

UOSD Assistenti Sociali
Coordinamento Sociale
Percorsi Socio Sanitari – Area Salute Mentale

**LINEE GUIDA DEL SERVIZIO SOCIALE
SULL'INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA E FORMAZIONE
NELLA ASL ROMA 2:
UN'INDAGINE SULLE AZIONI A FAVORE DELL'UTENZA DEL DSM**



di
**Maria Pirisino, Rita De Vita, Ester Pace,
Sara Pacenti, Martina Sacconi, Laura Aufiero**
UOSD Assistenti Sociali ASL Roma 2¹

¹Al documento hanno altresì contribuito nel fornire i dati oggetto della rilevazione: Claudia Belardelli, Valeria Bini, Sabina Boscheri, Maria Cherubini, Chiara Dellepiaggi, Giambattista Giangreco, Marilena Graniti, Benedetta Mastrofini, Claudia Penzo, Camilla Zerbini. Si ringraziano infine per il loro contributo le Dottoresse Nicoletta Marini ed Eleonora Melchiorre.

Per ulteriori approfondimenti sull’elaborazione del documento si rimanda al paragrafo “Nota Metodologica”.

Sommario

1.	INTRODUZIONE	1
2.	NOTA METODOLOGICA	2
3.	RUOLO DEL SERVIZIO SOCIALE	3
4.	LA POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO	5
5.	GLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE PER L'ORIENTAMENTO E L'INSERIMENTO FORMATIVO/LAVORATIVO	8
5.1	Colloquio individuale	9
5.2	Colloquio in équipe	10
5.3	Gruppo Lavoro	10
5.4	Individual Placement & Support (IPS) - Supporto individuale al collocamento	11
5.5	Laboratorio pre-formazione al lavoro	12
5.6	Rete di servizi pubblici per il lavoro	13
5.1	Tirocini: Legge 68, DGR 576 e 511 (Regione Lazio)	17
5.2	Contratti di lavoro	17
6.2.1	Contratti di lavoro ai sensi della L.68/99	18
5.3	Formazione: il programma GOL e il progetto BeeST	19
5.4	Volontariato e Altro	21
6.	SOGGETTI OSPITANTI	22
7.	RIFLESSIONI CONCLUSIVE	25
	APPENDICE “ALCUNE BUONE PRASSI”	30
	Allegato 1	35

1. INTRODUZIONE

Il presente report si pone un duplice obiettivo. Da una parte, effettuare una descrizione complessiva e un primo livello di analisi, quantitativa e qualitativa, dei processi volti a rendere il più possibile autonome le persone in carico ai servizi specialistici attraverso percorsi di formazione e di avviamento lavorativo.

Dall'altra parte, ci si propone di trarre alcune linee guida alla luce dei risultati del lavoro di osservazione e analisi.

I percorsi che verranno descritti, dovendosi adattare alle caratteristiche delle singole persone, difficilmente si rendono omogenei o standardizzabili; pertanto, questo documento non ha pretesa di generalizzazione. I risultati e le considerazioni riportate sono da considerare come "situati", ovvero relativi a specifiche realtà e campioni e non possono essere applicati automaticamente ad altri contesti. Dunque, la finalità è fornire alcuni elementi di riflessione intorno ad una concreta esperienza del nostro territorio.

Il DSM ASL Roma 2 ha storicamente nel suo interno un gruppo di Assistenti Sociali che operano per la costruzione di una rete di *governance* sul territorio con tutte le agenzie pubbliche e private, in grado di predisporre e realizzare progetti di integrazione, attivando percorsi per la promozione dell'integrazione socio-lavorativa di persone con disagio psichico in quanto parte integrante del progetto socio – terapeutico – riabilitativo.

L'impegno si è mantenuto nel tempo sulla base di una visione comune che vede la persona riappropriarsi dei diritti di cittadinanza attraverso strategie di intervento volte a creare le condizioni dove riconoscere e riconoscersi attori nel proprio contesto di vita.

Il Lavoro è dunque considerato sia come fonte di reddito che come elemento di costruzione e di riconoscimento di un ruolo sociale, di una identità individuale e di autonomia.

La formazione e il lavoro sono tra gli strumenti che permettono il raggiungimento dell'inclusione sociale, un bisogno umano fondamentale sia per la costruzione del "sé nel mondo", sia per rendere più efficaci i percorsi di cura.

I percorsi di integrazione socio – lavorativa posti in essere rappresentano una RISORSA non solo per l'utente, ma anche per l'ente o azienda ospitante, così come per il sistema economico e sociale in generale che in tal modo risulta essere meno gravato da oneri assistenziali di vario grado e natura, beneficiando di ulteriori forze lavoro produttive.

Anche il Piano di Azioni Nazionale per la Salute Mentale (PANSM) 2025 – 2030 conferma quanto sia fondamentale un approccio alla Salute Mentale basato sul paradigma bio-psico-sociale: ONE HEALTH.

2. NOTA METODOLOGICA

Questo report è il frutto del gruppo di lavoro composto dagli assistenti sociali (n.14) del DSM che si occupano della linea di attività “formazione, tirocini e inserimenti lavorativi”, coordinato dalla P.O. di Servizio Sociale Area DSM dr.ssa Maria Pirisino.

Tale gruppo si è costituito a seguito dell'accorpamento delle due Aziende Sanitarie (ex B ed ex C) ed ha attraversato diverse fasi. Inizialmente, è stato necessario dedicare del tempo al confronto sulle normative vigenti, sulle metodologie e sulle buone prassi in uso nei diversi servizi territoriali afferenti al DSM. Successivamente, il focus è stato posto sulla ricognizione delle reti costruite e sul reperimento di nuove risorse; un'ulteriore attenzione è stata dedicata a confrontare metodi, interventi ed obiettivi utilizzati al fine di tendere, nei limiti del possibile, verso assi comuni.

Tutto questo lavoro si è rivelato essere propedeutico per portare il gruppo a maturare l'idea di essere pronto ad affrontare un lavoro di riflessione e analisi della linea di attività in esame, decidendo di realizzarlo con la condivisione della Direzione DSM. L'intento è stato di pervenire ad una visione più ampia possibile sull'andamento degli inserimenti nel mondo della formazione/lavoro delle persone seguite nei percorsi di cura.

A tal fine, il gruppo si è riorganizzato attraverso la formazione di un nucleo ristretto, che si è strutturato su autocandidatura di alcuni partecipanti del gruppo più allargato ed è stato composto da 4 assistenti sociali afferenti ad alcuni Centri Diurni e CSM aziendali insieme alla P.O. di Servizio Sociale dell'area dipartimentale e alla collega assistente sociale esperta in informatica e analisi dei dati.

Il lavoro di elaborazione della scheda per la raccolta dei dati in formato Excel è iniziato nel mese di Luglio 2024 ed ha previsto in totale dieci incontri. Si è proceduto inizialmente attraverso la costruzione di una matrice dati su file Excel, valutando e selezionando le voci e variabili necessarie alla raccolta di dati e informazioni utili al raggiungimento degli obiettivi di analisi.

In un secondo momento il file Excel – le cui voci risultano nell'Allegato A – è stato condiviso con il gruppo allargato che ha avuto il mandato di inserire i dati richiesti ed eventuali osservazioni e/o proposte di integrazione.

Nel corso degli incontri del sottogruppo di lavoro, via via che la base dati si ampliava, si è resa evidente la necessità di procedere ad una definizione comune di alcune attività per rendere il più possibile univoca ed omogenea la decodifica dei dati sin dalla fase di inserimento da parte dei colleghi dei singoli territori. Questa fase specifica ha richiesto un tempo lungo di lavoro durato un anno, anche per poter conciliare le attività espletate da ciascuno all'interno delle unità operative di appartenenza.

A seguito del completamento della raccolta dei dati, il gruppo ristretto ha operato nell'analizzare il materiale a disposizione, dal quale sono stati elaborati grafici e tabelle

con una parte descrittiva ed esplicativa associata, contenuti in questo report. Infine, nel mese di Dicembre 2025 sono stati condivisi con il gruppo allargato i risultati dell'elaborazione dei dati e la prima bozza del report, dando spazio ad osservazioni e proposte di integrazione.

Gli ultimi step previsti sono stati:

- tra Gennaio e Marzo 2026: correzione delle bozze e finalizzazione del documento;
- Marzo 2026: validazione finale del documento all'interno del gruppo allargato;
- Aprile 2026: condivisione del report definitivo con la Direzione DSM.

La presente rilevazione ha interessato il periodo 2019-2024 ed il territorio dei 6 distretti socio-sanitari della ASL Roma 2, corrispondenti ai Municipi 4,5,6,7,8,9 di Roma Capitale. Nell'arco di tempo dell'analisi ricordiamo l'evento pandemico che ha provocato un arresto delle attività nel primo biennio, generando un impatto sul mercato del lavoro e quindi su cittadini e imprese con notevoli ripercussioni nell'accesso alle risorse.

In particolare i dati riguardano, non soltanto gli effettivi inserimenti lavorativi ma anche le differenti possibili articolazioni dei "Percorsi"¹ come contenitori di metodologie, strategie, reti che hanno portato il singolo individuo inserito verso un'evoluzione personale e la consapevolezza del "sé lavorativo".

Il file Excel è stato costruito con campi finalizzati a fornire un quadro relativo a:

- tipologia di utenza coinvolta;
- strumenti e metodologie utilizzate;
- servizi ed enti coinvolti;
- settori di attività interessati.

Per il dettaglio si rimanda all'allegato A.

3. RUOLO DEL SERVIZIO SOCIALE

Il Servizio Sociale ricopre un ruolo fondamentale nell'attività di orientamento ed inserimento lavorativo delle persone in carico al DSM. In particolare, l'assistente sociale opera con un metodo che tiene conto del ciclo rappresentato in figura 1. Nello specifico, svolge un primo colloquio conoscitivo finalizzato alla raccolta di informazioni utili all'orientamento che tenga conto degli elementi emersi nel corso del trattamento in cui è coinvolta l'équipe integrata. Sulla base delle informazioni raccolte in termini di competenze già presenti, motivazione e interessi della persona, al primo colloquio ne seguiranno altri volti alla definizione di un progetto individualizzato. Quest'ultimo, inizialmente, può prevedere l'invio ad altri servizi

¹ Si specifica che uno stesso utente può aver seguito diversi e successivi percorsi/progetti.

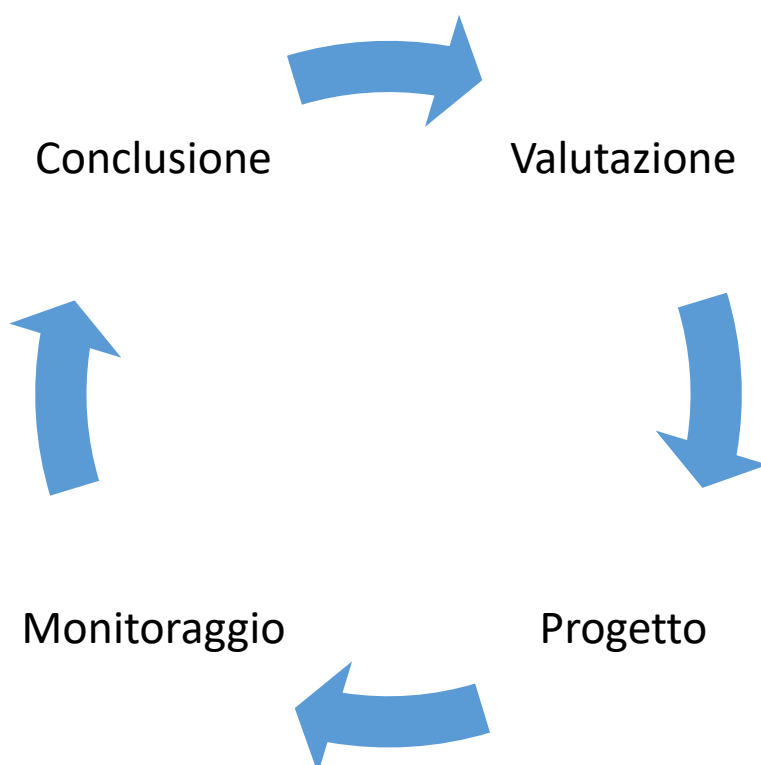
dedicati all'orientamento lavorativo o l'inserimento in attività riabilitative e/o di preformazione, utili ad approfondire la conoscenza della persona in un contesto diverso da quello del *setting* di cura.

Sono previsti inoltre dei colloqui di monitoraggio periodici, sia solo con l'assistente sociale che attraverso il coinvolgimento dei diversi attori, quali altri professionisti dell'équipe curante e/o gli operatori dei servizi cui la persona è stata indirizzata, al fine di poter avere un quadro completo ed aggiornato delle successive evoluzioni. L'assistente sociale, in tal senso, facilita la connessione tra i vari attori coinvolti, favorendo la condivisione e la formazione di reti di collaborazione proficue a vari livelli.

Il monitoraggio è fondamentale per poter definire di volta in volta come procedere: il feedback reciproco permette di dedicare uno spazio di riflessione circa l'andamento del percorso, anche attraverso la restituzione dei diversi obiettivi prefissati ed il raggiungimento o meno di questi ultimi, al fine di valutare come proseguire.

In taluni casi, nelle varie fasi sopra descritte, insieme all'utente viene coinvolta anche la famiglia, soprattutto quando la stessa risulta essere una valida risorsa nella buona riuscita del progetto.

Figura 1. Il metodo del Servizio Sociale applicato agli inserimenti lavorativi



Nell'ottica di avviare percorsi di lavoro all'interno dei processi di cura, negli anni si sono consolidate e rafforzate reti e risorse territoriali che hanno portato nel tempo gli utenti a poter usufruire e sperimentare esperienze (di lavoro e formazione) valide e significative al di fuori del circuito di cura.

La costruzione di rete e risorse si avvale della funzione dell'assistente sociale **come "promotore territoriale"**, ossia recandosi presso le realtà occupazionali (aziende, associazioni, privati, imprese...) svolgendo un lavoro di sensibilizzazione, propedeutico al raggiungimento dell'obiettivo ovvero "acquisizione di risorse". Il consolidamento di un dialogo costruttivo e diretto con le realtà sopracitate pubbliche e private ha favorito un utilizzo più efficace e individualizzato delle risorse attivate per il reinserimento socio-lavorativo. Tali collaborazioni sviluppate in un'ottica di inclusione sociale hanno prodotto una cultura della reciprocità: il paziente fragile diventa "una risorsa attiva" al centro di una relazione tra servizi coinvolti, uniti in una visione comune di "lavoro" che mette in relazione la persona con le sue specifiche risorse e realtà lavorative.

4. LA POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO

Il target del presente report è costituito dalle persone con fragilità psichica in carico alle UOC Salute Mentale dei diversi Distretti, residenti nei Municipi sopra indicati e nella fascia di età tra i 18 e i 65 anni, che potevano giovare di essere inseriti in attività di formazione e orientamento al lavoro.

Le tabelle 1 e 2 e il grafico 1 raffigurano l'utenza in ciascun distretto, classificata secondo genere, fasce d'età e titolo di studio.

Tabella 1. Popolazione target suddivisa per distretto, genere ed età

	CSM/CD D4		CSM D5 Casilina		CSM D5 Eucalipti		CSM D6		CSM D7 Cinecittà		CD D7 Cinecittà		CSM D7 Monza		CD D7 Villa Lais		CD D8		CSM D9		Totale		Totale 2019-2024
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
18-24 anni		1						2		1						1	1	1			1	6	7
25-29 anni				1	1		4	7	2	1	1	1			1	5		4		5	9	24	33
30-34 anni		1	1		2	2	3	7		4		3		3	1	1	2	7	2	2	11	30	41
35-39 anni	1	1		2		1	5	4	2	1	1					3	4	6	3	4	16	22	38
40-44 anni	4	1	1				4	2	1		2	5				1	2	7	1	1	15	17	32
45-49 anni		1	1	1		1	4	4				3		1	1		4	6	1	1	11	18	29
50-54 anni		2		3			2	1		1		1				2	3	5		3	5	18	23
55-59 anni		1	1					2	1				2				3	2	1	1	8	6	14
60 anni in poi				1			1		1						1		1		2	1	6	2	8
Totale complessivo	5	8	4	8	3	4	23	29	7	8	4	13	2	4	4	13	20	38	10	18	82	143	225

Come si evince dalla tabella 1, il maggior numero di persone che ha beneficiato dei percorsi appare concentrarsi nella fascia di età tra i 25 e i 44 anni.

Il dato relativo alla fascia 18-24 anni, pur risultando piuttosto limitato nel periodo in esame (aa. 2019-2024), impone in prospettiva una specifica riflessione che sia poi traducibile in azioni operative, in quanto i dati provenienti dalla neuropsichiatria infantile sono predittivi di un incremento, a breve e medio termine, della popolazione di giovane età nei servizi di salute mentale adulti. Questo ci obbliga a pensare a nuove forme di progettazione più adatte ai bisogni, non solo di cura, ma anche di integrazione e di qualità della vita.

In generale, possiamo osservare che il numero delle persone decresce con l'aumentare dell'età anagrafica, con un livello più basso (n.8) nella popolazione dai 60 anni in poi, riflesso delle condizioni strutturali del mercato del lavoro.

Infine, è importante notare che, sul totale della popolazione oggetto di esame, il 63.6% sono uomini ed il 36.4% sono donne.

