



## Progetto LIFT LaborAttivaMente

“Messa in campo e diffusione nella città di Milano di modelli operativi per l’integrazione lavorativa di soggetti affetti da disturbi psichici”

*P. Rubelli*



[INFO@INTEGRALAVORO.COM](mailto:INFO@INTEGRALAVORO.COM) - [WWW.INTEGRALAVORO.COM](http://WWW.INTEGRALAVORO.COM)

Milano, 25 ottobre 2017  
Provincia Monza e Brianza,  
Sala Verde



# Un po' di storia

- ALA (Agenzia Lavoro Apprendimento) nasce nel 1997 da una felice idea del dott. Ciniselli: istituire un'equipe specialistica per inserimenti lavorativi di pazienti affetti da grave patologia psichica
- Alcuni dei principi generali su cui si basa il progetto attuale erano già presenti in ALA:
  - servizio fuori dalle mura ospedaliere
  - distinzione fra percorsi di avvicinamento al lavoro e ambiti riabilitativi
  - operatore specialistico come mediatore da formare fra salute e mondo del lavoro
  - relazione diretta del servizio con le aziende

# Il primo programma

- Anno 2006:

il DSM H Sacco vince il bando del primo programma innovativo regionale TR38 (*“Messa in campo e diffusione nell’ASL Milano di modelli operativi per l’inserimento lavorativo di soggetti affetti da gravi disturbi psichici”*) proponendo alcune idee che cambiano paradigmi operativi:

- si passa dal concetto di inserimento a quello di integrazione
- si propone di operare su tutta la città di Milano attraverso pacchetti formativi specifici con l’obiettivo di costituire una cassetta degli attrezzi comune degli operatori coinvolti che faccia da mediazione fra mondo del lavoro e mondo della salute



# Il secondo programma

- Anno 2009:

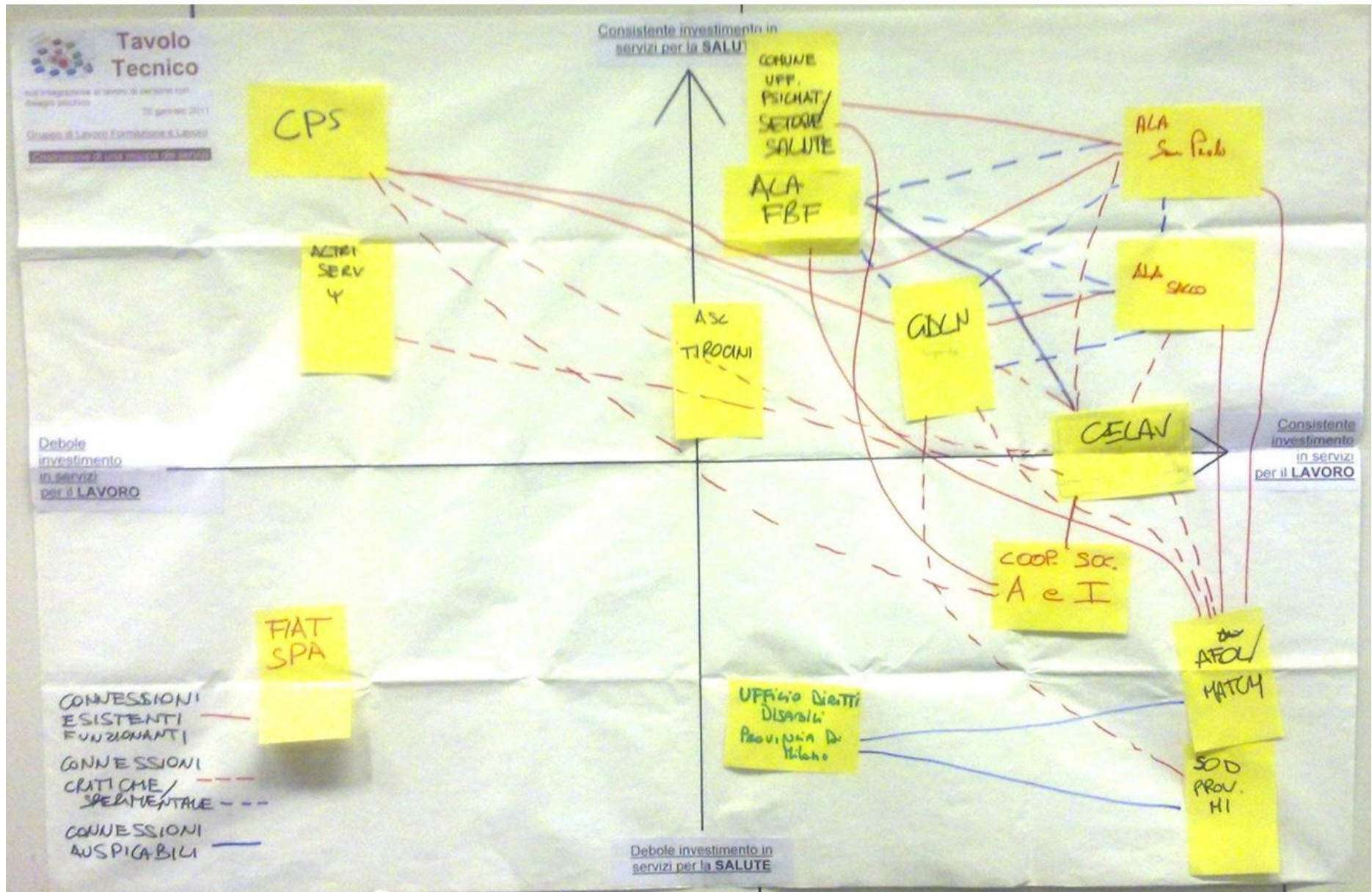
Seconda triennalità di progetto:

- si rilancia l'obiettivo di facilitare per ogni dipartimento un Polo Lavoro con equipe dedicata;
- si lavora ad un tavolo tecnico sostenuto dalla ASL Città di Milano, a cui partecipano tutti gli operatori delegati dai dipartimenti e dagli stakeholder del territorio

→ con un sistema TOP DOWN – BOTTOM UP

# Stakeholder:

mandati istituzionali e collocazione nella rete



→ con un sistema TOP DOWN – BOTTOM UP

# L'innovazione dell'organizzazione

- ✓ Rilevazione della necessità di cambiare il modello operativo date le criticità:
  - complessità del sistema: diversi attori con diversi linguaggi
  - complessità dell'impianto normativo che governa il sistema
  - mancanza di accessibilità equa dell'utenza alle opportunità
  
- ✓ Modifica della percorribilità della rete



# La rete per il candidato

- ✓ Centralità del persona considerato come paziente, cittadino, lavoratore.
- ✓ Cambio di vertice e di prospettiva: dalla relazione privilegiata e prolungata dell'operatore con il paziente si passa alla relazione fra operatore e contesto-rete.
- ✓ Il candidato al lavoro viene accolto da un'organizzazione che privilegia motivazione e desiderio, affianca il percorso di cura, individua i criteri di occupabilità, mette a fuoco le opportunità formative e lavorative più idonee, seleziona i candidati e li segue all'interno del mondo del lavoro prima e dopo l'assunzione.

# Il coach multi-appartenenza

- ✓ Professionista formato per realizzare la connessione fra esigenze del singolo candidato al lavoro e la rete delle opportunità del territorio;
- ✓ Nella cura del bene comune il coach ha il compito di rendere snodi percorribili i nodi della rete
- ✓ Competenze sia cliniche sia organizzative di analisi e intervento sul sistema





# Principi-guida del programma

CULTURA CONDIVISA



APPROCCIO  
COMUNITARIO



PERSONA

ACCESSIBILITA'



ISTITUZIONI

LAVORO

Modalità comuni e co-costruite di affrontare il tema dell'integrazione lavorativa che tenga conto della complessità di differenti elementi (soggetto, sistema sociale, sistema sanitario, mondo del lavoro)

Metodo culturale-organizzativo che mira ad ottimizzare risorse, valorizzare competenze, accrescere fruibilità e a fornire interventi efficaci; nonché intercettare bisogni emergenti per il soggetto, il sistema sanitario, le istituzioni e il mondo del lavoro, armonizzandoli con le risorse disponibili

