

OSSERVATORIO

del mercato del lavoro

bollettino di documentazione sulle politiche
del lavoro a cura dell'Agenzia del Lavoro.

Provincia Autonoma di Trento (L.p. 19/83)

Assegno di ricollocazione e altre misure di politica attiva in Provincia di Trento: primi risultati di una valutazione sperimentale

Trento, dicembre 2017

Osservatorio

del mercato del lavoro

bollettino di documentazione sulle politiche del lavoro. Provincia Autonoma di Trento.

Autorizzazione del Tribunale di Trento n. 766 (L.p. 19/83) del 18.05.1992

Direttore responsabile: Giampaolo Pedrotti

Gruppo di lavoro dell'Osservatorio:

Vida Bardiyaz

Claudia Covi

Alessandra Mutinelli

Ilaria Piga

Corrado Rattin

Elena Ruele

Isabella Speziali

Stefano Zeppa

Comitato scientifico presieduto da Riccardo Salomone

Franco Fraccaroli

Barbara Poggio

Giulio Zanella

Si autorizza la riproduzione, parziale o totale, del presente volume con il vincolo della corretta citazione della fonte

In copertina: John Willenbecher
Disegno di un labirinto, 1989
Foto: Joanne Coyne, New York

INDICE

Abstract	pag.	5
-----------------	------	---

Assegno di ricollocazione e altre misure di politica attiva in Provincia di Trento: primi risultati di una valutazione sperimentale

1. Premessa	»	9
2. Politiche attive e programmi di ricollocazione in Provincia di Trento	»	11
3. L'Assegno di Ricollocazione	»	17
4. Il protocollo adottato per la presente sperimentazione	»	20
5. Risultati	»	25
6. Conclusioni e indicazioni di <i>policy</i>	»	37
Appendice	»	43

ABSTRACT

Questo rapporto presenta i risultati di una valutazione dei tassi di utilizzo e degli effetti occupazionali a 6 mesi di quattro programmi di politica attiva del lavoro condotta in Trentino a partire dalla primavera 2017 secondo un protocollo di tipo *Randomized Control Trial* su un campione di 2.800 soggetti disoccupati, percettori di NASpI da almeno 4 mesi e non beneficiari di altra politica attiva. I quattro programmi valutati sono l'Assegno di ricollocazione amministrato da ANPAL e tre programmi amministrati da AdL Provincia di Trento: Inserimento lavorativo (analogo all'Assegno di ricollocazione), Coaching e Tutorato personalizzato (due programmi di formazione alla ricerca di lavoro). I risultati sono così riassumibili. Il tasso di risposta è del 38%, crescente con l'età e maggiore tra i soggetti afferenti al CpI più grande (Trento) e già serviti in passato da AdL. Tra i rispondenti, solo il 22% accetta la politica attiva offerta, un tasso che cresce all'avvicinarsi dell'esaurimento della NASpI e che è maggiore tra gli afferenti al CpI di Trento. In termini occupazionali, il 23% dei soggetti nel gruppo di controllo risulta occupato dopo 6 mesi. L'Assegno di ricollocazione e l'Inserimento aumentano sensibilmente questo tasso "naturale" di uscita dalla disoccupazione, mentre Coaching e Tutorato non inducono differenze rispetto al gruppo di controllo nel breve periodo fin qui analizzato. Questi risultati suggeriscono che le politiche passive del lavoro possono interferire con quelle attive e che per il successo di queste ultime sono importanti l'organizzazione e la specializzazione dei CpI. Inoltre, i primi risultati occupazionali indicano l'importanza degli incentivi al ricollocamento, in particolare gli incentivi forniti a soggetti terzi specializzati.

Gli autori non hanno conflitti di interesse, se non in quanto rivestono il ruolo di membro del Comitato Scientifico dell'Ufficio Studi delle Politiche e del Mercato del lavoro (Giulio Zanella) e di Presidente del medesimo Comitato Scientifico come dell'Agenzia del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento (Riccardo Salomone). Gli autori ringraziano Salvatore Pirrone (Anpal) ed Eliana Viviano (Banca d'Italia) per i loro utili commenti ad una prima versione di questo contributo che è stata discussa in occasione della presentazione del 32° Rapporto sull'occupazione in Provincia di Trento (Trento, 28 novembre 2017).

Assegno di ricollocazione e altre misure di politica attiva in Provincia di Trento: primi risultati di una valutazione sperimentale*

di *Riccardo Salomone e Giulio Zanella*

* Gruppo di progetto: la costruzione del modello e la valutazione sperimentale descritta nelle pagine seguenti sono l'esito di un lavoro collettivo ideato, progettato e realizzato da più persone. Hanno fatto parte del gruppo Giulio Zanella, Riccardo Salomone, Franco Fraccaroli, Barbara Poggio, Antonella Chiusole, Isabella Speciali, Paola Garbari, Luisa Maria Widmann, Stefano Zeppa, Ilaria Piga e Claudia Covi. Molti operatori e operatrici dei Centri per l'Impiego si sono impegnate nella condivisione della sperimentazione.

1. Premessa

In Italia si discute spesso di mercato del lavoro con grande sicurezza e proponendo ricette per risolvere rapidamente problemi complessi. Purtroppo non sappiamo veramente chi tra i tanti che discutono abbia ragione e tutti faticiamo a raggiungere interpretazioni equilibrate e soluzioni affidabili. Ciò è dovuto in primo luogo alle persistenze culturali e alle nostre più o meno consapevoli scelte di metodo nell'affrontare tali problemi. Charles Sanders Peirce¹ sosteneva che la ricerca di soluzione ai problemi nasce da qualche insoddisfazione e non si può mai sapere se nuove esperienze imporranno mutamenti di posizione: la verità, da questo punto di vista, è soltanto ciò che dà buona prova attraverso le conseguenze pratiche o gli effetti empirici.

Il progetto che illustriamo nelle pagine seguenti nasce con spirito pragmatico e con l'obiettivo di contribuire, attraverso un approccio empirico e sperimentale, alla valutazione delle norme e delle politiche del lavoro, a migliorare la nostra conoscenza dei problemi del mercato del lavoro e quindi il processo di *policy making* e le sue concrete conformazioni.

L'approfondimento, pensato quale sezione monografica del nostro Rapporto sull'occupazione 2017, vuole offrire agli esperti di mercato del lavoro e, più in generale, a tutti gli interessati, nel modo più trasparente possibile, le riflessioni di partenza che hanno accompagnato la costruzione di un disegno di valutazione sperimentale di alcune politiche attive del lavoro in provincia di Trento, con l'illustrazione del modello e i primi risultati raggiunti a 6-7 mesi dal suo avvio. In effetti, forse non sappiamo (ancora) bene se le recenti misure di politica attiva introdotte dal *Jobs Act*, in particolare l'Assegno di Ricollocazione (AdR) hanno avuto effetti e, se sì, quali. Ma certamente sappiamo che la discussione pubblica su questi aspetti non è soddisfacente, anche perché viziata dalla mancanza di evidenza scientificamente affidabile.

Nel corso del 2017, Agenzia del Lavoro della Provincia Autonoma di Trento (AdL) e Agenzia Nazionale per le Politiche Attive (ANPAL) hanno definito congiuntamente un protocollo per la valutazione di alcuni programmi di ricollocazione in Trentino, allo scopo tra l'altro di verificare il possibile impatto dell'AdR in sé e per sé e misurato in relazione agli altri strumenti di politica attiva del lavoro esistenti e operativi in Provincia. Il progetto in questione ha portato così all'individuazione di quattro gruppi di soggetti "in trattamento" (cioè assegnati casualmente a specifiche politiche attive) e di un gruppo di soggetti di

¹ C.S.Peirce, How to Make Our Ideas Clear, Popular Science Monthly, Jan. 1878.

controllo, tutti lavoratori disoccupati e percettori della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) da almeno quattro mesi. A partire dal mese di marzo 2017, i soggetti in trattamento hanno ricevuto una simile comunicazione scritta, rispettivamente da ANPAL e da AdL, circa la possibilità di usufruire della politica assegnata e l'indicazione di rivolgersi ai Centri per l'Impiego per gli adempimenti del caso.

Oggetto di valutazione sono state dunque le scelte di questi soggetti in ordine all'adesione o meno alla politica e gli esiti occupazionali per coloro che si sono (e si saranno) effettivamente attivati. L'esercizio di valutazione si è quindi proposto di verificare, tra l'altro, il grado di interesse dei soggetti coinvolti nelle politiche attive proposte; i numeri delle adesioni alla politica assegnata e delle effettive attivazioni del percorso; per la quota parte dei soggetti fruitori delle politiche sono oggetto di monitoraggio i risultati in termini di successivi esiti sul mercato del lavoro; e (in valutazione successive) la permanenza nello status di occupato e il numero di transizioni da un'occupazione all'altra.

L'esercizio di valutazione qui presentato in dettaglio (anzitutto in relazione ai caratteri di contesto istituzionale, al modello e alla metodologia adottata) è stato condotto secondo i principi che guidano un *Randomized Control Trial* (RCT). I primi risultati a 6-7 mesi dall'avvio della sperimentazione, benché giudicati affidabili e significativi da chi scrive, sono per ovvie ragioni da considerarsi provvisori. Per avere risultati più ampi occorrerà attendere almeno l'esercizio di monitoraggio dei prossimi mesi e ritornare a discuterne tra un anno (e forse più).

Sia chiaro: non intendiamo dare alla nostra sperimentazione più rilevanza di quella che, in effetti, ha. Si tratta di un contributo alla discussione sull'AdR e, più in generale, di una riflessione di natura scientifica sull'attuale stagione delle politiche attive del lavoro in Italia; un contributo che si segnala però per il tentativo di proporre una visione concreta dei problemi sul tappeto che taglia trasversalmente gli steccati disciplinari (economia, diritto, sociologia e scienza politica) intrecciando i ruoli di *policy maker*, ricercatori e operatori del mercato del lavoro. E ci sembra, in estrema sintesi, un esercizio utile e non proprio banale, considerato che in Italia non risultano esempi analoghi.

Con questo approfondimento, lasciamo traccia dell'iniziativa progettuale di AdL come dei primi risultati raggiunti, offrendo considerazioni critiche e indicazioni costruttive. Alla discussione vorremmo contribuissero il maggior numero possibile di soggetti e la nostra valutazione sperimentale in ogni caso è replicabile, da chiunque voglia cimentarsi con i dati campionati e analizzati. AdL si impegna a mettere a disposizione i dati anonimizzati a istituti di ricerca, singole studioso o studiosi che ne facciano richiesta.