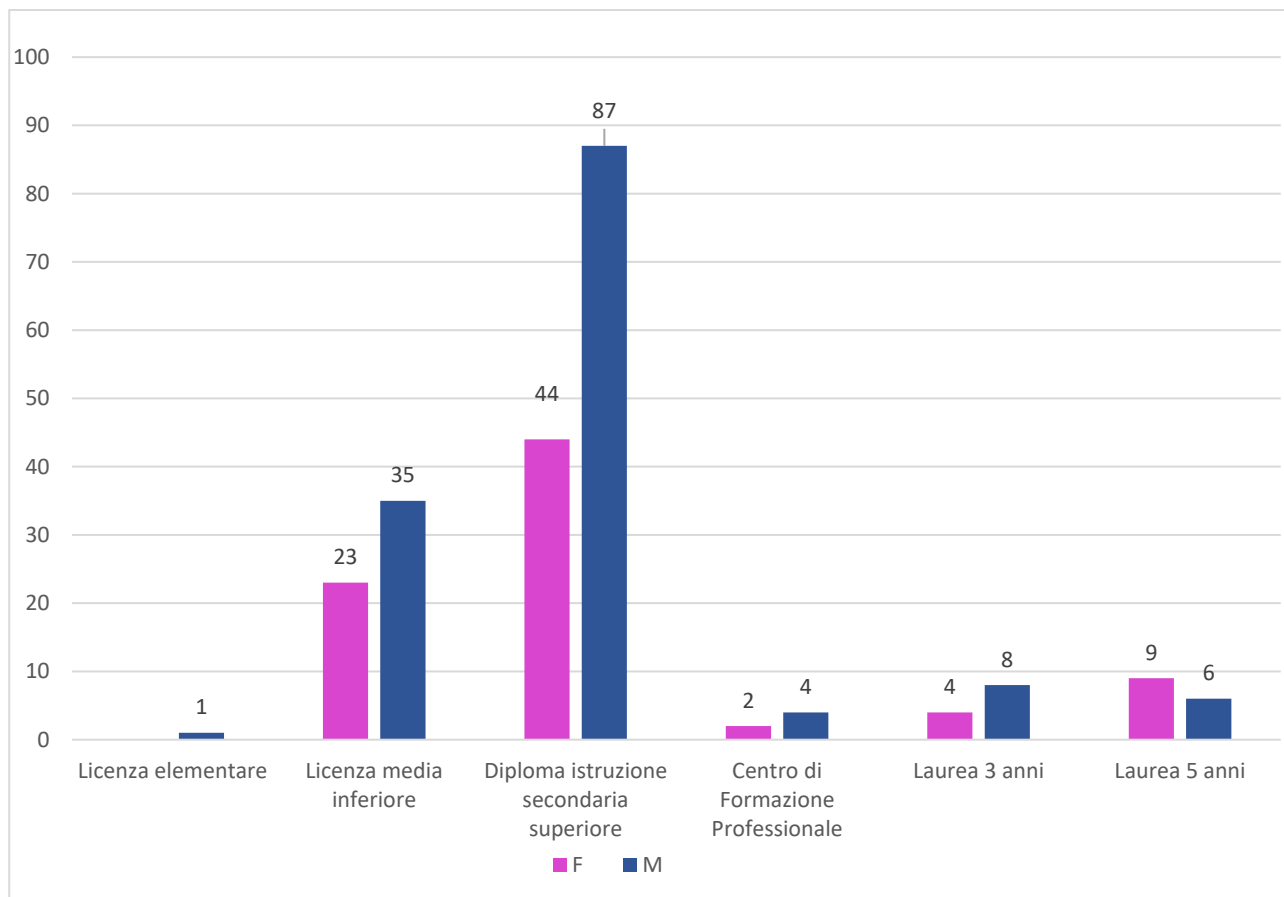
Tabella 2. Popolazione target suddivisa per distretto, genere e titolo di studio

	CSM/CD D4		CSM D5 Casilina		CSM D5 Eucalipti		CSM D6		CSM D7 Cinecittà		CD D7 Cinecittà		CSM D7 Monza		CD D7 Villa Lais		CD D8		CSM D9		Totale		Tot
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Licenza elementare																1					0	1	1
Licenza media inferiore				4	2	2	14	19	2			2	1	1	1	1	1	1	2	5	23	35	58
Formazione Professionale			1	1								1					1	2			2	4	6
Diploma istruzione secondaria superiore	5	8	3	3	1	2	8	9	5	6	3	9	1	3	1	10	12	28	5	9	44	87	131
Laurea 3 anni												1			1		2	6	1	1	4	8	12
Laurea 5 anni							1	1			1				1	1	4	1	2	3	9	6	15
Non rilevato										2												2	2
Totale	5	8	4	8	3	4	23	29	7	8	4	13	2	4	4	13	20	38	10	18	82	143	225

Dalla tabella 2 è possibile osservare come il numero di persone in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore costituisca il gruppo prevalente, rappresentando il 58% del totale dei destinatari dei percorsi. Seguono le persone in possesso della licenza media inferiore, pari al 25,7%, ed i laureati pari al 12%, così come ulteriormente rappresentato nel grafico 1 che segue.

Osservando i dati per territorio è possibile constatare come la differenza di tessuti sociali influisce sul livello di istruzione dell'utenza; questione che ci costringe a riflettere su quanto sia indispensabile ripensare alle proposte socio-riabilitative in relazione sia ai profili individuali che ai contesti territoriali di riferimento.

Grafico 1. Distribuzione Utenti per titolo di studio e genere



Nota: Per 2 uomini del CSM D7 Cinecittà non si conosce il titolo di studio

5. GLI STRUMENTI DI VALUTAZIONE PER L'ORIENTAMENTO E L'INSERIMENTO FORMATIVO/LAVORATIVO

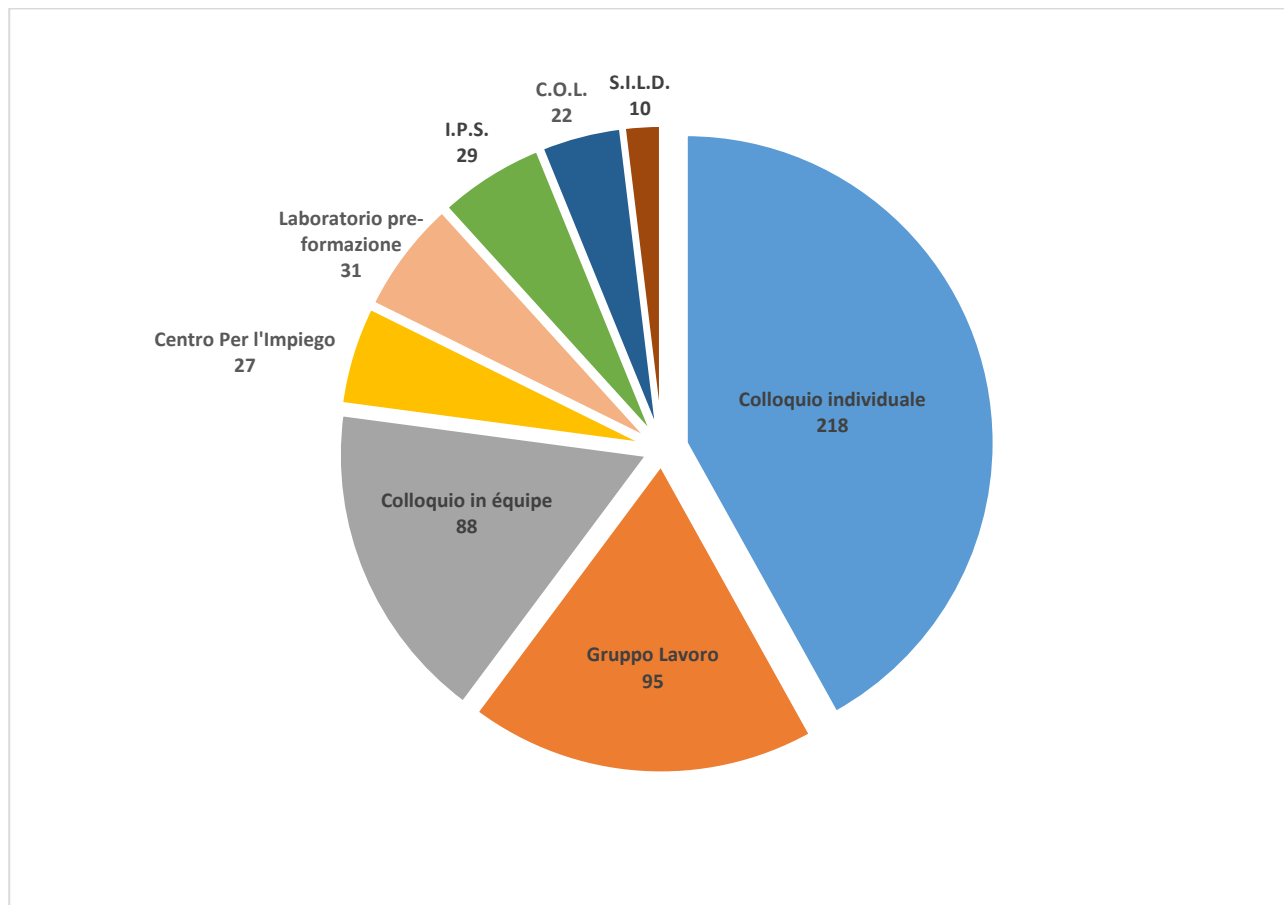
Gli strumenti di valutazione finalizzati all'orientamento ed inserimento lavorativo sono riassumibili come segue:

- Colloquio individuale
- Gruppo Lavoro
- Colloquio in équipe
- Individual Placement & Support (IPS) - Supporto individuale al collocamento
- Laboratorio pre-formazione al lavoro
- Rete di servizi pubblici per il lavoro

Nel corso della trattazione verrà dedicato uno spazio di approfondimento ad ognuno degli strumenti sopra elencati.

Di seguito, il grafico 2 sintetizza il numero (tot. 520) di strumenti, distinti per tipologia utilizzati nei distretti e nel periodo di tempo in esame.

Grafico 2. Numero di strumenti di valutazione, orientamento e inserimento utilizzati nei vari distretti, anni 2019-2024



5.1 Colloquio individuale

Il principale strumento di valutazione utilizzato per indirizzare la persona e definire insieme un progetto personalizzato di formazione/lavoro è il **colloquio individuale con l'Assistente Sociale, di conoscenza e orientamento, all'interno del progetto di cura**, che rappresenta il 42% degli strumenti utilizzati.

La fase di conoscenza ed "inquadramento" della persona può richiedere anche più di un colloquio per **accogliere e focalizzare la motivazione, valutare** la formazione pregressa e le competenze acquisite nel tempo, sia formative che lavorative, richiedendo quindi una tempistica differenziata da caso a caso.

Si pone anche attenzione ad esplorare la presenza di competenze trasversali quali interessi e hobby che spesso si traducono in risorse spendibili nel processo di costruzione di un possibile percorso formativo e/o lavorativo. Talvolta, si rende

necessario orientare la persona verso attività pratiche per valutarne la motivazione e le effettive capacità.

All'interno del sistema dei servizi dipartimentali alcune realtà si avvalgono della consulenza di operatori del terzo settore specificatamente formati su questi ambiti, che curano il cosiddetto *bilancio di competenze* ed orientano la persona attraverso il tracciamento di un profilo multidimensionale, che viene condiviso con l'assistente sociale, l'utente, l'équipe curante ed eventuali altri attori coinvolti.

5.2 Colloquio in équipe

Il processo valutativo richiede un costante confronto anche con l'équipe curante di riferimento (rappresenta il 17% degli strumenti). È spesso costituita da assistente sociale, psichiatra e/o psicologo di riferimento del paziente. Il confronto tra i membri dell'équipe e tra essa ed il diretto interessato, ed eventuali ulteriori figure di affiancamento, resta costante in tutte le fasi del processo di valutazione, inserimento e monitoraggio (Fig. 1).

Solo dopo una valutazione accurata sarà possibile orientare la persona verso l'ambito più idoneo che può portare a suggerire la frequenza di un centro diurno, l'iscrizione a corsi di formazione, l'avvio di un tirocinio, l'ingresso nel mondo del lavoro o altre forme di sostegno scolastico e/o lavorativo.

5.3 Gruppo Lavoro

Si tratta di uno strumento di lavoro strutturato all'interno dei processi terapeutici riabilitativi, uno spazio motivazionale e di condivisione all'interno del quale gli utenti hanno l'opportunità di confrontarsi sulle esperienze legate al lavoro e alle abilità personali. Il Gruppo di Lavoro assume la funzione di un laboratorio di idee, uno spazio protettivo in cui si può migliorare il senso di autoefficacia ed affrontare le proprie fragilità e gli insuccessi, con una valenza del 18% sul totale degli strumenti.

È composto da utenti e operatori sociosanitari (sia di cooperativa che dipendenti ASL) esperti in orientamento al lavoro; è un gruppo interattivo e aperto ad interventi spontanei con partecipazione e condivisione dei bisogni degli altri.

L'obiettivo è confrontare, tramite le emozioni provate, esperienze e sfide che si affrontano negli ambienti lavorativi e di far comunicare tra loro, utenti attivi nel mercato del lavoro e utenti che stanno iniziando la loro ricerca.

All'interno di alcuni gruppi è presente la figura dell'utente esperto, una persona che ha vissuto o vive un disagio psichico, ma che ha raggiunto un buon livello di empowerment e recovery e che costituisce una risorsa nella relazione d'aiuto, svolgendo un ruolo di supporto anche nella comprensione delle difficoltà e dei limiti.

Egli possiede un valore significativo come esempio nel percorso di cambiamento e rielaborazione del proprio ruolo nel mondo professionale.

La condivisione delle proprie esperienze all'interno del gruppo permette ai partecipanti di comprendere che le "sfide" possono essere affrontate e superate insieme ad altre persone che vivono analoghe esperienze, sentendosi così meno isolati, impotenti e/o inadeguati, consentendo di comprendere che emozioni e reazioni che a volte possono sembrare inopportune o assurde, in realtà non lo sono. Il gruppo costituisce l'ambiente in cui: comunicare e collaborare; essere uno spazio dove le abilità emotive e sociali, come l'empatia e la consapevolezza di sé, possono nascere, manifestarsi e contribuire a soluzioni comuni; imparare a gestire lo stress al fine di affrontare nel miglior modo le cause e le emozioni ad esse collegate.

5.4 Individual Placement & Support (IPS) - Supporto individuale al collocamento

Nato negli Stati Uniti come metodo di intervento psicosociale di supporto all'impiego delle persone con problemi di salute mentale, il Metodo IPS presuppone un sostegno continuo, flessibile e individualizzato al lavoro, attraverso un tutoraggio individuale, basato su una relazione di fiducia, che supera la mentalità assistenziale con un "approccio psico-socio-educativo".

Tale Metodo si realizza in un *setting* esterno ai contesti sanitari, coinvolgendo la rete sociale, familiare, gli amici, i datori di lavoro e l'equipe terapeutica; la persona lavora sul senso di autoefficacia, per sostenere la convinzione soggettiva di poter influire sulle decisioni che incidono sulla propria vita.

Il Metodo si declina attraverso la conoscenza della persona e il raggiungimento di un buon livello di familiarità con l'operatore, con l'obiettivo di raccogliere informazioni su attitudini, interessi, desideri, competenze lavorative, esperienze di formazione scolastica e lavorativa, storia clinica finalizzate ad un possibile inserimento lavorativo. L'operatore IPS non deve necessariamente appartenere ad una specifica professione, ma deve possedere capacità di empatia e senso pratico, disponibilità al lavoro di gruppo, conoscenza del mercato del lavoro, conoscenza dei benefit sociali, capacità di rispettare le scelte della persona.

Utente e operatore devono utilizzare strumenti come il **diario** e sviluppare insieme un **piano di ricerca del lavoro** in linea con le aspirazioni e gli interessi, le competenze e gli obiettivi individuati congiuntamente, revisionato di volta in volta sulla base delle esperienze compiute, dei punti di forza e di debolezza.

In estrema sintesi, verificata la motivazione della persona al lavoro, il metodo si sviluppa attraverso la definizione dei seguenti punti:

- la definizione di obiettivi specifici (area d'interesse, mansioni, aspirazioni);

- la definizione delle strategie di coinvolgimento funzionali (quali reti coinvolgere: familiari, amicale, enti, associazioni, etc.);
- la stesura congiunta del piano individualizzato con la descrizione sintetica degli obiettivi, interventi e monitoraggio;
- la definizione del percorso.

L'utilizzo di questo metodo all'interno delle diverse UOC del DSM è soggetto alla formazione degli operatori ASL e delle cooperative coinvolte nei servizi, pertanto è pari solo al 6%.

5.5 Laboratorio pre-formazione al lavoro

Il laboratorio pre-formazione al lavoro è un contesto strutturato che mira a supportare le persone nello sviluppo di competenze pratiche, relazionali, attitudinali, emotive e di capacità di assumersi responsabilità necessarie per il successivo inserimento nei contesti lavorativi.

Questi percorsi sono particolarmente indicati per la popolazione di cui ci occupiamo, giovani, adulti a rischio di esclusione sociale, focalizzandosi sull'acquisizione di abilità pre-occupazionali, anche a sostegno della motivazione e della consapevolezza.

Le attività pre-formative si trovano, sin dai primi anni, in una posizione intermedia tra la riabilitazione e la formazione professionale; si concentrano sia sull'apprendimento tecnico che sulle competenze trasversali da adottare nel contesto lavorativo e costituiscono il 6% degli strumenti utilizzati nei nostri servizi.

L'amministrazione capitolina stanZIA finanziamenti specifici per l'attivazione di laboratori pre-formativi; in tal modo, il Comune copre i costi del personale di cooperative convenzionate, impegnato nella conduzione dei laboratori stessi, della fornitura di materiali necessari e delle attività socio-riabilitative, mentre la ASL garantisce il personale sanitario e lo spazio operativo per la realizzazione delle attività. Pertanto, dovendosi adattare alle caratteristiche del singolo individuo, tali percorsi difficilmente si rendono omogenei o standardizzati; infatti, la durata degli stessi, in genere, dipende dalle caratteristiche della persona, dalla sua capacità di adattamento e non esclusivamente dal contenuto formativo.

Nella realtà del territorio romano, tutto ha subito un'evoluzione grazie alla stretta collaborazione tra i Centri Diurni e la Cooperazione Sociale.

In particolare le Cooperative di tipo B² hanno rappresentato nel tempo un sistema efficace, in sinergia con i nostri servizi, ai fini dell'integrazione sociale e occupazionale delle persone in carico, rispondendo sia ad esigenze di inserimento lavorativo che alla costruzione di luoghi di aggregazione, socialità e partecipazione.

² Imprese sociali, istituite con L.381/1991, che svolgono svariate attività economiche e perseguono l'integrazione lavorativa di persone svantaggiate, riservando ad esse una quota di almeno il 30% del totale dei lavoratori.

La collaborazione si concretizza attraverso diverse modalità:

- i capitolati relativi alle attività dei Centri Diurni prevedono la possibilità (previo consenso) per le cooperative affidatarie dell'utilizzo dei locali, degli spazi esterni e delle attrezzature per la realizzazione di specifici progetti di sviluppo d'impresa sociale, nei giorni e negli orari di chiusura dei Centri;
- la promozione degli Appalti di affidamento alle Cooperative, al fine di coniugare le necessità di esternalizzare alcune attività lavorative con l'obiettivo di promuovere gli inserimenti lavorativi. Ciò avviene attraverso un piano sociale con Delibera n. 1636 del 6 settembre 2018 dell'ASL Roma 2. Le aree d'intervento includono servizi come mense, gestione del verde, centro di documentazione e piccola manutenzione.

