

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

Un po' di storia

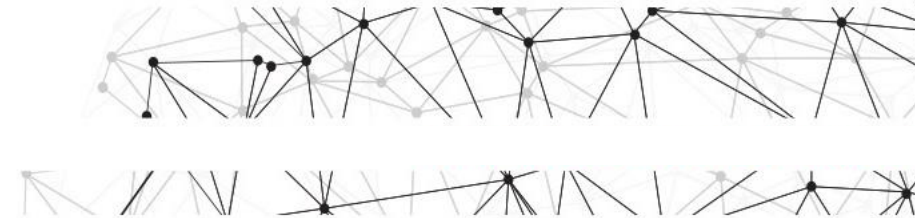
- ALA (Agenzia Lavoro Apprendimento) nasce nel 1997 da una felice idea del dott. Ciniselli: istituire un'equipe specialistica per inserimenti lavorativi di pazienti affetti da grave patologia psichica
- Alcuni dei principi generali su cui si basa il progetto attuale erano già presenti in ALA:
 - servizio 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

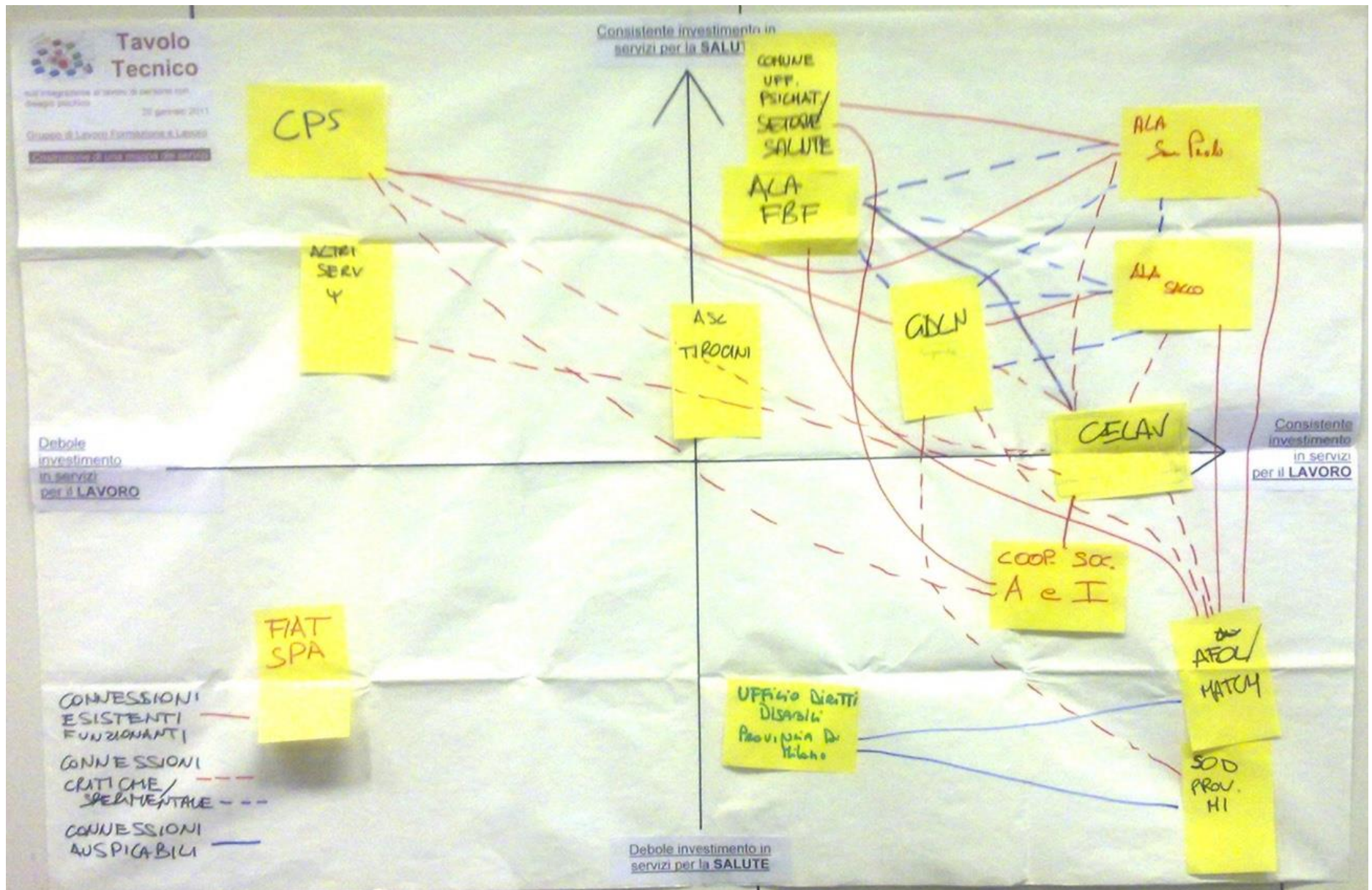
- Anno 2009:

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

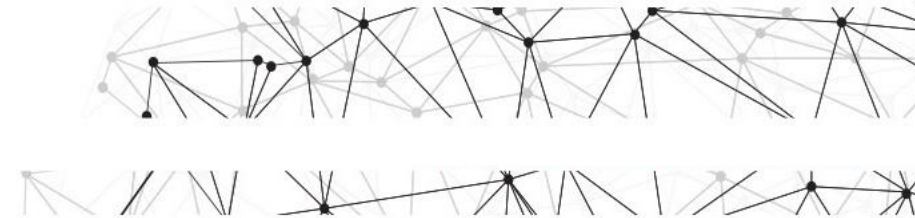


La rete per il candidato

- ✓ 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

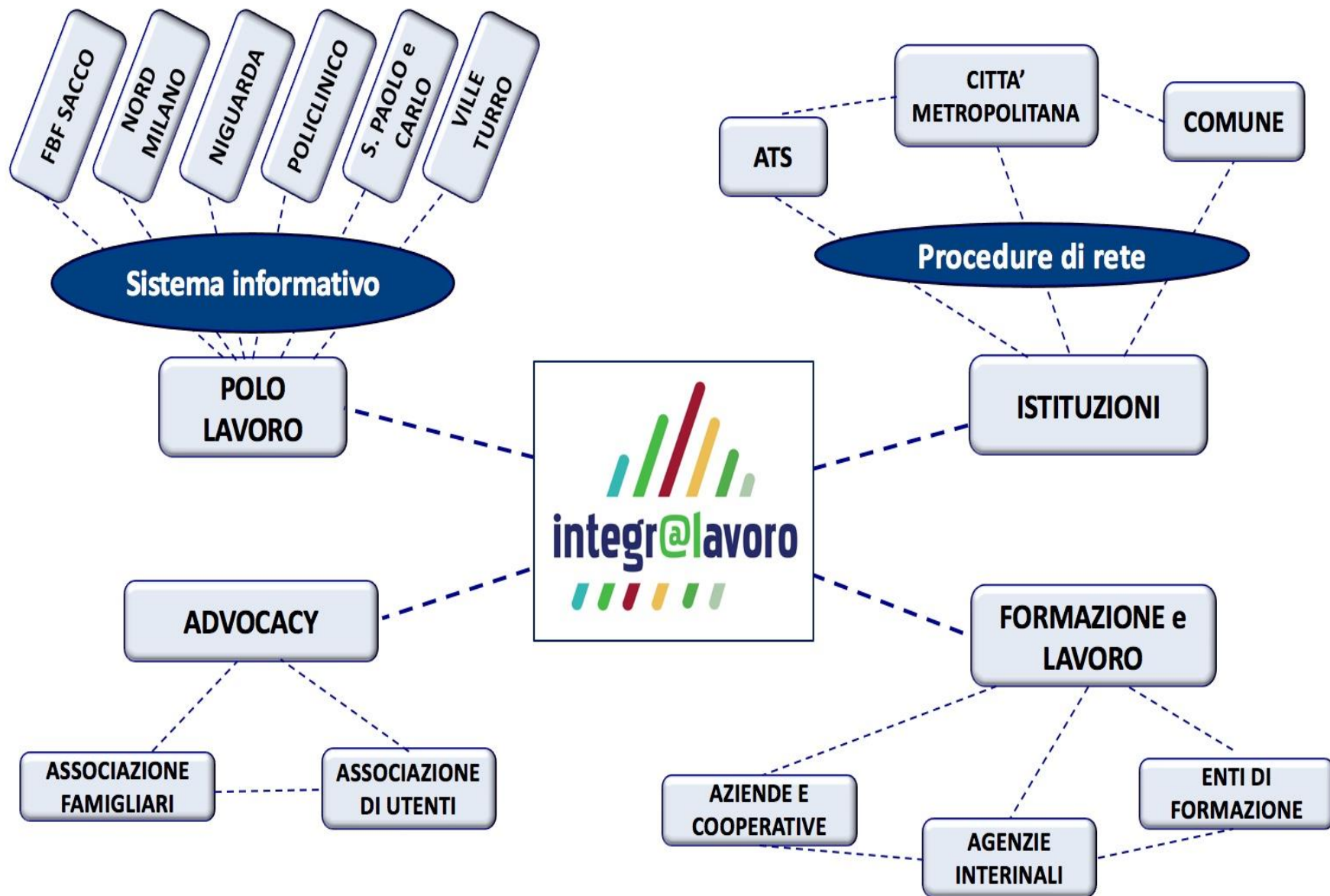
La persona è cittadino, paziente e lavoratore. Le istituzioni comprendono quelle deputate alla cura e quelle rivolte ai bisogni sociali. Il mondo delle lavoro comprende gli enti formativi, il terzo settore e le aziende.

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
Raccordo tra Servizi Individuazione di una metodologia omogenea e condivisa di connessione nei percorsi di integrazione al lavoro dei candidati con disagio psichico.	Azione 1 Individuazione delle modalità attuate fino ad ora nel rapporto con i Servizi Territoriali e definizione dei bisogni emergenti che richiedono necessità di collaborazione. Azione 2 Incontro con i referenti dei Poli Lavoro dei DSM, con l'obiettivo di costruire procedure e strumenti atti a rispondere agli stessi bisogni.	Azione 1 Definizione dei bisogni emergenti che richiedono necessità di collaborazione. Azione 2 Promozione e organizzazione incontro tra Poli Lavoro e CELAV, con l'obiettivo di costruire procedure e strumenti atte a rispondere agli stessi bisogni. Azione 3 Consulenza finalizzata all'ottimizzazione delle procedure messe in atto, qualora necessitino di modifiche.	Azione 1 Ricognizione presso i Servizi sulle modalità di collaborazioni adottate. Azione 2 Informazione e formazione sulle procedure e gli strumenti costruiti e supporto all'applicazione degli stessi.	Definizione delle procedure e degli strumenti ritenuti efficaci nella connessione tra Poli Lavoro DSM e CELAV. Divulgazione nei territori e raccordo con strumenti ad hoc per differenti bisogni di collaborazione: - Integrazione di parametri condivisi; - Integrazione delle procedure nel metodo di presentazione candidato; - Aggiornamento dati progettuali.

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.