2. Politiche attive e programmi di ricollocazione in Provincia di Trento

Questa valutazione sperimentale si colloca in un contesto peculiare, di cui occorre dare conto in via preliminare. La Provincia di Trento, rispetto all'Italia, rappresenta un'eccezione non solo perché partecipa, con altri territori, della dimensione originaria tipica delle autonomie speciali, ma perché con scelte concrete continua a essere un laboratorio istituzionale e di innovazione sociale, spesso capace di esprimere anche forza anticipatrice rispetto allo scenario nazionale. Il Trentino vanta una tradizione forte in materia di politiche attive del lavoro, grazie ad una struttura amministrativa radicata, al coinvolgimento delle parti sociali e ora al solido supporto dei soggetti privati accreditati ai servizi per il lavoro. Il caso di Trento rimane nei fatti ancora oggi il solo in cui a presidio del mercato del lavoro opera una AdL sostanzialmente *one-stop shop*.

In estrema sintesi, la Provincia di Trento governa e coniuga strumenti di politica passiva e attiva del lavoro ad ampio raggio, per gran parte presidiati da AdL. Esiste quindi un *continuum* di prestazioni che ambisce a sorreggere in ottica transizionale le persone che necessitano di sostegno o versano in condizioni di difficoltà. Il sistema viene presidiato dal principio di condizionalità, applicato con rigore e sistematicità, ed il Trentino è tra l'altro il primo territorio ove è stato introdotto il Diario di Attivazione, un diario in cui la persona disoccupata registra tutte le proprie attività di ricerca di lavoro.

Ricordiamo in breve i caratteri dell'intervento pubblico sul mercato del lavoro disegnato con la legge provinciale n. 19 del 1983, con le sue successive modificazioni. Si tratta di una disciplina ampia e capace di prefigurare una strumentazione operativa complessa, che si appoggia sulla Commissione provinciale per l'impiego, sulla azione della Giunta Provinciale (che adotta il piano di politica del lavoro) e quindi su AdL per la parte attuativa. La regia è pubblica, ma le parti sociali rivestono un ruolo significativo tanto dentro AdL, perché siedono in consiglio di amministrazione e quindi decidono sulla attuazione delle politiche, come fuori da AdL, perché occupano una posizione di primo piano nei processi di governo del territorio innescando spesso circuiti virtuosi nelle scelte di *policy* e nella gestione delle risorse.

Rispetto agli interventi di *welfare*, la Provincia di Trento esercita invece le funzioni delegate dallo Stato a seguito della legge 23 dicembre 2009, n. 191 e in ragione dell'intesa con il Ministero del lavoro del 14 ottobre 2013. Si tratta, in estrema sintesi, di un vero e proprio sistema di ammortizzatori sociali su scala territoriale. Oltre al resto, vi sono quattro misure speciali, che si aggiungono a quelle nazionali perlopiù senza sovrapporsi a queste: un reddito di "qualificazione", che offre un sostegno al reddito a sportello per ridurre l'orario lavorati-

vo e dedicarsi agli studi; un reddito di “continuità” che fa leva sul Fondo territoriale di solidarietà – nato con accordo collettivo e istituito con decreto ministeriale sulla base della previsione dell’art. 40 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 – utile ad assicurare un sostegno al reddito in caso di sospensione o riduzione del lavoro e contribuire al finanziamento di programmi formativi; un reddito di “attivazione” concepito quale misura successiva alla NASpI e integrativa dell’ASDI (agendo sulla platea dei soggetti, sulla durata delle prestazioni, sulle modalità e sul quantum di erogazione); e infine un reddito di “garanzia” costruito come misura di sostegno al nucleo familiare che versi in condizioni di povertà (una misura questa ultima che confluirà dal 2018, con analoghe finalità, nell’Assegno Unico Provinciale).

In estrema sintesi, la valutazione sperimentale si colloca in un contesto peculiare, caratterizzato da almeno tre elementi: 1) dalla presenza di un robusto governo pubblico delle politiche del lavoro i cui cardini sono ancora oggi fissati dalla legge n. 19/1983; 2) dalla presenza di un soggetto attuatore tendenzialmente unico di tali politiche quale AdL e 3) dalla presenza di un vero e proprio Piano di politica del lavoro, un atto di natura amministrativa flessibile corrispondente al *Documento degli interventi di politica del lavoro 2015 – 2018* (approvato dalla Commissione provinciale per l’impiego con deliberazione n. 413 del 16.10.2015, adottato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 1945 del 02.11.2015 e successivamente integrato). Nell’ambito del Piano di politica del lavoro sono stati individuati e concretizzati diversi strumenti mirati di ricollocazione delle persone disoccupate, di accompagnamento sul mercato del lavoro, di conciliazione e di formazione continua, tra l’altro con il coinvolgimento dei soggetti privati accreditati. In particolare, sulla base della previsione contenuta nell’articolo 17bis della legge 19/1983, la Giunta ha individuato le modalità operative dell’accreditamento di soggetti privati per la realizzazione di servizi all’impiego sul territorio provinciale definendo altresì gli standard dei servizi da questi erogabili (deliberazione 607 del 2014).

Oggetto dell’indagine sperimentale, avviata su impulso del Comitato Scientifico dell’Ufficio Studi di AdL nei primi mesi del 2017, sono state, in particolare, alcune misure riconducibili ai cosiddetti servizi specialistici di orientamento professionale (Piano di politica del lavoro – Intervento 1C). Tra gli interventi di sostegno intensivo alle persone disoccupate presidiati da AdL, il Gruppo di lavoro che ha costruito il modello e condotto questa valutazione sperimentale ha scelto di prendere in considerazione tre misure che fanno capo all’area dei servizi di accompagnamento al lavoro, in considerazione della loro rilevanza nello spettro delle politiche attive provinciali e della loro analogia (per scopi o meccanismo) con l’AdR nazionale. I programmi di politica attiva

del lavoro considerati nella valutazione sperimentale sono simili tra loro per finalità di sostegno delle persone nella ricerca di lavoro, ma risultano tra loro diversi per struttura e intensità. Si tratta in estrema sintesi di servizi che supportano le persone disoccupate nella fase di ricerca di un'occupazione. I tre programmi provinciali oggetto di valutazione sperimentale assieme al programma nazionale AdR sono denominati *Coaching*, Tutorato, Inserimento lavorativo.

(1) Il *Coaching* è una misura rivolta a persone disoccupate che hanno un obiettivo professionale chiaro e già definito, ma che sono in difficoltà rispetto alle modalità con il quale raggiungerlo. Il servizio di *Coaching* aiuta la persona a mettere a punto un programma efficace di ricerca attiva del lavoro, individuando gli strumenti, le modalità e i tempi in cui realizzare le azioni di ricerca. Supporta altresì la persona nell'utilizzo corretto degli strumenti individuati (dai più classici come il CV e la gestione di un colloquio di selezione, fino all'utilizzo di strumenti telematici come video presentazioni, social specifici, consultazione di banche dati online, etc.). Tale servizio è quindi utile a persone che non hanno dimestichezza con le modalità di ricerca attiva di un'occupazione, necessarie per occuparsi o rioccuparsi nell'attuale mercato del lavoro. E' un servizio remunerato a processo e pagato al soggetto erogatore accreditato se è stato effettuato almeno l'80% delle ore minime previste (queste ultime sono pari a 10 ore).

La seguente tabella riassume le caratteristiche di questo programma.

COACHING Finalità	Supportare l'utente nel perseguire gli obiettivi professionali individuati, attraverso una pianificazione efficace delle strategie più idonee e il rispetto di tempi e modalità stabiliti.
Attività	Supporto nella stesura di un piano di azione Accompagnamento nell'attività di ricerca attiva di opportunità di inserimento lavorativo e/o formativo Supporto all'autopromozione Tutoraggio del percorso Supporto motivazionale Supporto nella stesura di un piano di azione
Modalità e durata	Colloquio individuale (durata minima complessiva 10 ore, massima 15)
Output	Supporto intensivo al conseguimento dell'obiettivo professionale/formativo o ridefinizione dello stesso Eventuale aggiornamento del Piano di Azione Individuale (PAI)
Competenze professionali specifiche dell'operatore che eroga il servizio	Organizzare e pianificare le informazioni e le azioni Conoscere le tecniche di ricerca attiva del lavoro Conoscere tecniche e criteri di selezione e/o ricollo-

	cazione del personale Rinforcare l'autonomia dell'utente, individuando gli elementi di debolezza e mettendo in atto le strategie idonee a superarli Avere nozioni di diritto del lavoro e contrattualistica Conoscere le dinamiche del mercato del lavoro locale Conoscere l'offerta locale dei servizi formativi e di ricerca e selezione del personale
--	--

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

(2) Il Tutorato (o Tutorato personalizzato) è, come il *Coaching*, una misura finalizzata alla messa a punto di un programma di ricerca attiva del lavoro, ma è rivolto a persone che sono in difficoltà occupazionale anche a causa di scarse risorse personali o per problematiche di tipo sociale o sanitario, anche se formalmente non rientrano nelle categorie della disabilità o dello svantaggio. In questo tipo di servizio, oltre ad una durata maggiore rispetto al *Coaching*, si dà ampio spazio anche ad azioni di motivazione/rimotivazione della persona e ad un supporto più intensivo in collegamento con la rete di servizi territoriali che potrebbero averla in carico per altre problematiche. E' un servizio remunerato a processo e pagato al soggetto accreditato se è stato effettuato almeno l'80% delle ore minime previste (queste ultime sono pari a 20 ore, il doppio del minimo per il *Coaching*). La seguente tabella riassume le caratteristiche.