5.6 Rete di servizi pubblici per il lavoro

La Rete di servizi per il lavoro è costituita dai servizi pubblici dedicati alle politiche attive del lavoro a favore delle persone in cerca di occupazione o ricollocazione, nella quale rientrano:

- **C.P.I.**, ovvero Centri per l'Impiego, sono strutture pubbliche coordinate dalla Regione Lazio che favoriscono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e promuovono interventi di politica attiva del lavoro. Svolgono inoltre attività amministrative, come l'iscrizione alle liste di mobilità e agli elenchi delle categorie protette, le cessazioni dei rapporti di lavoro e il rilascio del certificato di disoccupazione. L'iscrizione al CPI è un passaggio indispensabile sia al riconoscimento dello stato di disoccupazione sia per garantire l'inserimento della persona nei programmi e progetti gestiti dal CPI (es. Programma G.O.L.) e si effettua nelle sedi presenti nel territorio di residenza e/o di domicilio. L'iscrizione può essere trasferita in qualsiasi altro CPI del territorio nazionale, a prescindere dal domicilio e dalla residenza, ma non è possibile essere iscritti contemporaneamente in più Centri per l'impiego.
Per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, i Centri per l'impiego hanno la facoltà di stipulare convenzioni con aziende interessate, comprese quelle non soggette all'obbligo di assunzione.
- **S.I.L.D.** (Servizio Inserimento Lavorativo Disabili), è il servizio predisposto nella Regione Lazio per promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato, ai sensi della L.68/99 che sancisce il diritto al lavoro dei cittadini con diverse abilità. Per "collocamento mirato" 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. Il SILD gestisce inoltre gli elenchi di cui alla Legge 68/99. L'iscrizione al collocamento mirato avviene a seguito del rilascio da parte dell'INPS della Diagnosi Funzionale, ovvero della

certificazione attestante la sussistenza dello stato invalidante utile ai fini del collocamento mirato; nella relazione conclusiva, che è parte integrante della suddetta certificazione, vengono indicate le capacità residue e le eventuali prescrizioni.

- **C.O.L.**, ovvero Centri Orientamento al Lavoro, offrono un servizio gratuito di informazione e orientamento rispetto al mercato del lavoro pubblico e privato, ed in particolare offrono agli utenti:
 - sostegno e collaborazione nella stesura del curriculum vitae;
 - colloqui di orientamento mirati per la realizzazione di un progetto professionale personalizzato;
 - seminari tematici e formazione sulle tecniche di ricerca del lavoro;
 - supporto alla creazione di impresa nella definizione dell'idea imprenditoriale, nell'analisi di mercato, e nell'individuazione di agevolazioni e finanziamenti per chi sceglie di "mettersi in proprio";
 - animazione territoriale per la ricerca attiva di risorse.

La Rete dei COL di Roma Capitale vede al suo interno non solo le sedi presenti nei diversi Municipi a copertura dell'intero territorio cittadino, ma vi sono anche dei COL cosiddetti tematici, ovvero competenti solo per alcuni ambiti (COL Tirocini, COL Carcere).

Dal grafico 2 risulta che il ricorso a questi servizi rappresenta solo l'11%.

- **Collaborazioni con i Municipi**, in alcuni territori aziendali sono state sperimentate collaborazioni proficue tra il municipio ed il servizio specialistico territoriale per supportare l'inserimento lavorativo.

Grazie a queste *partnership* sono stati realizzati progetti di formazione e di avviamento al lavoro che hanno permesso di creare opportunità di impegno lavorativo per i nostri utenti.

Significative sono state le risorse economiche a disposizione per l'avviamento ai servizi e l'accesso a servizio di supporto (es. ADI) e assistenza alle famiglie fragili e persone con fragilità garantendo un percorso integrato e personalizzato sull'intervento di aiuto, riducendo barriere economiche che possono ostacolare l'inserimento lavorativo.

Per rispondere meglio alle esigenze specifiche di ciascun utente e facilitare l'incontro con contesti lavorativi adeguati si collabora anche con agenzie del lavoro, accreditate con la Regione Lazio e con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che

facilitano un accesso più rapido alle opportunità locali mettendo in connessione le richieste delle aziende con chi ricerca lavoro.

Parallelamente, viene svolto un costante lavoro di mappatura territoriale con una doppia funzione: da un lato, individuare i potenziali contesti di lavoro presenti nel territorio e la loro domanda di risorse umane; dall'altro, costruire relazioni utili a favorire l'accesso delle persone candidabili, anche in base al tipo di profilo ricercato dalle aziende stesse.

TIPOLOGIE DI INSERIMENTO

Le tipologie di inserimento, su un numero di 285 percorsi attivati, sono riassumibili come segue:

- Tirocini, che rappresentano il percorso prevalente con una percentuale del 54%;
- Contratti di lavoro a tempo determinato e indeterminato (tra cui contratti con L.68/99), costituiscono il 34% delle tipologie di inserimento totali;
- Formazione, con un valore pari all'8%;
- Volontariato e Altro, corrispondono a un valore del 4%.

Nel corso della trattazione verrà dedicato uno spazio di approfondimento ad ognuna delle tipologie sopra elencate.

Di seguito, i grafici 3 e 4 sintetizzano i percorsi realizzati nei vari distretti e nel periodo di tempo in esame, suddivisi per tipologia. Si precisa che una quota di persone è stata destinataria di più percorsi. Ad esempio, un utente può aver iniziato con un percorso formativo proseguito con un tirocinio e infine esitato in un contratto di lavoro.

Grafico 3. I numeri dell'integrazione socio-lavorativa per tipologia

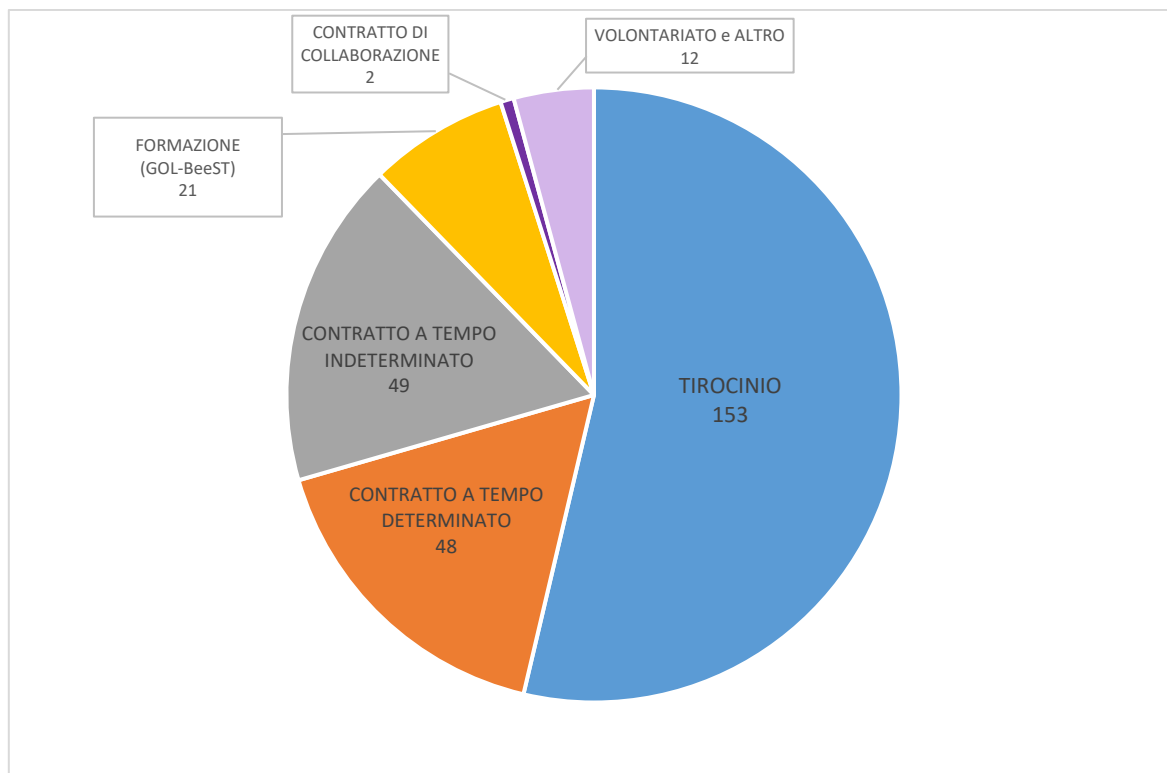
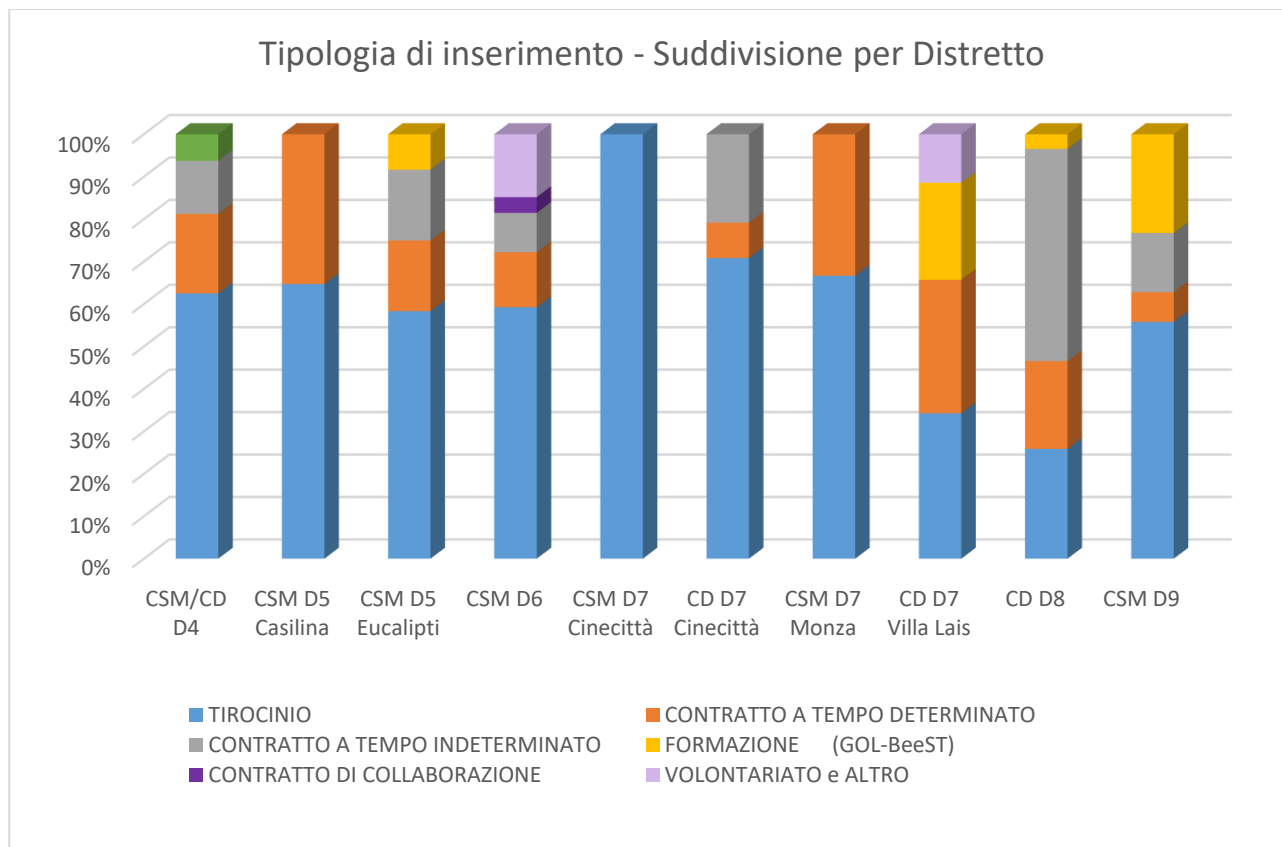


Grafico 4. I numeri dell'integrazione socio-lavorativa per tipologia e per distretto



5.1 Tirocini: Legge 68, DGR 576 e 511 (Regione Lazio)

Il Tirocinio è uno degli strumenti maggiormente utilizzati nel percorso di avviamento al lavoro attraverso il quale si acquisisce una “conoscenza” dell’utente in un contesto lavorativo esterno all’ambito della cura in una modalità di osservazione e monitoraggio delle sue competenze sia personali che relazionali, finalizzato all’avviamento di un percorso di lavoro efficace. È un’occasione sia per la persona che si misura in un contesto lavorativo, sia per l’azienda ospitante che sperimenta la possibilità di mettersi in contatto con una fragilità che può essere ripensata come risorsa lavorativa.

Il progetto è “cucito” sulla persona, sulle sue condizioni sia cliniche che emotive, affinché l’esperienza possa essere un arricchimento, una possibilità significativa dal punto di vista curriculare per le persone fragili che hanno meno possibilità di spendersi in modo autonomo nel mondo del lavoro.

Esistono diverse tipologie di tirocini, tra le quali le più utilizzate nell’ambito dell’avviamento al lavoro delle persone in carico al DSM sono: i tirocini di Inclusione sociale regolamentati dalla DGR 511/2013 e i tirocini extracurricolari regolamentati dalla DGR 576/2019 ed infine i tirocini finalizzati al collocamento mirato ai sensi della Legge n.68/1999.

5.2 Contratti di lavoro

Le due tipologie maggiormente utilizzate di contratti di lavoro sono il contratto a tempo determinato ed il contratto a tempo indeterminato, che spesso sono l’uno conseguente all’altro.

Nel primo caso si tratta di un contratto di lavoro subordinato con una durata prestabilita, rinnovabile di solito per un massimo di 24 mesi (2 anni).

Il contratto a tempo indeterminato è invece un accordo di lavoro subordinato che non ha una data di scadenza predefinita, garantendo maggiore stabilità rispetto a un contratto a termine. Può comunque essere risolto da una delle due parti, attraverso le dimissioni del lavoratore o il licenziamento da parte del datore di lavoro, che deve però rispettare specifiche motivazioni e procedure.

Seppur con numeri molto ridotti (n.2), esistono anche forme contrattuali di collaborazione.

La scelta della tipologia di contratto rimane in capo al datore di lavoro, sulla base di molteplici fattori. Per quanto ci compete abbiamo avuto modo di riscontrare come, soprattutto quando si tratta di una prima occupazione, la scelta ricada sul contratto a tempo determinato che, offrendo una maggiore flessibilità, permette una conoscenza reciproca tra datore e lavoratore in un lasso di tempo definito ed un approccio graduale alla mansione richiesta. Allo scadere del contratto, e dei possibili successivi rinnovi, il contratto a tempo determinato potrà essere trasformato a tempo

indeterminato; tale passaggio talvolta avviene anche prima della scadenza, nel caso in cui l'inserimento lavorativo sia stato positivo.

Secondo l'esperienza acquisita in questi anni, i contratti a tempo indeterminato vengono proposti in prima battuta solo nel caso di bandi di concorso per posti in enti pubblici; come ad esempio il bando di avviamento al lavoro delle persone con disabilità promulgato annualmente dall'Ufficio SILD - Regione Lazio.

6.2.1 Contratti di lavoro ai sensi della L.68/99

La legge 68/99 regola l'inserimento delle persone appartenenti alle categorie protette nel mondo del lavoro, introducendo il concetto di "collocamento mirato", ovvero quella serie di **strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone in base alle loro capacità lavorative, così da inserirle nel posto adatto, attraverso analisi dei posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e di relazione.**

I lavoratori beneficiari di questa misura sono le persone con disabilità con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, individuati dall'art. 1 L.68/99 e che abbiano effettuato la procedura di iscrizione alle liste del collocamento mirato.

L'obiettivo principale è promuovere e valorizzare le loro competenze professionali, garantendo protezione da ogni forma di discriminazione sul lavoro e stabilendo diritti specifici nel rapporto con il datore.

La legge 68/99 prevede che i datori di lavoro, pubblici e privati, siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori diversamente abili, appartenenti alle categorie indicate dall'articolo 1 della legge stessa. Le aziende, pubbliche e private, che assumono persone appartenenti alle categorie protette hanno la possibilità di accedere ad alcuni incentivi economici e sgravi fiscali.

La Regione Lazio già da diversi anni ha creato un Servizio dedicato per l'Inserimento Lavoro Disabili – SILD, per promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa della popolazione interessata attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato, per gestire gli elenchi di cui alla Legge 68/99 e per assistere le imprese nell'adempimento degli obblighi occupazionali previsti dalla suddetta legge.

Periodicamente, a cura del SILD, vengono pubblicati Avvisi pubblici per la formazione di graduatorie per l'avviamento al lavoro delle persone iscritte agli elenchi del collocamento mirato. Per essere inseriti in graduatoria occorre presentare la domanda seguendo la procedura indicata nell'Avviso ed essere in possesso dell'iscrizione alle liste del Collocamento Mirato.

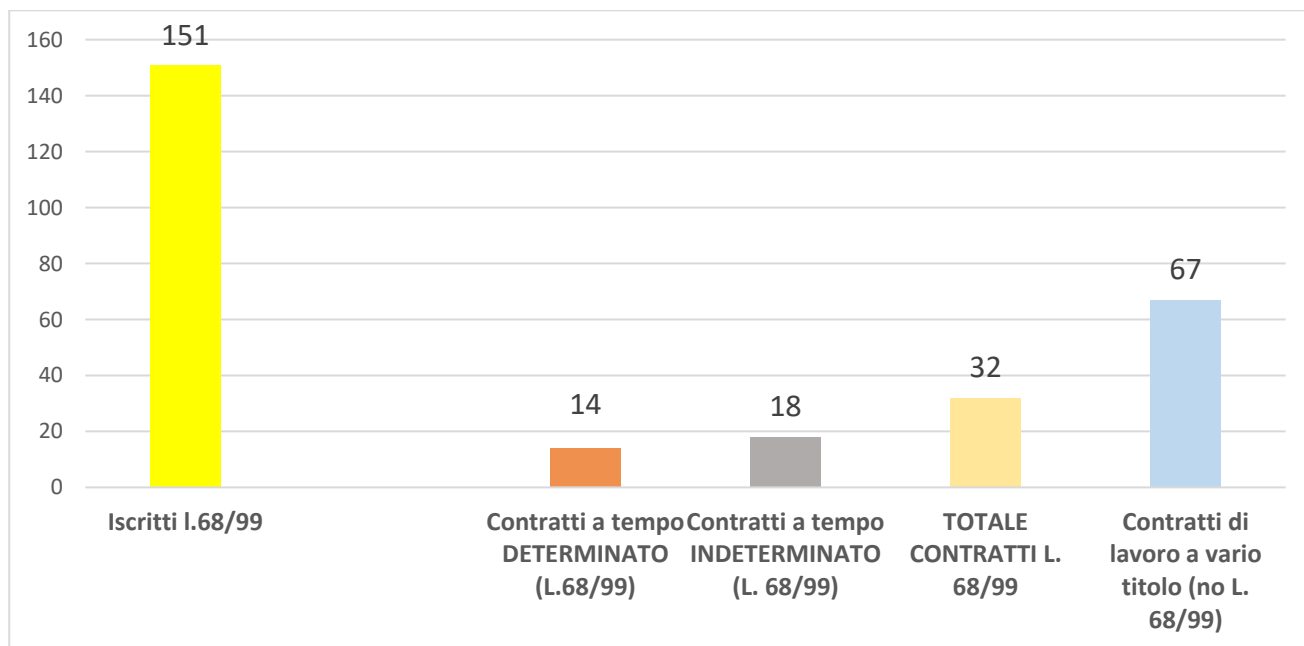
Nel mese di febbraio 2026 la Regione Lazio ha presentato, attraverso un evento pubblico, l'Avviso sul Fondo Regionale per l'Occupazione delle persone con

disabilità”, su cui torneremo nel paragrafo conclusivo, che apre interessanti prospettive e nuove sfide per il futuro.

