Affected by Mental Illness* – has been trying to find the answers to these questions since 2017, when it started in Piemonte with the aim to support the job placement of people with severe mental illness. The project is evaluated through randomized controlled trial.

The paper describes the TSUNAMI project, its main features, its implementation and evaluation design.