

# CONGRESSO 2 NAZIONALE 4



Il Progetto di Vita  
Dalle Linee Guida alle pratiche basate su evidenze



3 - 4 Dicembre 2024



Genova

**Interventi di supporto all'inserimento lavorativo e alle attività occupazionali**

**Corrado Cappa,**  
Consigliere SIDiN, Psichiatra  
DSM-DP  
- AUSL - Piacenza



***Matti da slegare***



Una scena del film

<b>Paese di produzione</b>	Italia
<b>Anno</b>	1975
<b>Durata</b>	140 min
<b>Dati tecnici</b>	B/N
<b>Genere</b>	documentario
<b>Regia</b>	<u>Marco Bellocchio</u> , Silvano Agosti, Sandro Petraglia, Stefano Rulli



## Employment is a critical mental health intervention

Received: 30 September 2020  
Accepted: 4 October 2020

cambridge.org/eps

Robert E. Drake<sup>1</sup>  and Michael A. Wallach<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup>Westat, Lebanon, New Hampshire, USA and <sup>2</sup>Department of Psychology and Neuroscience, Duke University, Durham, North Carolina, USA

- La disoccupazione peggiora la salute mentale e ottenere un impiego può migliorarla, anche per le persone coi più gravi disturbi mentali
- Un nuovo paradigma terapeutico è dare importanza all'impiego lavorativo
- Il supported employment (SE) è un'evidenza scientifica che aiuta le persone con disabilità mentale ad avere successo in un lavoro nel libero mercato
- A differenza della maggior parte dei trattamenti in salute mentale, il lavoro genera fiducia in se stessi, il rispetto degli altri, un guadagno economico, un'inclusione sociale
- Il lavoro è il solo intervento che riduce la dipendenza dal sistema sanitario della salute mentale

*Work is the best treatment we have!*

Adm Policy Ment Health (2017) 44:354–358  
DOI 10.1007/s10488-016-0773-y



CrossMark

ORIGINAL PAPER

## **Barriers to Employment for Transition-age Youth with Developmental and Psychiatric Disabilities**

Valerie A. Noel<sup>1</sup> · Eugene Oulvey<sup>2</sup> · Robert E. Drake<sup>1,3</sup> · Gary R. Bond<sup>3</sup>

- Assenza di esperienze lavorative
- Problemi di trasporto
- Difficoltoso coinvolgimento nel programma di lavoro
  
- Sia per giovani con disabilità da DNS sia per giovani con disabilità psichiatriche

## LISTA DELLE RACCOMANDAZIONI

### **Preferenze** - Raccomandazione 4

Il Panel, per la pianificazione del progetto di vita, suggerisce di effettuare una valutazione standardizzata delle preferenze in adulti con ASD con associata disabilità intellettiva e minime competenze verbali (raccomandazione condizionata basata su una qualità molto bassa delle prove).

### **Abitativi** - Raccomandazione 5

Il Panel suggerisce di effettuare una valutazione della (migliore) condizione abitativa in adulti con ASD (raccomandazione condizionata basata su una qualità molto bassa delle prove).

### **Occupazionali** - Raccomandazione 6

Il Panel suggerisce di utilizzare gli interventi di supporto all'inserimento lavorativo e alle attività occupazionali in adulti con ASD (raccomandazione condizionata basata su una qualità molto bassa delle prove).

### **Qualità di Vita** - Raccomandazione 7

Il Panel ritiene che in adulti con ASD debba essere effettuata periodicamente una valutazione della Qualità di Vita generica attraverso uno strumento standardizzato [Indicazioni di buona pratica clinica].



## Describing heterogeneity of unmet needs among adults with a developmental disability: An examination of the 2012 Canadian Survey on Disability

Jennifer Zwicker<sup>a,c,\*</sup>, Arezou Zaresani<sup>b</sup>, J.C. Herb Emery<sup>a,1</sup>

2012

■ All disabilities ■ Developmental Disability □ CP ■ ASD

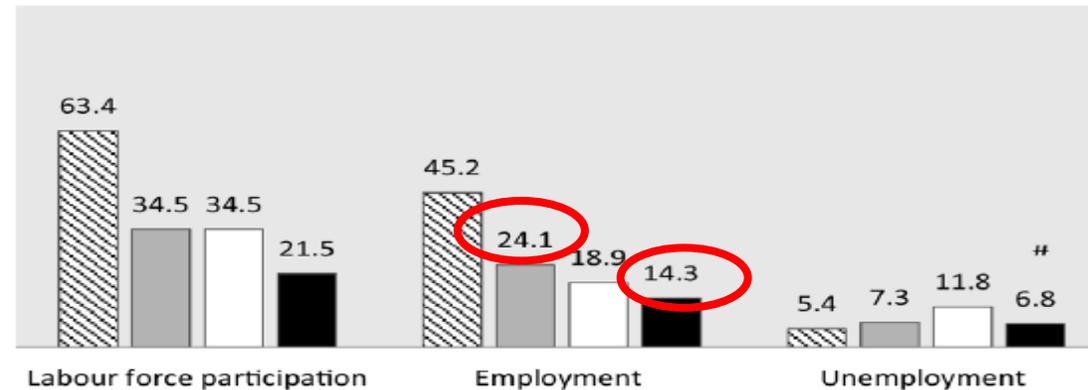


Fig. 2. Labor force outcomes for 15–64 years old adults with a disability, DD, CP or ASD who were currently employed, 2012 CSD. All numbers reported as percentages. Working age adults with DD have the lowest Labor Force Participation (LFP) rate of any individuals self-reporting with at least one disability. The employment rates for CP (18.9%) and ASD (14.3%) are both lower than that of those with DD (24.1%).

**percentuali di disoccupazione di circa l'85%**

(Howlin et al., 2013; Newman et al., 2011; Roux et al., 2013; Schall et al., 2015; Shattuck et al., 2011),

anche per coloro che completano con successo il percorso scolastico e ottengono titoli di studio universitari!