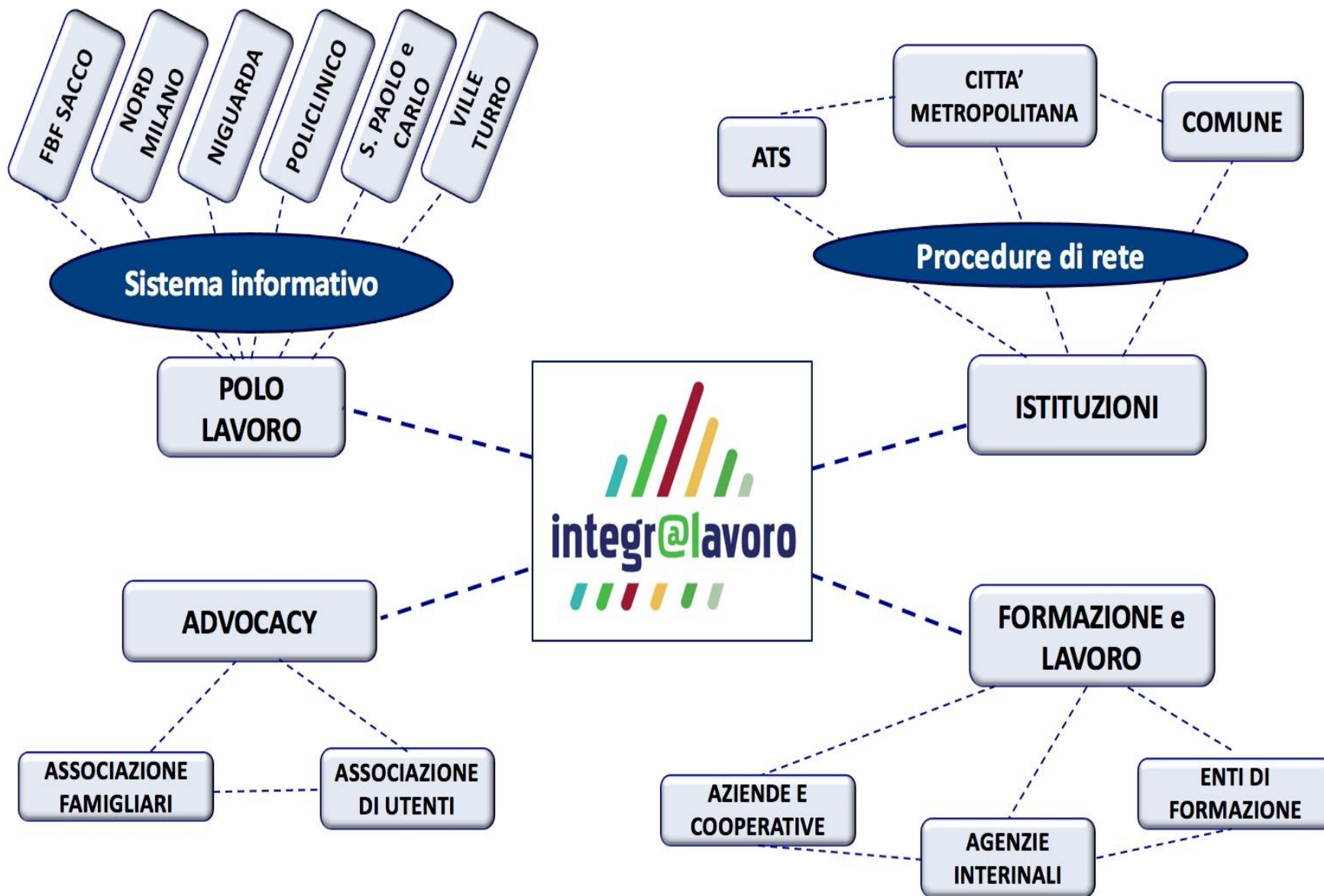
La persona è cittadino, paziente e lavoratore. Le istituzioni comprendono quelle deputate alla cura e quelle rivolte ai bisogni sociali. Il mondo delle lavoro comprende gli enti formativi, il terzo settore e le aziende.

# Quale ausilio per il disabile psichico?



La connessione di rete tra diversi attori

# Piattaforme



# Co-costruzione di patti fiduciari: un esempio

AMBITO DI INTERVENTO	CELAV	ALA-SACCO	ALA-SACCO VERSO DSM	COSTRUZIONE PRODOTTO
<p>Raccordo tra Servizi</p> <p><b>Individuazione di una metodologia omogenea e condivisa di connessione nei percorsi di integrazione al lavoro dei candidati con disagio psichico.</b></p>	<p><b>Azione 1</b> Individuazione delle modalità attuate fino ad ora nel rapporto con i Servizi Territoriali e definizione dei bisogni emergenti che richiedono necessità di collaborazione.</p> <p><b>Azione 2</b> Incontro con i referenti dei Poli Lavoro dei DSM, con l'obiettivo di costruire procedure e strumenti atti a rispondere agli stessi bisogni.</p>	<p><b>Azione 1</b> Definizione dei bisogni emergenti che richiedono necessità di collaborazione.</p> <p><b>Azione 2</b> Promozione e organizzazione incontro tra Poli Lavoro e CELAV, con l'obiettivo di costruire procedure e strumenti atte a rispondere agli stessi bisogni.</p> <p><b>Azione 3</b> Consulenza finalizzata all'ottimizzazione delle procedure messe in atto, qualora necessitino di modifiche.</p>	<p><b>Azione 1</b> Ricognizione presso i Servizi sulle modalità di collaborazioni adottate.</p> <p><b>Azione 2</b> Informazione e formazione sulle procedure e gli strumenti costruiti e supporto all'applicazione degli stessi.</p>	<p><b>Definizione delle procedure e degli strumenti ritenuti efficaci nella connessione tra Poli Lavoro DSM e CELAV.</b></p> <p>Divulgazione nei territori e raccordo con strumenti ad hoc per differenti bisogni di collaborazione:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- <b>Integrazione di parametri condivisi;</b></li><li>- <b>Integrazione delle procedure nel metodo di presentazione candidato;</b></li><li>- <b>Aggiornamento dati progettuali.</b></li></ul>

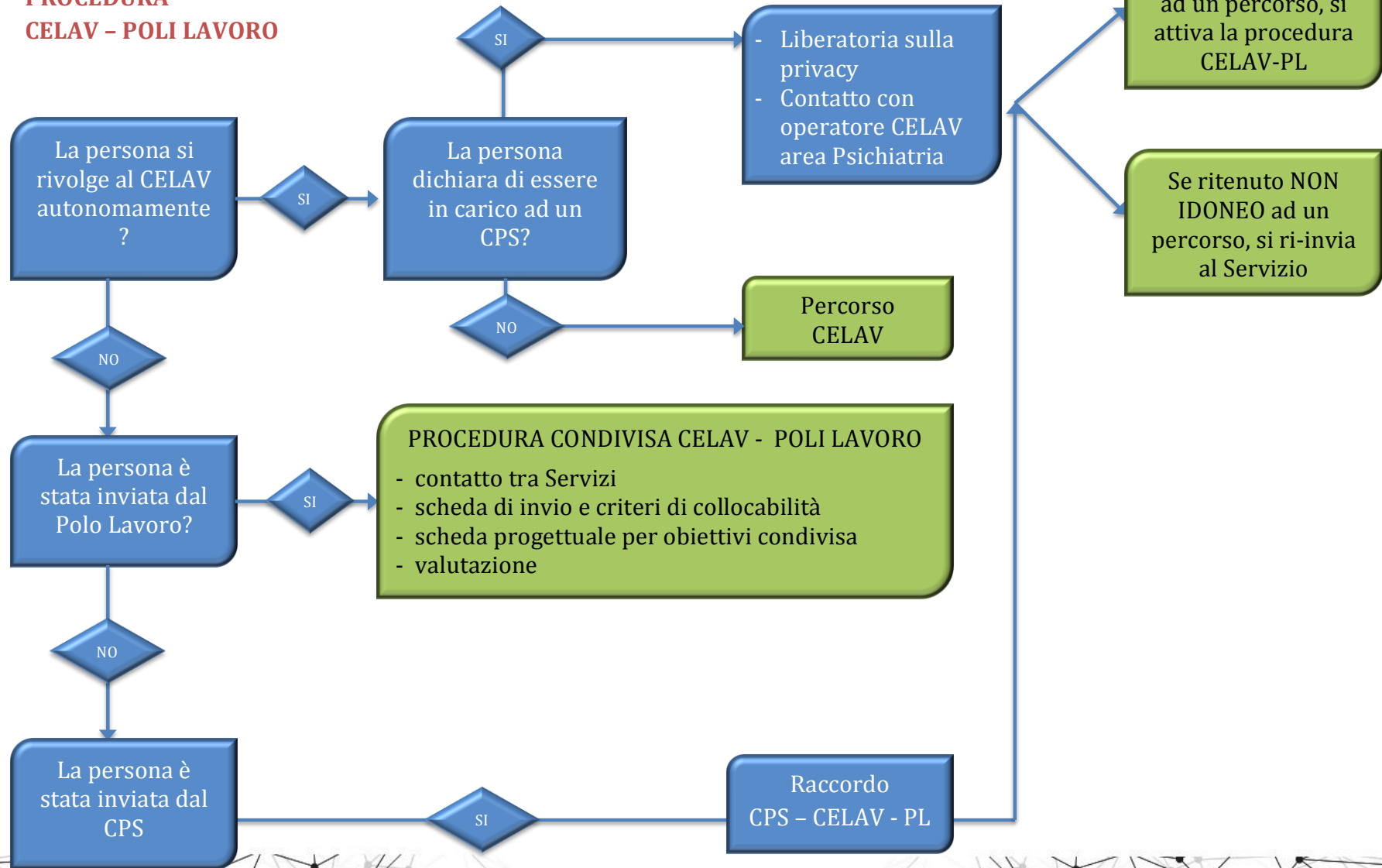
Raccordo tra Celav e Afol della Provincia di Milano

**Azione 1**  
Da fissare data di incontro tra Celav e ALA-Sacco al fine di individuare una strategia di connessione tra i due enti.