TUTORATO PERSONALIZZATO	
Finalità	Supportare persone in particolare difficoltà, che non rientrano nelle categorie delle persone con disabilità o svantaggio certificato, nella ricerca di un impiego e nella fase di inserimento.
Attività	Supporto nella definizione di un percorso personalizzato in accordo con eventuali altri servizi territoriali che hanno in carico l'utente Accompagnamento, mediato da un tutor, nell'attività di ricerca attiva di opportunità di inserimento lavorativo e/o formativo Supporto all'autopromozione Tutoraggio del percorso Supporto motivazionale Adesione attiva alla rete di servizi che supporta l'utente Supporto per il consolidamento della posizione lavorativa acquisita (se acquisita)
Modalità e durata	Colloquio individuale e attività di accompagnamento (durata minima complessiva 20 ore e massima 40 ore)

Output	Supporto intensivo al conseguimento dell'obiettivo professionale/formativo o ridefinizione dello stesso Eventuale rimando e/o segnalazione ad altri servizi Eventuale aggiornamento del Piano di Azione Individuale (PAI)
Competenze professionali specifiche dell'operatore che eroga il servizio	Organizzare e pianificare le informazioni e le azioni Tecniche di ricerca attiva del lavoro Conoscere tecniche e criteri di selezione e/o ricollocazione del personale Rinforzare l'autonomia dell'utente, individuando gli elementi di debolezza e mettendo in atto le strategie idonee a superarli Lavorare in rete Conoscere l'offerta locale dei servizi per fasce deboli Nozioni di diritto del lavoro e contratti Conoscere le dinamiche del mercato del lavoro locale Conoscere l'offerta locale di servizi formativi

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

(3). L'Inserimento lavorativo, a differenza di *Coaching* e Tutorato, è remunerato a risultato, ovvero se entro il periodo di durata previsto (6 mesi), il soggetto accreditato è in grado di procurare alla persona un'assunzione di durata minima di 6 mesi. Le attività e le loro durate individuate dalla deliberazione 607 del 2014 della Giunta provinciale sono solo indicative e servono come base di calcolo per individuare la cifra da corrispondere (riportata in una tabella poco oltre). Il soggetto privato accreditato può pertanto decidere in piena libertà quali siano le azioni necessarie per riuscire a raggiungere l'obiettivo occupazionale. La Deliberazione 607/2014, nell'allegato B, prevede poi le tipologie contrattuali di assunzione con il corrispettivo riconosciuto, anche in funzione del grado di difficoltà occupazionale della persona (misurato attraverso il *profiling*). La sovvenzione è riconosciuta ai soggetti affidatari che conseguono i risultati occupazionali prefissati, collocando al lavoro le persone prese in carico in base a specifici schemi contrattuali e a limiti minimi di durata dei rapporti di lavoro: contratto a tempo determinato o di somministrazione di durata pari o superiore a 6 mesi, contratto a tempo indeterminato, contratto di apprendistato. Il valore dei servizi a risultato è, appunto, riconosciuto in modo differenziato in ragione dello schema contrattuale prescelto e della durata del rapporto di lavoro attivato, tenendo conto della diversa profilazione delle persone in cerca di lavoro e, quindi, della loro maggiore o minore difficoltà occupazionale. I valori

specifici dei servizi riconoscibili a risultato sono espressi in euro nella tabella seguente:

Difficoltà di ricollocazione (profiling)	BASSA	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
Tempo indeterminato Apprendistato di I e III livello	884	1.156	1.462	1.768
Apprendistato di II livello. Tempo determinato o somministrazione ≥ 12 mesi	782	1.054	1.360	1.666
Tempo determinato o somministrazione 6-12 mesi	714	986	1.258	1.564

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

L'Inserimento lavorativo (le cui caratteristiche sono riassunte nella tabella seguente) è quindi uno strumento di politica attiva del lavoro molto simile all'Assegno di Ricollocazione che andiamo a descrivere nella successiva sezione.

INSERIMENTO LAVORATIVO Finalità	Accompagnare all'inserimento o reinserimento lavorativo mediante contratti di lavoro subordinato, anche di somministrazione, utilizzando interventi integrati di orientamento professionale, formazione e tutoraggio.
Attività	Supporto nella definizione del progetto professionale e nella stesura di un percorso personalizzato Eventuale predisposizione e sottoscrizione del Piano di Azione Individuale (PAI) Realizzazione di eventuali attività formative propedeutiche all'inserimento lavorativo Tutoraggio del percorso Supporto motivazionale Individuazione del datore di lavoro Supporto all'inserimento nel contesto lavorativo Eventuale supporto al neo assunto finalizzato a sostenere nel tempo la stabilità della posizione lavorativa acquisita
Modalità e durata	Colloqui individuali, attività di formazione e attività di accompagnamento (durata minima 20 ore e massima 50 ore) Tutoraggio a supporto dell'inserimento (dura-

	ta minima 12 ore e massima 20 ore) Tutoraggio a supporto della stabilizzazione (durata minima 0 ore e massima 12 ore)
Output	Inserimento lavorativo Eventuale rimando ad altri servizi Eventuale aggiornamento del PAI
Competenze professionali specifiche dell'operatore che eroga il servizio	Adottare metodologie di orientamento professionale Organizzare, pianificare e accompagnare l'esperienza in azienda Rinforzare l'occupabilità dell'utente, individuando gli elementi di debolezza e mettendo in atto le strategie idonee a superarli Conoscere strategie e tecniche per la gestione di colloqui di selezione Avere nozioni di diritto del lavoro e contratti Conoscere le dinamiche del mercato del lavoro locale Conoscere l'offerta locale di servizi formativi

Fonte: Agenzia del Lavoro – PAT

3. L'Assegno di Ricollocazione

L'Assegno di Ricollocazione (AdR) è una misura di politica attiva disciplinata nella legge delega 10 dicembre 2014, n. 183 e quindi nei decreti legislativi delegati n. 22 e n. 150 del 2015.

Rispetto al complesso degli interventi di politica attiva del lavoro, senza dubbio la stagione *Jobs Act* ha rafforzato la cornice istituzionale nazionale e il modello organizzativo corrispondente. In termini generali, si può discutere della razionalità dell'impianto corrispondente a questi aspetti della legislazione *Jobs Act*. Alcune disposizioni, con la corrispondente prassi attuativa, riservano allo Stato spazi molto ampi e sembrano talvolta superare l'ambito delle competenze fissato dalla nostra Carta fondamentale a discapito dell'autonomia regionale e, a maggior ragione, di quella propria delle Province autonome. Tale riflessione esula dagli scopi della nostra indagine sperimentale. Qui ci occupiamo della disciplina positiva – con la messa a fuoco dei profili di effettività empirica – senza indagare in merito alla tenuta dell'impianto e delle singole disposizioni in eventuali giudizi di legittimità costituzionale.

L'AdR ha alcuni antecedenti. La misura più recente riprende e mette a sistema, in un contenitore unico, strumenti esistenti e diffusi in esperienze precedenti, anche in Provincia di Trento, come i *voucher* di ricollocazione e i progetti speciali di ricollocazione. Nei diversi passaggi, peraltro, lo strumento ha as-

sunto connotati mutevoli. Il “contratto” di ricollocazione era stato legato in una prima fase più chiaramente ai poteri tipici dell'autonomia privata, e alla messa a punto della disciplina del cosiddetto contratto a tutele crescenti (decreto legislativo 22/ 2015). Infine la misura è tornata alla sua più naturale collocazione, nell'ambito delle azioni di politica attiva (decreto n. 150/2015).

La disciplina positiva è stata costruita con una specie di rovesciamento prospettico, partendo dal *quantum*, corrispondente appunto all'idea di un “assegno”: una somma di denaro di cui ogni singolo soggetto si trova a poter teoricamente disporre per spenderla presso gli operatori del mercato del lavoro. Si tratta in altre parole di un *voucher* che la persona disoccupata può utilizzare presso un Centro per l'Impiego o presso un soggetto accreditato a sua scelta, per ricevere servizi di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro. Il beneficiario dell'incentivo corrispondente all'assegno è quindi il soggetto terzo, pubblico o privato, che agisce come collocatore effettivo della persona in cerca di occupazione, contribuendo così a realizzare l'incontro concreto tra domanda e offerta di lavoro.

Più nel dettaglio, la finalità dell'AdR è la stessa del programma di Inserimento lavorativo descritto poco sopra, ovvero la rioccupazione entro 6 mesi (prorogabili di altri 6 mesi) della persona che ne ha diritto. L'assegno di ricollocazione può essere utilizzato presso i Centri per l'Impiego o presso soggetti privati accreditati a livello nazionale o regionale (nel caso di Trento, provinciale). L'assegno prevede attività di assistenza alla persona e tutoraggio finalizzati ad assistere in modo continuativo il soggetto in tutte le attività necessarie alla sua ricollocazione, attraverso l'assegnazione di un tutor, la definizione e condivisione di un programma personalizzato per la ricerca attiva di lavoro e la ricerca intensiva di opportunità occupazionali mirata alla promozione del profilo professionale del titolare dell'AdR verso i potenziali datori di lavoro, alla selezione dei posti vacanti, all'assistenza alla preselezione, sino alle prime fasi di inserimento in azienda. Anche questo servizio, come l'Inserimento lavorativo, è un servizio remunerato a risultato, ovvero al conseguimento dell'obiettivo occupazionale.

La procedura definita dal legislatore nazionale nel 2015 prevede la richiesta da parte della persona disoccupata da almeno 4 mesi, che deve attivarsi presso il Cpi o ANPAL. Si procede così alla sua profilazione ed al rilascio dell'assegno di importo corrispondente alla classe di profilazione, con una modulazione simile a quella sopra descritta per l'Inserimento. Nel caso dell'AdR e di disoccupati residenti in Trentino, l'importo varia tra 500 e 5.000 euro a seconda della difficoltà di occupazione (maggiore la difficoltà, maggiore l'importo) e del tipo di contratto ottenuto dal lavoratore (importo maggiore per contratti a tempo indeterminato). La persona beneficiaria dell'assegno sceglie

se spenderlo presso un CpI o un soggetto accreditato, ma deve consegnarlo entro due mesi dal rilascio, pena la decadenza dallo stato di disoccupazione e dall'eventuale sostegno al reddito. Dal punto di vista operativo, l'articolo 23 del decreto n. 150/2015 ha rinviato a una delibera di ANPAL la definizione delle modalità e degli importi dell'assegno di ricollocazione, così come assegna ad ANPAL il compito di monitorare e valutare le prestazioni dei soggetti erogatori dei servizi oggetto dell'assegno. L'AdR è stato reso operativo in via sperimentale dall'ANPAL nel 2017 (Modalità operative e ammontare dell'Assegno di Ricollocazione approvato con delibera del CdA di ANPAL n. 9/2016 e Avviso pubblico – Sperimentazione dell'Assegno di Ricollocazione approvato con delibera ANPAL 1/2017), seguendo il principio di un *Randomized Control Trial* (RCT): estrazione casuale di un gruppo di soggetti dalla popolazione avente diritto all'AdR a regime (gruppo di trattamento), ai quali somministrare la politica attiva in questione e da confrontare successivamente con soggetti anch'essi aventi diritto ma non estratti per la sperimentazione (gruppo di controllo) in termini di stato occupazionale e altre variabili di interesse per il valutatore. Il gruppo di trattamento ANPAL è costituito da circa 20.000 lavoratori disoccupati percettori di NASpI da almeno 4 mesi alla fine del 2016, selezionati su tutto il territorio nazionale (circa 500 di essi residenti in Provincia di Trento) mediante corrispondenza tra l'ultimo carattere del codice fiscale di un soggetto (un carattere di controllo dall'alfabeto a 26 lettere senza alcun particolare significato ed essenzialmente casuale²) e alcune lettere estratte casualmente dallo stesso alfabeto fino al raggiungimento della dimensione campionaria desiderata. L'AdR è infatti rivolto a soggetti disoccupati percettori di NASpI da almeno 4 mesi e in questa prima fase di avvio la misura poteva essere richiesta solo da persone che rientravano nel campione sopra descritto e destinatari di apposita comunicazione.