Negli ultimi anni di scuola secondaria di secondo grado, i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO), già alternanza scuola–lavoro, possono essere validi strumenti per:

- la valorizzazione dei punti di forza,
- la valutazione degli interessi e delle attitudini,
- delle capacità spendibili nel mondo del lavoro
- e sono importanti per l'orientamento professionale nell'età adulta.



**attività occupazionali:** interventi di supporto e/o di avviamento al lavoro rivolti a sostenere le PcASD con livello di supporto consistente e molto consistente coinvolgendole in attività dignitose con l'obiettivo di far acquisire competenze professionali adeguate all'età, allo stile di funzionamento, alle attitudini e preferenze, spendibili praticamente, a vari livelli, nel mondo del lavoro

**Le attività occupazionali NON sono l'inserimento lavorativo!**

l'inserimento lavorativo dovrebbe sempre essere un **obiettivo imprescindibile** nella progettazione individuale e parte integrante della stessa

due modelli di intervento:

- “Place and train” → Individual Placement and Support (IPS) - *Becker e Drake anni '90*
- “Train and place” (*Sauter & Nevid, 1991*):
  - programmazione, individuazione di situazioni lavorative ad hoc, formazione specifica sulle abilità necessarie allo svolgimento delle mansioni previste, inserimento, supporto continuo e formazione all'interno del contesto lavorativo.

Il job coach, esperto di autismo, risulta essere una figura di supporto determinante per l'inserimento lavorativo e per affiancare la PcASD nello svolgimento delle sue mansioni, sia nel settore pubblico sia in quello privato

(*Wehman, 2014; Wehman et al., 2017; Westbrook et al., 2012*).

154 documenti → Al termine del processo di selezione sono stati quindi inclusi quattro studi (cinque pubblicazioni):

- tre studi randomizzati e controllati:
  - Confronto tra partecipazione al Project SEARCH plus ASD con la semplice frequenza all'ultimo di scuola secondaria superiore (*Wehman et al., 2014; Wehman et al., 2017*)
  - Programma di inserimento lavorativo protetto (Supported Employment, SE) valutando retrospettivamente se la precedente partecipazione anche al programma SEARCH-ASD (*Schall et al., 2015*).
- 1 studio controllato non randomizzato : efficacia dell'inserimento lavorativo assistito (*Mawhood & Howlin, 1999*)
- 1 studio di coorte retrospettivo: effetti di un intervento di psicoeducazione di gruppo nel coinvolgimento in attività lavorative di PcASD adulte, in attività quotidiane e per i loro problemi comportamentali. (*Smith DaWalt et al., 2021*)



Project SEARCH is the most common model for delivering supported internships in the United Kingdom (DFN Project SEARCH, 2023), <https://www.dfnprojectsearch.org/about-us/>

but funding in England and Wales supports other delivery models (Department for Education, 2022).

DFN Project SEARCH is a one-year transition to work programme for young adults with a learning disability or autism spectrum conditions, or both.

Everyone deserves the right to aspire to the very best future, yet only 4.8% of people in England (and 4.1% of people in Scotland) with a learning disability who are known to local authorities go on to secure paid employment, compared to 80% of their peers.

At the end of the programme, on average 60% of DFN Project SEARCH graduates move into full-time permanent roles and 70% of DFN Project SEARCH graduates gain jobs in total