Definizione di azioni che promuovano una maggiore connessione tra Celav e Afol della Provincia di Milano.

# Co-costruzione di patti fiduciari: un esempio

## PROCEDURA CELAV - POLI LAVORO



# Impatto organizzativo

1. co-costruzione di strumenti
  - di valutazione
  - di metodo
  - clinico
2. co-costruzione di prassi
  - patti fiduciari stipulati
3. co-costruzione di dispositivi di rete
  - Sial
  - Integralavoro
  - Gruppi di formazione – informazione
4. formazione, supervisione e monitoraggio



# SIAL: Sistema Informativo

- È un sistema di raccolta dati di tipo clinico sui percorsi di integrazione lavorativa realizzati dai Poli Lavoro della città di Milano e condiviso da tutti i DSM.
- Il sistema funziona attraverso la compilazione e l'aggiornamento online di tre schede condivise.
- L'obiettivo principale di questo lavoro è quello di attivare un processo di diffusione e condivisione di un sistema di valutazione clinica dei candidati al lavoro.
- Favorisce elaborazioni di dati grazie alla raccolta sistematica delle informazioni.

<http://sial.hsacco.it>

# SIAL: Sistema Informativo

## STRUMENTI CONDIVISI DI VALUTAZIONE DEL CANDIDATO

Scheda  
Anamnestica

Scheda di  
valutazione  
delle  
funzioni  
mentali

Scheda dei  
criteri di  
collocabilità

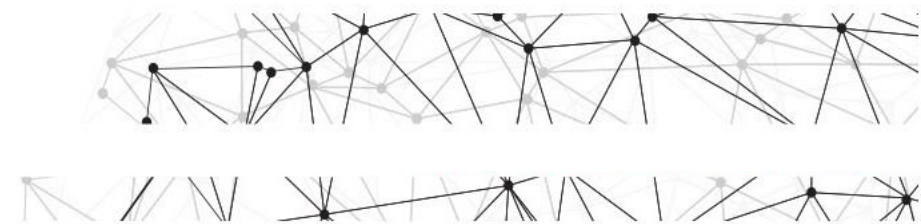
Tracciamento  
delle fasi  
progettuali



# Integr@lavoro

La regia del progetto Integr@lavoro è affidata a un “tavolo”, al quale partecipano uno o più referenti per ogni Polo Lavoro dei DSM, che intende organizzare le seguenti azioni:

- condivisione delle risorse disponibili, accessibili quindi a tutti i DSM
- trasmissione dei contenuti nel proprio Polo Lavoro di appartenenza
- scouting verso aziende, cooperative, enti di formazione
- valutazione dei candidati per le postazioni tramite l'utilizzo di strumenti condivisi
- circolazione di idee e strategie operative sul tema dell'integrazione lavorativa



# Integr@lavoro: cos'è

Una piattaforma online, accessibile a tutti gli operatori attivi su progetti di integrazione lavorativa di persone con disagio psichico, all'interno della rete dei Dipartimenti di Salute Mentale.



# info@integralavoro.com

Rilevazione delle esigenze aziendale:

- job description
- context description

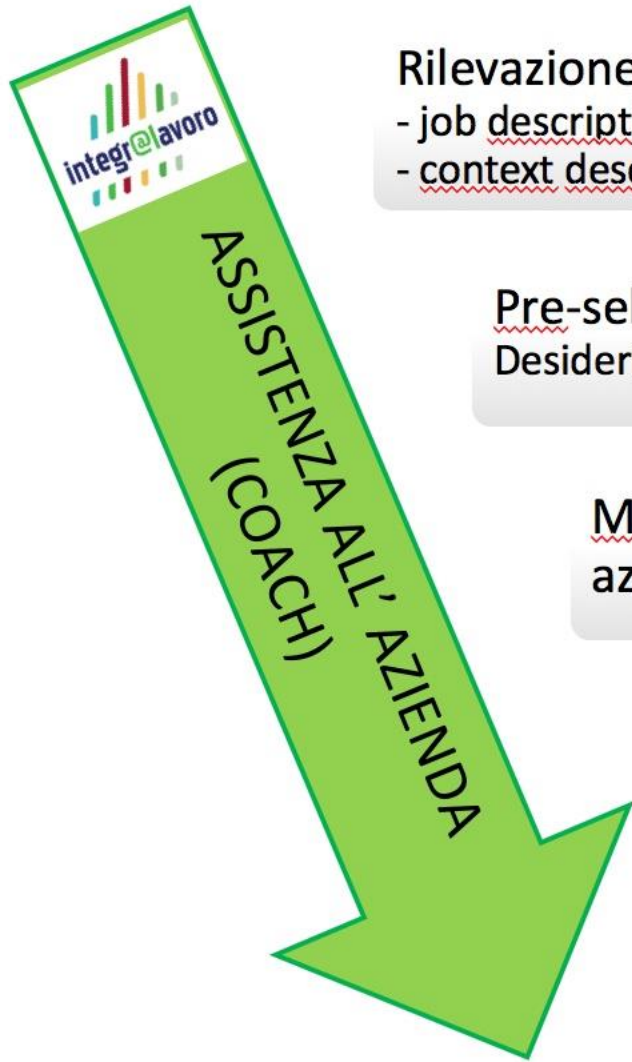
Pre-selezione del candidato sulla base di:

Desideri / Competenze (relazionali e professionali) / Limiti

Matching e invio alle Risorse Umane delle aziende dei candidati pre-selezionati

(Eventuale) attivazione di tirocini extra-curricolari

Integrazione del disabile



# Job/Context Description

Caratteristiche dell'impegno lavorativo, dell'ambiente di lavoro e delle mansioni congrue con il candidato:

<b>Il lavoro prevede</b>	<b>Dinamicità</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Staticità</b>
<b>Ambiente</b>	<b>Esterno</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Interno</b>
<b>Il compito è</b>	<b>Ripetitivo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Variabile</b>
<b>Il lavoro viene svolto</b>	<b>Gruppo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Autonomia</b>
<b>Prevede relazione con</b>	<b>Esterni</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Interni</b>
<b>Rilevanza della relazione</b>	<b>Scarsa</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Rilevante</b>
<b>Intensità della relazione</b>	<b>Ridotta</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Frequente</b>

# I criteri di collocabilità

dimensioni	criteri	valutazione		
<b>Dimensione 1</b> <b>Relazione con sé</b>	Fornisce una immagine di Sé sufficientemente coerente e costante	1	2	3
	È capace di stare in un progetto	1	2	3
	Si prende cura di sé - Ha un aspetto curato	1	2	3
	E' in grado di affrontare e gestire i cambiamenti - E' in grado di adattarsi al nuovo	1	2	3
	E' in grado di riconoscersi potenzialità e limiti	1	2	3
	E' in grado di integrare in modo realistico il progetto lavorativo nel proprio progetto di vita	1	2	3
	E' in grado di tollerare mutamenti dell'immagine di Sé	1	2	3
	E' consapevole della propria malattia	1	2	3

# I criteri di collocabilità

## Dimensione 2 Relazione con gli altri

Gestisce in modo funzionale le relazioni verticali	1	2	3
Gestisce in modo funzionale le relazioni orizzontali	1	2	3
E' in grado di modulare le proprie emozioni e comportamenti al contesto e agli interlocutori	1	2	3
E' in grado di riconoscere gli altri anche come alleati - Accetta l'aiuto	1	2	3
Chiede aiuto in modo congruo	1	2	3
Distingue le differenze individuali e i ruoli	1	2	3
Tollera la competizione e il confronto	1	2	3

# I criteri di collocabilità

**Dimensione 3**  
**Relazione con il mondo**

**È autonomo negli spostamenti**

**1 2 3**

**È autonomo nelle attività quotidiane**

**1 2 3**

**È puntuale**

**1 2 3**

**Rispetta le regole**

**1 2 3**

**Riconosce contesti e funzioni diversi**

**1 2 3**

**Ha un atteggiamento e un aspetto congruo al contesto**

**1 2 3**

# I criteri di collocabilità

## Dimensione 4 Relazione con il compito

È in grado di mantenere la concentrazione e l'attenzione

1 2 3

È in grado di imparare dai propri errori

1 2 3

È in grado di eseguire il compito nei tempi e modi richiesti (velocità, coordinazione visuo- motoria, memoria a breve e lungo termine)

1 2 3

È in grado di assumersi delle responsabilità

1 2 3

È in grado di svolgere compiti in modo autonomo

1 2 3

È in grado di comprendere le consegne per l'esecuzione di compiti e mansioni

1 2 3

È in grado apprendere mansioni nuove

1 2 3

È in grado di tollerare situazioni stressanti

1 2 3



## Visualizza Candidato


Cognome		Nome		Nato Nazione	
<input type="text" value="Rossi"/>		<input type="text" value="Mario"/>		<input type="text" value="Italia"/>	
N. Pr	Nato Luogo	Nato Data	Genere	Codice Fiscale	
<input type="text" value="MI"/>	<input type="text" value="Milano"/>	<input type="text" value="11/05/1975"/>	<input type="text" value="Maschio"/>	<input type="text" value="GLSRSL79S68F205I"/>	
Pololavoro	Coach	Is. coll	Invalidità	Inval. %	
<input type="text" value="Sacco"/>	<input type="text" value="Dragoni"/>	<input type="text" value="Si"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	


### Curriculum

Aggiornato il

Aggiornato da

 [Aggiorna](#)

 [Crea Utente](#)

 [Anamnestica](#)

[Crea](#)

 [TFP](#)

[Crea](#)

 [Collocabilità](#)


[Crea](#)

 [Profilo lavorativo](#)

[Crea](#)





[Passaggio candidato \(non implementata\)](#)

[VFM \(non implementata\)](#)

 [Segnalazioni](#)

[Vedi tutto](#)

[Crea](#)

Segnalazione	Tipo inquadramento	Valutazione	
10/05/2016	Legge 68	10/05/2016	   

 [Gruppi Formazione Lavoro](#)

[Vedi tutto](#)



## Crea nuova TFP

I campi con \* sono obbligatori.