Anche in questo ambito, la funzione del Servizio Sociale è centrale e si declina su più piani. Da un lato, nell’orientare i potenziali destinatari affinché possano scegliere di presentare domanda ai fini del riconoscimento, guidandoli nelle procedure e nello stabilire i contatti con le realtà istituzionali dedicate. Dall’altro lato, assume una funzione di ricerca di risorse e connessione con tutte le realtà che compongono la rete (C.O.L. Comune di Roma Capitale, CPI, SILD Regione Lazio, Consorzi e Cooperative, Aziende private, ecc.). Inoltre, supporta le persone in carico ad iscriversi al collocamento mirato. Costante è il confronto e l’interconnessione con i clinici di riferimento.

Nel grafico che segue viene rappresentato il numero degli inserimenti lavorativi L.68/99 relativo a tutti i distretti della ASL Roma 2, nel periodo di riferimento della rilevazione, a confronto con altri tipi di contratto.

Grafico 5. Inserimenti lavorativi L.68/99 a confronto con altri tipi di contratto



Alla luce dei dati raccolti, emerge che il 31% (n.32/99) dei titolari di contratti di lavoro sono iscritti alle liste della L.68/99; mentre, il 21% (n.32/151) degli iscritti alle liste della L.68/99 hanno un contratto di lavoro.

5.3 Formazione: il programma GOL e il progetto BeeST

Programma GOL

Il Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) è l'azione di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro e della formazione, di cui alla Missione 5, Componente 1, Riforma 1.1 "Politiche attive del lavoro e formazione" del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, finanziata con i fondi europei di **Next Generation EU**. Il Programma GOL consiste in un'offerta di servizi e di politiche attive del lavoro e della formazione volti a favorire l'occupabilità e l'occupazione delle persone, mediante l'erogazione di servizi specialistici e di interventi personalizzati finalizzati a sostenere l'inserimento o il reinserimento lavorativo della persona anche attraverso la sua qualificazione o riqualificazione professionale. L'offerta integrata delle misure si basa sulla cooperazione tra i servizi pubblici e privati, comprendendo forme di collaborazione anche con gli altri servizi territoriali in presenza di bisogni complessi, quali quelli delle persone con disabilità o con fragilità.

Gli Enti Promotori del PROGRAMMA GOL nella Regione Lazio sono:

1. **Regione Lazio:** che ha ideato e finanziato il progetto con l'obiettivo di sostenere l'inserimento socio-lavorativo e la riqualificazione professionale delle persone in difficoltà;
2. **Agenzia Nazionale delle Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)** che coordina e gestisce il programma a livello Nazionale, formando supporto e risorse agli enti locali;
3. **Enti di Formazione Accreditati** che offrono corsi di formazione e servizi di orientamento e accompagnamento al lavoro.

La loro missione è di:

- sostenere l'inserimento lavorativo di persone in difficoltà o fragilità sociale;
- riqualificare e aggiornare le competenze lavorative finalizzata al potenziamento della competitività nel mercato del lavoro;
- fornire servizi di supporto all'accompagnamento al lavoro, valorizzando competenze ed esigenze personali.

Progetto BeeST (BEE FOR SOCIAL TRAINING)

La Regione Lazio, periodicamente, pubblica dei bandi volti a favorire l'inclusione attiva di soggetti svantaggiati; in particolare nell'ambito del programma Fondo Speciale Europeo plus (FSE+) 2021-2027 ha bandito un avviso pubblico per la realizzazione di progetti di agricoltura sociale. I soggetti proponenti dovevano costituirsi ATS ed appartenere a determinate categorie nell'ambito del privato sociale/terzo settore (es. Cooperative sociali di tipo B). In questo contesto si inserisce il progetto BeeST, quale progetto finanziato dalla Regione Lazio volto a costruire modelli di filiera nell'ambito dell'agricoltura sociale. Negli ultimi anni questo comparto ha avuto un incremento importante e ben si lega all'esigenza di favorire un'inclusione sociale attiva; pertanto l'amministrazione regionale ha ritenuto di voler investire per consolidare i processi di inserimento occupazionale di soggetti fragili, valorizzando la partecipazione delle aziende e il ruolo delle comunità.

In particolare la UOC D9 è stata coinvolta nell'individuazione di possibili beneficiari ed è stato inserito un paziente nel suddetto progetto nell'anno 2023; il progetto aveva la durata di 10 mesi e prevedeva un'indennità economica erogata direttamente dalla Regione Lazio, in base alla partecipazione della persona: erano previsti sia momenti di formazione nell'ambito dell'agricoltura sociale che attività esperienziali sul campo. Il coinvolgimento della UOC D9 è stato possibile grazie alla pluriennale collaborazione con la Coop. Sociale "Agricoltura Nuova" che era partner del progetto insieme alla Coop. CEAS ed ha messo a disposizione gli spazi dove si è svolto l'intero progetto (Vivaio "Nonno Piero" a Castel di Leva). Alla persona, al termine del progetto, è stato rilasciato un attestato di frequenza, in cui venivano elencate le competenze acquisite.

5.4 Volontariato e Altro

Il volontariato, dalla rilevazione effettuata, si è rivelato essere - in alcune specifiche situazioni (grafico 3) - una sorta di inclusione socio-lavorativa ibrida. Di fatto, alcune associazioni hanno previsto l'erogazione di un "gettone di presenza" in cambio di un impegno regolare, ad esempio nell'accompagnamento di anziani presso strutture sanitarie per cure.

In tal senso, le organizzazioni di volontariato non solo hanno offerto un ambiente inclusivo e supportivo, ma anche un contesto in cui sviluppare competenze, costruire relazioni sociali, contribuendo alla costruzione di una comunità solidale e partecipata. L'esperienza maturata nella collaborazione con queste realtà ha inciso in modo significativo nel ridurre lo stigma, promuovendo nella rete dei cittadini e dei volontari stessi una maggiore accettazione e comprensione della fragilità consentendo di considerarla come una risorsa e un valore aggiunto per la comunità.

6. SOGGETTI OSPITANTI

Le tipologie di soggetti presso i quali gli utenti sono stati inseriti sono riconducibili alle seguenti realtà organizzative:

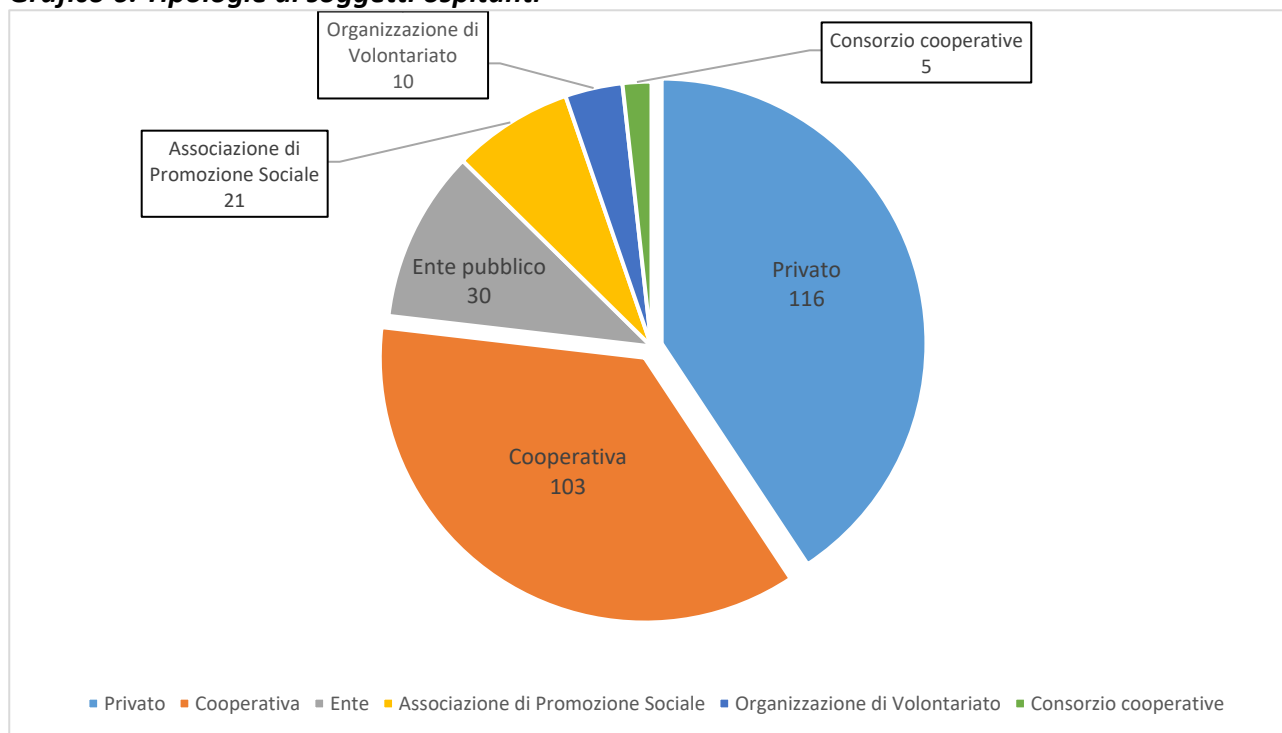
- Ente Privato
- ETS/Cooperativa
- ETS/Consorzio cooperative
- Ente Pubblico
- ETS/Associazione di Promozione Sociale
- ETS/Organizzazione di Volontariato

Le risorse vengono individuate con diverse modalità, quali l'animazione territoriale che si realizza attraverso la costante ricerca di soggetti disponibili ad accogliere le persone fragili. Tale modalità è promossa dagli assistenti sociali operanti nel Dipartimento di Salute Mentale, dai servizi coinvolti nell'orientamento al lavoro, dai privati, dalle stesse famiglie.

Negli anni è stata realizzata una campagna di sensibilizzazione rivolta alle aziende sui temi del pregiudizio e della diversità nell'ambito dell'inserimento al lavoro delle persone con disabilità psichica. Il progetto ha prodotto forme di interazione realizzate in collaborazione con gli utenti (brochure, video, convegni e seminari) per favorire il dialogo con le aziende.

Di seguito si riporta il grafico rappresentativo delle tipologie di soggetti ospitanti presso i quali sono realizzati i percorsi di inserimento socio-lavorativo.

Grafico 6. Tipologie di soggetti ospitanti



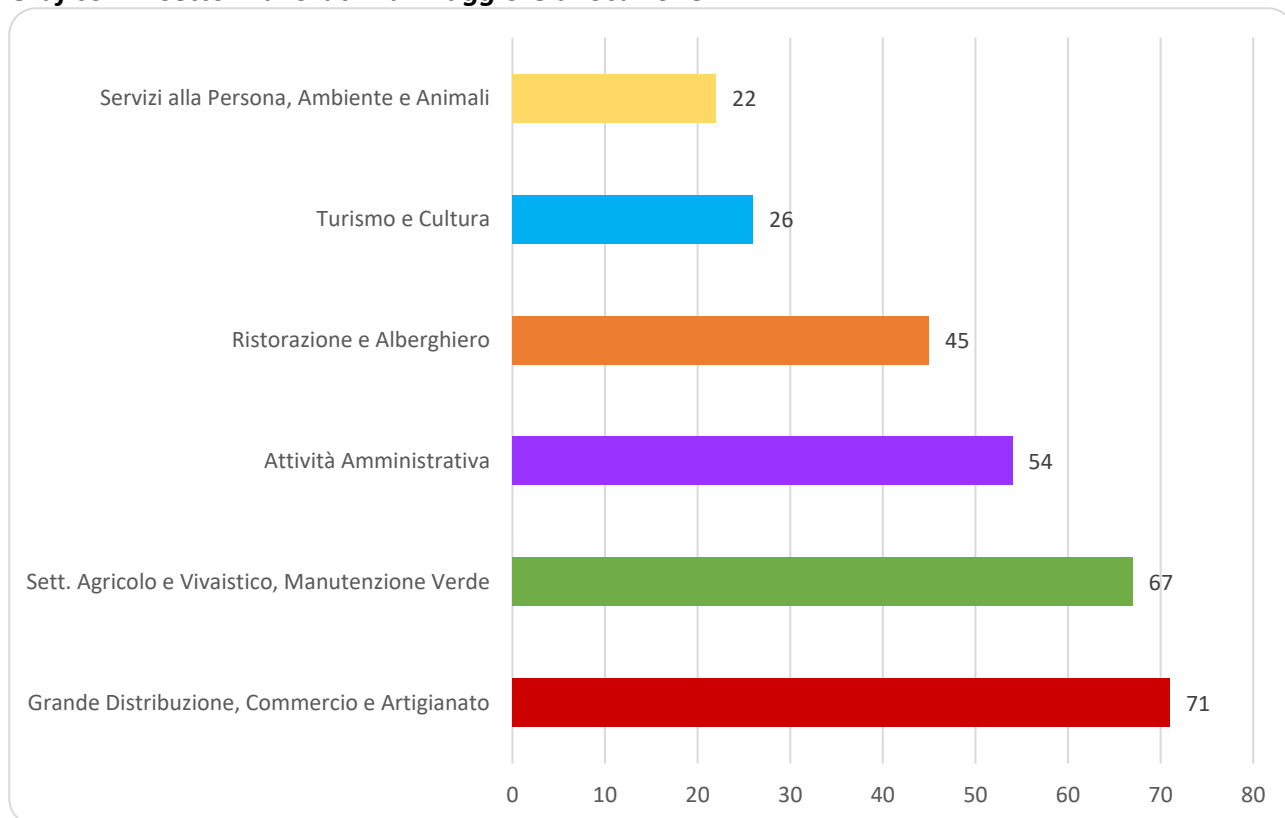
Dall'analisi dei dati emerge che, su un totale di 285 percorsi il 40,7% si è realizzato attraverso inserimenti nel privato; questo dato indica come l'ambito che ha dato maggiore disponibilità all'accoglienza sia il settore privato. Ciò è stato possibile grazie al costante lavoro effettuato dagli assistenti sociali, attraverso l'animazione territoriale e le campagne dedicate alla sensibilizzazione contro lo stigma della salute mentale nel mondo del lavoro.

Il 48,8% negli enti di terzo settore (ETS) e un restante 10,5% nell'Ente Pubblico.

Dalla rilevazione effettuata abbiamo individuato le seguenti 6 Macroaree in cui hanno trovato realizzazione le varie esperienze legate agli inserimenti lavorativi:

- Servizi alla Persona, Ambiente e Animali
- Turismo e Cultura
- Ristorazione e Alberghiero
- Attività Amministrativa
- Agricolo e Vivaistico, Manutenzione Verde
- Grande distribuzione, Commercio e Artigianato

Grafico 7. I settori lavorativi di maggiore allocazione



Dall'analisi dei dati emerge che, su un totale di 285 percorsi il:

- 25% si è realizzato nel settore della grande distribuzione, commercio e artigianato;
- 23,5% nel settore agricolo, vivaistico e manutenzione del verde;
- 19% nel settore amministrativo;
- 15,7% nel settore ristorazione e alberghiero;
- 9,1 % nel settore turismo e cultura;
- 7,7% nel settore servizi alla persona, ambiente e animali.

7. RIFLESSIONI CONCLUSIVE

Il presente report rappresenta un primo punto di partenza in assenza di precedenti lavori strutturati; dalla raccolta dei dati, è stato possibile osservare le pratiche e gli strumenti in uso nei diversi territori della ASL Roma 2. Infatti, dall'analisi emerge una interessante variabilità locale, data dalle specificità dei diversi territori, dalle équipes coinvolte, dagli orientamenti di riferimento, dalle risorse a disposizione, ecc.

Nonostante ciò, è comunque possibile tracciare delle linee di metodo comuni, di seguito esplicitate.

- Individuazione dei possibili candidati tra le persone seguite dal Servizio, che abbiano alcune caratteristiche: stabilizzate sul piano clinico, con una buona relazione di fiducia con il gruppo curante, che esprima una motivazione e/o condivida l'iniziativa come parte del progetto di cura.
- Profilazione del paziente, attraverso la scelta degli strumenti più idonei (cfr. cap. 5) in relazione alle specificità del singolo, ma anche in relazione ai dispositivi presenti nel servizio di riferimento.
- Mappatura delle risorse presenti nel territorio, sia come possibili soggetti ospitanti sia come agenzie deputate a curare l'incontro tra domanda e offerta (cfr. §5.6 e cap. 7).
- Individuazione delle realtà formative e lavorative valutate come più idonee ad accogliere il singolo candidato.
- Fase conoscitiva di pre-inserimento, che può avere una durata variabile in base alle capacità di risposta della persona e alle caratteristiche del contesto ospitante.
- Inserimento della persona nel contesto individuato con affiancamento da parte dell'assistente sociale con funzione di mediazione. Nello specifico l'inserimento avviene attraverso le varie tipologie previste per legge (cfr. cap. 6).
- Monitoraggio del percorso attivato.
- Condivisione periodica e regolare in équipes del processo in atto, al fine di mantenere una funzione di supporto corale/gruppale.
- Esito e possibili ulteriori sviluppi del percorso.

Nonostante il periodo storico di crisi socio-economica e valoriale nel quale ci troviamo, di cui è parte il costante depauperamento della figura dell'assistente sociale all'interno di servizi sanitari, questa linea di attività continua a confermarsi parte indispensabile del processo di cura. Il lavoro svolto dal Servizio Sociale permette alle persone affette da disagio psichico di accedere ad un percorso efficace di cambiamento evolutivo esterno ai circuiti di cura tradizionali. Resta pertanto una delle linee operative specifiche del Servizio Sociale, accanto ad altre come le previdenze economiche, la risocializzazione, i soggiorni terapeutici, le tutele, il supporto all'abitare, il sostegno alla persona, la residenzialità.