# The DFN Project SEARCH model

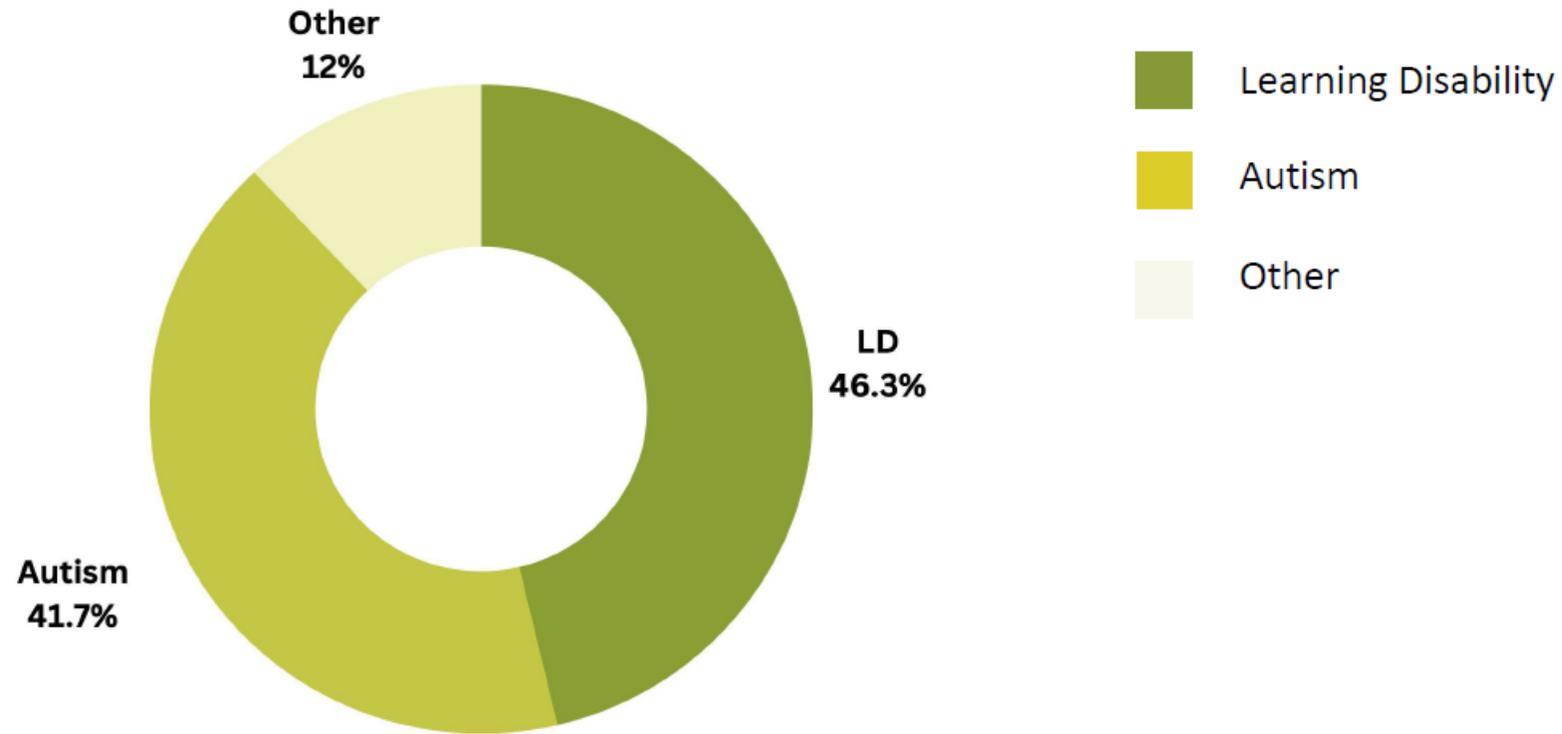


DFN Project SEARCH has a number of model fidelity components that define the programme, its values and goals. These critical components include:

1. The outcome of the programme is integrated, competitive employment that is:
  - In an integrated setting
  - Year-round work (not seasonal employment)
  - 16 hours/week or more
  - Paid the prevailing wage
2. The focus of the programme is on serving young adults with learning disabilities and autism who can benefit from personalised support in an intensive year of career development and internship experience.
3. The programme is a collaborative partnership using support and resources from: Education, Local Authorities, Adult Supported Employment Agencies, Families and Host Businesses.
4. The programme is business focused.
5. The programme is committed to continuous improvement.
6. The programme leads to acquisition of competitive skills.



# Enrolment by primary disability



# Outcomes by primary disability

Primary Disability	Enrolled	Completed	Completed %	Employed	Employed %	Employed Criteria	Employed Criteria %	Average Wage	Average Hours
<b>Autism</b>	242	225	93%	160	71%	140	62%	£9.73	27.7
<b>LD</b>	280	250	89%	170	68%	155	62%	£9.68	26
<b>Other</b>	71	65	92%	35	54%	29	45%	£10.27	26.8
<b>Total</b>	593	540	91%	365	68%	324	60%	£9.76	26.8



## Friuli Venezia Giulia



ne **nordest24** 

Home » Cronaca

CRONACA • CULTURA • FRIULI • NOTIZIE • PORDENONE

### Project Search Italia, l'inclusione è possibile

 REDAZIONE – 12 Settembre 2023

 Condividi     



III  

Il Panel Autismo adulti ISS su suggerimento degli Stakeholder ha ritenuto opportuno indicare un intervento complementare per favorire l'inserimento di PcASD in attività lavorative.

Si tratta di interventi di training per aiutare le PcASD con necessità di supporto (livello 1), a sostenere con successo i colloqui per l'inserimento lavorativo

- 26 PcASD adulte: intervento virtuale di simulazione di colloquio lavorativo o trattamento usuale (*Smith et al., 2014*)
- intervento manualizzato di gruppo, della durata di 12 settimane, volto ad aumentare le capacità sociali relazionali pragmatiche necessarie per condurre con successo un colloquio per l'inserimento lavorativo. 28 PcASD e con QI verbale  $\geq 70$  e diploma di scuola media superiore (*Morgan et al., 2014*)
- intervento computerizzato che insegna le competenze per condurre un colloquio per l'inserimento lavorativo con 22 ragazzi fra i 16 e i 19 anni con sindrome di Asperger (*Strickland et al., 2013*)

## Esiti prioritizzati

- Inserimento lavorativo – Programma SEARCH ASD (Follow-up: medio 12 mesi) RR 1,19 (da 1,68 a 22,15). (*Wehman et al., 2017*).

**73 individui ogni 100** hanno la possibilità di essere inseriti in un contesto lavorativo SEARCH ASD se partecipano all'intervento rispetto al controllo

- Inserimento lavorativo -inserimento lavorativo assistito (Follow-up: medio 24 mesi) RR 2,53 (da 1,13 a 5,67). (*Mawhood & Howlin, 1999*).

**38 individui ogni 100** hanno la possibilità di essere inseriti in un contesto lavorativo assistito se partecipano all'intervento rispetto al controllo

- Mantenimento del posto di lavoro – Programma SEARCH+Supported Employment vs Supported Employment. RR 1,53 (da 0,99 a 2,35). (*Schall et al., 2015*).

**29 individui ogni 100** hanno la possibilità di essere inseriti in un contesto lavorativo assistito se partecipano all'intervento rispetto al controllo

- Mantenimento del posto di lavoro – Working Together (Follow-up: 3 mesi)

valore di MD pari a 0.85 (95% IC da -0.13 a 2) (*Smith DaWalt et al., 2021*).

miglioramenti nel mantenere il posto di lavoro nel gruppo sottoposto all'intervento rispetto al controllo.

- Comportamento problema – Working Together (Follow-up: 3 mesi); (*Smith DaWalt et al., 2021*).

valore di MD pari a 0,55 (95% IC da -1,7 a 0,6), indicativo di miglioramenti nei comportamenti problema nel gruppo sottoposto all'intervento rispetto al controllo.

le capacità di adattamento sociale vanno abilitate prima di esporre la persona a tirocini o inserimenti occupazionali (per es. con percorsi di social skill training);

inoltre durante l'inserimento va comunque mantenuto un supporto per affrontare le difficoltà emergenti

le PcASD è considerare le caratteristiche dell'ambiente lavorativo anche in relazione a contesti di stimoli sensoriali o relazionali eccessivi (es. lavoro in open-space) che possono non essere idonei per la PcASD.

modelli di supporto efficaci volti ad aumentare le abilità sociali e pragmatiche fondamentali per svolgere un colloquio di lavoro di successo.

