

CONVEGNO ASTRIL, Roma, dicembre 2017

Due possibili contributi sulle politiche attive del lavoro

TSUNAMI: il disegno sperimentale della valutazione degli effetti di un intervento per l'inserimento lavorativo dei disabili psichici

Valentina Battiloro, Alberto Martini, Luca Mo Costabella, Luigi Nava (ASVAPP)

Le barriere per l'accesso al lavoro dei disabili sono tante e tali che la percentuale di coloro che trovano un'occupazione è modesta, in particolare tra le persone affette da disabilità psichica, le quali mostrano una probabilità di inserimento praticamente dimezzata rispetto a chi ha invece una disabilità fisica, anche a causa di un fenomeno diffuso di stigma. L'attenzione al tema dell'inserimento lavorativo per i disabili psichici ha almeno due ragioni: la prima riguarda l'entità della sfida da affrontare, la seconda riguarda la varietà delle potenziali ricadute, che possono manifestarsi sia nell'ambito strettamente lavorativo quanto in quello sociale e sanitario. Le modalità di intervento sono molteplici, ma sono riconducibili grossolanamente a due filoni: quello che mira a un'assistenza più continuativa e all'inserimento nel cosiddetto lavoro protetto e quello che punta direttamente all'inserimento nel mercato del lavoro competitivo. L'evidenza sull'efficacia dei due interventi è diffusa (e favorevole al secondo approccio), ma le ricadute sono poco note al di fuori dell'ambito statunitense. Il progetto TSUNAMI, realizzato in Piemonte, prevede la realizzazione di una valutazione sperimentale concentrata su un modello di intervento orientato all'inserimento nel lavoro competitivo dove centrale è la figura del *job coach*. L'idea di TSUNAMI nasce da un progetto precedente, Lavoro&Psiche, realizzato in Lombardia tra il 2008 e il 2013. Ad oggi TSUNAMI è in via di realizzazione, e i primi risultati si avranno non prima della metà del 2018; il proposito della presentazione è quello di illustrare come ne viene disegnata la valutazione, e come le sue caratteristiche discendano dalle evidenze e dalle criticità emerse dalla precedente sperimentazione.

Il progetto Lavoro&Psiche prevede l'erogazione di servizi specializzati da parte di *job coach* formati allo scopo, i quali fanno riferimento a una rete di servizi territoriali, consolidata e strutturata in fase di definizione del progetto, attraverso i quali si definiscono dei percorsi di reinserimento personalizzati. La valutazione degli effetti è svolta con metodo sperimentale, creando con procedura di estrazione casuale due gruppi, di circa 150 persone, uno dei quali partecipa all'intervento. I risultati sono di scarso rilievo: modesto è l'effetto sulla probabilità di occupazione successiva. Ciò che si nota è come durante il progetto aumenti però sensibilmente il numero di tirocini svolti (e, più o meno sorprendentemente, ciò succede in parte anche ai soggetti esclusi). Sfruttando la relazione tra assegnazione casuale e probabilità di svolgere un tirocinio (in un contesto di *partial compliance*) si può stimare l'effetto dello svolgimento del tirocinio sugli esiti lavorativi, che risulta positivo, anche se di interpretabilità limitata.

Il progetto TSUNAMI riprende i risultati di Lavoro&Psiche per disegnare una sperimentazione che consolidi e perfezioni i risultati precedenti. Esso in primo luogo prevede un diverso meccanismo di selezione (e di randomizzazione), e si basa su un numero quasi quadruplo di soggetti. Soprattutto, la nuova struttura di intervento, sempre basata sulla figura del *coach*, dà maggiore enfasi alla componente lavorativa, e pone il tirocinio come snodo fondamentale di ogni percorso individuale, in modo da chiarirne il ruolo e l'efficacia nel favorire l'inserimento lavorativo successivo dei disabili psichici.

Il Contratto di Ricollocazione funziona? Per chi? Prime evidenze da un'analisi della sperimentazione dell'intervento in Sardegna

Valentina Battiloro, Luca Mo Costabella (ASVAPP)

Il Contratto di Ricollocazione (CdR) è uno dei più recenti strumenti di politica attiva promossi a livello nazionale, introdotto dalla riforma nota come "Jobs Act", il cui obiettivo è di favorire il reimpiego dei disoccupati di lunga durata.

Gli obiettivi del CdR sono perseguiti attraverso la creazione di percorsi personalizzati di servizi; questi servizi consistono sostanzialmente in attività di consulenza, orientamento e incontro tra domanda e offerta di lavoro (più raramente prevedono percorsi formativi). Peculiarità del CdR è che esso dovrebbe contenere in sé tutte le caratteristiche innovative che hanno contrassegnato le più recenti politiche attive:

- il coinvolgimento dei soggetti accreditati, in larga misura privati, che affiancano (talvolta sostituiscono) i servizi pubblici per l'impiego nella realizzazione delle attività previste;
- l'adozione di un sistema di retribuzione dei soggetti erogatori condizionato ai risultati ottenuti, eventualmente proporzionale al grado di difficoltà di inserimento dei singoli lavoratori;
- l'adozione del principio di condizionalità nel collegamento con le politiche passive.

Il disegno nazionale del CdR prevedeva contestualmente la sperimentazione dello strumento a livello regionale per testarne il funzionamento. Una delle prime esperienze realizzate è quella della Regione Sardegna, che ha avviato il Contratto di Ricollocazione della Sardegna (CRiS) a marzo 2016, prevedendone fin dall'inizio una contestuale valutazione degli effetti. La sperimentazione del CRiS punta a un target di difficile ricollocazione, rappresentato dagli ex percettori della "mobilità in deroga", larga parte dei quali non svolge un lavoro da anni e beneficia sistematicamente di sostegni al reddito. Una prima valutazione degli effetti dell'intervento è stata condotta a marzo 2017. La situazione controfattuale dei partecipanti (cioè la loro situazione lavorativa attesa se non avessero partecipato al CRiS) è stimata attraverso la scrupolosa costruzione di un gruppo di controllo formato da altri disoccupati in condizioni iniziali simili a quelle dei partecipanti. L'analisi, se pure circoscritta a un orizzonte temporale limitato (meno di un anno dalla partecipazione al CRiS), suggerisce un evidente miglioramento delle condizioni lavorative dei partecipanti, con una probabilità di trovare un lavoro entro sei mesi che aumenta di quasi il 50% (da un 10% atteso a un 15% osservato). Scarsamente significativo è attualmente l'effetto sulla probabilità di occupazione, anche a causa della breve durata dei contratti di lavoro con cui i partecipanti sono spesso assunti. Un'analisi per sottogruppi evidenzia come gli effetti del CRiS siano eterogenei: meno evidenti per i soggetti con le minori difficoltà di occupazione e, in una certa misura, anche per coloro che versano nelle difficoltà maggiori. Si tratta di un'eterogeneità che non pare però attribuibile da meccanismi di opportunità indotti dal sistema retributivo differenziale.