Nella fase di sperimentazione ANPAL ha applicato una duplice restrizione. In primo luogo, ANPAL ha escluso tutti i potenziali aventi diritto già impegnati in misure di politica attiva erogate dalle Regioni e Province Autonome o da altri soggetti pubblici, quindi tutti coloro che erano già coinvolti in percorsi di

² L'Agenzia delle Entrate descrive così la determinazione del sedicesimo e ultimo carattere del codice fiscale: "Il sedicesimo carattere ha funzione di controllo dell'esatta trascrizione dei primi quindici caratteri e viene determinato in questo modo: 1. ciascuno degli anzidetti quindici caratteri, a seconda che occupi posizione di ordine pari o posizione di ordine dispari, viene convertito in un valore numerico, in base [a] tabelle di corrispondenza. [...]. 2. I valori numerici così determinati vengono addizionati e la somma si divide per il numero 26. Il carattere di controllo si ottiene convertendo il resto di tale divisione nel carattere alfabetico ad esso corrispondente [in una] tabella."

formazione, tirocinio, sostegno all'auto-imprenditorialità, o politiche di assistenza/accompagnamento al lavoro comunque denominate. Come si dirà meglio poco oltre, ANPAL ha poi individuato nell'ambito del bacino degli aventi diritto così definito, un campione di persone su scala nazionale alle quali indirizzare l'invito a chiedere il rilascio dell'assegno di ricollocazione. In secondo luogo, il servizio di assistenza alla ricollocazione è stato ridotto a due prestazioni, l'assistenza con l'assegnazione di un *tutor* nella definizione del programma personalizzato e la ricerca intensiva di opportunità occupazionali, tramite la promozione della persona verso i datori di lavoro, la selezione dei posti vacanti adatti al beneficiario, l'assistenza alla preselezione sino alle prime fasi di inserimento in azienda. Non sono stati ricompresi percorsi formativi. Inoltre la lettera di invito inviata ai potenziali beneficiari non ha previsto termini di decadenza dal diritto per acquisire l'assegno di ricollocazione.

4. Il protocollo adottato per la presente sperimentazione

In concomitanza all'avvio della sperimentazione nazionale dell'AdR e seguendo lo stesso principio RCT, AdL ha avviato una valutazione sperimentale dei tre programmi provinciali di politica attiva sopra descritti (*Coaching*, Inserimento lavorativo e Tutorato, che come l'AdR hanno lo scopo di fornire sostegno intensivo alla ricerca di lavoro per i disoccupati), valutando al contempo lo stesso AdR in provincia di Trento. L'obiettivo della sperimentazione provinciale è quello di fornire una valutazione comparata del nuovo strumento nazionale ANPAL e dei tre programmi provinciali di politica attiva già in essere. A tal fine, come sopra accennato, si è provveduto alla stipula di una convenzione tra AdL e ANPAL affinché quest'ultima potesse fornire nominativi di residenti nella Provincia di Trento selezionati casualmente dalla stessa popolazione e con la stessa procedura (estrazione di lettere corrispondenti all'ultimo carattere del codice fiscale di un soggetto) utilizzate per la selezione del gruppo sperimentale AdR, per formare tre ulteriori gruppi di trattamento di dimensioni simili a quest'ultimo da assegnare ai programmi di *Coaching*, Inserimento lavorativo e Tutorato, nonché un ulteriore gruppo di dimensione simile alla somma dei quattro gruppi di trattamento che svolgesse il ruolo di gruppo di controllo. I cinque gruppi così costituiti sono poi stati raffinati applicando tre ulteriori requisiti, oltre a quello di essere percettori di NASpI da almeno 4 mesi alla fine del 2016: primo, essere ancora disoccupati all'inizio della sperimentazione; secondo, non essere partecipanti ad altra politica attiva AdL; terzo, non essere affetti da disabilità. La distribuzione del campione finale è riportata nella Tab. 1.

Tab. 1 - Distribuzione del campione finale

Gruppo #	Descrizione	Numerosità
1	Assegno di Ricollocazione (AdR)	379
2	<i>Coaching</i>	335
3	Inserimento lavorativo	375
4	Tutorato	324
5	Gruppo di controllo	1400
	Totale soggetti	2813

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

Ciascuno dei soggetti sorteggiati per partecipare alla sperimentazione dell'AdR ha ricevuto da ANPAL, a partire dalla seconda metà di marzo 2017, una lettera, riportata in Appendice, nella quale si descriveva succintamente l'AdR invitando il destinatario a recarsi presso il CpI locale, competente per l'attivazione del nuovo strumento di politica attiva sotto sperimentazione. I soggetti assegnati a *Coaching*, Inserimento lavorativo e Tutorato hanno ricevuto nello stesso periodo (in due invii: uno il 23 marzo 2017 a circa 2/3 dei partecipanti; l'altro l'11 maggio 2017 al restante 1/3, in linea coi tempi e le proporzioni degli invii delle lettere ANPAL) una lettera del tutto simile, con tre sole differenze: primo, la lettera è inviata da AdL anziché da ANPAL; secondo, l'intestazione della lettera riporta il nome e il logo di AdL ed è firmata dal suo Direttore Generale, dott.sa Antonella Chiusole, mentre i soggetti assegnati a AdR hanno ricevuto una lettera la cui intestazione riportava il nome e il logo sia di ANPAL sia di AdL e a firma del Direttore Generale di ANPAL, dott. Salvatore Pirrone; terzo, "Assegno di coaching", "Assegno di inserimento lavorativo" e "Assegno di tutorato" hanno sostituito "Assegno di ricollocazione". L'utilizzo della parola "Assegno" in associazione ad ogni programma, assieme all'utilizzo di lettere dal contenuto essenzialmente identico, ha lo scopo di minimizzare gli effetti di *framing* nell'invito a partecipare alla sperimentazione in diversi trattamenti e garantire, in particolare, la confrontabilità tra il trattamento disegnato da ANPAL e quelli disegnati da AdL. È cioè importante assicurarsi che ogni diverso effetto dei programmi rifletta le loro diverse caratteristiche e non invece l'invio di lettere diverse, per esempio nell'uso di parole salienti per soggetti disoccupati come "assegno". I soggetti nel gruppo di controllo, invece, non sono stato contattati in alcun modo da AdL e non fanno di essere parte di una sperimentazione. Essi si comportano pertanto come si sarebbero comportati in assenza di sperimentazione e sono naturalmente liberi di rivolgersi ai CpI per chiedere servizi che sarebbero forniti secondo le normali procedure, poiché

neppure gli addetti ai CpI sanno che questi soggetti fanno parte del gruppo di controllo della sperimentazione³.

Gli identificativi dei soggetti così selezionati sono stati successivamente incrociati con le banche dati amministrative AdL per produrre il *data set* utilizzato per l'esercizio di valutazione. La Tab. 2 riassume le informazioni contenute in questo *data set* riportando statistiche descrittive per i quattro gruppi trattati (in aggregato) e per il gruppo di controllo. La tabella riporta inoltre il *p-value* di un test di bilanciamento tra trattati e controlli⁴.

Tab. 2 - Statistiche descrittive e bilanciamento tra trattati e controlli

Variabile	Media Trattati	dev. standard	Media Controlli	dev. standard	<i>p-value</i>
Donna	0,60	(0,49)	0,56	(0,50)	0,04
Età al 1/11/2017	43,7	(11,8)	42,7	(11,9)	0,03
Cittadino italiano	0,74	(0,44)	0,69	(0,46)	0,01
Nato in T/AA	0,50	(0,50)	0,48	(0,50)	0,23
Nato al nord altro	0,08	(0,27)	0,06	(0,23)	0,02
Nato al centro	0,01	(0,12)	0,01	(0,11)	0,63
Nato al sud	0,07	(0,25)	0,07	(0,25)	0,87
Nato all'estero	0,34	(0,47)	0,39	(0,49)	0,01
CpI Trento	0,32	(0,29)	0,30	(0,27)	0,27
CpI Rovereto	0,17	(0,38)	0,17	(0,38)	0,83
CpI Pergine	0,10	(0,30)	0,11	(0,31)	0,61
CpI Riva	0,09	(0,29)	0,10	(0,31)	0,14
NASpI percepita (mesi)	12,7	(4,7)	13,3	(5,4)	0,00
NASpI residua (mesi)	7,7	(4,9)	7,6	(5,0)	0,48
Già trattato AdL	0,63	(0,48)	0,63	(0,48)	0,94
Trattamento già ricevuto:					

³ 26 soggetti assegnati a programmi ADL (9 per Coaching e Tutorato, 8 per Inserimento lavorativo) sono risultati irreperibili al servizio postale. Si tratta di 8 italiani e 18 stranieri (questi ultimi sono in maggior numero perché soggetti più di frequente a cambi di domicilio) che sono stati rimossi dal campione. Per mantenere il bilanciamento con gli altri due gruppi, 5 italiani e 13 stranieri sono stati rimossi casualmente dai gruppi AdR e di controllo. La distribuzione del campione finale riportata nella Tabella 1 è al netto di queste rimozioni.

⁴ Un *p-value* uguale o inferiore a 0.05 significa che le medie nelle due colonne sono statisticamente diverse l'una dall'altra a un livello di confidenza del 95% o superiore.