Tali modelli si concretizzano come colloqui individuali o programmi web based (attraverso l'utilizzo di un computer) e hanno lo scopo di praticare le abilità necessarie

**elementi chiave** associati con percorsi di successo sono:

- l'inserimento lavorativo attraverso piani individualizzati e la formazione professionale propedeutica all'inserimento.
- Per il mantenimento della posizione lavorativa risultano cruciali il monitoraggio e il supporto a lungo termine.

necessità di un supporto, dapprima più consistente e poi gradatamente più sfumato (*Schall et al., 2015; Wehman et al., 2012*) FADING

**La transizione dalla scuola all'ingresso nel mondo lavorativo, necessita di supporti specifici.**

particolare attenzione a modificare l'ambiente, gli antecedenti o gli eventi contestuali, al fine di prevenire l'emergere di comportamenti problema e aumentare l'uso di comportamenti adattivi → Il concatenamento e la task analysis

Gli strumenti tecnologici (uso di tablet e applicazioni) sono particolarmente indicati per insegnare abilità accademiche, sociali e di comunicazione.

l'utilizzo di ausili e agende visive, che indichino il programma giornaliero, i passi per completare un compito, e/o come supporto alla comunicazione funzionale

procedure di Behavior Skills training, individuale e/o di gruppo, per l'insegnamento di nuovi comportamenti

## accomodamento ragionevole

Il concetto di accomodamento ragionevole è introdotto dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 2006 e ratificata dall'Italia con la legge 18/2009

l'art. 2 della Convenzione definisce:

per "*accomodamento ragionevole*" si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.

Concetto poi ripreso dal Decreto Legislativo 151/2015 che modifica la legge 68/99.

## D.lgs 62 2024: valutazione multidimensionale disabilità e progetto di vita

attuazione della legge 22 dicembre 2021, n. 227 per il riordino delle disposizioni vigenti in materia di **disabilità/invalidità**, attualmente regolate dalla legge 104 1992.

Il decreto modifica l'attuale contesto normativo in particolare la legge 104 1992 con **cinque aspetti innovativi**:

1. le definizioni di disabilità, della condizione di disabilità e della persona con disabilità, si introduce una nuova prospettiva non derivante più dalla mera visione medica dell'impedimento determinato dalla malattia o patologia ma intesa quale risultato dell'interazione tra persone con compromissioni e barriere comportamentali e ambientali che impediscono o limitano la partecipazione nei diversi contesti di vita;

2. l'adozione dal 1° gennaio 2025 della classificazione internazionale delle malattie (ICD) dell'Organizzazione mondiale della sanità e della classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (ICF): il loro utilizzo congiunto fornisce un quadro più ampio e significativo della salute delle persone;

**3.il procedimento unitario (e unificato) di valutazione di base, sarà affidato all'INPS dal 1° gennaio 2026,** e la certificazione della condizione di disabilità, sarà unificata al processo dell'accertamento dell'invalidità civile, della cecità civile, della sordocecità, degli alunni con disabilità, degli elementi utili alla definizione della condizione di non autosufficienza. Il procedimento sarà attivato da un certificato medico introduttivo

4.seguirà un **procedimento di valutazione multidimensionale** per la predisposizione del progetto di vita. Si tratta di una **valutazione bio-psico-sociale, effettuata in collaborazione con la stessa persona con disabilità** e che, partendo dalla valutazione di base si completa con gli elementi del contesto sociale concreto della persona

Nella unità di valutazione faranno parte anche soggetti delle istituzioni ed enti assistenziali coinvolti nella fase attuativa per creare un vero e proprio patto di corresponsabilità;

**5.prevede anche il diritto all'accomodamento ragionevole,** cioè la possibilità di modifiche e adattamenti, purché non eccessivi o sproporzionati, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio dei diritti civili e sociali.

**La sperimentazione delle nuove procedure è prevista per tutto l'anno 2025**

Research Papers

# Sustainable employment depends on quality relationships between supervisors and their employees on the autism spectrum

Valerie Martin  , Tara D. Flanagan , Timothy J. Vogus  & Denis Chênevert 

Pages 1784-1795 | Received 29 Jun 2021, Accepted 30 Apr 2022, Published online: 16 May 2022

 Cite this article  <https://doi.org/10.1080/09638288.2022.2074550>

 Check for updates

## Implications for rehabilitation:

- The relationship between the a manager and their employee is an important factor in effective organizational socialization and workplace outcomes for autistic employees.
- Job coaches can play a crucial role in building mutual understanding and high-quality relationships between managers and employees.
- Job coaches can support the inclusion of autistic employees by illustrating the multi-faceted socioemotional performance benefits over the longer term.

- Sheltered employment programs
- Supported employment programs
- Social firms

## Sheltered employment programs

- Extended: a lungo termine o permanenti
- Transitional: training specifico per impiego successivo nel libero mercato

USA:

negli ultimi 20 anni:

- 80% delle risorse in lavori protetti e programmi occupazionali
- 20% delle risorse nel supported employment

Butterworth J, Smith FA, Winsor J, Ciulla Timmons J, Migliore A, Domin D.  
*State data: the national report on employment services and outcomes.*  
Boston: University of Massachusetts Boston. Institute for Community  
Inclusion; 2016

Sostanziale evidenza che i programmi di lavoro protetto hanno basse percentuali di transizione al lavoro competitivo

[Nina Nevala](#), [Irmeli Pehkonen](#), [Antti Teittinen](#), [Hannu T Vesala](#), [Pia Pörtfors](#), [Heidi Anttila](#)

J Occup Rehabil . 2019 Dec; 29(4):773-802.