A tal riguardo, il Coordinamento Sociale dell'area DSM negli anni ha scelto di investire in questa linea di attività specifica, che la stessa Direzione Dipartimentale ha sempre riconosciuto come importante. Si è promosso un investimento sotto più profili, tra cui quello della formazione: tra novembre e dicembre 2022 sono stati svolti 4 incontri nell'ambito del corso "Dalla cura all'inclusione: l'integrazione lavorativa", durante i quali è intervenuto, tra gli altri, il Dr. Marino Bottà, Direttore Generale dell'Agenzia Nazionale Disabilità e Lavoro. Il corso è stato costruito con un doppio approccio: teorico e pratico-operativo, partendo da situazioni concrete individuate dagli assistenti sociali coinvolti.

Rimangono una serie di questioni aperte su cui può valere la pena continuare ad interrogarsi.

Innanzitutto, come già evidenziato nelle tabelle 1 e 2, il maggior numero di persone che ha beneficiato dei percorsi di inserimenti di formazione e socio-lavorativi appartiene alla fascia di età tra i 25 e i 44 anni. Nel periodo in esame risulta ancora basso il dato relativo alla fascia 18-24 anni, ma dai dati disponibili della NPIA sappiamo già che si sta verificando un incremento del numero delle persone in giovane età con problemi di salute mentale, che impone ai servizi sin da ora il tema di come affrontare le nuove sfide che si pongono. Quali scelte i servizi interessati intendono effettuare? Favorire l'accesso e la cura ai giovani? Trovare nuovi luoghi e strategie per agganciarli? Dall'altro lato, quali interventi offrire alle persone avanti con l'età e cronicizzate?

In secondo luogo, in riferimento alle tipologie di inserimento (grafici 3 e 4), risulta maggiore la percentuale dei percorsi realizzati attraverso un tirocinio (54%) a fronte di quelli attivati attraverso un contratto di lavoro (34%). Quali fattori influenzano questo dato? Esclusivamente le condizioni strutturali del mercato del lavoro oppure anche in parte i limiti dei processi e degli assetti organizzativi delle istituzioni preposte all'inclusione lavorativa dei soggetti?

Il presente lavoro ha messo in luce, altresì, come nel tempo le possibilità di inserimento lavorativo tramite le Cooperative di tipo B siano progressivamente diminuite. Tale considerazione è emersa dal confronto tra i colleghi di più lunga esperienza, che ricordano bene come fino a circa quindici anni fa esse costituissero

una delle principali realtà di formazione e inserimento socio-lavorativo. Si ipotizza che, tra le cause, possano esserci la carenza di un circuito strutturato tra i vari Enti interessati e il mancato perseguimento di una trasformazione dei progetti di inserimento in un'ottica di sviluppo di impresa sociale, a cura delle stesse cooperative.

Una possibile risposta è rintracciabile nel saggio pubblicato dal CNEL, n.40/2026 (XI Consiliatura 2023-2028) **“Dal collocamento mirato all’inclusione trasformativa: criticità e prospettive della legge n. 68/1999 alla luce della riforma del 2024”** a cura di Vincenzo Falabella (Presidente Osservatorio Inclusione e Accessibilità CNEL), Prof.ssa Maria Paola Monaco, Avv. Giuliana Anatrella, del quale si riporta di seguito uno stralcio:

“Il collocamento mirato continua a muoversi entro una logica prevalentemente additiva: convenzioni, incentivi e tirocini si affiancano come strumenti funzionali all’accesso, ma non sempre incidono sulle condizioni organizzative che determinano la qualità dell’inserimento. Piuttosto, l’inclusione appare come un evento potenzialmente episodico e reversibile, come dimostrano l’elevato ricorso ai contratti a tempo determinato (58,2%) e la persistente frattura costituzionale che attraversa la Pubblica Amministrazione, dove il drastico calo degli avviamenti (–30,9%), smentisce in modo evidente la funzione esemplare che essa dovrebbe esercitare.

In questo quadro, il collocamento mirato appare ancora incapace di trasformare l’obbligo giuridico in un diritto stabilmente esigibile.

Per trasformare questa fragilità in una “riorganizzazione possibile”, le prospettive future devono muoversi lungo tre pilastri sistemici, tra loro strettamente interconnessi.

In primo luogo, è necessario spostare il baricentro dall’obbligo alla capacità organizzativa. Il modello fondato quasi esclusivamente sulla quota di riserva mostra ormai tutti i suoi limiti: da solo non è in grado di garantire la qualità dell’inserimento lavorativo. Seguendo il paradigma già ben delineato in letteratura, la sfida decisiva si colloca sul terreno delle capabilities organizzative, intese come capacità di imprese e amministrazioni pubbliche di tradurre le norme in prassi ordinarie. Ciò implica la possibilità di riconfigurare mansioni, tempi e relazioni di lavoro, valorizzando l’hybrid work e le forme di flessibilità, non come deroghe individuali, ma come leve strutturali di innovazione organizzativa e inclusione.

In secondo luogo, appare imprescindibile un salto di qualità sul piano dell’interoperabilità. La frammentazione attuale tra banche dati INPS, Regioni e Collocamento mirato, impedisce una lettura dinamica dei percorsi lavorativi e si pone in contrasto con il diritto a una presa in carico unitaria. Non si tratta solo di operare un efficientamento amministrativo, ma di dare garanzia ai diritti fondamentali: [...]

In terzo luogo, è necessario un deciso rafforzamento della governance dell'inclusione, in cui risulta decisivo il colloquio con il Terzo Settore (anche con la definizione e sviluppo del modello B-WISE finanziato dalla CEE) ed il potenziamento del Disability Manager, non come figura accessoria confinata a funzioni meramente consultive, dovendo evolvere come leva di innovazione organizzativa e valutazione e progettazione di processi produttivi integrati, capace di disegnare soluzioni organizzative di integrazione delle esigenze produttive dell'impresa e delle capacità lavorative residue delle risorse. [...]

La dottrina giuslavoristica più attenta ha chiarito come l'accomodamento ragionevole possa costituire una misura di stimolo all'ottimizzazione organizzativa che possa concretamente garantire l'uguaglianza sostanziale. La giurisprudenza di legittimità più recente ha chiarito che l'obbligo di accomodamento impone al datore di lavoro la ricerca attiva di soluzioni organizzative — ivi compreso il lavoro agile — idonee a contemperare le esigenze produttive con la tutela dei bisogni del lavoratore. [...]

In assenza di questo cambio di paradigma, il collocamento mirato rischia di cristallizzarsi in una politica di accesso burocratico, efficace nel produrre statistiche di avviamento (come confermato dal trend positivo rilevato dall'INAPP) ma fragile nel generare vera inclusione. La sfida, in linea con i principi della Convenzione ONU, è trasformare il collocamento in una politica di piena cittadinanza sociale. Il diritto al lavoro non deve concretizzarsi in un "posto" assegnato per copertura di una quota d'obbligo — logica definita efficacemente come "monetizzazione dell'esclusione" — ma come diritto stabilmente esercitato all'interno di un progetto esistenziale. Solo così si potrà colmare il divario tra la "legge scritta" (il kelseniano dover essere dell'inclusione) e la "legge vivente" (la realtà frammentata descritta dalla Relazione), restituendo dignità costituzionale al lavoro della persona con disabilità."

Un'ulteriore riflessione a cui questo report ci ha condotto è quella relativa all'opportunità di rendere parte integrante del processo di inserimento la funzione del *Disability Manager*, già esistente in altre Regioni, che possa supportare in loco, in una maniera più strutturata e continuativa, il lavoro svolto dagli assistenti sociali nella cura della relazione tra il contesto di lavoro, di tirocinio o di formazione (datori, enti di formazione, gli altri dipendenti o discenti presenti).

Attualmente la funzione di monitoraggio ex ante, in itinere ed ex post del contesto di lavoro, di tirocinio o di formazione, di vita (paziente, familiari, altre figure di riferimento) e di cura viene svolta dagli assistenti sociali del DSM, seppur impegnati anche in altre linee di attività.

In conclusione, si auspica che il Comune, la Regione, il Terzo Settore e le Aziende Sanitarie possano, come più volte dichiarato, creare una rete virtuosa e mettere a sistema protocolli, procedure ed ogni altra azione che consenta una più efficace collaborazione anche con il servizio sociale.

In tal senso, lascia ben sperare quanto dichiarato dalla Regione Lazio nel recente evento pubblico del Febbraio 2026, durante il quale ha presentato l'Avviso Fondo Regionale per l'Occupazione delle persone con disabilità. È stato reso noto che l'Avviso finanzia quattro misure, che possono essere presentate anche in maniera integrata:

- Misura 1: Attivazione di percorsi formativi personalizzati;
- Misura 2: Tirocini extracurricolari di inserimento lavorativo finalizzati all'assunzione;
- Misura 3: Incentivi economici alle imprese per l'assunzione e la stabilizzazione;
- Misura 4: Accomodamenti ragionevoli.

L'evento è stato rivolto a: aziende sia in obbligo di legge 68 che non; consulenti del lavoro; cooperative, imprese sociali, operatori, professionisti, associazioni di persone e familiari, agenzie per il lavoro, enti di formazione, scuole e università. L'obiettivo è stato quello di condividere una visione comune orientata a favorire l'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità, incentivando la formazione, l'inserimento in tirocinio, l'assunzione e il consolidamento dei rapporti di lavoro.

Ci si augura che il presente documento possa offrire un quadro più preciso del lavoro articolato e complesso che ci si trova a fronteggiare quando si progettano e si realizzano percorsi di inserimento formativo e lavorativo, comunque sempre preceduti dai processi di mappatura e da una attenta valutazione delle persone da candidare.

Le riflessioni contenute in questo report sono esito del processo analitico attivato in funzione dell'obiettivo dato, ma anche il frutto di un più ampio processo culturale che si è costruito nei decenni all'interno dei Dipartimenti di Salute Mentale.

Tra le prospettive future avvieremo un aggiornamento annuale della raccolta dei dati, così come la creazione di una banca dati condivisa delle realtà ospitanti, che possa facilitare l'operatività del servizio sociale.

APPENDICE “ALCUNE BUONE PRASSI”

In questa sezione ci si propone di condividere alcune buone prassi relative ad esperienze di formazione/tirocinio/pre-formazione/inserimento lavorativo fornite dai componenti del gruppo.

Si tratta di una parte del documento concepita come “aperta”, ossia in costruzione e pertanto vocata ad accogliere e valorizzare ulteriori contributi.

Di seguito un primo elenco di esperienze in atto tramite appalto e non.

- **Centro Studi e Documentazione (in appalto)**
- **Manutenzione del verde (in appalto)**
- **Servizio mensa (in appalto)**
- **Lavanderia (in appalto)**
- **Laboratorio per la piccola manutenzione (in appalto)**
- **Laboratorio dell’Orto**
- **Laboratorio di Sartoria**
- **Parco Prampolini, esperienza di impresa sociale**
- **Catering**
- **Il Corso di Panificazione**

Tra le tante esperienze, una prima descrizione ci è stata fornita relativamente al Corso di Panificazione.

Breve descrizione del Corso di Panificazione:

Durante la prima edizione del festival della salute mentale “ROMENS”, svoltasi nell’ottobre del 2022 è stato stipulato un patto di collaborazione tra il centro diurno Villa Lais e l’Ente di formazione Istituto PIO XI finalizzato a sviluppare iniziative congiunte di promozione della salute mentale e della formazione. Pertanto, nel gennaio 2023 il Centro diurno Villa Lais e il PIO XI CSNOAS FAB LAZIO sulla base di una ricerca di mercato condivisa, hanno promosso e realizzato una formazione professionale per gli utenti del DSM: “L’arte della panificazione”, coniugando il fabbisogno formativo /lavorativo, attraverso un percorso personalizzato e inclusivo.

Nello specifico:

- n. 6 utenti provenienti dai CSM e centri diurni del DSM;
- n. 60 ore di formazione nelle strutture attrezzate della sede Borgo ragazzi Don Bosco con un formatore professionale facente parte dello staff docenti dello stesso istituto;
- n. 20 ore di stage in aziende;
- esame finale con attestato di qualifica CSNOAS FAP Regione Lazio.

In una prima fase progettuale si è costituito un gruppo ristretto di assistenti sociali referenti dell’area lavoro DSM che hanno preso parte agli incontri interlocutori e organizzativi con la Direzione del CNOAS FAP Regione Lazio e l’Istituto PIOXI, definendo così la proposta formativa e gli obiettivi:

1. sviluppare un’abilità professionale attraverso il tirocinio in un laboratorio;
2. creare un ambiente inclusivo, garantendo e favorendo la costruzione di relazioni e di un contesto sicuro attento alle singole fragilità;
3. migliorare la fiducia in sé stessi, riconoscere le proprie capacità e acquisire competenze trasversali come la comunicazione, la gestione del tempo e la capacità di lavorare in squadra;
4. conseguire un attestato di qualifica professionale riconosciuto dalla Regione Lazio. Sono stati quindi promossi momenti di confronto e di condivisione con le colleghe referenti degli utenti partecipanti per condividere il progetto e strutturare il corso in un setting quanto più adeguato alle caratteristiche individuali e ai bisogni dell’utenza. Si è ritenuto opportuno inserire nel percorso formativo un tutor specializzato, individuato all’interno di uno dei servizi coinvolti, come facilitatore nelle relazioni e nelle dinamiche interne al gruppo, come modulatore nel rapporto con il formatore, come valutatore interno nel processo di acquisizione delle competenze professionali. Tale funzione ha consentito di offrire un supporto personalizzato ai partecipanti, sia nella fase di apprendimento che durante il tirocinio, uno spazio per affrontare le criticità di volta in volta riscontrate.

È fondamentale sottolineare come l'adesione degli utenti al corso sia stata resa possibile anche attraverso l'utilizzo delle provvidenze economiche, offrendo agli utenti indigenti l'accesso al corso, l'ampliamento delle possibilità lavorative in un'ottica di formazione più inclusiva e accessibile a tutti.

Questo progetto dipartimentale ha rappresentato un'evoluzione sul piano della formazione professionale in quanto ha offerto alle persone con fragilità psichica la possibilità di effettuare un'esperienza in un contesto normalizzante, che ha avuto la flessibilità di adattarsi alle esigenze specifiche di ciascun individuo attraverso modalità e tempi di apprendimento di ciascuno.

La collaborazione con le realtà territoriali e il lavoro di rete ha avuto un ruolo fondamentale, creando un sistema di relazioni e collaborazioni che ci hanno permesso di identificare le esigenze del settore e creare opportunità, a tutt'oggi in corso.

ALLEGATO A

VOCI SCHEDA EXCEL:

1. Codice Fiscale Utente
2. Sesso
3. Anno di nascita
4. Età
5. Fasce d'età
6. Titolo di studio
7. CSM Referente
8. Iscrizione liste L. 68/99
9. Tipologia di inserimento
10. Monte ore/settimana
11. COL Tirocini
12. Percorsi/strumenti effettuati per l'inserimento
13. Settore
14. Classificazione
15. Tipologia di Struttura
16. Denominazione
17. Indirizzo
18. Dal
19. Al
20. Attestazione
21. Finanziamento progetto
22. Retribuzione Utente
23. Interruzione progetto: specificare motivo
24. Servizio

Allegato 1

LINEE GUIDA DEL SERVIZIO SOCIALE SULL'INTEGRAZIONE SOCIO-LAVORATIVA E FORMAZIONE NELLA ASL ROMA 2: UN'INDAGINE SULLE AZIONI A FAVORE DELL'UTENZA DEL DSM.

Rilevazione Anno 2025

Introduzione

Il presente allegato integra, con i dati relativi all'anno 2025, il documento denominato *Linee Guida del servizio sociale sull' integrazione socio-lavorativa e formazione nella Asl Roma 2: un'indagine sulle azioni a favore dell'utenza del DSM*, riguardante gli anni 2019-2024.

Oltre a riportare i dati del 2025, nel seguito della trattazione si proporrà una lettura comparativa degli interventi di integrazione socio-lavorativa registrati nel periodo 2019-2024 e nell'anno 2025. Per ciascun ambito sono poste a confronto tabelle e grafici corrispondenti: quelli contrassegnati con il numero semplice si riferiscono al periodo 2019-2024, mentre la versione "bis" riporta i dati del 2025.

L'analisi considera congiuntamente i valori assoluti, le medie annue teoriche e il peso percentuale delle singole categorie, così da distinguere l'aumento dei volumi dagli eventuali cambiamenti nella composizione dell'utenza, degli strumenti e dei percorsi.

Premessa metodologica

Il confronto riguarda periodi di diversa durata. I dati 2019-2024 sono aggregati su sei anni, mentre quelli del 2025 si riferiscono a un solo anno. Per rendere maggiormente confrontabili i dati aggregati del periodo 2019-2024 con quelli relativi al solo 2025, alcuni valori assoluti del periodo sono stati divisi per singolo anno. I risultati così ottenuti costituiscono esclusivamente **medie annue teoriche**, poiché non sono disponibili i dati distinti per ciascuna annualità. Le percentuali sono invece utilizzate per confrontare il peso delle diverse categorie sul totale di ciascun periodo. Questa lettura consente di evidenziare l'ordine di grandezza degli scostamenti e le variazioni nella composizione, ma non di ricostruire un vero andamento temporale, che potrà essere approfondito attraverso le future raccolte annuali.

Analisi dei dati

Tabella 1. Popolazione target suddivisa per distretto, genere ed età – anni 2019-2024

	CSM/C D D4		CSM D5 Casilina		CSM D5 Eucalip ti		CSM D6		CSM D7 Cinecit tà		CD D7 Cinecittà		CSM D7 Monza		CD D7 Villa Lais		CD D8		CSM D9		Totale		Totale 2019- 2024
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
18-24 anni		1						2		1						1	1	1			1	6	7
25-29 anni				1	1		4	7	2	1	1	1			1	5		4		5	9	24	33
30-34 anni		1	1		2	2	3	7		4		3		3	1	1	2	7	2	2	11	30	41
35-39 anni	1	1		2		1	5	4	2	1	1					3	4	6	3	4	16	22	38
40-44 anni	4	1	1				4	2	1		2	5				1	2	7	1	1	15	17	32
45-49 anni		1	1	1		1	4	4				3		1	1		4	6	1	1	11	18	29
50-54 anni		2		3			2	1		1		1				2	3	5		3	5	18	23
55-59 anni		1	1					2	1				2				3	2	1	1	8	6	14
60 anni in poi				1			1		1						1		1		2	1	6	2	8
Totale	5	8	4	8	3	4	23	29	7	8	4	13	2	4	4	13	20	38	10	18	82	143	225

Tabella 1 bis. Popolazione target suddivisa per distretto, genere ed età – anno 2025

	CD D4 La Rustica		CSM D5 Casilina		CSM D5 Eucalip ti		CSM D6		CSM D7 Cinecittà		CD D7 Cinecittà		CD D7 Villa Lais		CD D8		CSM D9		TOTALE		Totale
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
18-24 anni		2		2	1	1		1							3				4	6	10
25-29 anni				1				3			1			2		2		3	1	11	12
30-34 anni		2	1		1	1	3						1	2	5	8	1	1	12	14	26
35-39 anni	1	1					1	1				1	1	3	3	8			6	14	20
40-44 anni	4	1					3	1				1		3	1	7	1	1	9	14	23
45-49 anni						1		1				1	1		1	5		1	2	9	11
50-54 anni		3						2						1	1	8		1	1	15	16
55-59 anni		1	2					1	1				1			1		2	4	5	9
60 anni in poi													1		1			1	2	1	3
Totale	5	10	3	3	2	3	7	10	1	/	1	3	5	11	15	39	2	10	41	89	130

Il confronto tra le Tabelle 1 e 1 bis evidenzia le variazioni nel volume complessivo e nella composizione dell'utenza per genere ed età.