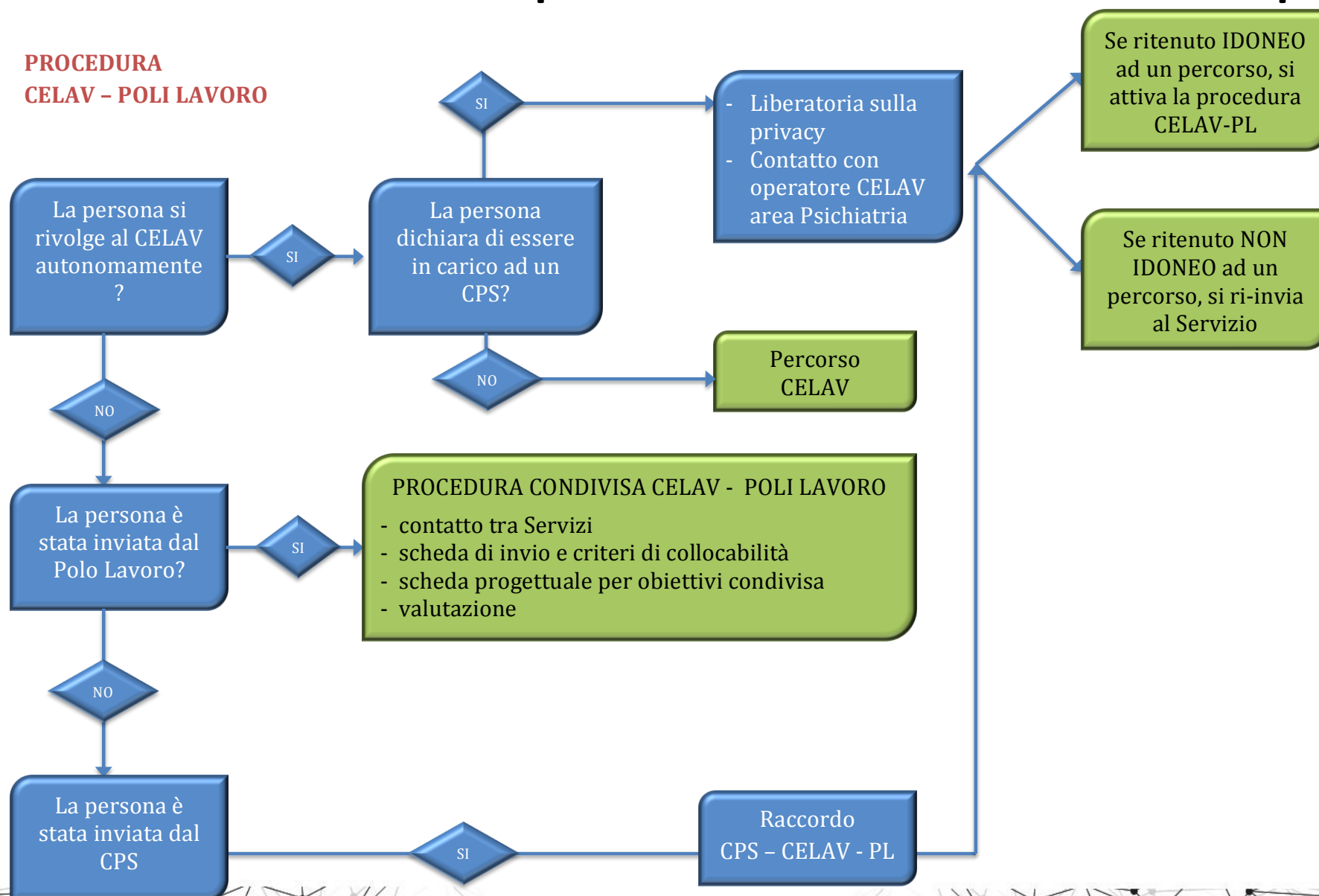


INFO@INTEGRALAVORO.COM - WWW.INTEGRALAVORO.COM



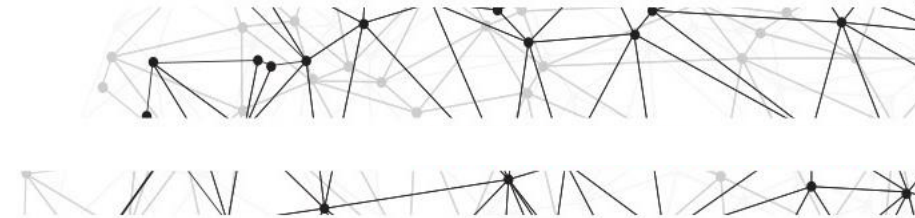
Co-costruzione di patti fiduciari: un esempio

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

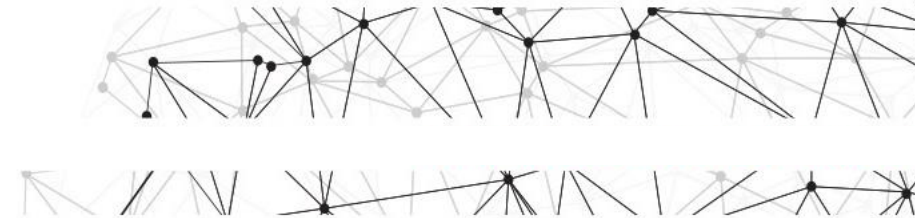
Scheda dei
criteri di
collocabilità

Tracciamento
delle fasi
progettuali

Integr@lavoro

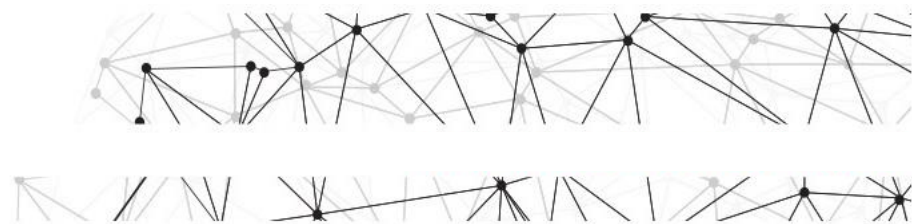
La regia del progetto Integr@lavoro è affidata a un “tavolo”, al quale partecipano uno o più referenti per ogni Polo Lavoro dei DSM, che intende organizzare le seguenti azioni:

- 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

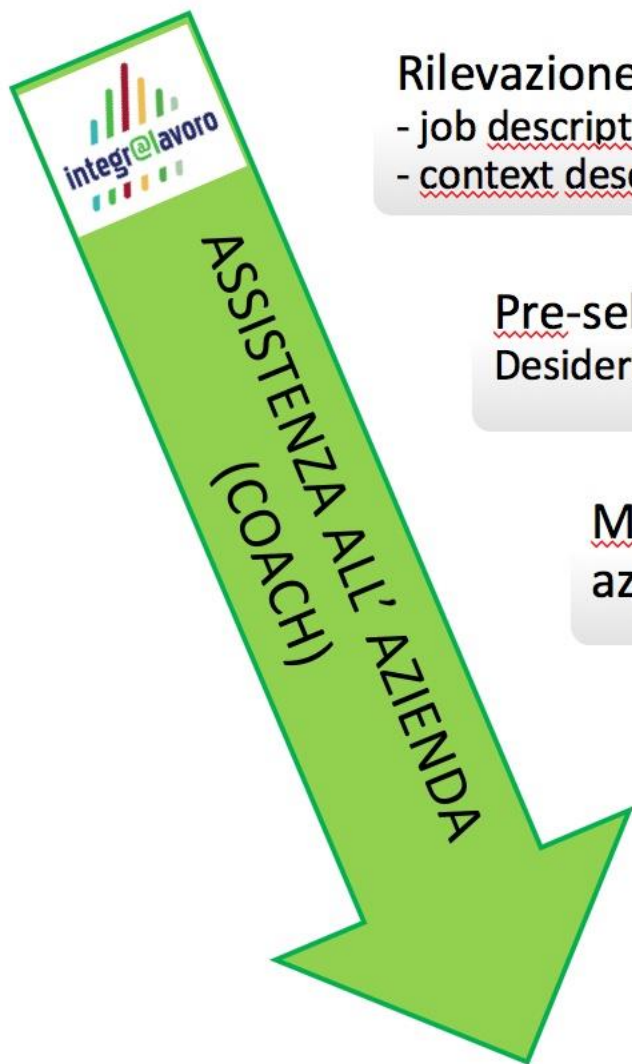
Pre-selezione del candidato sulla base di:

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:

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

I criteri di collocabilità

dimensioni	criteri	valutazione		
Dimensione 1 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

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

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

Visualizza Candidato

Cognome	Rossi	Nome	Mario	Nato Nazione	Italia
N. Pr	MI	Nato Luogo	Milano	Nato Data	11/05/1975
				Genere	Maschio
				Codice Fiscale	GLSRSL79S68F205I
Pololavoro	Sacco	Coach	Dragoni	Is. coll	Si
				Invalità	
				Inval. %	
Curriculum					
Aggiornato il	10/05/2016 12:19:02				
Aggiornato da	Administrator				

 [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

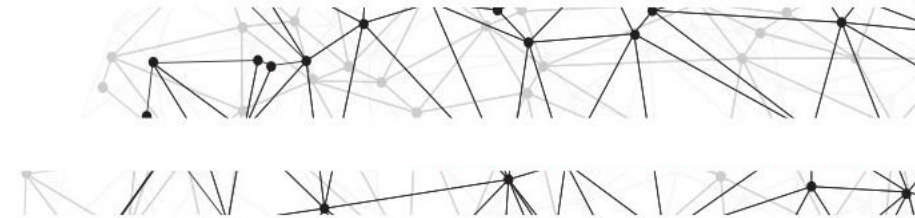
Integr@lavoro: in futuro

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

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

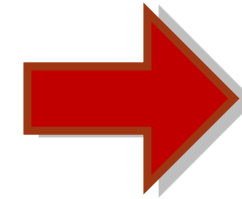
Accessibilità della piattaforma (in remoto) per il candidato:

- 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-zonalità 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