**The Effectiveness of Rehabilitation Interventions on the Employment and Functioning of People with Intellectual Disabilities: A Systematic Review**

#### Facilitatori del lavoro sono:

- Essere attivi
- Avere un supporto familiare
- Un allenatore
- Adattamenti ambientali
- Apprezzamento del proprio lavoro
- Supporto dal datore di lavoro e dall'organizzazione
- Conoscenza del lavoro durante la formazione

Per gli imprenditori:

- Una persona di supporto

I redditi da lavori protetti sono bassi e insufficienti per permettere un'indipendenza economica.

Il reddito settimanale è significativamente più alto per le persone nel lavoro supportato rispetto a quelle in lavoro protetto sia per ID che per ASD

*Cimera RE. Does being in sheltered workshop improve the employment outcomes of supported employees with intellectual disabilities. J. Vocat. Rehabil. 2011;35:21-7*

*Cimera RE, Wheman P, West M, Burgess S. Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder? Autism. 2012;16(1):87-94*

Nella UE la condizione e la remunerazione delle persone impiegate in lavori protetti varia da stato a stato. La maggior parte dei lavoratori «protetti» non hanno lo stato di lavoratori, ricevono varie forme di remunerazione ma non un salario

Una stima generale è che solo il 3% delle persone in lavori protetti passa a un lavoro nel libero mercato

*Mallender G, et al. Reasonable accomodation and sheltered employment workshops for people with disabilities: costs and returns of investiments. Brussels European Union; 2015*

Supported Employment



Inserimento rapido in contesti lavorativi competitivi  
cioè: *Place and Train*

***Supported employment:*** *il processo che rende una persona con disabilità capace di ottenere e mantenere un lavoro retribuito in un contesto normale, fornendo tutti gli adequati supporti di training nel reale contesto di lavoro*

*(Pozner & Hammond, 1993)*

**Definizione di SE (Supported Employment):**

*un lavoro competitivo pagato in un contesto strutturato con un adeguato supporto di servizi per le persone con severe disabilità, per le quali il lavoro competitivo non viene tradizionalmente considerato o per le quali il lavoro competitivo è stato interrotto a come conseguenza di una severa disabilità*

*Wehman P. Supported employment: What is it? J. Vocat. Rehabil. 2012;37:139-42*

**Individual Placement and Support (IPS)** come variante di sviluppo del Supported Employment, accentua:

- La preferenza dell'utente
- La scelta se rivelare o no la propria condizione psichica
- La scelta se l'IPS worker deve mediare col datore di lavoro
- La scelta sulle condizioni di lavoro (orari, tempi, contesto, ecc.)

PROBLEMI nell'ASD/ID:

- spesso incertezza sulle intenzioni future
- poca consapevolezza delle proprie possibilità
- scarsa coscienza di «malattia»
- talvolta presunzione, orgoglio di saper fare
- spesso richieste poco realistiche

Social firms ..... fattorie sociali

.....cooperative agricole, ecc.



<https://www.socialfirmseurope.org/>

- produzione di beni e servizi senza fini di lucro: > 50% del reddito deriva dalla vendita dei prodotti
- Un numero significativo di lavoranti è disabile
- Ogni lavoratore è pagato con un reddito adeguato al lavoro svolto
- Le opportunità di lavoro sono eguali per tutti, disabili e non

Contrasto all'esclusione sociale dei soggetti svantaggiati creando contesti di lavoro adattati,  
produttivi come alternativa ai soggetti privati

....in Italia dopo Basaglia larga diffusione

## Considerazioni per l'implementazione

Gli interventi di supporto all'inserimento lavorativo e alle attività occupazionali dovrebbero coinvolgere la PcASD già dall'età adolescenziale

È necessario che l'inserimento lavorativo supportato, assistito o competitivo, sia considerato un processo fondamentale e imprescindibile nella progettazione individuale. Il lavoro è infatti un elemento cardine del progetto di vita in età adulta per cui servizi e territorio devono saper interagire.

È indispensabile che i percorsi lavorativi, anche per le persone che necessitano di supporto consistente e molto consistente, siano pensati fuori dalle mura dei servizi, i quali altresì contribuiscono, insieme ad altri enti, alla realizzazione del progetto

Le attività a supporto dell'inserimento lavorativo e alle attività occupazionali si declinano in un ventaglio di azioni/programmi individualizzati, che mirano contemporaneamente a:

- incrementare la abilità lavorativa/occupazionali
- a sensibilizzare e modificare i contesti lavorativi/occupazionali

#### Stili organizzativi:

1. aiuto nella ricerca e supporto all'inserimento nel mondo del lavoro "competitivo" e "produttivo" (progetti individuali o di gruppo, attraverso la mediazione di Servizi di inserimento lavorativo, dei centri per l'impiego, dei servizi sociosanitari e cooperative);
2. tirocini lavorativi con livello di supporto personalizzato (individuale o di gruppo) e socializzanti che prevedono l'affiancamento da parte di operatori sociosanitari o di enti di formazione professionale;
3. training occupazionali e progetti di avviamento al lavoro in contesti come centri diurni, socio-occupazionali e residenziali, seguendo il più possibile le aspettative, gli interessi e le inclinazioni personali individuali con l'obiettivo di acquisire competenze professionali spendibili all'interno di percorsi per l'avviamento al lavoro, adeguate all'età e allo stile di funzionamento.

necessario che gli operatori del SSN e dei Centri per l'autismo e dei Servizi di Salute Mentale e Disabilità adulti siano preparati a comprendere quali possano essere gli accomodamenti ragionevoli in base alle caratteristiche della persona stessa.

formazione anche dei disability manager delle pubbliche amministrazioni e delle aziende

Ogni operatore dovrebbe:

1. valutare le difficoltà sensoriali e sociali
2. promuovere un equilibrio fra mansioni che richiedono la giusta dose di prevedibilità e routine e nello stesso tempo le possibilità di apprendimento
3. promuovere nel contesto di lavoro strategie di scambio comunicativo
4. saper riconoscere eventuali problematiche di problem solving e di coerenza centrale
5. saper riconoscere il livello di supporto necessario alla PcASD considerando sia il funzionamento cognitivo sia le difficoltà legate alle sue caratteristiche autistiche.
6. conoscere le preferenze personali, la scala di valori e di priorità, i punti di forza e di debolezza, nonché l'eventuale interesse peculiare

### priorità di ricerca :

- Aspetti predittivi di inserimenti lavorativi durativi e di successo:
  - applicazione dei modelli place and train (come il modello IPS)
  - strutturazione dell'ambiente di lavoro
  - follow-up per verificare la persistenza nel tempo degli effetti dei training di inserimento lavorativo.
- L'interconnessione tra lavoro/abilità/interessi specifici/motivazione al lavoro.
- L'impatto dell'inclusione lavorativa o dall'attività occupazione sulla percezione del ruolo sociale e sulle possibili derivanti condizioni di benessere.