Nel 2025 aumenta fortemente il numero degli utenti destinatari degli interventi in esame. Nel periodo 2019-2024 risultano 225 utenti, pari a una media di 37,5 utenti l'anno; nel solo 2025 ne risultano 130. Il volume del 2025 è quindi circa 3,5 volte superiore alla media annua del periodo precedente ed equivale a circa la metà di tutti gli utenti registrati nel periodo 2019-2024.

Si rafforza la prevalenza maschile. Gli uomini rappresentano il 63,6% degli utenti nel periodo 2019-2024 e il 68,5% nel 2025. La quota femminile passa invece dal 36,4% al 31,5%.

Il confronto con la media annua conferma che l'aumento riguarda entrambi i generi, ma appare più marcato tra gli uomini. Nel periodo 2019-2024 la media è di 13,7 donne e 23,8 uomini l'anno; nel 2025 sono state registrate rispettivamente 41 donne e 89 uomini. Il dato femminile è quindi tre volte la media, mentre quello maschile è circa 3,7 volte superiore.

Il profilo per età rimane prevalentemente concentrato nelle fasce centrali. Le persone tra 30 e 44 anni passano dal 49,3% del periodo 2019-2024 al 53,1% del 2025. La classe più rappresentata rimane quella dei 30-34 anni. La fascia 25-29 anni passa da una media di 5,5 utenti l'anno a 12 utenti nel 2025. Il numero è quindi superiore alla media precedente, ma la sua incidenza sul totale diminuisce dal 14,7% al 9,2%.

Particolarmente evidente è lo scostamento relativo alla fascia 18-24 anni: i 7 utenti registrati nel sessennio corrispondono a una media di circa 1,2 utenti l'anno, mentre nel 2025 ne sono stati rilevati 10. Il valore del 2025 è quindi circa 8,6 volte superiore alla media annua: un trend in crescita di questa popolazione target, come ipotizzato nelle conclusioni delle Linee Guida (*cfr.* cap. 8 - Riflessioni conclusive, pag. 22, "Nel periodo in esame risulta ancora basso il dato relativo alla fascia 18-24 anni, ma dai dati disponibili della NPIA sappiamo già che si sta verificando un incremento del numero delle persone in giovane età con problemi di salute mentale, che impone ai servizi sin da ora il tema di come affrontare le nuove sfide che si pongono."). L'aumento riguarda anche il peso percentuale della fascia sul totale, che passa dal 3,1% al 7,7%.

Tabella 2. Popolazione target suddivisa per distretto, genere e titolo di studio – anni 2019-2024

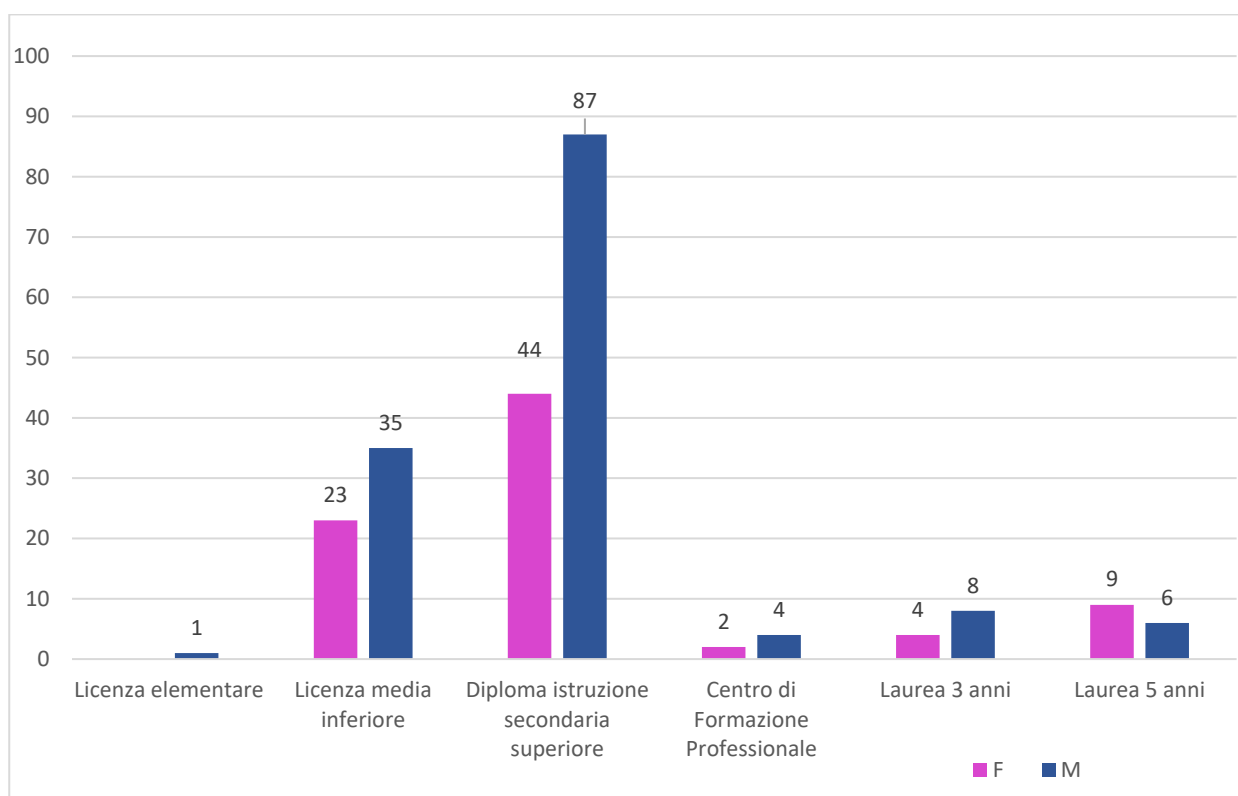
	CSM/ CD D4		CSM D5 Casilina		CSM D5 Eucalipti		CSM D6		CSM D7 Cinecittà		CD D7 Cinecittà		CSM D7 Monza		CD D7 Villa Lais		CD D8		CSM D9		Tot F	Tot M	Tot
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Licenza elementare															1						0	1	1
Licenza media inferiore				4	2	2	14	19	2			2	1	1	1	1	1	1	2	5	23	35	58
Formazione Professionale			1	1								1					1	2			2	4	6
Diploma istruzione secondaria superiore	5	8	3	3	1	2	8	9	5	6	3	9	1	3	1	10	12	28	5	9	44	87	131
Laurea 3 anni												1			1		2	6	1	1	4	8	12
Laurea 5 anni							1	1			1				1	1	4	1	2	3	9	6	15
Non rilevato										2												2	2
Totale	5	8	4	8	3	4	23	29	7	8	4	13	2	4	4	13	20	38	10	18	82	143	225

Tabella 2 bis. Popolazione target suddivisa per distretto, genere e titolo di studio – anno 2025

	CSM/CD D4		CSM D5 Casilina		CSM D5 Eucalipti		CSM D6		CSM D7 Cinecittà		CD D7 Cinecittà		CSM D7 Monza/ CD D7 Villa Lais		CD D8		CSM D9		Tot F	Tot M	Totale
	F	M	F	M	F	M	F	M	F		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	
Licenza elementare														1					0	1	1
Licenza media inferiore				1	1	1	2	4					2	1		1		3	5	11	16
Formazione Professionale			1									2			1	2			2	4	6
Diploma istruzione secondaria superiore	5	10	2	2	1	2	3	4	1		1		1	8	12	24		6	26	56	82
Laurea 3 anni							2	2				1	1	1	1	9	2		6	13	19
Laurea 5 anni													1		1	3		1	2	4	6
Totale	5	10	3	3	2	3	7	10	1	/	1	3	5	11	15	39	2	10	41	89	130

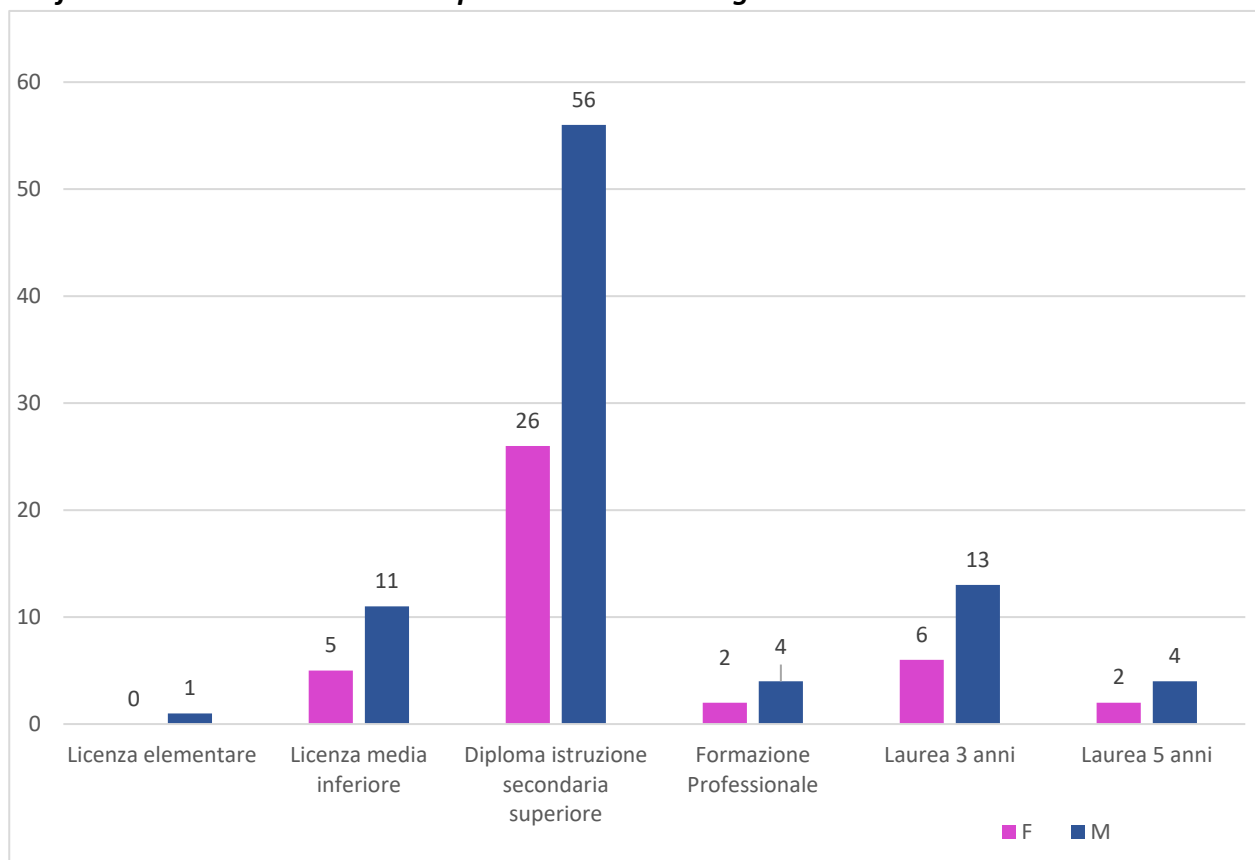
Nota: nell'anno 2025 la rilevazione del CSM D7 Monza è stata aggregata con quella del CD D7 Villa Lais.

Grafico 1. Distribuzione Utenti per titolo di studio e genere – anni 2019-2024



Nota: Per 2 utenti Maschi del CSM D7 Cinecittà non si conosce il titolo di studio.

Grafico 1 bis. Distribuzione utenti per titolo di studio e genere – anno 2025



La lettura congiunta delle Tabelle 2 e 2 bis e dei Grafici 1 e 1 bis consente di osservare i cambiamenti nel profilo dell'utenza rispetto al titolo di studio.

Cambia il profilo relativo al titolo di studio. Le differenze più significative sono:

- Licenza media inferiore: 58 persone nel 2019-2024, pari al 25,8%; 16 nel 2025, pari al 12,3%; il suo peso relativo si riduce di oltre 13 punti percentuali. Rispetto all'andamento, il dato passa invece da una media di circa 9,7 utenti l'anno a 16 nel 2025. Pur aumentando rispetto alla media annualizzata, il suo peso sul totale diminuisce sensibilmente.
- Diploma di scuola secondaria superiore: resta il titolo nettamente più diffuso; rappresenta circa il 58% nel periodo 2019-2024 e il 63% nel 2025. Le persone con diploma passano da una media di circa 21,8 l'anno a 82 nel 2025, un valore circa 3,8 volte superiore.
- Laurea triennale: 12 persone nel periodo 2019-2024, pari al 5,3% del totale; 19 nel solo 2025, pari al 14,6%; è l'aumento proporzionale più evidente. Questa fascia rappresenta anche lo scostamento più marcato: la media del periodo 2019-2024 è di 2 persone l'anno, contro 19 nel 2025.
- Laurea quinquennale: passa dal 6,7% al 4,6%.

La lettura più significativa è quindi quella di un'utenza 2025 mediamente più scolarizzata, con una riduzione della licenza media e una crescita particolarmente evidente delle lauree triennali.

Grafico 2. Numero di strumenti di valutazione, orientamento e inserimento utilizzati nei vari distretti – anni 2019-2024

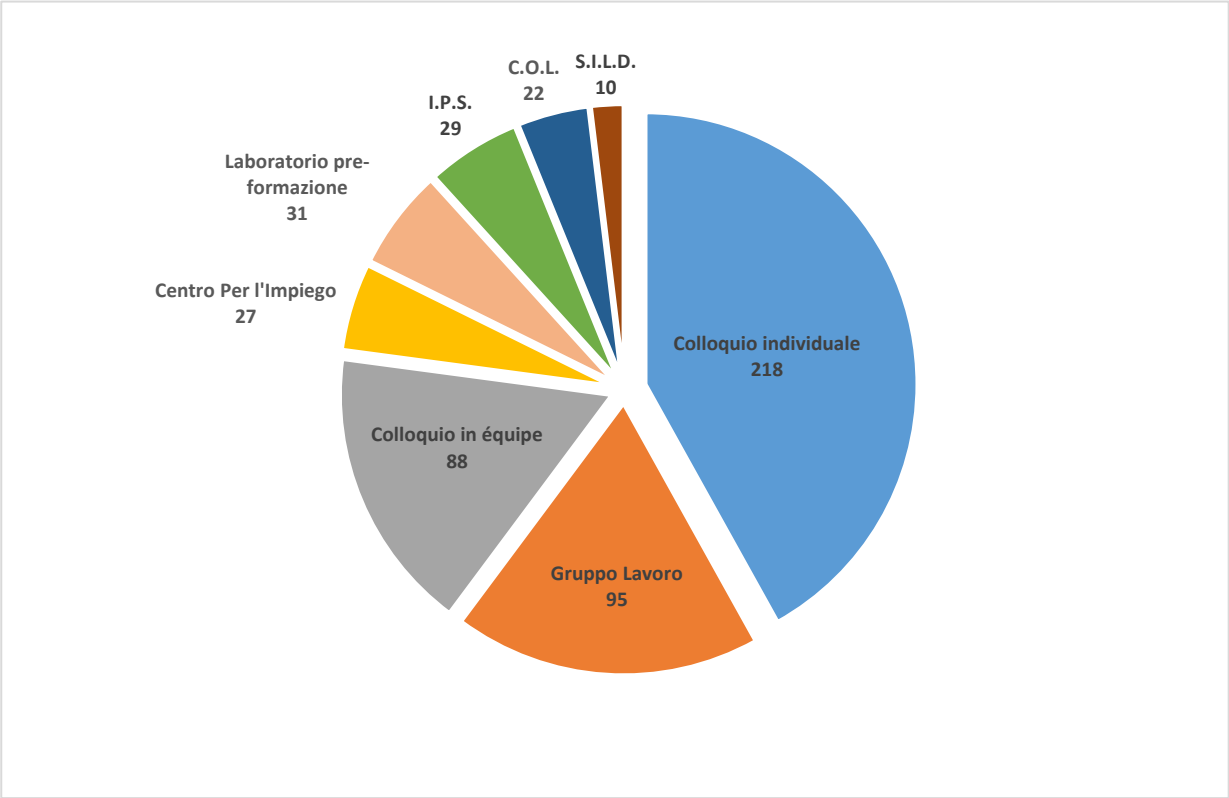
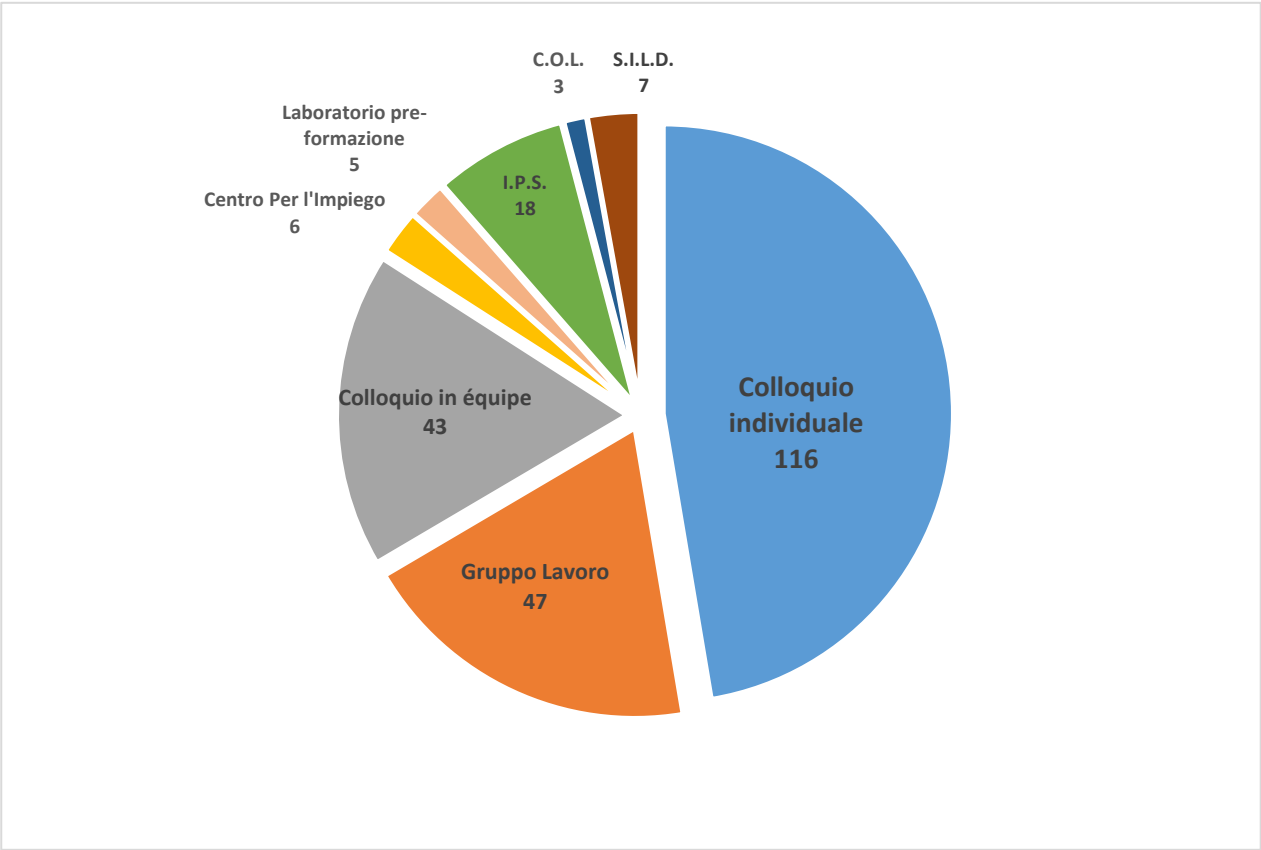


Grafico 2 bis. Numero di strumenti di valutazione, orientamento e inserimento utilizzati nei vari distretti – anno 2025



I Grafici 2 e 2 bis descrivono il volume e la distribuzione degli strumenti impiegati nelle attività di valutazione, orientamento e inserimento.