Candidato

Rossi Mario

Coach \*

Data creazione \*

10/05/2016

Fase progettuale \*

- ✓ Accoglienza
- Definizione progetto
- Dimissioni per acutizzazione della patologia
- Dimissioni per cambio di competenza territoriale
- Dimissioni per drop-out
- Dimissioni per non idoneità al progetto lavorativo
- Dimissioni per raggiunta autonomia
- Dimissioni per rinvio ad altro servizio
- Dimissioni perchè mai presentatosi
- Esperienza finalizzata
- Esperienza formativa
- Esperienza propedeutica**
- Mantenimento
- Reperimento risorsa finalizzata
- Reperimento risorsa formativa
- Reperimento risorsa propedeutica
- Sospensione per patologia

Note

Tirocinio  
extracurriculare  
c/o ABC.coop.soc

# Integr@lavoro: in futuro

Accessibilità della piattaforma (in remoto) per l'azienda:

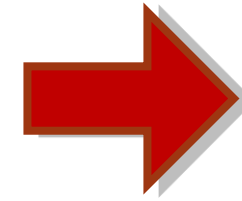
- Inserimento della propria anagrafica aziendale
- Inserimento della propria postazione con descrizione del profilo lavorativo ricercato

Accessibilità della piattaforma (in remoto) per il candidato:

- Inserimento CV
- Inserimento profilo lavorativo

# I gruppi di formazione al lavoro

- Sovrapposizione tra forme riabilitative e strumenti dedicati all'inserimento lavorativo
- Gap tra apprendimenti in setting riabilitativi e in setting lavorativi



Utilizzo  
improprio di  
risorse



# I gruppi di formazione al lavoro

## Finalità

- Sovra-zionalità e ottimizzazione delle risorse
- Valutazione del funzionamento di candidati al lavoro, sulla base di specifici criteri di collocabilità
- Informazione e orientamento
- Acquisizione di competenze propedeutiche e di base
- Monitoraggio del percorso d'integrazione lavorativa, in un'ottica di ottimizzazione delle risorse operatore
- Recupero di abilità a seguito d'esposizione a situazioni di malessere psichico, che limitano il funzionamento personale e lavorativo del soggetto