- I fattori di rischio di questa popolazione nel contesto lavorativo:
  - quanto le PcASD siano vittime di mobbing;
  - quanto le PcASD siano vittime di sfruttamento lavorativo;
  - ruoli e mansioni inadeguate.
- Eventuali differenze di genere in questa popolazione in merito all'inserimento lavorativo
- Dati che possano orientare la scelta di politiche sociali e sanitarie:
  - risultati dell'occupazione sulla riduzione dei costi sociali e socio sanitari
  - ostacoli incontrati nei percorsi di inserimento lavorativo

## Atteggiamenti e comportamenti dei datori di lavoro vs persone con ASD/ID

Nelle varie inchieste i datori di lavoro in genere esprimono atteggiamenti positivi all'idea di assumere persone con disabilità ma... queste intenzioni spesso non si traducono in scelte nel mondo reale!!

Nei luoghi di lavoro le persone co ASD/ID si confrontano con pregiudizi circa le loro capacità: sottostima e atteggiamenti negativi dei colleghi

*Meltzer et al. Barriers to finding and maintaining open employment for people with intellectual disability in Australia. Soc. Policy Admin. 2020;54,88-101.*

I datori di lavoro che hanno avuto esperienza con persone con ID hanno atteggiamenti più positivi, meno stereotipati e disimpegnati, a confronto con chi non ne ha avute

*Ellenkamp JJH et al. Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: a systematic review. J. Occup. Rehab. 2016;26:56-69*

## IPS Evidence-Based Practice Principles

- Zero exclusion
- Obiettivo: lavoro nel libero mercato
- Il lavoro supportato è integrato col trattamento
- Consulenza sui benefits personali
- Ricerca rapida del lavoro
- Gli operatori del lavoro costruiscono relazioni coi datori di lavoro
- Supporto costante e illimitato
- Le preferenze dell'utente sono importanti!

# 8 IPS PRINCIPLES



Competitive Employment



Systematic Job  
Development



Rapid Job Search



Integrated Services



Benefits Planning



Zero Exclusion



Time-Unlimited Supports



Worker Preferences

Article



## **The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom**

**Ifigeneia Mavranouzouli<sup>1</sup>, Odette Megnin-Viggars<sup>2</sup>,  
Nadir Cheema<sup>1</sup>, Patricia Howlin<sup>3</sup>, Simon Baron-Cohen<sup>4</sup>  
and Stephen Pilling<sup>1</sup>**

Autism  
2014, Vol. 18(8) 975–984  
© The Author(s) 2013  
Reprints and permissions:  
[sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav](http://sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav)  
DOI: 10.1177/1362361313505720  
[aut.sagepub.com](http://aut.sagepub.com)  
SAGE

**A supported employment is more cost-effective than sheltered workshops in the long term, and returns a net benefit to the taxpayers**

(Cimera, 2012).

**Although the initial costs of such schemes are higher than standard care, these reduce over time, and ultimately supported employment results:**

- in individual gains in social integration
- well-being
- **reductions of the economic burden to health and social services,**

## Organizzazione della funzione di inserimento al lavoro nei servizi



- Definizione di un servizio con questa specifica funzione
- Il servizio funziona per tutte le disabilità psichiatriche (senza distinzione di diagnosi)
- Viene attivato dai centri territoriali di salute mentale (o dai servizi sociali)