Nel 2025 aumenta fortemente l'utilizzo complessivo degli strumenti. Nel periodo 2019-2024 risultano complessivamente 520 strumenti utilizzati, pari a una media di circa 86,7 l'anno. Nel 2025 risultano 245 strumenti utilizzati. Il numero registrato nel 2025 è quindi circa 2,8 volte superiore alla media annua precedente. Non si tratta di utenti, perché una stessa persona può essere coinvolta in più strumenti.

L'incremento riguarda in particolare i tre strumenti principali:

- Il colloquio individuale resta lo strumento centrale: rappresenta il 41,9% nel periodo 2019-2024; nel 2025 sale al 47,3%. Esso inoltre passa da una media di **36,3 "utilizzi" l'anno** a 116 nel 2025, circa 3,2 volte superiore nel 2025;
- il gruppo di lavoro passa dal 18,3% nel periodo pluriennale al 19,2% nel 2025; inoltre, da una media di 15,8 a 47, circa 3 volte tanto;
- il colloquio in équipe passa dal 16,9% al 17,6%; inoltre, da una media di 14,7 a 43, circa 2,9 volte tanto.

Non tutti gli strumenti mostrano lo stesso andamento. Nel 2025 l'I.P.S. e il S.I.L.D. registrano valori nettamente superiori alle rispettive medie annue (tra 3,7 e 4,3) del periodo 2019-2024 e aumentano anche il loro peso sul totale degli strumenti utilizzati: l'I.P.S. passa dal 5,6% al 7,3%, mentre il S.I.L.D. dall'1,9% al 2,9%.

Al contrario, il laboratorio di pre-formazione si mantiene sostanzialmente in linea con la propria media annua (n. 5), ma riduce sensibilmente la sua incidenza complessiva, passando dal 6,0% al 2,0%. Diminuisce anche il peso del Centro per l'Impiego, dal 5,2% al 2,4%, mentre il C.O.L. presenta nel 2025 un valore leggermente inferiore alla media annua (3,7 vs. 3) e una contrazione dal 4,2% all'1,2%.

Grafico 3. I numeri dell'integrazione socio-lavorativa per tipologia – anni 2019-2024

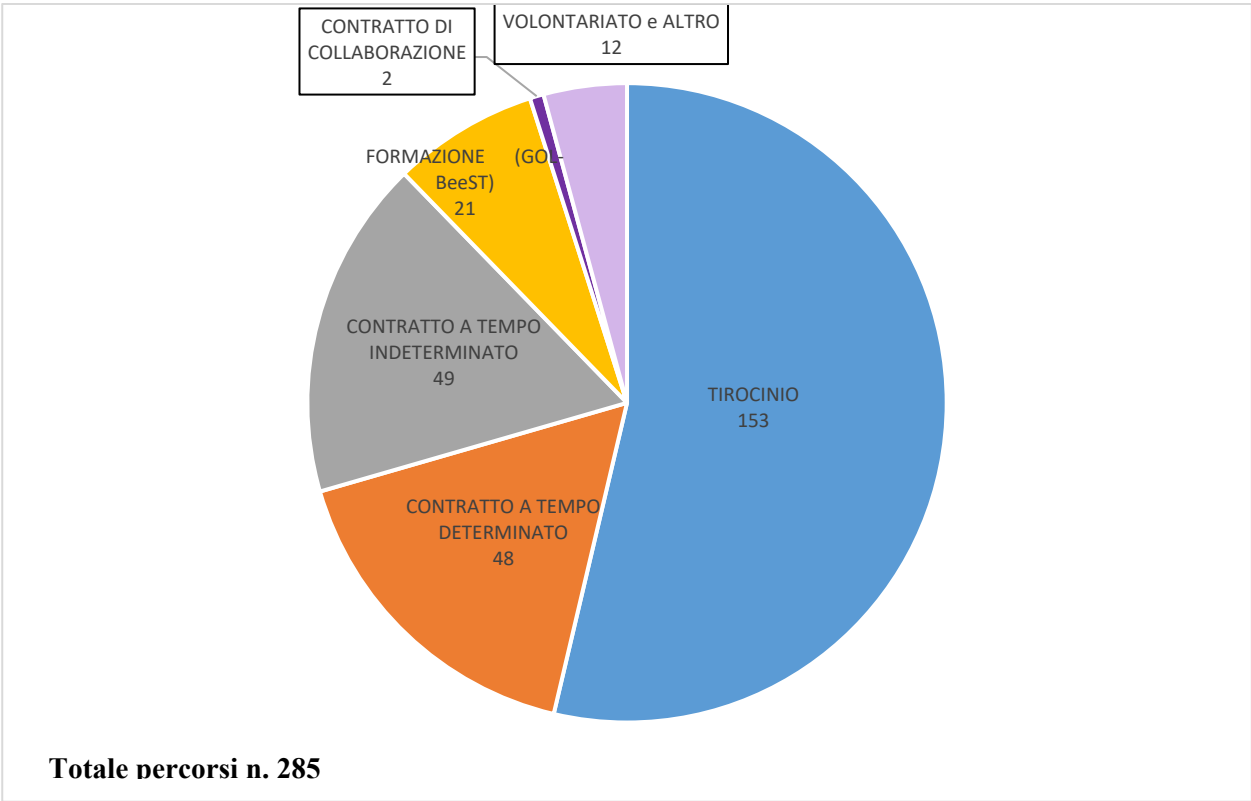
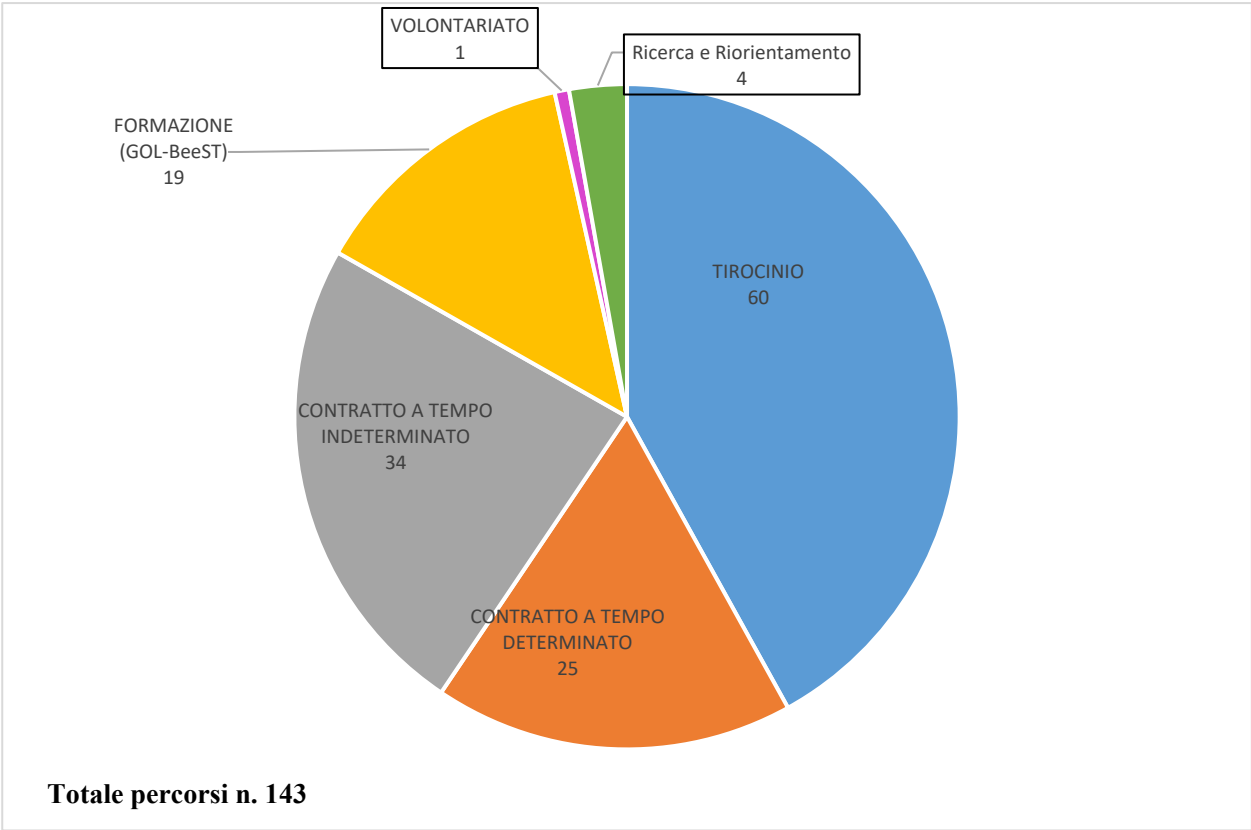


Grafico 3 bis. I numeri dell'integrazione socio-lavorativa per tipologia – anno 2025



I Grafici 3 e 3 bis confrontano le principali tipologie dei percorsi di integrazione socio-lavorativa, considerando sia il volume complessivo sia il loro peso relativo.

Nel periodo 2019-2024 sono stati registrati complessivamente 285 percorsi di integrazione socio-lavorativa, corrispondenti a una media annua di 47,5. Nel 2025 i percorsi sono 143, un valore circa tre volte superiore.

L'incremento riguarda tutte le principali tipologie, sebbene con intensità differenti. La crescita è particolarmente marcata per la formazione, che raggiunge 19 percorsi, un valore 5,4 volte superiore alla media annua precedente, e per i contratti a tempo indeterminato, che arrivano a 34, risultando oltre quattro volte superiori. Seguono i contratti a tempo determinato, con 25 casi e un incremento di circa 3,1 volte, e i tirocini, che raggiungono quota 60, circa 2,4 volte la media precedente.

All'aumento complessivo si accompagna un cambiamento nella composizione dei percorsi. I tirocini rimangono la tipologia prevalente, ma il loro peso diminuisce dal 53,7% al 42,0%. Aumentano invece l'incidenza dei contratti a tempo indeterminato, dal 17,2% al 23,8%, e quella della formazione, dal 7,4% al 13,3%. Il peso dei contratti a tempo determinato rimane sostanzialmente stabile, passando dal 16,8% al 17,5%.

Nel complesso, il 2025 si caratterizza quindi sia per una maggiore intensità delle attività registrate sia per una loro parziale ricomposizione: si riduce il peso relativo dei tirocini, mentre cresce quello della formazione e dei contratti, soprattutto a tempo indeterminato.

Grafico 5. Inserimenti lavorativi L.68/99 a confronto con altri tipi di contratto – anni 2019-2024

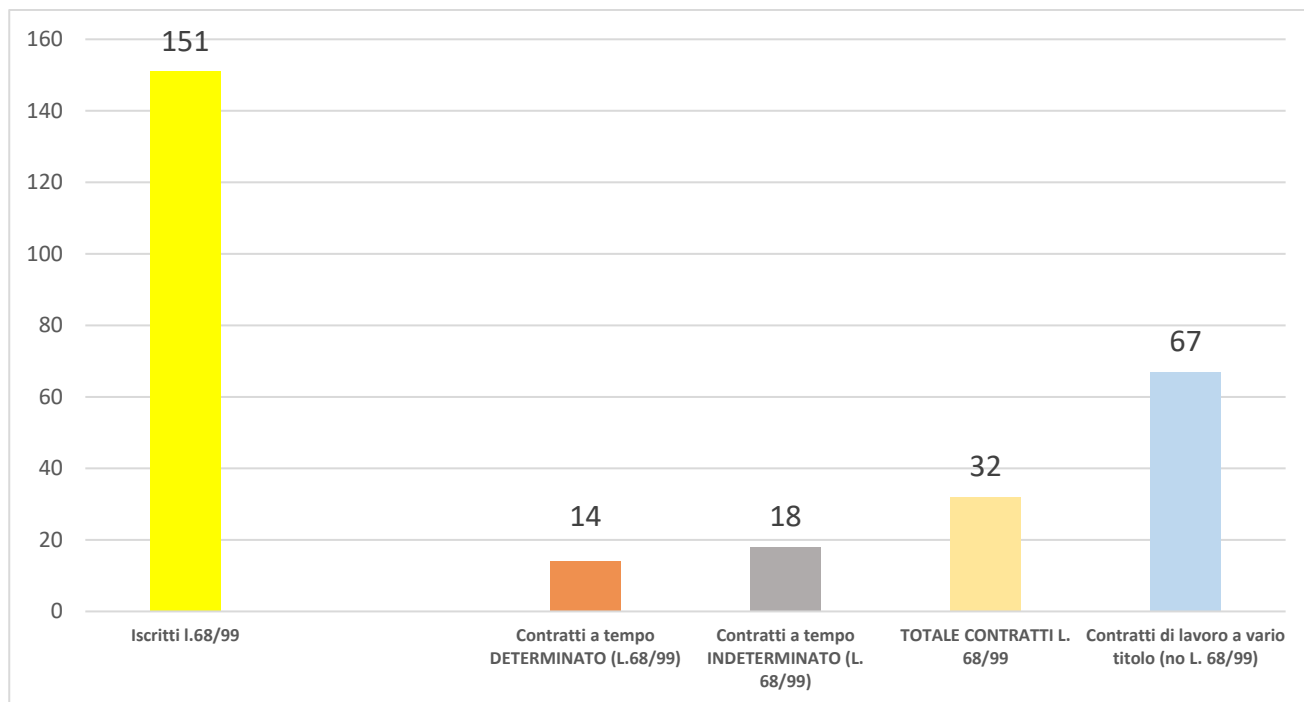
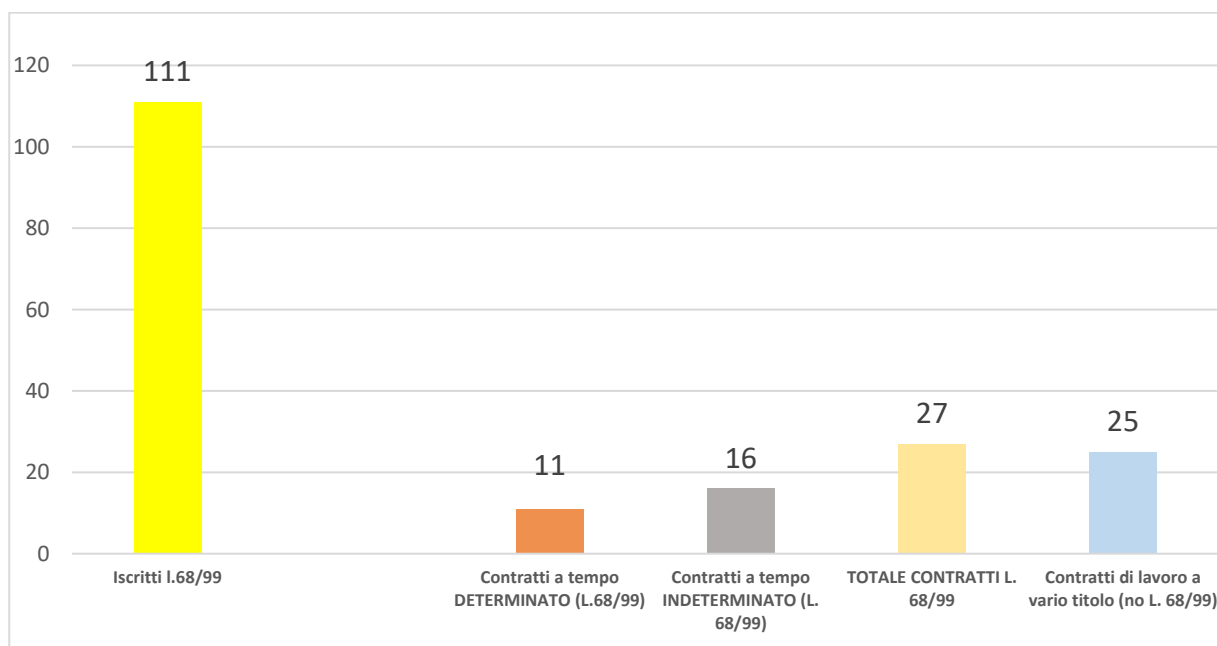


Grafico 5 bis. Inserimenti lavorativi L.68/99 a confronto con altri tipi di contratto – anno 2025



I Grafici 5 e 5 bis approfondiscono le iscrizioni e i contratti collegati alla L. 68/99, mettendoli in relazione con gli altri contratti rappresentati.

Nel periodo 2019-2024 risultano 151 iscritti alla L. 68/99, corrispondenti a una media annua di circa 25,2. Nel 2025 gli iscritti sono 111, un valore circa 4,4 volte superiore.