<i>giorni trattato</i>	19,7	(58,9)	18,6	(57,2)	0,63
<i>key competence</i>	0,33	(0,47)	0,31	(0,46)	0,36
<i>apprendistato</i>	0,04	(0,19)	0,04	(0,19)	0,76
Mesi disoccupazione	41,7	(34,7)	44,6	(35,8)	0,03
Precedente occupazione:					
<i>agricoltura</i>	0,04	(0,20)	0,04	(0,20)	0,68
<i>manifattura</i>	0,09	(0,29)	0,10	(0,30)	0,60
<i>edilizia</i>	0,10	(0,30)	0,12	(0,33)	0,10
<i>commercio</i>	0,29	(0,45)	0,32	(0,47)	0,11
<i>servizi</i>	0,45	(0,50)	0,42	(0,49)	0,05
<i>dipendente tempo indet.</i>	0,57	(0,50)	0,55	(0,50)	0,45
<i>dipendente tempo det.</i>	0,31	(0,46)	0,35	(0,48)	0,05
<i>tempo pieno</i>	0,59	(0,49)	0,63	(0,48)	0,02
Osservazioni	1413		1400		

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

La tabella mostra che il campione è costituito per circa il 60% da donne, con un'età media di circa 43 anni. Circa il 70% dei soggetti sono cittadini italiani, il 50% circa sono nati in Trentino-Alto Adige e il 35% circa all'estero. In quanto alla distribuzione geografica all'interno della Provincia, il 70% circa del campione proviene dalle zone di competenza dei quattro maggiori CpI: il 30% dall'area di Trento, il 17% da quella di Rovereto e circa il 10% ciascuno dalle aree di Pergine Valsugana e Riva del Garda. Mediamente i soggetti nel campione hanno già usufruito, alla data dell'invito, di circa 13 mesi di NASpI e hanno poco meno di 8 mesi di NASpI residua⁵. Si tratta quindi a tutti gli effetti di disoccupati di lunga durata. Il 63% del campione ha già beneficiato, tra il 2014 e il 2017, di programmi di politica attiva AdL, con trattamenti che hanno avuto una durata media di circa 20 giorni. In particolare, 1/3 del campione ha beneficiato del programma "key competence" (un programma che impegna i soggetti da 40 a 100 ore) e il 4% di programmi di apprendistato per i giovani al di sotto dei 30 anni di età. La variabile "Mesi disoccupazione" nella Tab. 2 indica i mesi trascorsi dall'inizio della DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità), cioè la data di inizio formale della disoccupazione a seguito del con-

⁵ Ai soggetti nel gruppo di controllo viene imputata una data virtuale di invito a partecipare alla sperimentazione la cui distribuzione rispecchia quella dei trattati: 2/3 il 23 marzo 2017, 1/3 l'11 maggio 2017.

tatto col CpI per l'apertura di un "provvedimento DID". Quest'ultimo resta aperto anche se il disoccupato viene assunto per brevi lavori a termine entro i sei mesi di durata. I provvedimenti DID vengono tipicamente sospesi e semplicemente riattivati alla fine di questi brevi periodi di lavoro e si chiudono solo a seguito di un'assunzione con contratto a tempo indeterminato o di un contratto a termine di durata superiore a sei mesi. Con questa precisazione in mente, i soggetti del campione sono in uno stato formale di disoccupazione, possibilmente interrotto da brevi periodi lavorativi non superiori ai sei mesi, da circa tre anni e mezzo, mediamente (e, come precisato sopra, certamente non occupati alla data di invito a partecipare alla sperimentazione). Alcune caratteristiche dell'occupazione precedente l'apertura della DID, sono riportate nella parte finale della Tab. 2. Oltre il 40% del campione era occupato nel settore dei servizi, circa il 30% nel commercio e il 10% circa, rispettivamente, nei settori edilizio e manifatturiero. Oltre la metà proviene da occupazioni alle dipendenze a tempo indeterminato (e a tempo pieno per il 60% del campione), e circa 1/3 da occupazioni alle dipendenze a tempo determinato.

Tab. 3 - Statistiche descrittive per i diversi gruppi di trattamento

Variabile	Media AdR	Media Coaching	Media Inserimento	Media Tutorato
Donna	0,59	0,61	0,60	0,61
Età al 1/11/2017	44,2	44,1	43,5	42,3
Cittadino italiano	0,75	0,72	0,73	0,76
Nato in T/AA	0,51	0,52	0,47	0,50
Nato al nord altro	0,09	0,04	0,08	0,10
Nato al centro	0,01	0,01	0,01	0,02
Nato al sud	0,07	0,08	0,06	0,06
Nato all'estero	0,32	0,35	0,37	0,32
CpI Trento	0,29	0,32	0,34	0,31
CpI Rovereto	0,17	0,17	0,18	0,16
CpI Pergine	0,13	0,10	0,09	0,09
CpI Riva	0,10	0,06	0,10	0,11
NASpI percepita (mesi)	12,3	12,8	12,8	12,9
NASpI residua (mesi)	7,7	7,7	7,6	7,9
Già trattato AdL	0,63	0,62	0,60	0,67
Trattamento già ricevuto:				
giorni trattato	19,3	19,9	16,4	23,7

<i>key competence</i>	0,32	0,31	0,32	0,32
<i>apprendistato</i>	0,04	0,04	0,03	0,04
Mesi disoccupazione	44,9	39,3	40,8	41,6
Precedente occupazione:				
<i>agricoltura</i>	0,05	0,03	0,04	0,05
<i>manifattura</i>	0,07	0,09	0,13	0,10
<i>edilizia</i>	0,12	0,09	0,09	0,10
<i>commercio</i>	0,25	0,34	0,26	0,32
<i>servizi</i>	0,50	0,42	0,47	0,41
<i>dipendente tempo indet.</i>	0,56	0,54	0,59	0,58
<i>dipendente tempo det.</i>	0,33	0,32	0,29	0,32
<i>tempo pieno</i>	0,57	0,58	0,59	0,61
Osservazioni	379	335	375	324

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

La colonna della Tab. 2 contenente i *p-value* mostra che il bilanciamento tra gruppi trattati e gruppo di controllo non è perfetto, essendovi alcune differenze statisticamente significative. In particolare, tra i trattati (rispetto ai controlli) vi sono più donne, persone più anziane, più cittadini italiani, più nati al nord, più persone con minor NASpI percepita, soggetti con DID aperta da più tempo, e meno lavoratori la cui ultima occupazione era a tempo pieno. In considerazione della procedura di randomizzazione seguita per costruire il campione, queste differenze sono originate da puro errore campionario (*sampling error*) in un campione di dimensioni finite. Infatti, benché statisticamente significative, queste poche differenze sono piccole da un punto di vista socioeconomico e, in ogni caso, non pongono alcun problema rilevante per l'esercizio di valutazione. È sufficiente infatti, nel modello di regressione utilizzato per stimare l'effetto dei diversi trattamenti, condizionare alle variabili osservate per eliminare queste differenze. Per completare la descrizione dei dati, la Tab. 3 riporta le caratteristiche medie dei quattro diversi gruppi di trattamento. Anche in questo caso si osservano alcune differenze ma la randomizzazione sembra aver prodotto un ragionevole bilanciamento anche tra questi quattro gruppi.

5. Risultati

La prima analisi di interesse riguarda i tassi di risposta alla lettera di invito da parte dei selezionati nel gruppo di trattamento e i tassi di adesione al programma assegnato da parte dei rispondenti. Questi tassi sono calcolati

all'ultima data di aggiornamento, 1 novembre 2017, e sono riassunti nella Tab.4. Essi forniscono una prima rilevante informazione, cioè quanti soggetti disoccupati iscritti ai Cpl (cioè con DID aperta) rispondono a un'offerta di politica attiva chiedendo maggiori informazioni e, eventualmente, aderendo a un servizio proposto con l'obiettivo di ritrovare un impiego.

La tabella mostra che, complessivamente, circa il 38% degli invitati si è presentato a un Cpl in seguito alla ricezione della lettera. In quella sede, come quest'ultima specificava, i soggetti hanno ricevuto maggiori informazioni sulle modalità di funzionamento del trattamento loro assegnato. La lettera di invito doveva essere portata con sé presso il Cpl in modo che l'addetto potesse riconoscere il soggetto come parte della sperimentazione informando e, eventualmente, attivando solo il servizio di politica attiva assegnato. Dopo aver ricevuto queste informazioni, solo il 22% degli invitati che si sono presentati al Cpl (pari all'8,4% del totale degli assegnati a un trattamento) ha deciso di attivare il servizio offerto. Considerando i singoli trattamenti, si nota nella Tab. 4 che l'Inserimento lavorativo ha un tasso di risposta superiore a quello degli altri programmi. La differenza tra i rispondenti che erano stati assegnati all'Inserimento lavorativo e all'Adr, pari a 8,7 punti percentuali, è statisticamente significativa ($p\text{-value} = 0,01$), così come è marginalmente significativa la corrispondente differenza tra i tassi di risposta a Inserimento e Tutorato, pari a 6,6 punti percentuali ($p\text{-value} = 0,08$).

Tab. 4 - Tassi di risposta e adesione al trattamento assegnato

Variabile	AdR	Coaching	Inserimento	Tutorato	Totale
Contattati	379	335	375	324	1413
Rispondenti	129	130	160	117	536
<i>% del totale</i>	<i>34,0</i>	<i>38,8</i>	<i>42,7</i>	<i>36,1</i>	<i>37,9</i>
Aderenti	23	28	39	28	118
<i>% dei rispondenti</i>	<i>17,8</i>	<i>21,5</i>	<i>24,4</i>	<i>23,9</i>	<i>22,0</i>
<i>% del totale</i>	<i>6,1</i>	<i>8,4</i>	<i>10,4</i>	<i>8,6</i>	<i>8,4</i>

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

Queste differenze si traducono in ultima istanza in differenze di adesione sul totale dei partecipanti che vanno da circa 2 a circa 4 punti percentuali in favore dell'Inserimento lavorativo. In particolare, emerge una significativa differenza tra il tasso di adesione sul totale di quest'ultimo e l'AdR pari a 4,3 punti per-

centuali (p -value = 0,03). Una possibile spiegazione del maggior tasso di risposta e adesione per l’Inserimento lavorativo è la particolare denominazione di questo servizio, che potrebbe evocare un percorso diretto di collocazione (“inserimento”) in un posto di lavoro. È cioè plausibile che le “etichette” associate a specifici programmi di politica attiva contino nel suscitare l’interesse dei potenziali destinatari. La Tab. 4 indica dunque che L’AdR ha ricevuto un’adesione significativamente inferiore a quella del suo omologo locale, l’Inserimento lavorativo. Oltre al possibile effetto “etichetta”, ciò potrebbe essere dovuto alla scarsa familiarità degli addetti ai Cpl con il nuovo strumento di politica attiva nazionale rispetto al suo omologo locale, oppure alla natura locale di per sé dell’Inserimento lavorativo che potrebbe ispirare maggiore fiducia nei destinatari, specialmente quelli già trattati da AdL, rispetto a uno strumento nazionale.