**AUSL di Piacenza**

**Numero di utenti adulti con diagnosi di ASD**

**Dati AUSL –PC settembre 2024**

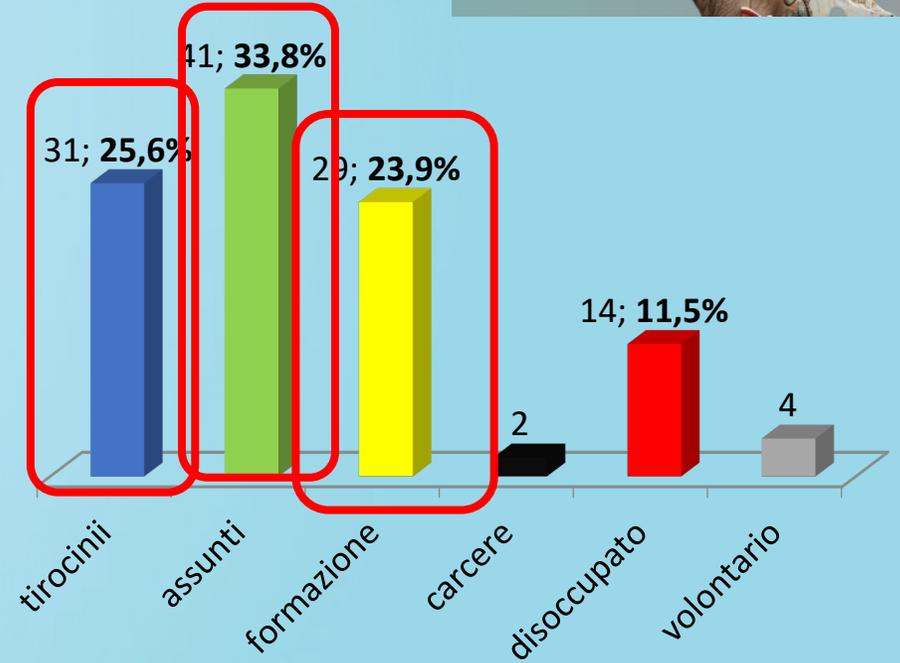
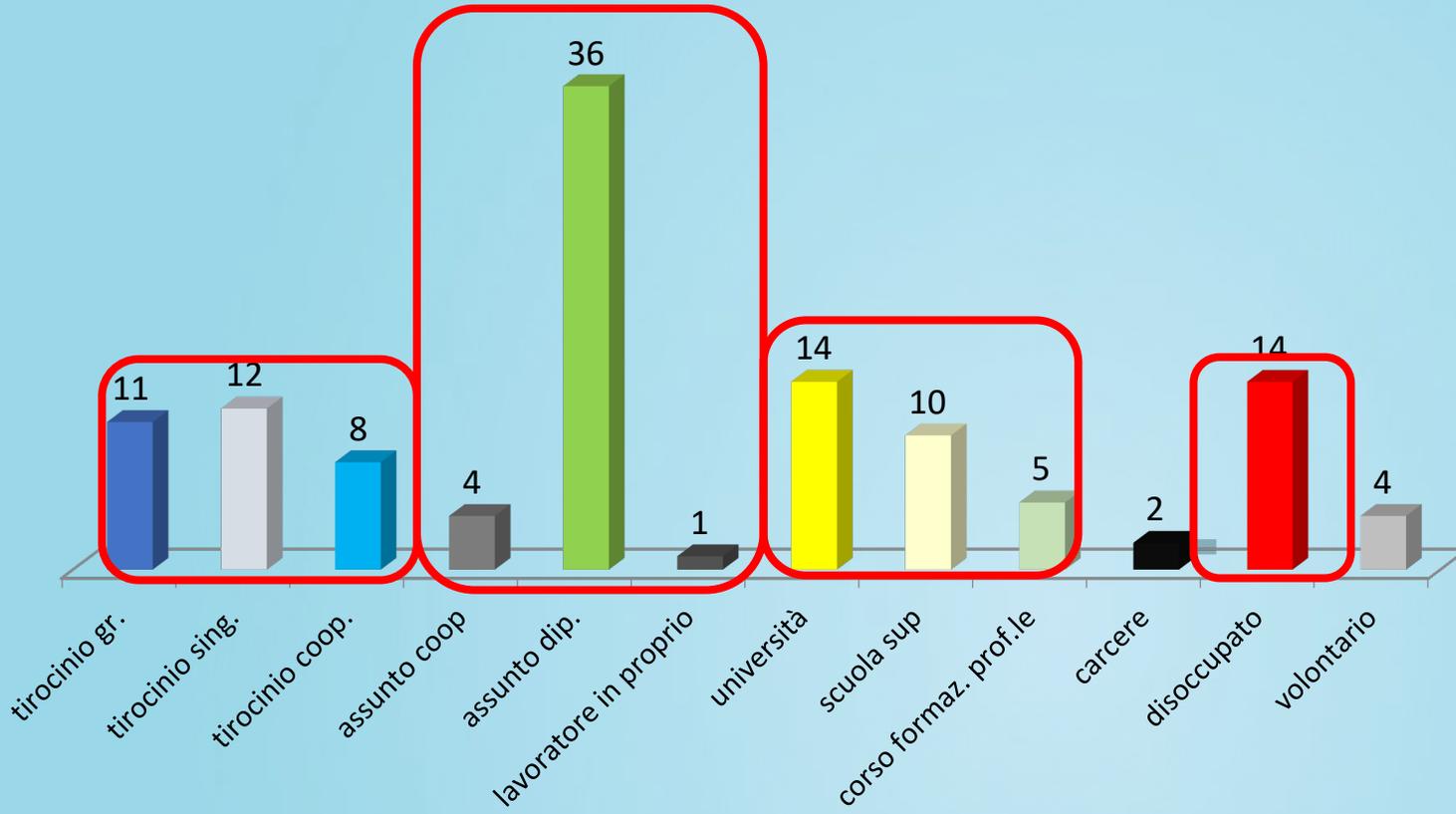
**IPS DAY 2024**  
**7° EDIZIONE**