# Sistema Informativo ALA SACCO

Username  
Password


Login

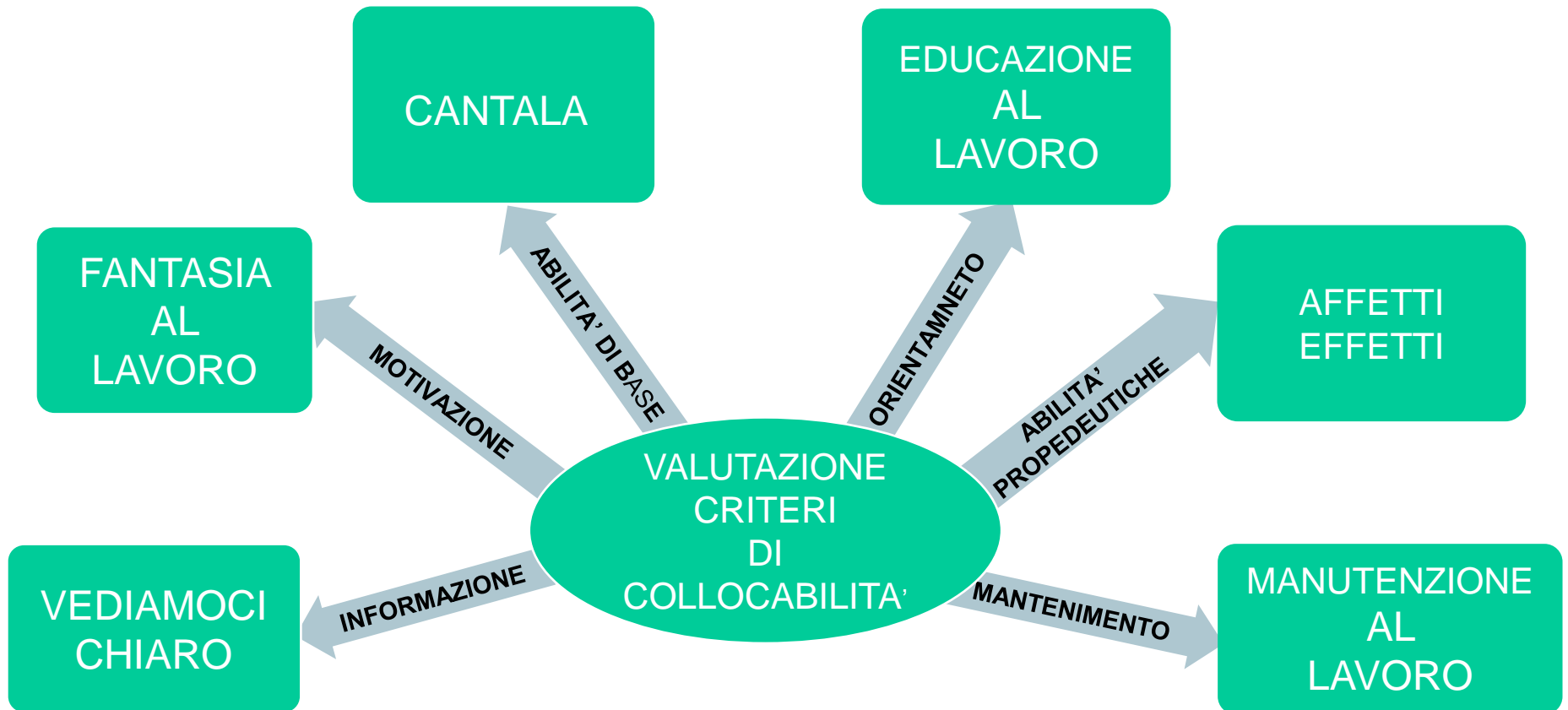
© 2011 laLab srl

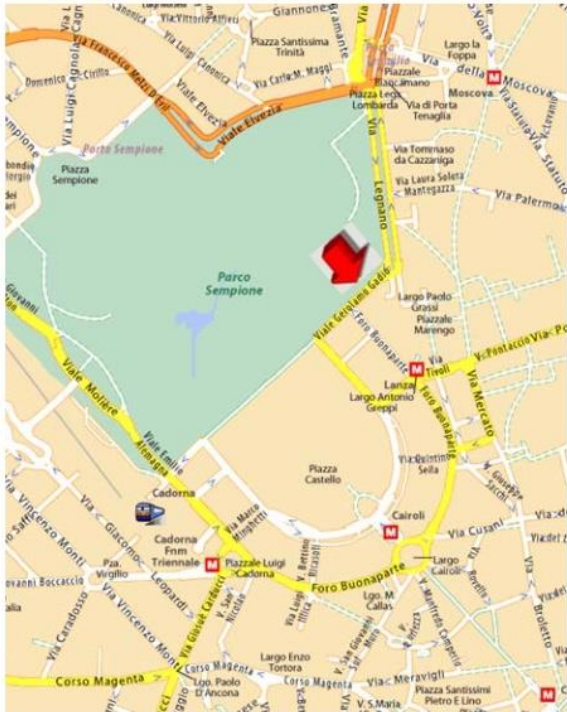
Web site template by Arcsin



dimensioni	criteri	valutazione*		
<b>Dimensione 1</b> Relazione con sé	Fornisce una immagine di sé sufficientemente coerente e costante	1	2	3
	È capace di stare in un progetto	1	2	3
	Si prende cura di sé - Ha un aspetto curato	1	2	3
	E' in grado di affrontare e gestire i cambiamenti - E' in grado di adattarsi al nuovo	1	2	3
	E' in grado di riconoscersi potenzialità e limiti	1	2	3
	E' in grado di integrare in modo realistico il progetto lavorativo nel proprio progetto di vita	1	2	3
	E' in grado di tollerare mutamenti dell'immagine di sé	1	2	3
	E' consapevole della propria malattia	1	2	3
<b>Dimensione 2</b> Relazione con gli altri	Gestisce in modo funzionale le relazioni verticali	1	2	3
	Gestisce in modo funzionale le relazioni orizzontali	1	2	3
	E' in grado di modulare le proprie emozioni e comportamenti al contesto e agli interlocutori	1	2	3
	E' in grado di riconoscere gli altri anche come alleati - Accetta l'aiuto	1	2	3
	Chiede aiuto in modo congruo	1	2	3
	Distingue le differenze individuali e i ruoli	1	2	3
	Tollera la competizione e il confronto	1	2	3
<b>Dimensione 3</b> Relazione con il mondo	È autonomo negli spostamenti	1	2	3
	È autonomo nelle attività quotidiane	1	2	3
	È puntuale	1	2	3
	Rispetta le regole	1	2	3
	Riconosce contesti e funzioni diversi	1	2	3
	Ha un atteggiamento e un aspetto congruo al contesto	1	2	3
<b>Dimensione 4</b> Relazione con il compito	È in grado di mantenere la concentrazione e l'attenzione	1	2	3
	È in grado di imparare dai propri errori	1	2	3
	E' in grado di eseguire il compito nei tempi e modi richiesti (velocità, coordinazione visuo-motoria, memoria a breve e lungo termine)	1	2	3
	È in grado di assumersi delle responsabilità	1	2	3
	È in grado di svolgere compiti in modo autonomo	1	2	3
	E' in grado di comprendere le consegne per l'esecuzione di compiti e mansioni	1	2	3
	E' in grado apprendere mansioni nuove	1	2	3
	E' in grado di tollerare situazioni stressanti	1	2	3

# Sulla base dei **BISOGNI** del candidato si individuano le risorse che facilitano l'accesso al lavoro





Gli incontri avranno luogo  
nella sala riunioni del  
Acquario Civico  
Viale Gerolamo Gadio, 2

- per raggiungerci con i mezzi:  
**M LANZA CAIROLI**  
**TRAM 2 - 4 - 12 - 14 - 19**  
**AUTOBUS 57 - 61**

per le iscrizioni rivolgersi a:

**Raffaella Tibaldi**

**Tel. 02.81843150**

**Fax 02.81843153**

le iscrizioni si chiuderanno entro  
il 20 Dicembre 2010



# LAVORARE OGGI



# VEDIAMOCI CHIARO

3<sup>a</sup> edizione

gruppi d'incontro  
sulle tematiche attuali  
del lavoro





## Il Progetto

Il progetto sarà realizzato grazie alla collaborazione tra l'Assessorato alla Salute del Comune di Milano e i D.S.M. delle Aziende Ospedaliere milanesi.

Si rivolge a persone in carico ai Servizi Psichiatrici, in età lavorativa che formulano richieste di lavoro improprio e/o che non hanno mai lavorato.

## Obiettivi del Corso

### Fornire informazioni sulla realtà lavorativa attuale:

- normativa generale legge 68 e sue applicazioni;
- utilizzo di strumenti quali: colloqui di lavoro, stesura curriculum.

### Promuovere la riformulazione della richiesta di lavoro da parte dei partecipanti

attraverso la valutazione di sé, delle proprie inclinazioni e delle proprie capacità, con particolare attenzione alle criticità rilevabili negli aspetti relazionali.

## Composizione del Gruppo

Il gruppo prevede la partecipazione da un minimo di 8 fino ad un massimo di 12 iscritti. E'condotto da due Educatori Professionali e da un'Assistente Sociale.

## Durata degli Incontri

Gli incontri saranno di circa 2 ore ciascuno.

## L'Accesso al Gruppo

Il gruppo è sovrazonale e l'accesso avviene su segnalazione del C.P.S. che ha in carico la persona interessata.

## CALENDARIO

### I° INCONTRO 25/01/2011 H 14.15-16.15

- presentazione del percorso
- presentazione dei partecipanti e delle aspettative di ciascuno rispetto alla partecipazione al corso
- "Legislazione del mercato del lavoro ordinario"

a cura dell'Ufficio Politiche Sociali  
Camera del Lavoro Milano.

### II° INCONTRO 08/02/2011 H 14.15-16.15

- "Il collocamento mirato e gli strumenti utilizzati per un'efficiente integrazione lavorativa" [i tirocini, le borse lavoro, le borse di studio,...]

a cura di: ALA Sacco

### III° INCONTRO 22/02/2011 H 14.15-16.15

- "Il mercato del lavoro oggi"
- il colloquio di lavoro (tramite l'uso di situazioni simulate)
- stesura del curriculum

a cura della Dott.ssa Elena Della Malva  
Psicologa del Lavoro, consulente società di gestione risorse umane

### IV° INCONTRO 08/03/2011 H 14.15-16.15

- "Le relazioni in ambito lavorativo tra pari e nel piccolo gruppo"
- Attività di psicodramma
- test propedeutico al lavoro
- a cura del **Dott. Edoardo Razzini - psichiatra**

### V° INCONTRO 22/03/2011 H 10.30-12.30

- "Regole aziendali e aspetti relazionali sui luoghi di lavoro"
- Test propedeutico al lavoro
- Test sulle capacità relazionali

a cura della dott.ssa Elisabetta Franciosi  
Psicologa del lavoro

### VI° INCONTRO 05/04/2011 H 14.15-16.15

- "Oltre la mansione: caratteristiche necessarie ad un lavoratore oltre le competenze professionali"

a cura dei conduttori

### VII° INCONTRO 19/04/2011 H 14.15-16.15

Visita guidata in Azienda in piccoli gruppi per conoscere ambienti e postazioni lavorative.

### VIII° INCONTRO 03/05/2011 H 14.15-16.15

- conclusioni
- consegna della valutazione del percorso ai partecipanti
- scheda di valutazione da parte dei corsisti
- buffet di saluto

**Il gruppo sarà condotto  
dagli Educatori Professionali  
Sabrina Isidori e Raffaella Tibaldi  
e dalla Assistente Sociale Carla Pugnoli**

### **GRUPPO VEDIAMOCI CHIARO**

Il focus principale su cui interviene il gruppo è quello di sviluppare e potenziare la capacità di stare sul tema lavoro attraverso l'incontro con professionisti di tale settore, la capacità di apprendere contenuti mediante interlocutori differenti in un assetto informativo-formativo e promuovere la riformulazione della richiesta di lavoro da parte dei partecipanti mediante un bilancio tra esigenze del mondo del lavoro ed aspettative personali.

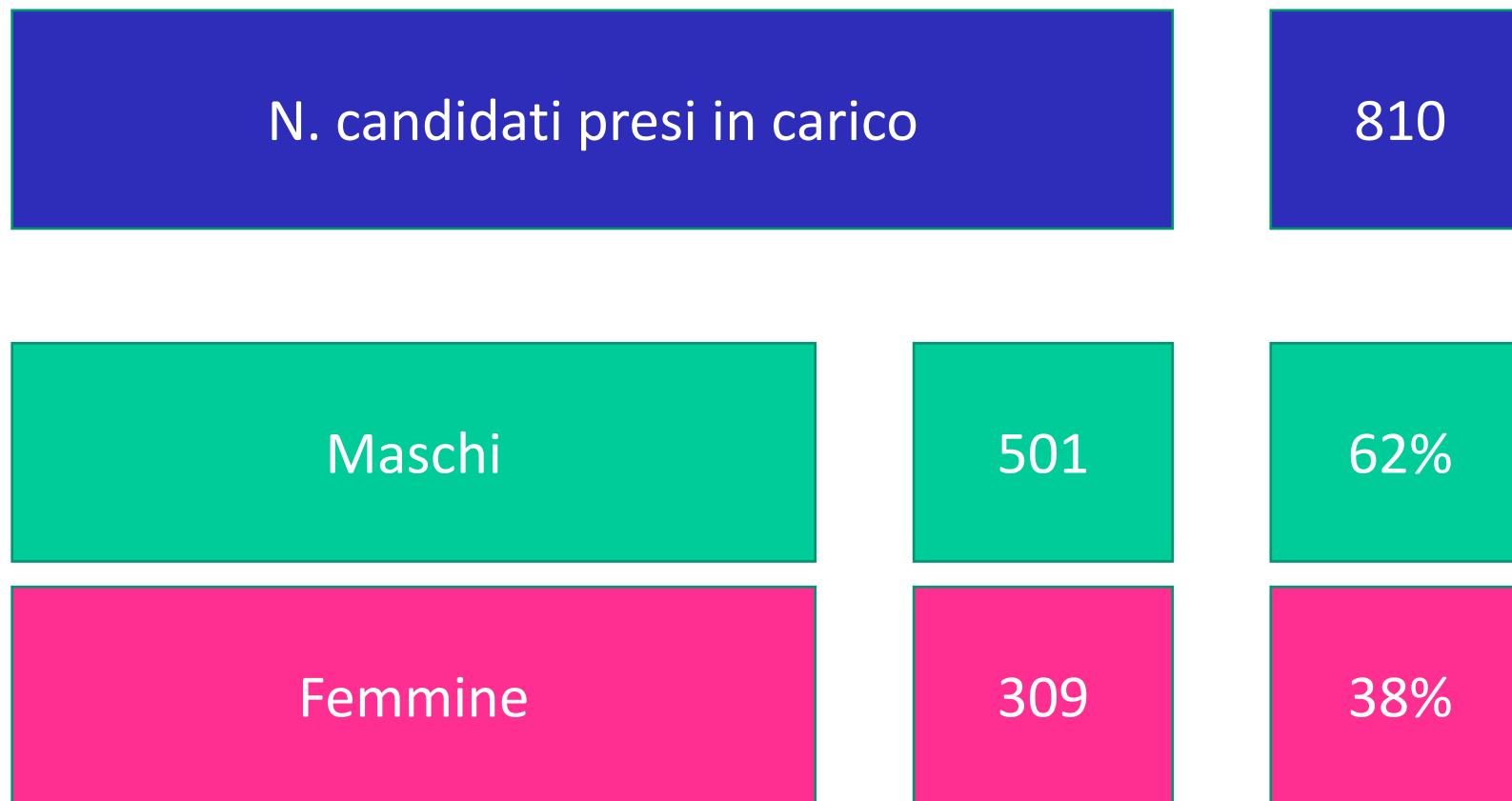
### **SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI PRESUPPOSTI RICHIESTI**