Ai 418 soggetti che si sono presentati al Cpl ma che non hanno aderito è stato chiesto di specificare, facoltativamente, il motivo del rifiuto ad attivare il servizio per l’impiego offerto. 161 persone non hanno riportato alcun motivo. Gli altri hanno riportato motivi di diverso genere: dall’aver trovato un lavoro, al non ritenere utile per sé il servizio offerto, agli impedimenti familiari, ai problemi di salute, alla prossimità del pensionamento. Queste informazioni sono riassunte nella Tab. 5.

Tab. 5 - Motivo del rifiuto dei rispondenti ad attivare il servizio offerto

Motivo	Soggetti	% dei rispondenti non aderenti
Nessun motivo riportato	161	38,5
Ha trovato lavoro	48	11,5
Servizio non utile	48	11,5
Impedimenti familiari	25	6,0
Prossimo pensionamento	23	5,5
Problemi di salute	20	4,8
Altri motivi	93	22,2
Totale	418	100

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

Questi motivi autoriportati sono tuttavia poco affidabili perché i soggetti sperimentali non hanno incentivo a riportare il vero motivo del rifiuto ad attiva-

re il servizio (né sappiamo perché i non rispondenti non si sono neppure presentati ai CpI). Per esempio, a fronte delle 48 persone che secondo i dati amministrativi AdL erano disoccupate alla data di invito e che il giorno in cui si sono presentate al CpI dichiarano di aver trovato un lavoro, vi sono nel campione solo 3 persone che risultano aver trovato un'occupazione tra la data di invito e la data di risposta al CpI. Per ottenere indicazioni più affidabili ed andare così oltre una pura analisi speculativa dei tassi di risposta e adesione possiamo ricorrere a un modello di regressione lineare multivariata che consideri simultaneamente le diverse variabili elencate nella Tab. 2 come variabili esplicative e che ci permetta quindi di valutare l'associazione tra ciascuna variabile e la propensione a rispondere o ad attivare il servizio offerto a parità di altre variabili. I risultati di questa analisi di regressione sono riportati nelle Tabb. 6 e 7⁶.

Tab. 6 - Propensione a rispondere all'invito ad attivare la politica attiva

Variabile esplicativa	Variabile dipendente: risposta all'invito	
	Coefficiente	err. std.
Donna	0,034	(0,032)
Età al 1/11/2017	0,006**	(0,001)
Cittadino italiano	0,036	0,056)
Nato in T/AA	-0,017	(0,133)
Nato al nord altro	0,113	(0,141)
Nato al sud	0,166	(0,143)
Nato all'estero	0,043	(0,141)
CpI Trento	0,155**	(0,036)
CpI Rovereto	-0,026	(0,041)
CpI Pergine	0,016	(0,048)
CpI Riva	0,081	(0,054)
NASpI percepita (mesi)	0,001	(0,004)
NASpI residua (mesi)	0,000	(0,004)
Primo gruppo di inviti	0,141**	(0,030)
Già trattato AdL	0,105**	(0,037)
Trattamento già ricevuto:		

⁶ Le tabelle riportano i risultati di stime OLS di un modello di probabilità lineare, dove la variabile dipendente è un indicatore binario che tiene traccia della decisione di rispondere all'invito (Tab. 6) o della decisione di aderire al servizio offerto condizionatamente all'aver risposto (Tab. 7). Gli standard error sono robusti a eteroschedasticità.

<i>giorni trattato</i>	-0,000	0,000
<i>key competence</i>	0,059	(0,036)
<i>apprendistato</i>	0,017	(0,075)
Mesi disoccupazione	-0,000	(0,001)
Precedente occupazione:		
<i>agricoltura</i>	-0,043	(0,175)
<i>manifattura</i>	-0,011	(0,168)
<i>edilizia</i>	-0,022	(0,168)
<i>commercio</i>	-0,071	(0,163)
<i>servizi</i>	-0,065	(0,161)
<i>dipendente tempo indet.</i>	0,023	(0,052)
<i>dipendente tempo det.</i>	0,027	(0,053)
<i>tempo pieno</i>	0,015	(0,032)
Costante	-0,154	(0,212)
Osservazioni		1193
R ²		0,10

Errore standard robusto. Significatività statistica: * 5%; ** 1%.

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

Tab. 7 - Propensione ad attivare la politica attiva tra i rispondenti

Variabile esplicativa	Variabile dipendente: attivazione del servizio	
	Coefficiente	err. std.
Donna	-0,030	(0,045)
Età al 1/11/2017	-0,001	(0,002)
Cittadino italiano	0,090	(0,078)
Nato in T/AA	-0,100	(0,079)
Nato al nord altro	0,093	(0,104)
Nato al centro	-0,177	(0,118)
Nato all'estero	-0,031	(0,101)
CpI Trento	0,139**	(0,047)
CpI Rovereto	0,095	(0,058)
CpI Pergine	0,043	(0,074)
CpI Riva	0,090	(0,069)
NASpI percepita (mesi)	-0,001	(0,005)
NASpI residua (mesi)	-0,013**	(0,005)
Primo gruppo di inviti	0,022	(0,046)

Già trattato AdL	0,085	(0,052)
Trattamento già ricevuto:		
<i>giorni trattato</i>	-0,000	(0,000)
<i>key competence</i>	-0,026	(0,048)
<i>apprendistato</i>	-0,103	(0,106)
Mesi disoccupazione	-0,000	(0,001)
Precedente occupazione:		
<i>agricoltura</i>	-0,169	(0,272)
<i>manifattura</i>	-0,453	(0,257)
<i>edilizia</i>	-0,499*	(0,254)
<i>commercio</i>	-0,484	(0,252)
<i>servizi</i>	-0,508*	(0,250)
<i>dipendente tempo indet.</i>	0,138	(0,071)
<i>dipendente tempo det.</i>	0,056	(0,076)
<i>tempo pieno</i>	0,005	(0,044)
Costante	0,617*	(0,308)
Osservazioni		487
R ²		0,11

Errore standard robusto. Significatività statistica: * 5%; ** 1%.

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

La Tab. 6 indica che i soggetti più giovani hanno un più basso tasso di risposta. Specificamente, ogni anno in più di età è associato a una maggiore propensione a rispondere all'invito a presentarsi al CpI pari a 0,6 punti percentuali. Presumibilmente, i disoccupati più anziani hanno maggiore urgenza di trovare una nuova occupazione (in considerazione per esempio dei carichi di famiglia o della maggiore difficoltà a ricollocarsi in fasi avanzate della vita lavorativa) e quindi sono più propensi a rispondere all'invito ad attivare una politica attiva di accompagnamento a un nuovo lavoro. La Tab. 6 indica anche che i residenti nel territorio di competenza del CpI di Trento sono più propensi a rispondere rispetto ai residenti nelle aree periferiche i cui CpI non compaiono nella tabella, di circa 16 punti percentuali. Una possibile spiegazione sono le diverse caratteristiche dei residenti in contesti urbani. Questo dato segnala in ogni caso una possibile maggiore difficoltà ad attivare lavoratori disoccupati nelle aree più periferiche o rurali, forse anche a causa del maggiore utilizzo di canali informali per la ricerca di lavoro o della maggiore disponibilità di piccoli lavori stagionali nei settori turistico e agricolo in queste aree. Una maggiore propensione a rispondere di circa 14 punti percentuali viene rilevata anche per i soggetti che

hanno ricevuto la lettera di invito un mese e mezzo prima (invio del 23 marzo 2017 vs. 11 maggio 2017), un effetto meccanico di calendario. È invece interessante notare che i disoccupati che hanno già beneficiato di servizi AdL nel periodo 2014-2017, prima della presente sperimentazione, hanno una maggiore propensione a rispondere, pari a oltre 10 punti percentuali, rispetto a chi non ha beneficiato di servizi AdL in quel periodo. È quindi più difficile attivare i disoccupati che non si sono rivolti in passato ad AdL tranne che per aprire formalmente la DID (il 40% circa degli invitati, come si evince dalla Tab. 2) rispetto a quelli che lo hanno fatto (il restante 60%), presumibilmente perché i primi non conoscono AdL o perché pensano di poterne a fare a meno potendo contare per esempio su canali informali per ricollocarsi nel mercato del lavoro. Nessun'altra variabile tra quelle considerate spiega in modo statisticamente significativo la variazione nei tassi di risposta del campione assegnato al trattamento.

Considerando la Tab. 7, questa indica ancora una maggiore propensione dei disoccupati residenti nel territorio di competenza del CpI di Trento ad attivare il servizio per l'impiego proposto una volta presentati al CpI. Questa differenza riflette o, di nuovo, le diverse caratteristiche dei residenti in un contesto urbano o la diversa efficacia del CpI di Trento nel fornire informazioni o altri elementi che favoriscano l'adesione, o una combinazione delle due. Un elemento potenzialmente importante è la presenza presso il CpI di Trento di operatori specializzati nei servizi di ricollocamento, mentre nei CpI più periferici gli operatori svolgono più spesso diverse funzioni e sono meno specializzati (anche perché meno frequentemente impegnati) nel ricollocamento. Un altro elemento da considerare in proposito è la maggiore prossimità geografica all'area di Trento dei soggetti terzi accreditati. La Tab. 7 rivela anche che la NASpI residua, influenza significativamente la propensione ad accettare il servizio proposto: ogni mese aggiuntivo di NASpI di cui il soggetto può ancora beneficiare riduce tale propensione di 1,3 punti percentuali, in linea con un risultato ricorrente nella letteratura sulla valutazione delle politiche attive, cioè che i disoccupati che ricevono trasferimenti si attivano meno durante la fase precedente l'esaurimento dei sussidi di disoccupazione. Il suggerimento che emerge da questo fatto è che le politiche passive possono interferire con quelle attive in contesti in cui non è presente un forte elemento di condizionalità delle prime. Venendo all'ultima parte della tabella, questa indica una minore propensione ad attivare il servizio da parte dei soggetti precedentemente occupati nei settori edilizio e dei servizi, rispetto alle categorie escluse.