L'aumento è ancora più marcato per i contratti ex L. 68/99, che nel 2025 raggiungono quota 27, circa cinque volte la media annua precedente di 5,3. La crescita interessa sia i contratti a tempo determinato, che passano da una media di 2,3 a 11, sia quelli a tempo indeterminato, che passano da 3 a 16.

Nel complesso, i dati indicano nel 2025 un peso sensibilmente maggiore del collocamento mirato, sia in termini assoluti sia rispetto alle altre tipologie contrattuali.

Grafico 6. Tipologie di soggetti ospitanti – anni 2019-2024

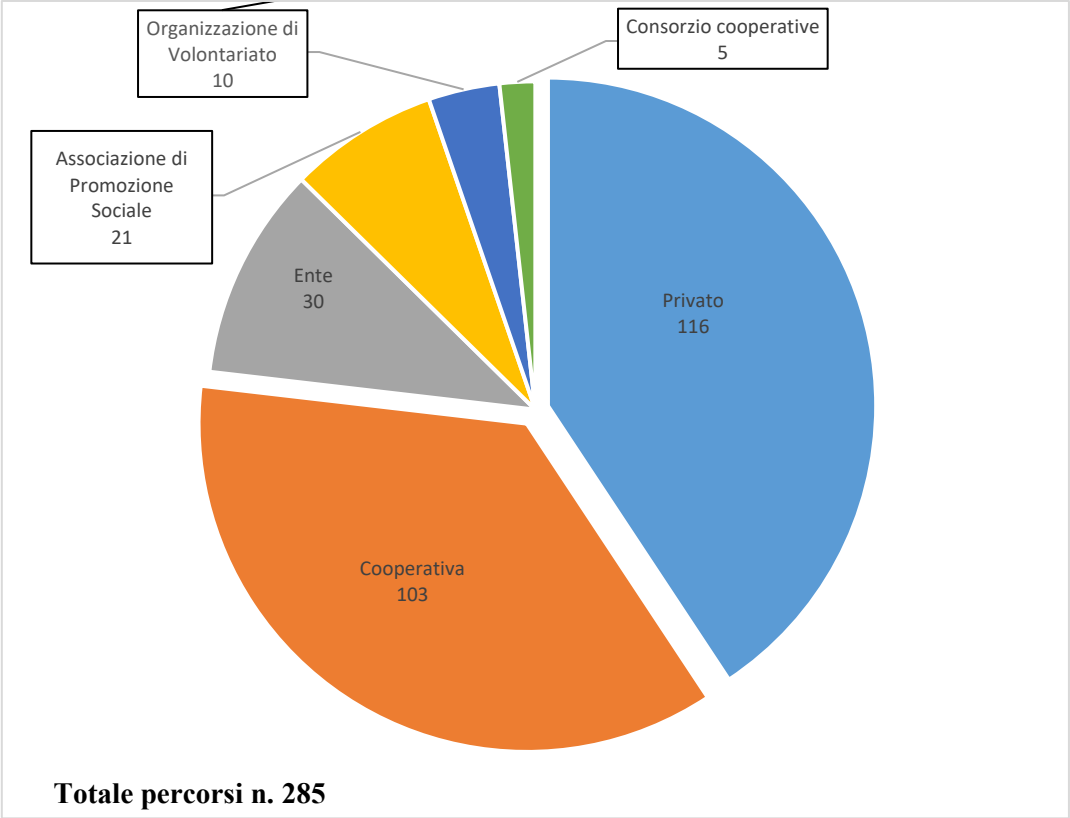
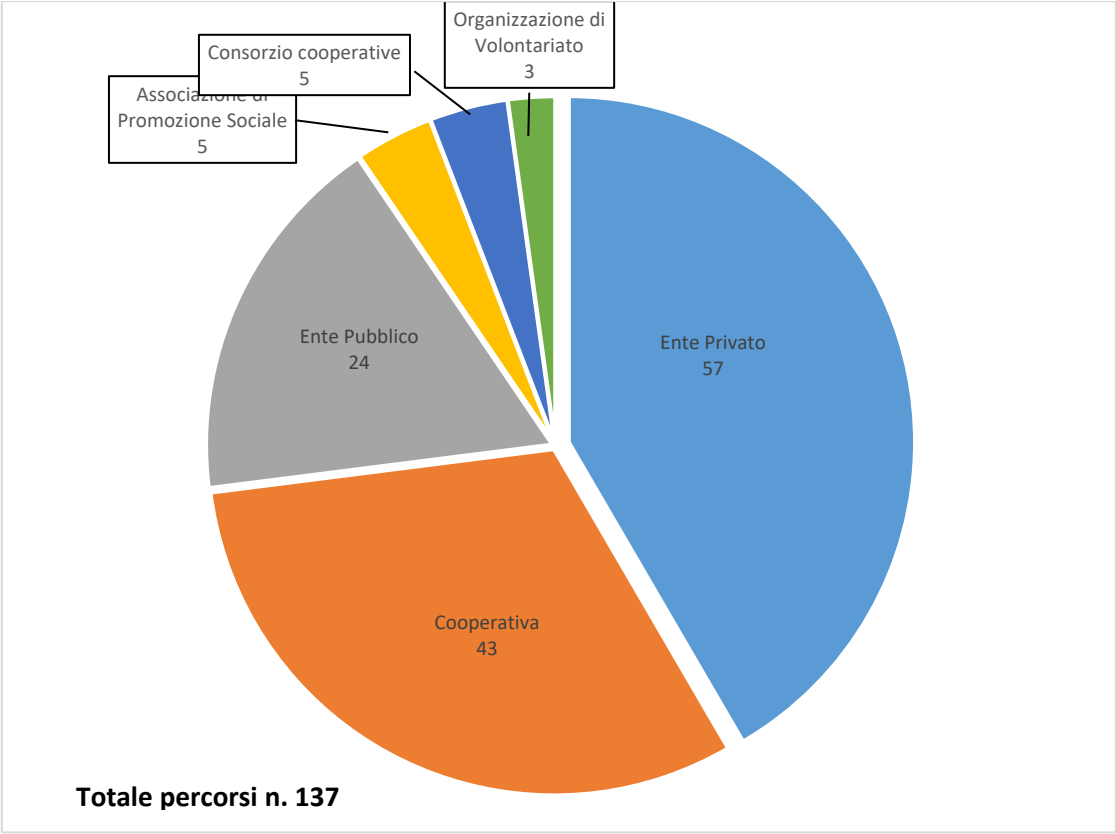


Grafico 6 bis. Tipologie di soggetti ospitanti – anno 2025



Nota: per 6 percorsi non è possibile determinare le tipologie di soggetti ospitanti in quanto le persone coinvolte sono nella fase di ricerca e orientamento alla formazione/lavoro.

I Grafici 6 e 6 bis mostrano come i percorsi si distribuiscono tra le diverse tipologie di soggetti ospitanti.

Tra i due periodi di tempo analizzati il privato rimane la principale tipologia di soggetto ospitante e mantiene un peso sostanzialmente stabile:

- 40,7% nel 2019-2024;
- 41,6% nel 2025.

Le cooperative rimangono al secondo posto, ma la loro incidenza diminuisce dal 36,1% al 31,4%. Aumenta invece sensibilmente il peso degli enti pubblici, che passa dal 10,5% al 17,5%. In termini assoluti, gli enti pubblici passano da una media di 5 percorsi l'anno a 24 nel 2025, un valore circa 4,8 volte superiore.

Diminuisce il peso delle associazioni di promozione sociale, dal 7,4% al 3,6%, e delle organizzazioni di volontariato, dal 3,5% al 2,2%. I consorzi di cooperative passano dall'1,8% al 3,6%, ma il numero contenuto dei casi invita a non enfatizzare eccessivamente la variazione.

Nel complesso, il quadro mostra la persistente centralità del settore privato e cooperativo, accompagnata nel 2025 da un maggiore coinvolgimento relativo degli enti pubblici.

Grafico 7. I settori lavorativi di maggiore allocazione – anni 2019-2024

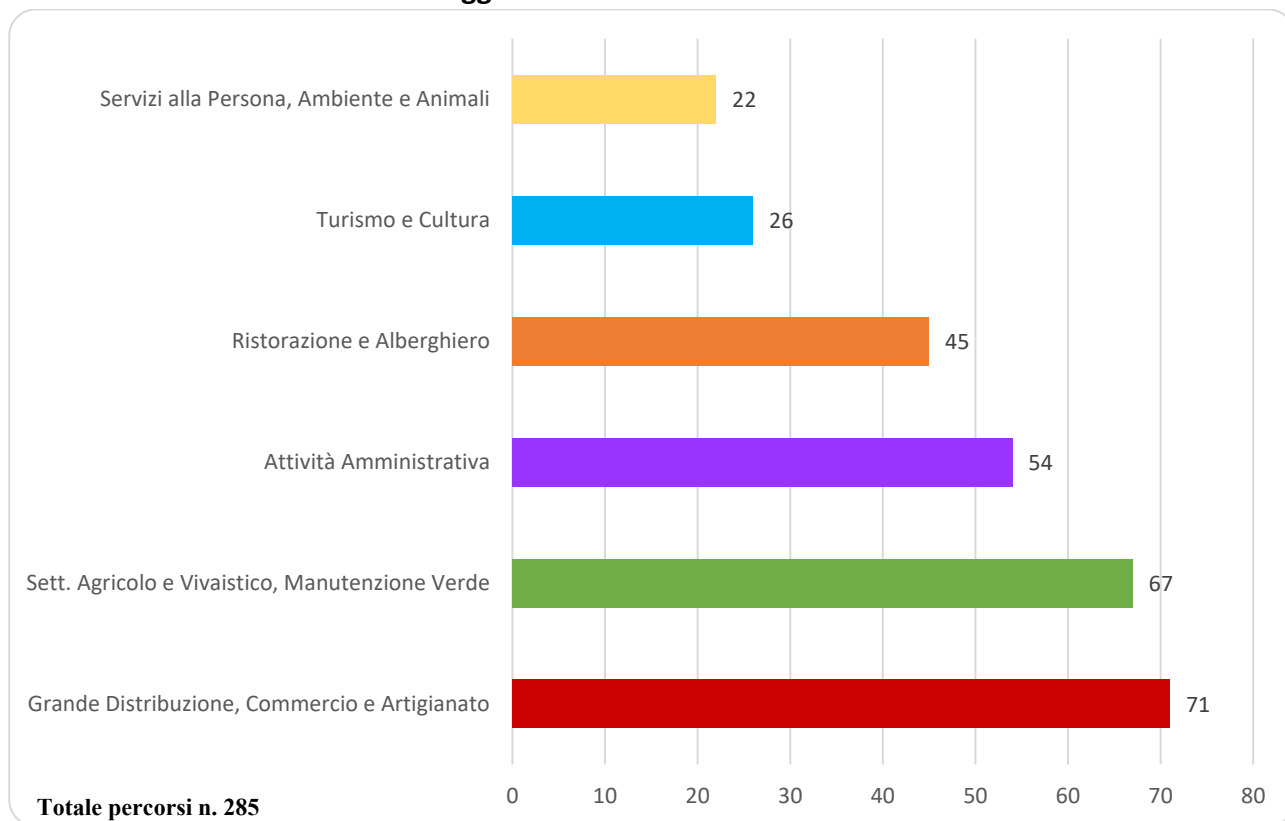
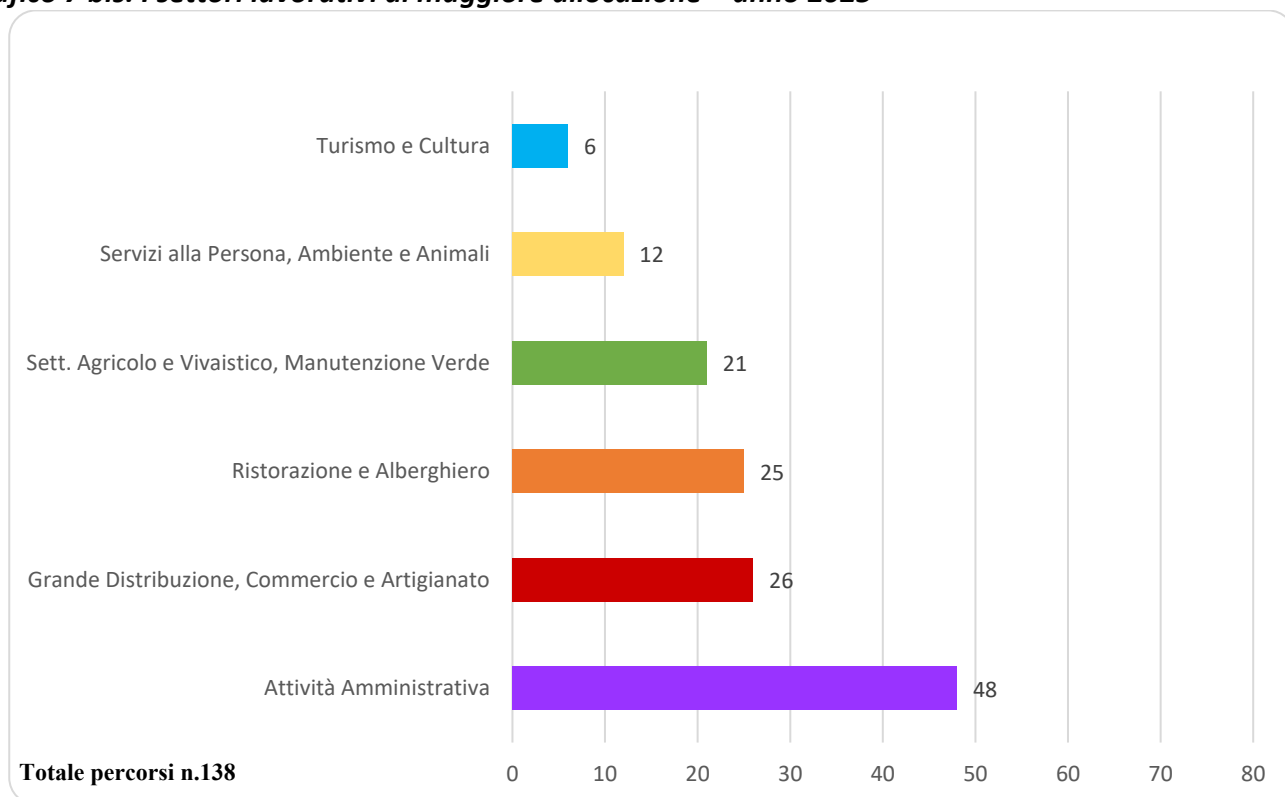


Grafico 7 bis. I settori lavorativi di maggiore allocazione – anno 2025



Nota: per 5 percorsi non è possibile determinare le tipologie di settori lavorativi in quanto le persone coinvolte sono nella fase di ricerca e orientamento alla formazione/lavoro.

I Grafici 7 e 7 bis consentono infine di osservare i cambiamenti nei principali settori di allocazione lavorativa. Per quanto riguarda i settori lavorativi di maggiore allocazione, il cambiamento più evidente interessa le attività amministrative. Nel 2025 raggiungono 48 percorsi, un valore circa 5,3 volte superiore alla media annua di 9 del periodo precedente. Anche il loro peso sul totale cresce sensibilmente, passando dal 18,9% al 34,8%: da terzo settore per numerosità diventano così il primo.

Aumentano anche la ristorazione e il settore alberghiero, da 7,5 a 25, e i servizi alla persona, all'ambiente e agli animali, da 3,7 a 12. In entrambi i casi cresce anche il peso sul totale, rispettivamente dal 15,8% al 18,1% e dal 7,7% all'8,7%.

Diverso è l'andamento degli altri settori, nei quali alla crescita dei valori assoluti corrisponde una riduzione dell'incidenza complessiva. La grande distribuzione, il commercio e l'artigianato passano da una media di 11,8 a 26 percorsi, ma il loro peso scende dal 24,9% al 18,8%. Il settore agricolo, vivaistico e della manutenzione del verde passa da 11,2 a 21, riducendosi dal 23,5% al 15,2% del totale. Anche il turismo e la cultura aumentano da 4,3 a 6, ma la loro quota si contrae dal 9,1% al 4,3%.

Nel complesso, il 2025 mostra una marcata ricomposizione settoriale: le attività amministrative assumono una posizione nettamente predominante, mentre diminuisce il peso relativo dei settori agricolo, commerciale e turistico, nonostante valori assoluti superiori alle rispettive medie annue.

Conclusioni

Nel complesso, il confronto evidenzia nel 2025 una rilevante intensificazione dell'attività registrata, accompagnata da alcuni cambiamenti nella composizione dell'utenza, degli interventi e delle opportunità lavorative. I principali elementi di attenzione che emergono dall'intero documento sono:

1. **il forte aumento del numero degli utenti**, che nel 2025 risulta circa 3,5 volte superiore alla media annua teorica del periodo 2019-2024;
2. **il cambiamento nella composizione dell'utenza per genere ed età**, con un rafforzamento della prevalenza maschile e una maggiore presenza della fascia 18-24 anni;
3. **un profilo mediamente più scolarizzato**, soprattutto per la maggiore incidenza delle lauree triennali: l'aumento complessivo dell'utenza si accompagna quindi a una diversa composizione interna per titolo di studio;
4. **la crescita dell'utilizzo degli strumenti di valutazione, orientamento e inserimento**, con un'ulteriore centralità del colloquio individuale e un aumento delle principali modalità di accompagnamento;
5. **l'incremento dei percorsi di integrazione socio-lavorativa e la loro parziale ricomposizione**: i tirocini rimangono la tipologia più frequente, ma riducono il proprio peso relativo, mentre aumentano la formazione e i contratti, soprattutto quelli a tempo indeterminato;
6. **il maggiore rilievo del collocamento mirato ex L. 68/99**, che nel 2025 rappresenta oltre la metà dei contratti riportati nel relativo grafico, mantenendo al proprio interno la prevalenza del tempo indeterminato;
7. **la persistente centralità del settore privato e di quello cooperativo tra i soggetti ospitanti**, accompagnata da un aumento del coinvolgimento relativo degli enti pubblici;
8. **una marcata ricomposizione dei settori di allocazione lavorativa**, con le attività amministrative che diventano il settore principale e una riduzione del peso relativo dei settori agricolo, commerciale e turistico, nonostante valori assoluti superiori alle rispettive medie annue teoriche.

I risultati descrivono quindi alcuni significativi cambiamenti del 2025, sia nei volumi sia nella composizione delle attività. Non consentono tuttavia, da soli, di ricostruire un vero trend temporale o di attribuire le variazioni a una maggiore efficacia degli interventi. La futura disponibilità di dati distinti per singola annualità permetterà confronti più solidi e una valutazione più precisa dell'evoluzione del servizio.



Editing a cura del
Centro Studi e Documentazione
Luigi Attenasio – Vieri Marzi