	S	NO
1. Possiede compenso psichico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. E' capace di un minimo contenimento di emozioni aggressive.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Possiede di abilità di base (sufficiente cura di sé, tenuta, puntualità, rispetto delle regole, motivazione sufficiente, autonomia negli spostamenti, finalizzato al compito)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. E' capace di stare nel gruppo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. E' in grado di mantenere l'attenzione e la concentrazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. E' motivato all'acquisizione di nuove conoscenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

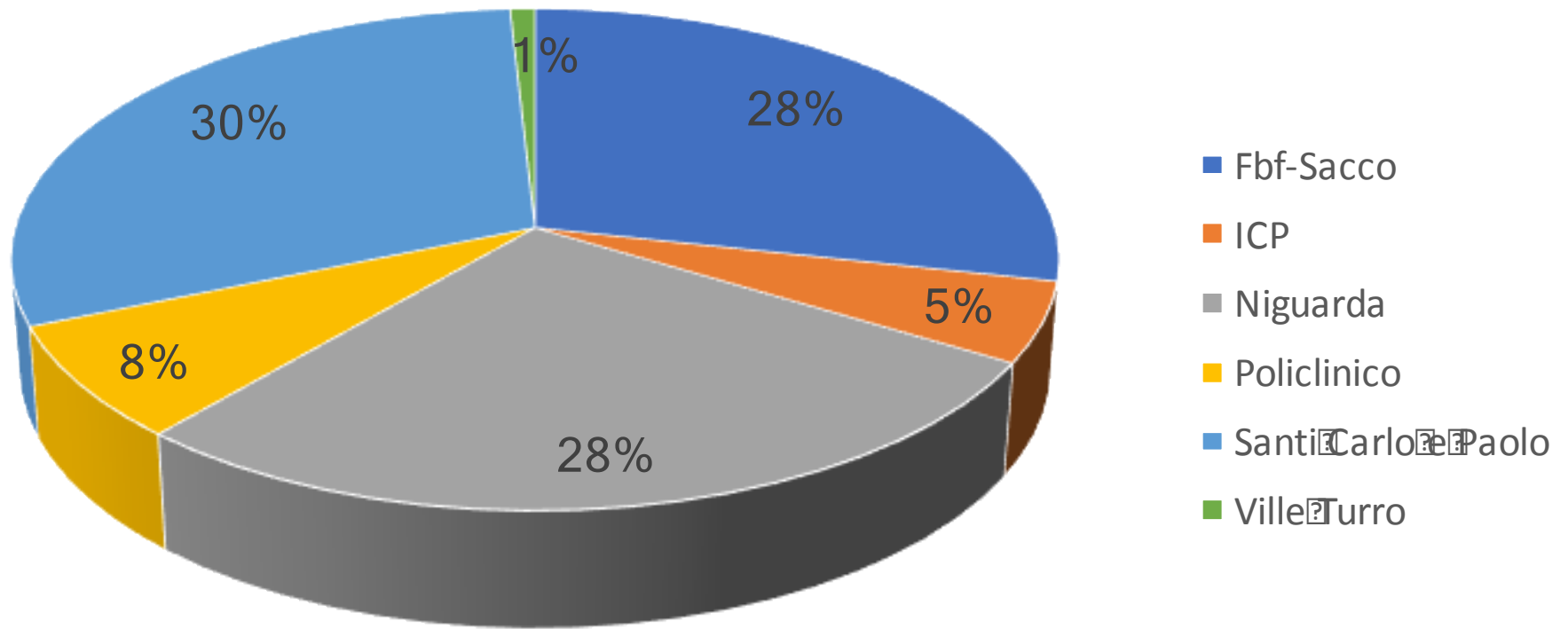
### SCHEDA DI VALUTAZIONE SULLE COMPETENZE DA POTENZIARE SPECIFICHE PER IL GRUPPO VEDIAMOCI CHIARO

1. E' capace di stare in un progetto	to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
2. E' in grado di riconoscersi potenzialità e limiti	to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
3. E' in grado di integrare in modo realistico il progetto lavorativo nel proprio progetto di vita	to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
4. Gestisce in modo funzionale le relazioni verticali	to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
5. Gestisce in modo funzionale le relazioni orizzontali	to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
6. E' in grado di modulare le proprie emozioni e comportamenti al contesto e agli interlocutori	to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
7. E' in grado di riconoscere gli altri come alleati	to	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t1	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente
	t2	per nulla	poco	abbastanza	molto	totalmente