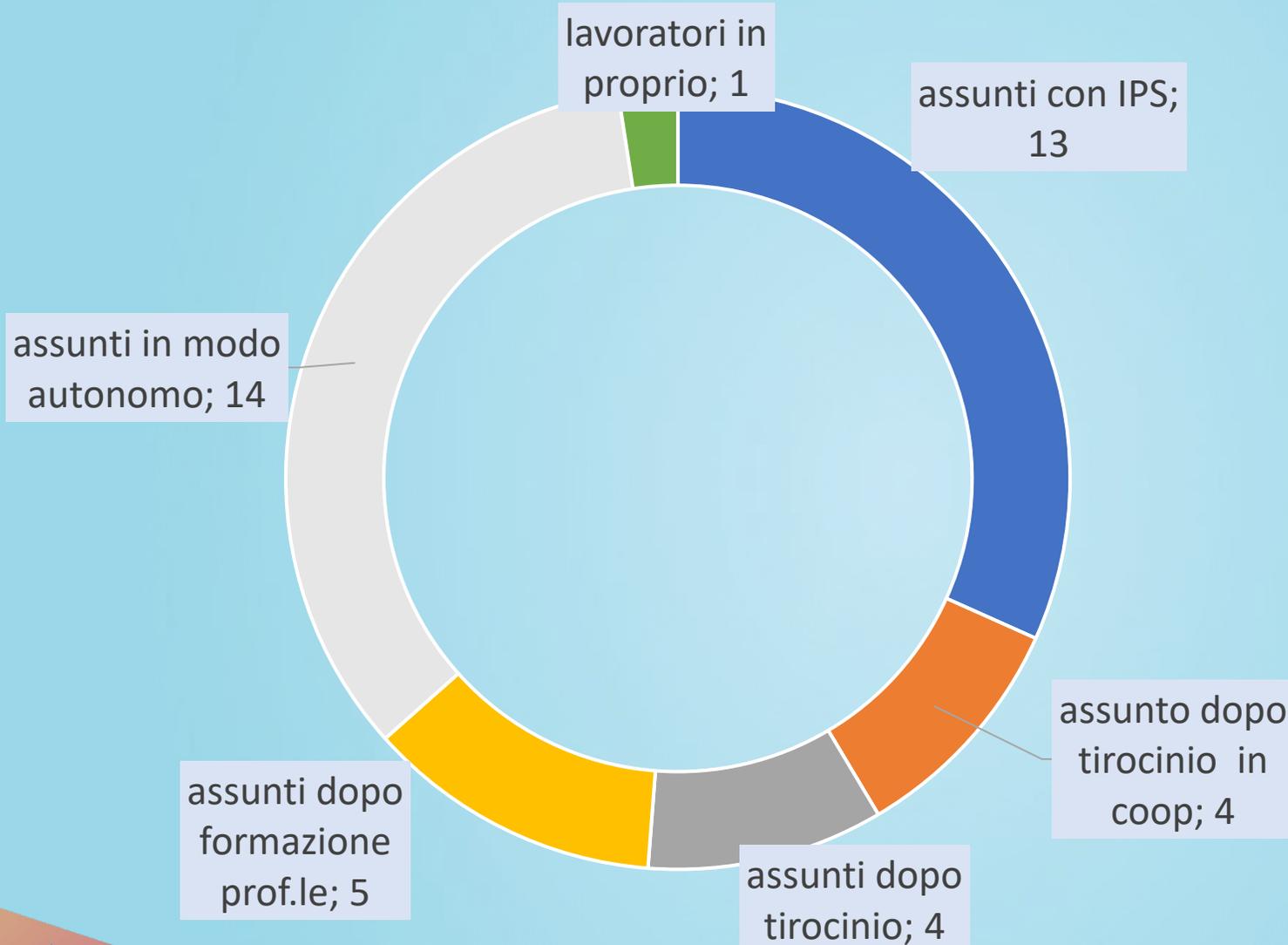
“IL SENSO DEL LAVORO: IL SUPPORTO ALL’IMPIEGO COME PRATICA DI PROVATA EFFICACIA PER LE PERSONE CON DISTURBI MENTALI E PER ALTRE POPOLAZIONI A RISCHIO DI ESCLUSIONE”.

**15 NOVEMBRE 2024**



AUSL	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PIACENZA	32	41	60	82	87	108	114	140	180	200	216	250





- Diverse strade per diventare lavoratori
- La strada del tirocinio è minoritaria
- L'IPS ha lo stesso peso della ricerca autonoma: valore alla preferenza
- La formazione professionale, se mirata, è efficace

IPS Tot. DSM: tot. 142 nel 2024  
Gennaio - Ottobre

107: 75%!

lavoranti in IPS tot.

35

IPS in ricerca

10

sostegno allo studio



IPS ASD. tot. 18 nel 2024

15: 66%

lavoranti in IPS con ASD

3

IPS con ASD in ricerca

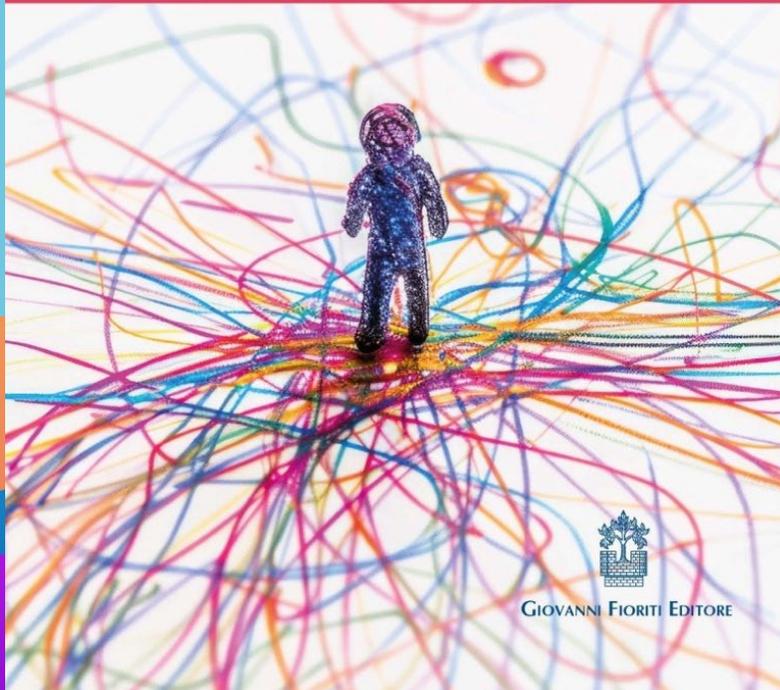
1

ASD sostegno allo studio

SUSAN R. MCGURK, KIM T. MUESER

### Rimedio cognitivo orientato al funzionamento lavorativo e al recovery nei disturbi psichiatrici

Programma Abilità di Pensiero per il Lavoro



### Programma APL: Abilità di Pensiero per il Lavoro

#### Criteri di accesso:

- Iscrizione a un programma di riabilitazione lavorativa
- Interesse a ottenere un lavoro competitivo
- Disponibilità a partecipare al programma APL della durata di 3 – 6 mesi

*Una vasta gamma di pazienti può trarre vantaggio dal programma APL....*

*Anche persone che hanno difficoltà cognitive legate a lesioni cerebrali o disabilità dello sviluppo possono trarre beneficio dal programma [pag. 61]*



# CONGRESSO 2 NAZIONALE 4



Il Progetto di Vita  
Dalle Linee Guida alle pratiche basate su evidenze

## Grazie

[corrado.cappa.4dy7@gmail.com](mailto:corrado.cappa.4dy7@gmail.com)