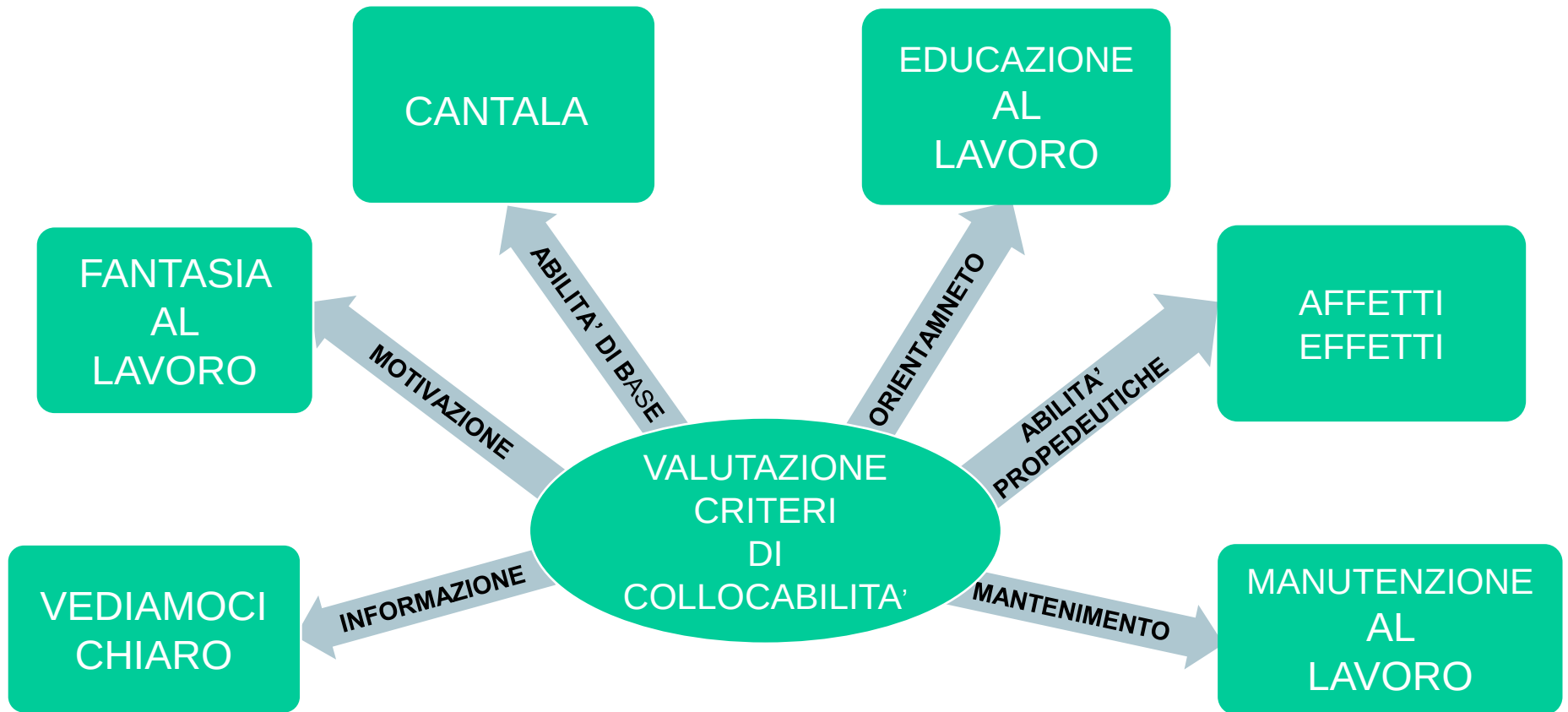
Web site template by Arcsin

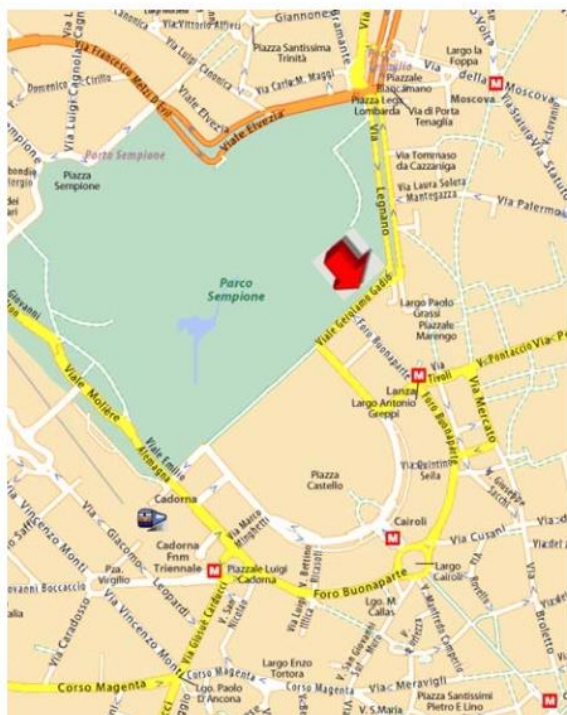
GRUPPI DI FORMAZIONE AL LAVORO



dimensioni	criteri	valutazione*		
Dimensione 1 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
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
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
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
	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^a 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		
2. E' capace di un minimo contenimento di emozioni aggressive.		
3. Possiede di abilità di base (sufficiente cura di sé, tenuta, puntualità, rispetto delle regole, motivazione sufficiente, autonomia negli spostamenti, finalizzato al compito)		
4. E' capace di stare nel gruppo		
5. E' in grado di mantenere l'attenzione e la concentrazione		
6. E' motivato all'acquisizione di nuove conoscenze		