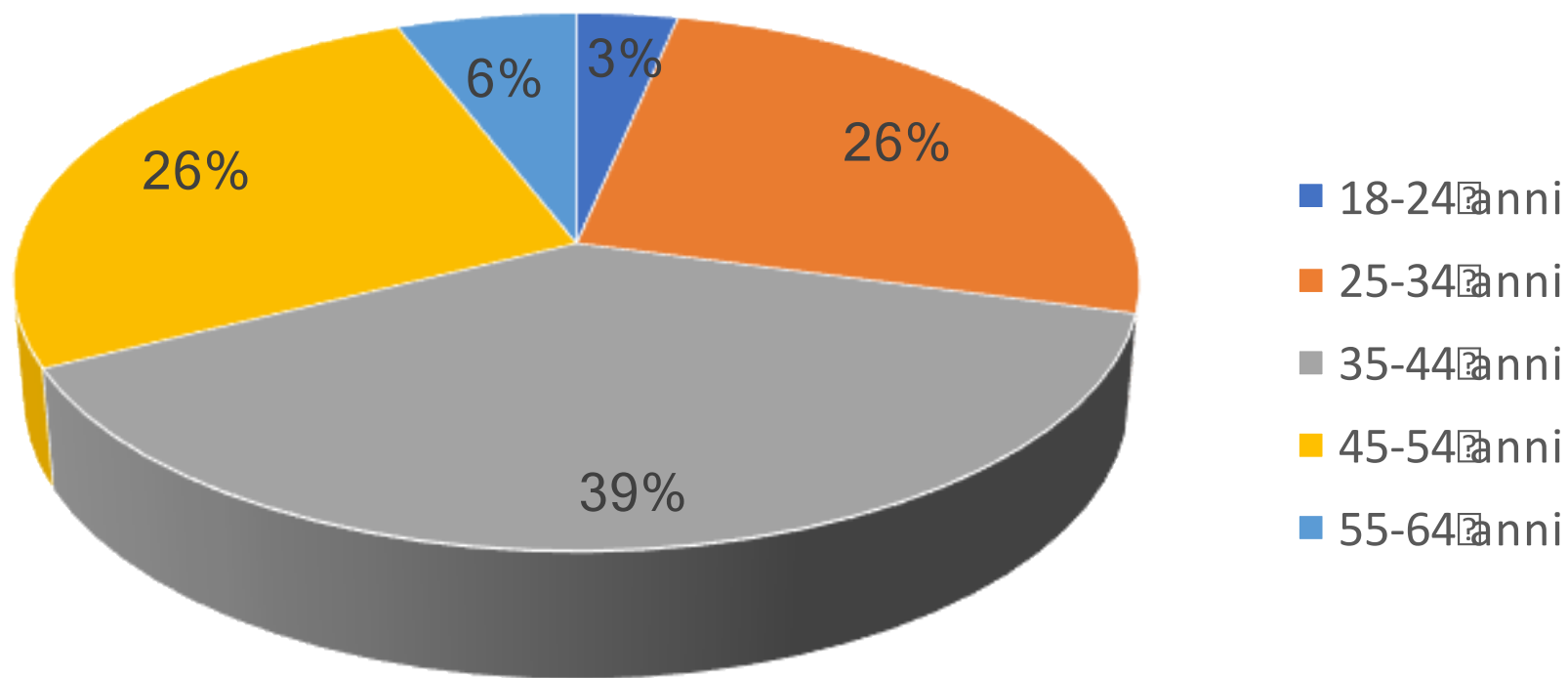
# Dati dal 2012 al 30.06.2017



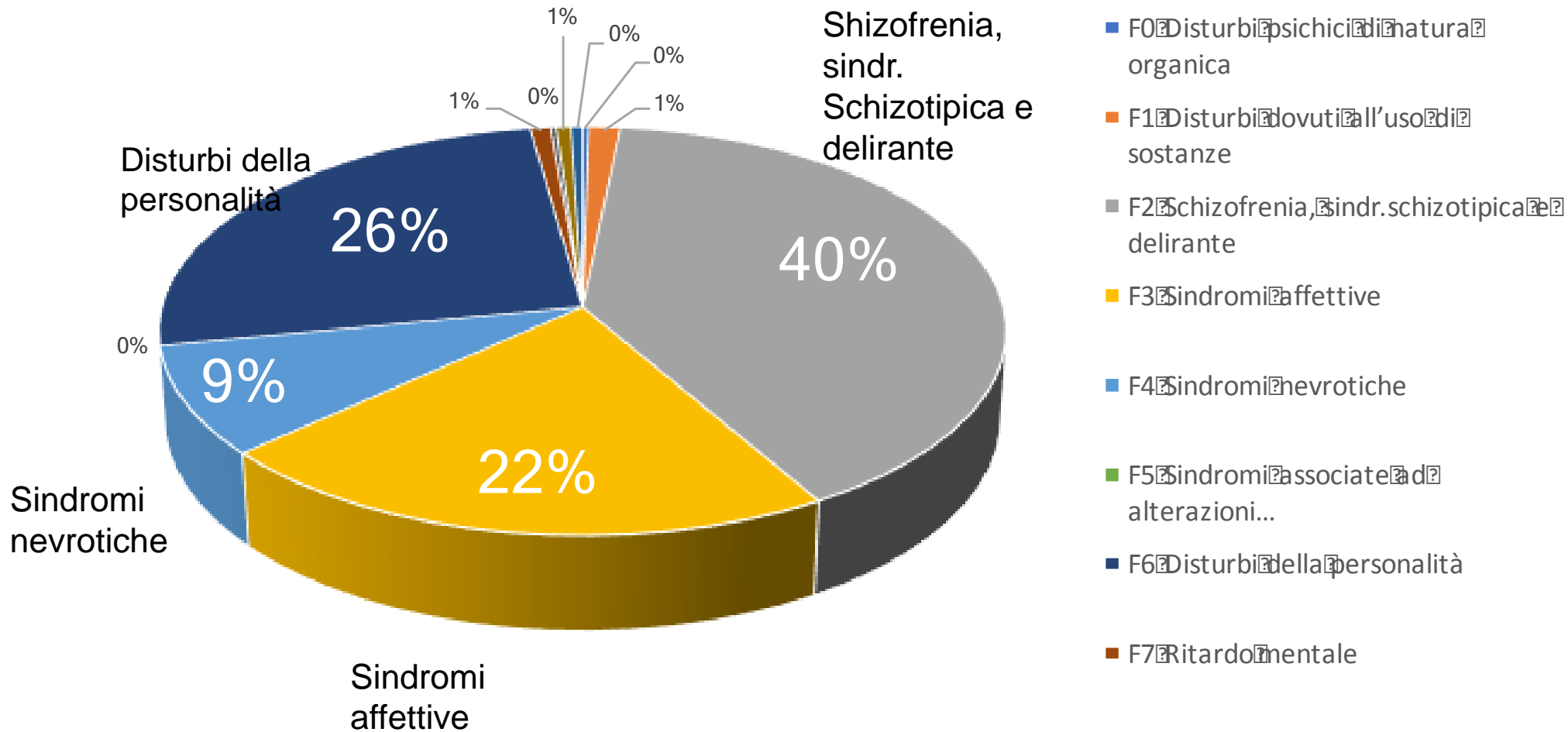
# Dipartimenti di Salute Mentale



# Fascia di età



# Patologia



# Formazioni e tirocini extra-curricolari

N. di candidati che hanno usufruito di almeno una formazione

448

55%

In media ogni persona ha usufruito di 1,3 formazioni

N. candidati che hanno usufruito di almeno un tirocinio

316

39%

In media ogni persona ha usufruito di 1,5 tirocini



# Assunzioni

N. di candidati assunti almeno una volta*	149	20%
N. Assunzioni**	196	26%

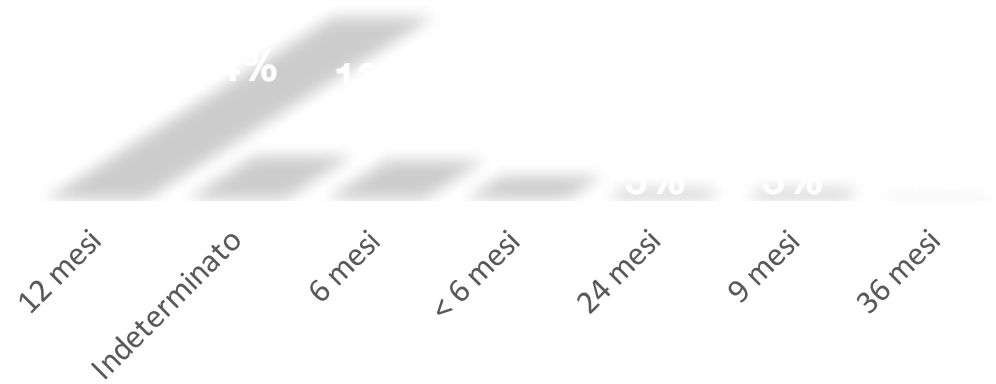
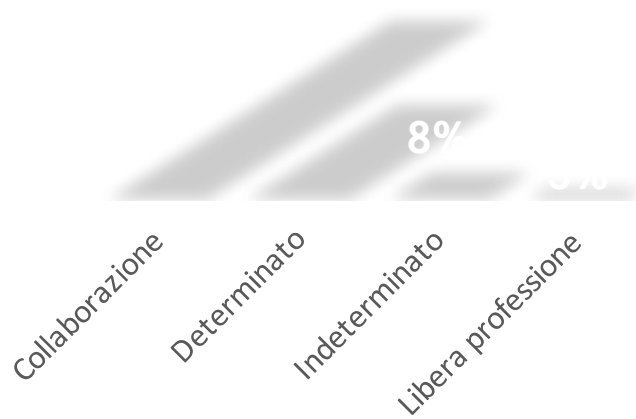
\*Il dato si riferisce al numero di candidati in carico che hanno trovato lavoro almeno una volta durante il percorso di integrazione lavorativa rapportato al numero di candidati segnalati esclusi quelli già assunti (inviati per un'azione di mantenimento, nel 9% dei casi)

\*\*Il dato si riferisce al numero dei contratti di lavoro avviati rapportato al numero di candidati segnalati esclusi quelli già assunti (inviati per un'azione di mantenimento). Si osserva quindi che un candidato è stato supportato a trovare lavoro più volte durante la sua presa in carico.