Passiamo infine all'analisi di maggiore interesse dati i fini delle politiche attive per l'impiego oggetto della valutazione, ovvero all'effetto dei diversi trattamenti sulla probabilità di aver trovato un'occupazione rispetto a quello che succede nel gruppo di controllo. Iniziamo questa analisi in modo descrittivo riportando nella Tab. 8 lo stato occupazionale dei 2.813 soggetti coinvolti nella valutazione all'1 novembre 2017, cioè 6-7 mesi dopo l'invio delle lettere.

Tab. 8 - Stato occupazionale all'1/11/2017 per trattamento assegnato

Al 1/11/2017:	Controlli	AdR	Coaching	Inserimento	Tutorato	Totale
Occupati	318	98	82	100	76	674
<i>% sul totale</i>	22,7	25,9	24,5	26,7	23,5	24,0
Non occupati	1082	281	253	275	248	2139
<i>% sul totale</i>	77,3	74,1	75,5	73,3	76,5	76,0
Totale	1400	379	335	375	324	2813

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

La tabella mostra che, complessivamente, dopo 6-7 mesi il 24% dei soggetti è uscito dallo stato di disoccupazione. Nel gruppo di controllo la frazione che ha trovato un lavoro è pari al 22,7%. Questo è un tasso "naturale" di uscita dalla disoccupazione nel contesto e durante il periodo oggetto della valutazione poiché il gruppo di controllo è un campione casuale dalla popolazione dei disoccupati percettori di NASpI da almeno quattro mesi nella Provincia di Trento che non stava ricevendo alcun servizio di politica attiva all'avvio della sperimentazione. La valutazione dei quattro programmi di politica attiva del lavoro qui considerati è effettuata rispetto a questo tasso "naturale". A questo livello descrittivo non vi sono differenze statisticamente significative tra i tassi di occupazione nei cinque gruppi (il gruppo di controllo e i quattro gruppi di trattamento) riportati nella seconda riga della Tab. 8. Prima di procedere a una più approfondita analisi mediante un modello di regressione, è utile descrivere il tipo di contratto col quale sono stati assunti i 674 soggetti che sono usciti dallo stato di disoccupazione tra l'avvio della sperimentazione e l'1 novembre 2017. La distribuzione dei contratti è riportata nella Tab. 9. Complessivamente, quasi il 70% dei nuovi contratti è a tempo determinato e meno del 10% è a tempo indeterminato. Significativa anche l'incidenza del lavoro domestico, oltre il 10%.

Tab. 9 - Contratto per i soggetti occupati all'1/11/2017 per trattamento

Contratto:	Controlli	AdR	Coaching	Inserimento	Tutorato	Totale
Tempo indeterminato	34	9	9	7	6	65
(%)	(10.7)	(9.2)	(11.0)	(7.0)	(7.9)	(9.6)
Tempo determinato	220	67	51	70	51	459
(%)	(69.2)	(68.4)	(62.2)	(70.0)	(67.1)	(68.1)
Lavoro domestico	25	12	11	14	10	72
(%)	(7.9)	(12.2)	(13.4)	(14.0)	(13.2)	(10.7)
Lavoro intermittente	18	4	4	6	4	36
(%)	(5.7)	(4.1)	(4.9)	(6.0)	(5.3)	(5.3)
Altro	25	12	11	14	10	72
(%)	(6.6)	(6.1)	(8.5)	(3.0)	(6.6)	(6.2)
Totale	318	98	82	100	76	674

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

Per l'analisi di regressione degli effetti del trattamento sullo status occupazionale alla data dell'1 novembre 2017 utilizzeremo ancora un modello lineare multivariato come quello utilizzato sopra, impiegando come variabili di controllo (covariate) l'insieme completo delle categorie disponibili nei dati amministrativi AdL, in modo da assorbire il più possibile l'eterogeneità individuale, e la tecnica delle variabili strumentali per tenere conto del fatto che i soggetti che si sono presentati ai CpI e che hanno attivato la politica proposta sono diversi (secondo caratteristiche individuali inosservabili quali la motivazione, la lungimiranza ecc.) da quelli che non si sono presentati ai CpI o che hanno rifiutato il servizio offerto. I risultati sono riportati nelle Tabb. 10 e 11⁷.

⁷ Più precisamente, si utilizzano qui come effetti fissi le categorie generate da nazionalità (59 *dummy variables*), regione di nascita (19 *dummy variables* non essendovi nel campione soggetti nati in Valle d'Aosta), CpI (13 *dummy variables*), settore nel quale il soggetto risultava occupato prima dell'apertura della DID (23 *dummy variables*) e, sempre in relazione all'occupazione precedente l'apertura della DID, mansione ad alto livello di dettaglio (600 *dummy variables*), tipo di contratto (26 *dummy variables*) e tipo di orario (5 *dummy variables*). In ciascun gruppo, una variabile è naturalmente esclusa per evitare perfetta multicollinearità. Queste *dummy variables* e le altre caratteristiche individuali disponibili sono le covariate cui si fa riferimento nelle Tabb. 10 e 11. La Tab. 10 riporta i risultati di stime OLS di un modello di probabilità lineare dove la variabile dipendente è una variabile binaria che indica se un soggetto risulta occupato all'1 novembre 2017 e la variabili esplicative di interesse sono gli indicatori binari per il tipo di trattamento asse-

La Tab. 10 riporta la stima dell'effetto dell'assegnazione a ciascun trattamento sulla probabilità di essere occupato all'1 novembre 2017, rispetto al gruppo di controllo (*"Intention-To-Treat"*). Le due coppie di colonne (coefficiente stimato ed errore standard robusto) corrispondono a due diverse specificazioni nelle quali le covariate sono escluse e incluse, rispettivamente. Si noti che l'inclusione delle covariate non altera significativamente le stime, come è normale che accada in un contesto RCT. Poiché la variabile esplicativa di interesse (assegnazione al trattamento) è determinata in modo casuale in conseguenza del disegno randomizzato, l'inclusione delle covariate aggiusta le stime per l'imperfetto bilanciamento delle caratteristiche osservate tra gruppo di trattamento, gruppi di controllo e all'interno di questi ultimi (le differenze tra le colonne delle Tab. 2 e 3 sopra) e ne aumenta la precisione, ma non può alterarle in modo rilevante. I coefficienti stimati sono generalmente positivi, il che significa che i soggetti che ricevono la lettera non fanno generalmente peggio di quelli che non la ricevono in termini di status occupazione dopo 6-7 mesi. Considerando la specificazione nella quale sono incluse le covariate, possiamo concludere che i soggetti assegnati ai programmi di *Coaching* e Tutorato sono indistinguibili dal gruppo di controllo in termini di stato occupazionale dopo 6-7 mesi (cioè l'assegnazione al trattamento ha un effetto pari a zero). I soggetti assegnati all'AdR hanno una probabilità di essere occupati superiore di 2 punti percentuali a quella del gruppo di controllo, ma questa differenza non è statisticamente significativa. I soggetti assegnati all'Inserimento lavorativo hanno invece una maggiore probabilità di essere occupati (sempre rispetto al gruppo di controllo) pari a 6 punti percentuali, una differenza che è marginalmente significativa da un punto di vista statistico ($p\text{-value} = 0,08$) e non trascurabile da un punto di vista economico.

gnato. La risultante stima è quindi l'*Intention-To-Treat*. La categoria esclusa è l'assegnazione al gruppo di controllo. La Tab. 11 riporta invece i risultati di stime 2SLS di un modello di probabilità lineare dove la variabile dipendente è una variabile binaria che indica se un soggetto risulta occupato all'1 novembre 2017 e le variabili esplicative di interesse sono le interazioni tra il tipo di trattamento assegnato e l'indicatore di attivazione del servizio offerto. Queste 4 variabili così interagite vengono strumentate con altre 4 variabili date dall'interazione tra il tipo di trattamento assegnato e l'indicatore di appartenenza al gruppo trattato (anziché al gruppo di controllo), come è standard nella letteratura per la valutazione di programmi randomizzati nell'assegnazione al trattamento ma dove è possibile autoselezione nell'attivazione del trattamento da parte dei soggetti assegnati. La risultante stima è quindi il *Local Average Treatment Effect*, e si applica soltanto ai soggetti che hanno risposto all'invito e che hanno deciso di attivare il servizio proposto. Tutti gli *standard error* sono robusti a eteroschedasticità.

Tab. 10 - Effetto dell'assegnazione al trattamento sullo status occupazionale all'1/11/2017

Variabile esplicativa:	Variabile dipendente: occupato all'1/11/2017			
	Coeff.	errore standard robusto	Coeff.	errore standard robusto
AdR	0,039	(0,027)	0,020	(0,033)
Coaching	0,020	(0,029)	-0,006	(0,035)
Inserimento	0,047 ⁺	(0,028)	0,059 ⁺	(0,034)
Tutorato	0,011	(0,029)	0,003	(0,035)
Osservazioni	2215		2215	
Covariate	No		Si	
R2	0,002		0,317	

Errore standard robusto. Significatività statistica: * 5%; ** 1%.

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

Queste stime si riferiscono all'effetto di ricevere la lettera di assegnazione a un particolare trattamento ("*Intention-to-Treat*") e sono credibili perché l'assegnazione è determinata come in un esperimento controllato. Tuttavia, il fine ultimo della valutazione è stimare l'effetto dell'attivazione (cioè il vero e proprio effetto del programma), il che è problematico perché solo una frazione dei destinatari si presenta al CpI attivando effettivamente il trattamento assegnato. Al contrario dell'assegnazione, l'attivazione non è determinata come in un esperimento ma è una decisione individuale del soggetto disoccupato che riflette le caratteristiche inosservabili che determinano allo stesso tempo il successo o l'insuccesso nella ricerca di un'occupazione (per esempio le abilità cognitive oppure abilità non cognitive quali la motivazione, la pazienza, la lungimiranza, la personalità). La tecnica delle variabili strumentali risolve questo problema sfruttando il fatto che l'assegnazione al trattamento è comunque determinata in modo casuale e che quindi si può fare leva sulla variazione nelle decisioni di attivazione di un programma di politica attiva del lavoro che è determinata dall'assegnazione ad esso.