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

N. candidati presi in carico

810

Maschi

501

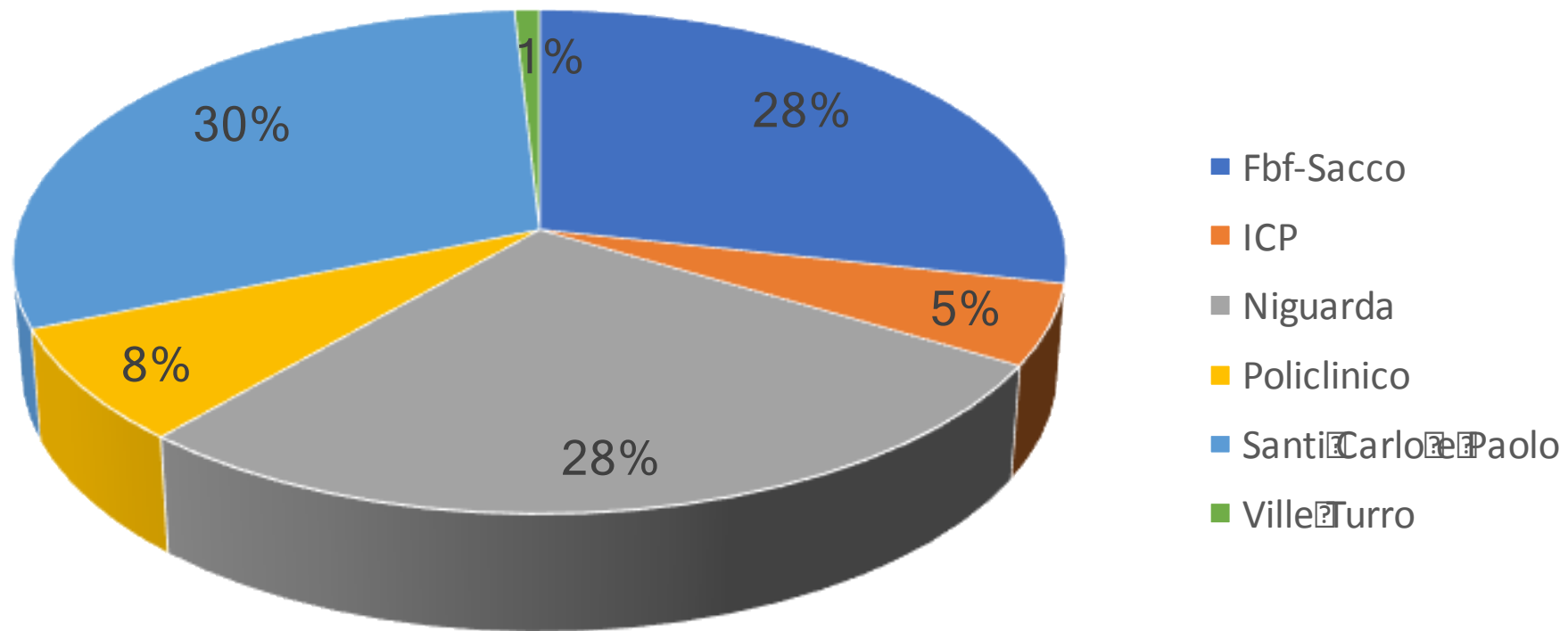
62%

Femmine

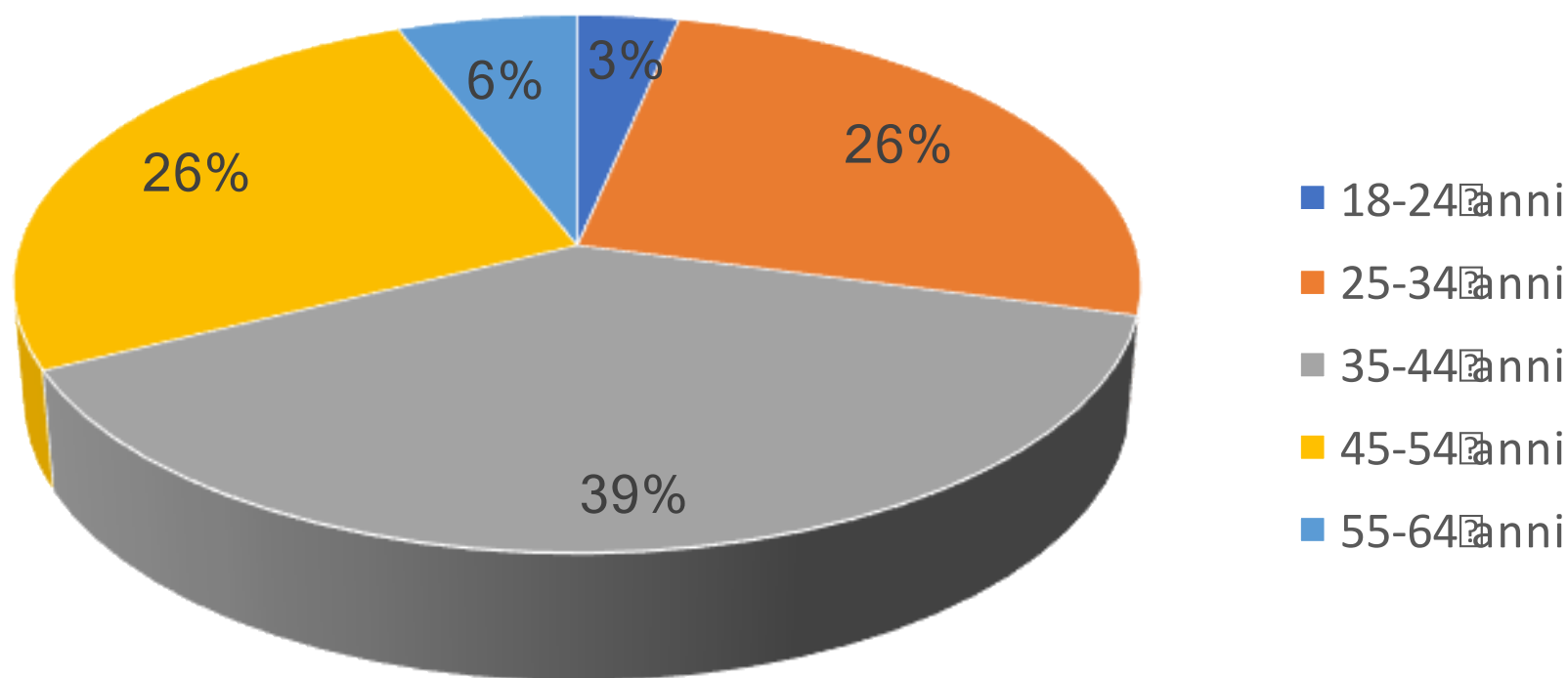
309

38%

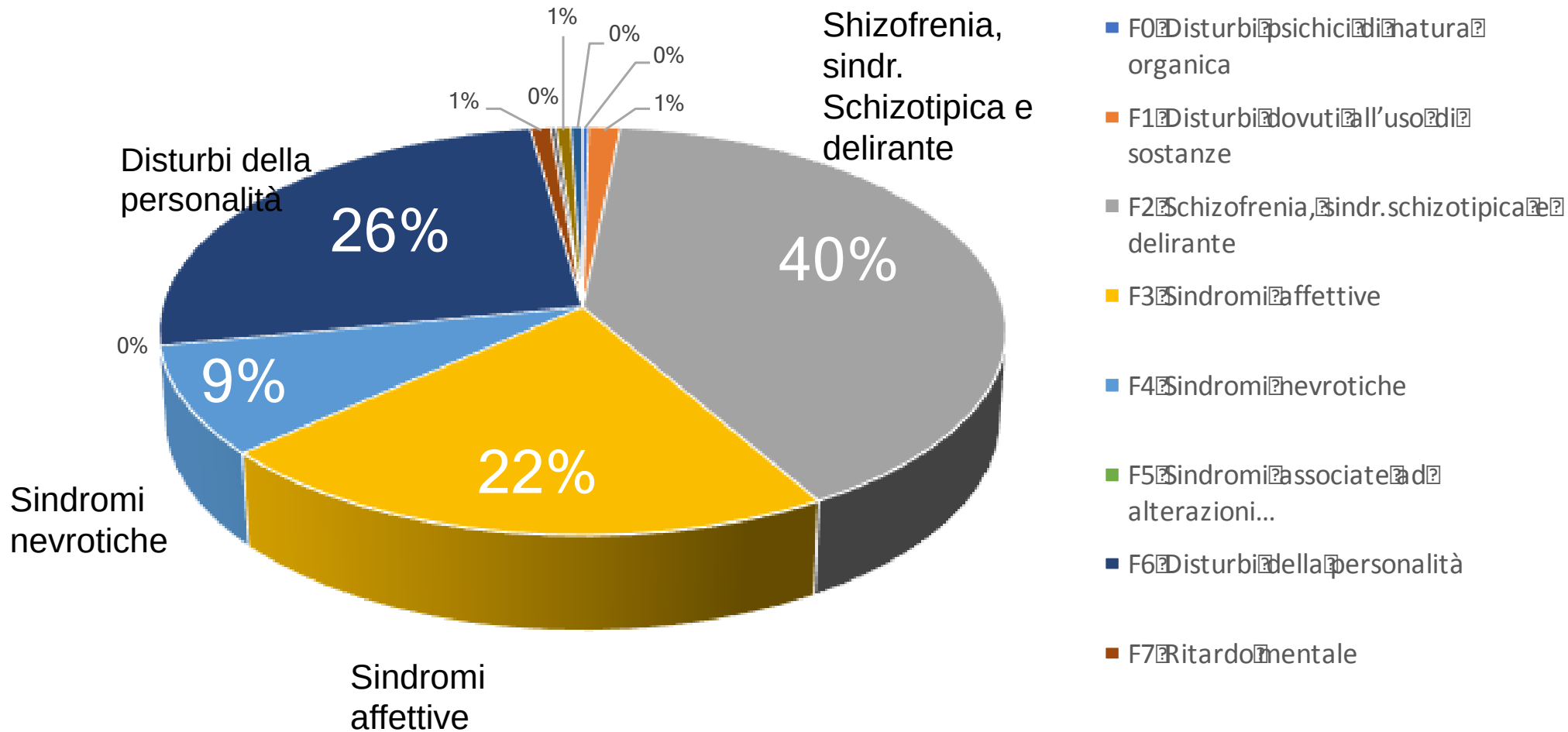