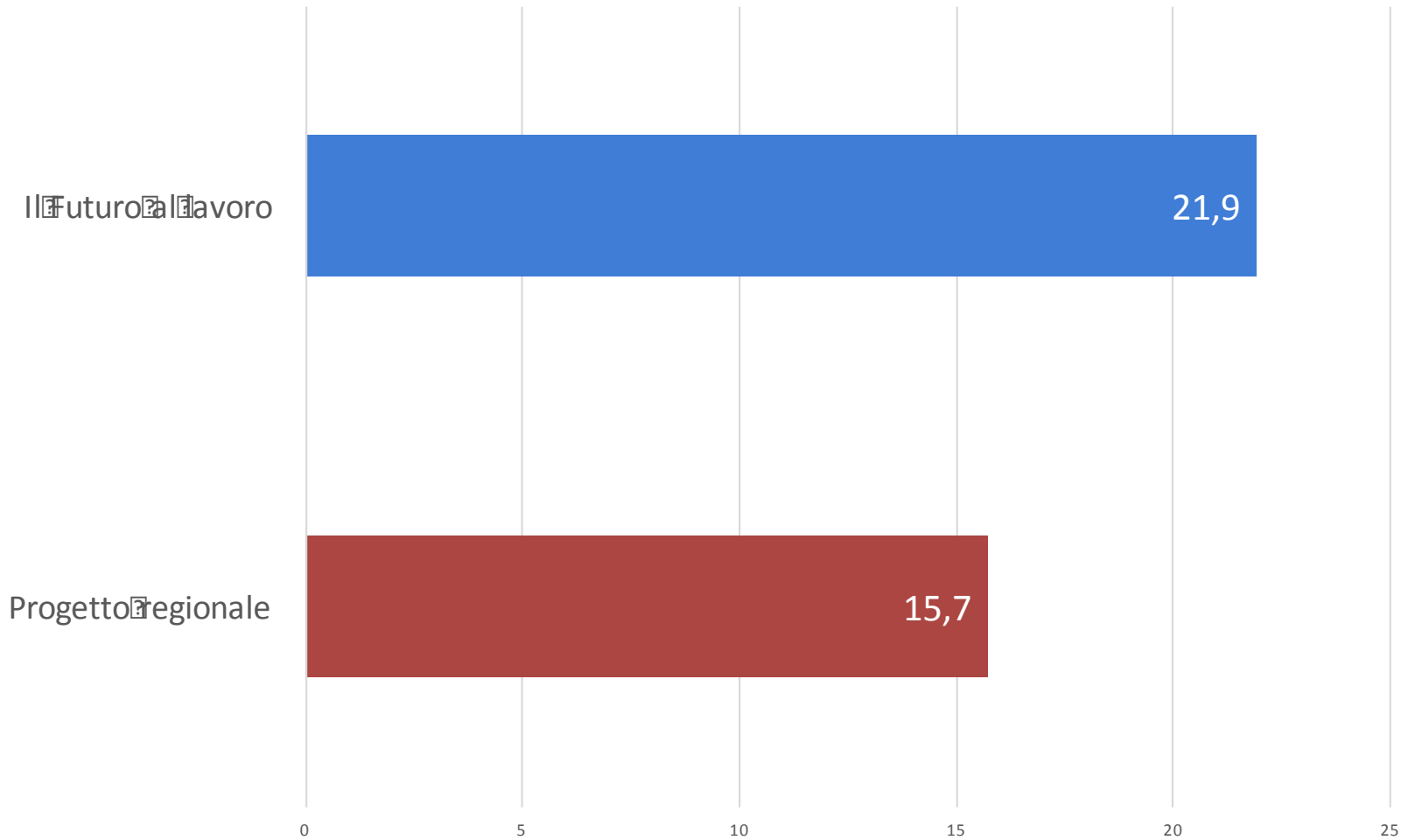
# Contratti

TIPOLOGIA

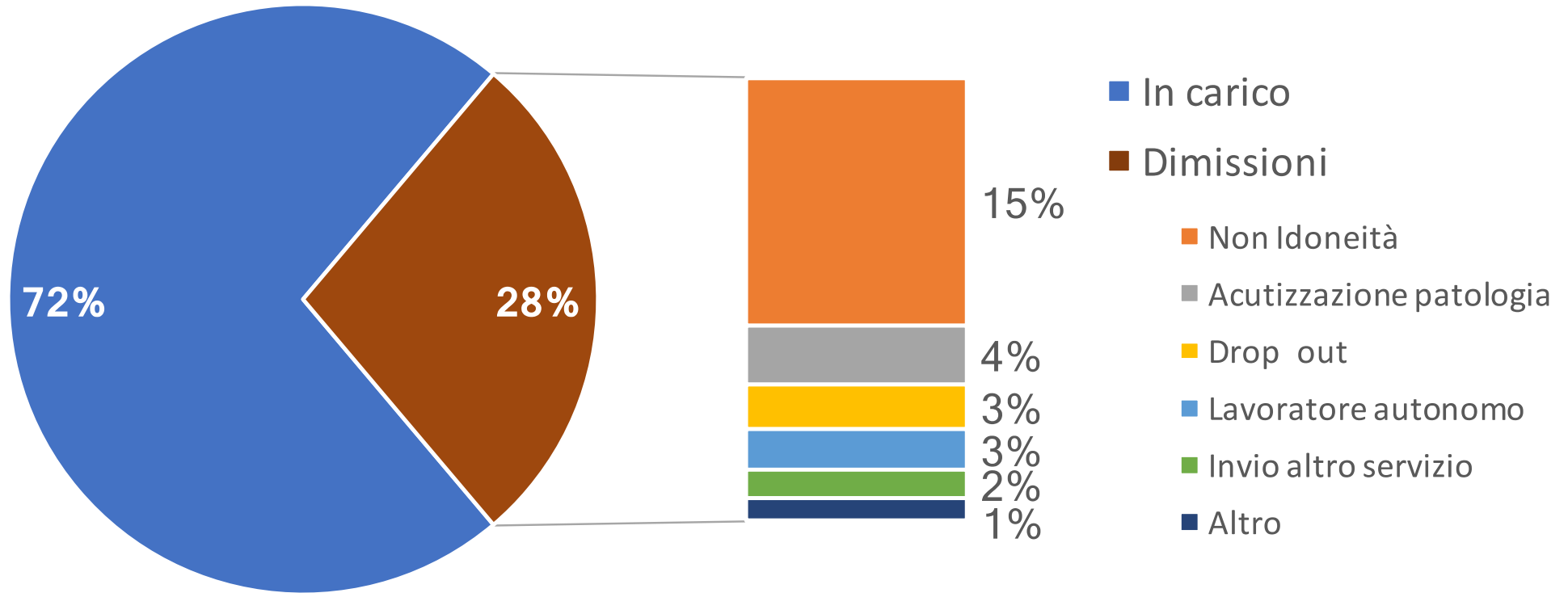
TEMPISTICA



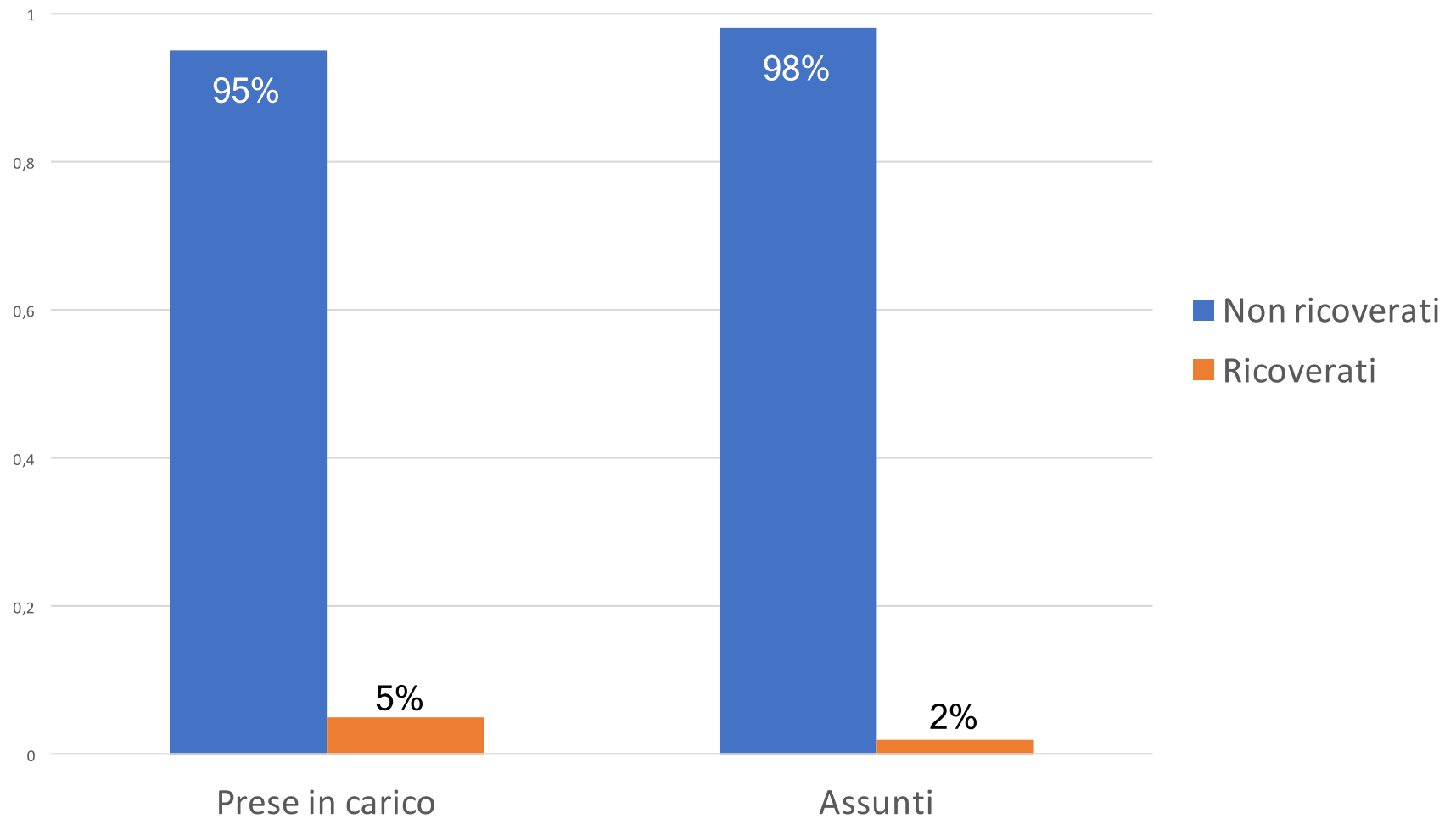
# Distanza in mesi dalla presa in carico del PL all'assunzione



# Dimissioni



# Ben-essere e ricoveri





***Grazie per l'attenzione!***

***info@integralavoro.com***

***www-integralavoro.com***



[INFO@INTEGRALAVORO.COM](mailto:INFO@INTEGRALAVORO.COM) - [WWW.INTEGRALAVORO.COM](http://WWW.INTEGRALAVORO.COM)