Dipartimenti di Salute Mentale



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

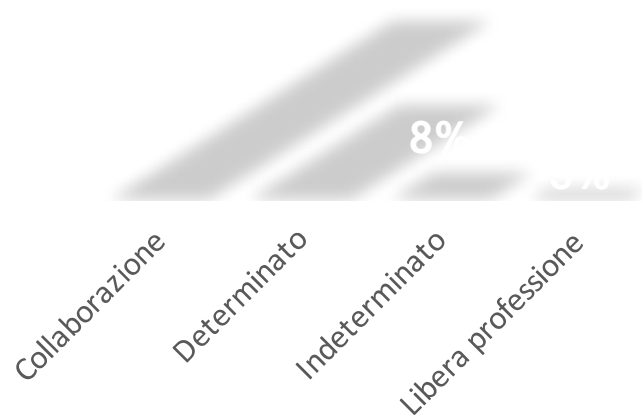
26%

*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

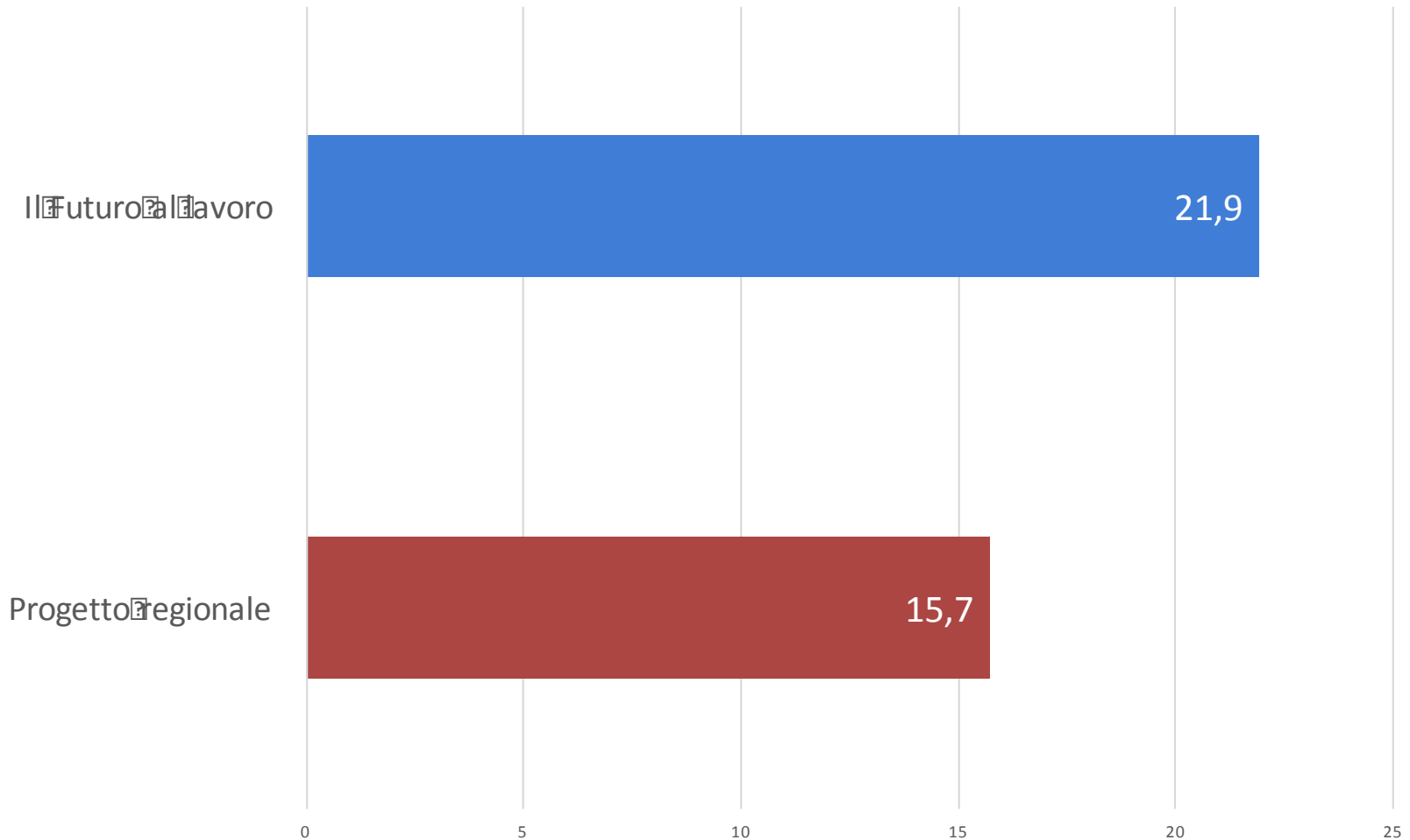
TIPOLOGIA



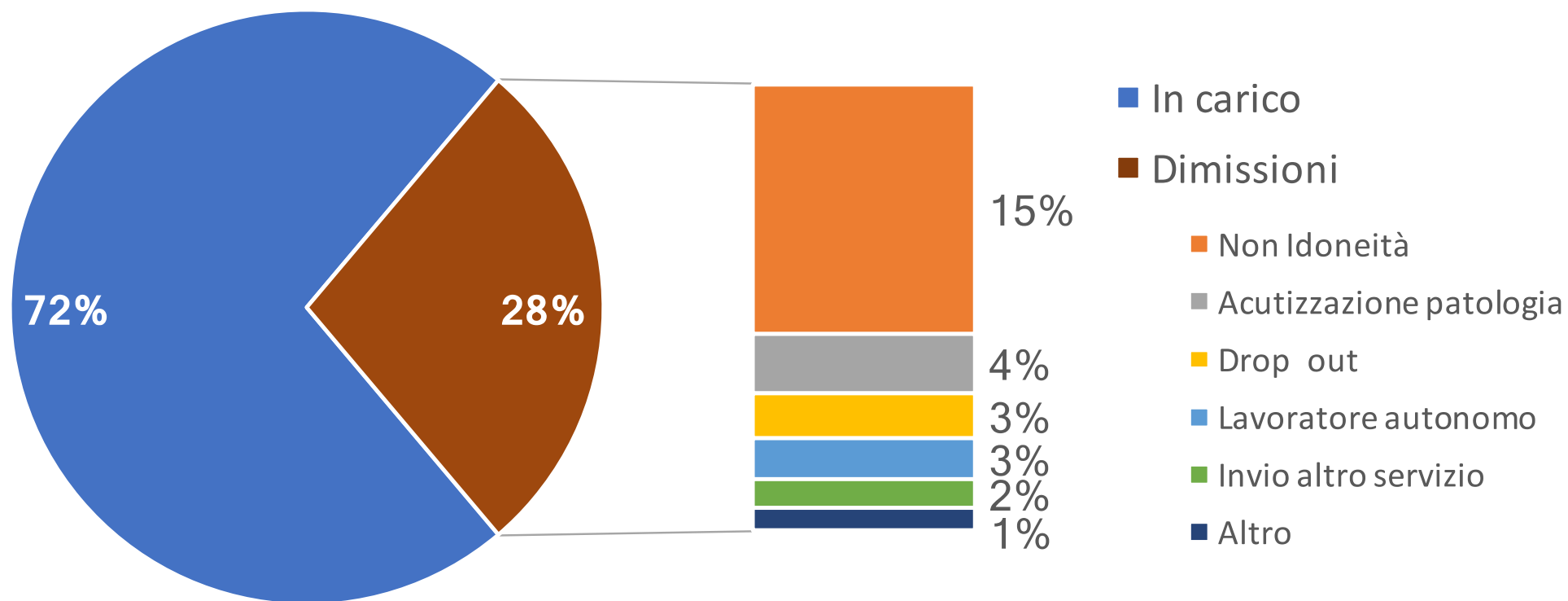
TEMPISTICA



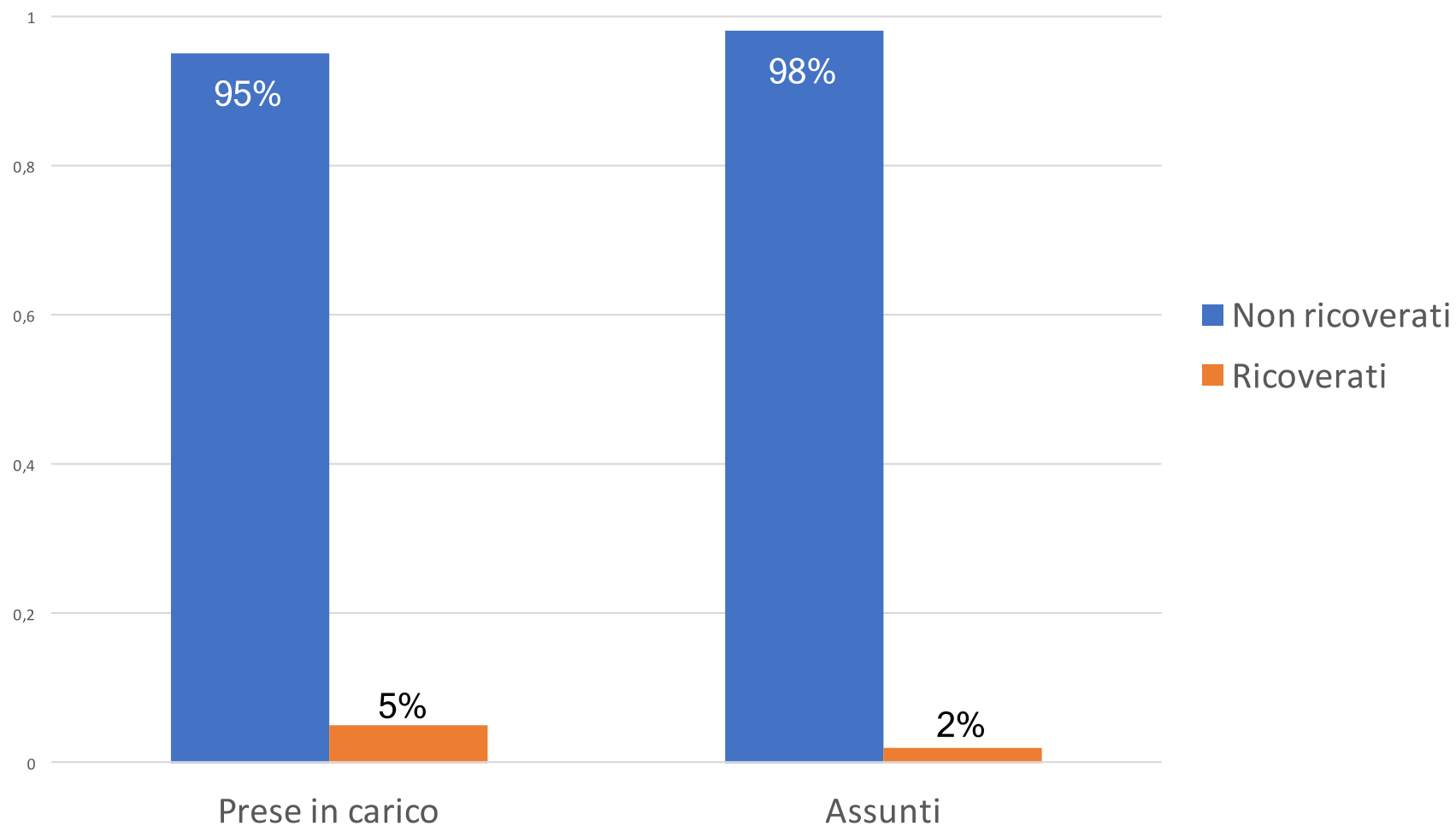
Distanza in mesi dalla presa in carico del PL all'assunzione



Dimissioni



Ben-essere e ricoveri



Grazie per l'attenzione!

info@integralavoro.com

www-integralavoro.com