La Tab. 11 riporta le stime così ottenute. Le stime di primo stadio indicano che l'assegnazione ai diversi trattamenti influenza positivamente l'attivazione

degli stessi da parte dei soggetti sperimentali, come ci si aspetta che sia. Specificamente, ricevere la lettera che assegna all'AdR aumenta di 7 punti percentuali la probabilità di attivare l'AdR rispetto al gruppo di controllo e a chi è stato assegnato ad altri trattamenti. Ricevere la lettera che assegna all'Inserimento lavorativo aumenta di 12 punti percentuali la probabilità di attivare questo servizio, e così via per gli altri trattamenti. Si noti che questi effetti riproducono all'incirca i tassi di adesione riportati nella Tab. 4. Le stime di secondo stadio hanno una specifica interpretazione in ragione della tecnica utilizzata: esse indicano l'effetto del trattamento sui soggetti ad esso assegnati che si sono presentati al CpI e che hanno attivato il servizio offerto ("*Local Average Treatment Effect*"). Non si applica né ai soggetti che non si sono presentati al CpI né a quelli che pur essendosi presentati non hanno attivato il programma assegnato. Tenendo ben presente questa interpretazione e considerando la specificazione che include le covariate, la tabella mostra che a 6-7 mesi dall'invito il *Coaching* e il Tutorato non hanno effetti significativi sullo stato occupazionale dei soggetti trattati. Al contrario, l'Inserimento lavorativo ha un effetto statisticamente significativo e forte: i disoccupati che attivano questo programma hanno una probabilità di trovare lavoro dopo 6-7 mesi dall'invito che è di 50 punti percentuali superiore al gruppo di controllo. Anche i soggetti che hanno attivato l'AdR ottengono benefici in termini di status occupazionale rispetto al gruppo di controllo, quantificabili in circa 25 punti percentuali di maggiore probabilità di occupazione rispetto al gruppo di controllo, ma in questo caso la stima è molto imprecisa e non raggiunge la soglia di significatività statistica. Sarà importante verificare la persistenza di questi effetti nel più lungo periodo a partire da una seconda valutazione a 12 mesi dall'avvio della sperimentazione. Per interpretare questi risultati è inoltre importante tenere in mente che i programmi di *Coaching* e Tutorato sono stati disegnati per profili specifici mentre nella sperimentazione essi sono assegnati in modo casuale. E' quindi possibile che la stima di un effetto nullo rifletta il fatto che questi trattamenti sono stati somministrati a un gruppo di soggetti che erano meno predisposti a beneficiarne. E' tuttavia interessante valutarne l'effetto su un gruppo di soggetti rappresentativi della popolazione di disoccupati percettori di NASpI da almeno quattro mesi che quindi elimina la *selection bias* che consegue all'assegnazione di queste politiche a soggetti con caratteristiche particolari.

Tab. 11 - Effetto del trattamento sullo status occupazionale all'1/11/2017

Variabile esplicativa:	Coeff.	errore standard robusto	Coeff.	errore standard robusto
<i>Primo stadio.</i>		<i>Variabile dipendente: attivato il trattamento</i>		
Assegnato AdR	0,071**	(0,006)	0,072**	(0,007)
Assegnato Coaching	0,097**	(0,007)	0,072**	(0,007)
Assegnato Inserimento	0,115**	(0,008)	0,118**	(0,009)
Assegnato Tutorato	0,092**	(0,007)	0,087**	(0,008)
<i>Secondo stadio.</i>		<i>Variabile dipendente: occupato all'1/11/2017</i>		
Attivato AdR	0,556	(0,387)	0,236	(0,394)
Attivato Coaching	0,204	(0,299)	-0,097	(0,395)
Attivato Inserimento	0,410 ⁺	(0,241)	0,485*	(0,238)
Attivato Tutorato	0,124	(0,318)	0,014	(0,332)
Osservazioni		2215		2215
Covariate		No		Si
R ²		0,000		0,314

Errore standard robusto. Significatività statistica: * 5%; ** 1%.

Fonte: Agenzia del Lavoro - PAT

6. Conclusioni e indicazioni di policy

Possiamo riassumere come segue l'esercizio di valutazione qui presentato.

1. L'esercizio porta alla considerazione finale, che potrebbe apparire banale ma che banale non è, circa il valore della sperimentazione in sé. Questa sperimentazione è stata un processo, ancora in corso, capace di favorire e sviluppare competenze preziose ed esperienze nuove. La valutazione, come ogni percorso di auto-apprendimento, dunque può dirsi riuscita, persino a prescindere dai risultati ottenuti con la valutazione stessa. Più precisamente, può dirsi acquisita in AdL la consapevolezza che la attuazione delle politiche attive non può prescindere da un sistema permanente di monitoraggio e valutazione – che non ha bisogno

per forza di essere un soggetto esterno ad AdL stessa, come avvenuto in passato – diretto a verificare le politiche, anche in relazione all'impegno profuso in termini di risorse strumentali ed economiche. L'esperienza accumulata tornerà utile per la progettazione di altre politiche. D'altra parte la valutazione compiuta da AdL vorrebbe avviare un dibattito aperto al maggior numero di soggetti possibile. Essa è replicabile, con un valore aggiunto per comunità degli studiosi del mercato del lavoro e all'opinione pubblica.

2. La sperimentazione compiuta da AdL consente di affermare che l'AdR e le analoghe misure trentine, per come sono state disegnate, si prestano effettivamente ad analisi di tipo quantitativo. Nel caso in questione, caso forse più unico che raro per la valutazione delle politiche del lavoro in Italia, l'analisi sfrutta un disegno di tipo *Randomized Control Trial*, con estrazione casuale di gruppi di trattamento, ai quali somministrare la politica attiva in questione da confrontare successivamente con soggetti non estratti (gruppo di controllo) in termini di stato occupazionale e altre variabili di interesse per il valutatore. Questi esercizi di valutazione possono essere condotti in modo scientificamente rigoroso ma con il coinvolgimento dei soggetti che attuano le politiche, a livello locale e nazionale. In questo senso, la realizzazione della sperimentazione da parte di AdL è la prova di una soluzione di continuità con il passato. Il campione finale e il bilanciamento tra gruppi è risultato accettabile e quindi, vista la procedura seguita, abbiamo ottenuto un valido disegno sperimentale: la valutazione quantitativa dell'AdR e delle analoghe politiche provinciali è divenuta realtà, non è più soltanto astrazione.
3. La sperimentazione di AdL offre vari elementi di riflessione sul disegno attuale delle politiche attive di ricollocazione in Italia e in Provincia di Trento, dice quindi qualcosa sul quadro delle regole e consente di formulare proposte in ordine al loro cambiamento. La sperimentazione aiuta a comprendere che ad oggi solo in parte i mezzi si sono rivelati idonei rispetto ai fini, offrendo uno spaccato di numerosi profili di efficacia materiale delle norme della attuale stagione *Jobs Act*. Grazie alla sperimentazione, in particolare, ricaviamo informazioni utili su come quattro politiche di ricollocazione delle persone disoccupate, realizzate in un particolare modo e attuate in un particolare contesto, abbiano effettivamente operato. I primi risultati ottenuti, d'altra parte, sembrano

aprire ulteriori possibili piste di analisi, da verificare nelle fasi successive ai 9, 12 mesi e oltre.

4. Più precisamente, il tasso di risposta complessivo (cioè quanti si presentano ai CpI almeno per chiedere maggiori informazioni sulle quattro politiche di ricollocazione) è di circa il 38%. Il più alto è per l'Inserimento lavorativo (quasi il 43%), il più basso è per l'AdR (34%), una differenza statisticamente significativa e determinata da un possibile effetto "etichetta" che favorisce l'Inserimento lavorativo (denominazione che potrebbe evocare un percorso diretto di collocazione in un posto di lavoro). Il tasso di risposta cresce al crescere dell'età ed è maggiore di quasi 16 punti percentuali (a parità di altre caratteristiche) tra i soggetti afferenti al CpI di Trento (dato che probabilmente riflette le diverse caratteristiche dei residenti in aree urbane e che segnala un possibile problema di attivazione in quelle periferiche) e tra i soggetti che hanno già usufruito di servizi dall'Agenzia tra il 2014 e il 2017, di oltre 10 punti percentuali (dato che suggerisce la formazione di un rapporto di fiducia tra AdL e quei lavoratori disoccupati che hanno già usufruito dei suoi servizi).

Il tasso di attivazione del servizio offerto tra quanti si sono presentati ai CpI è molto basso, 22% (in pratica 3 soggetti su 4 si sono presentati al CpI e dopo aver ricevuto maggiori informazioni hanno scelto di procedere oltre), più alto per l'Inserimento lavorativo (24,5%) e più basso per AdR (18%). La scarsa attrattività di AdR potrebbe essere dovuta alla diffidenza dei soggetti per uno strumento nazionale nuovo rispetto a quelli provinciali già in essere, oppure alla scarsa familiarità degli addetti CpI con questo strumento (possibile incertezza nel fornire informazioni precise su modalità, finalità e procedure di uno strumento nuovo). Le attivazioni sono significativamente maggiori presso il CpI di Trento (in proporzione agli inviti, naturalmente), di quasi 14 punti percentuali (dato che riflette probabilmente la maggiore specializzazione degli operatori di questo Centro e la prossimità geografica della maggior parte dei soggetti terzi accreditati) e tra i soggetti con NASpI residua più piccola (un risultato che conferma la possibile interferenza tra politiche attive e passive)

5. Rispetto all'esito occupazionale alla data del 1° novembre, 6-7 mesi dopo l'invio delle lettere, il 23% dei soggetti nel gruppo di controllo ha trovato un lavoro. Questo è un tasso "naturale" di uscita dalla disoccu-

pazione nel contesto studiato. I soggetti che sono stati assegnati all'Inserimento hanno un tasso di uscita dalla disoccupazione di 6 punti percentuali più alto del gruppo di controllo (statisticamente significativo), mentre quelli assegnati ad AdR solo 2 punti percentuali (non significativo), e i soggetti assegnati a *Coaching* e Tutorato risultano in termini di esito occupazione a 6-7 mesi statisticamente identici al gruppo di controllo. Quando si tiene in considerazione il tasso di adesione si conclude che i soggetti che si sono presentati al CpI e che hanno attivato l'Inserimento hanno una probabilità di trovare un lavoro di quasi 50 punti percentuali superiore al gruppo di controllo. Per l'AdR sono circa 25 punti, ma statisticamente non significativo, probabilmente a causa dei minor tassi risposta e attivazione, e quindi indistinguibile dall'effetto dell'Inserimento. *Coaching* e Tutorato hanno effetto nullo sull'occupazione alla data considerata. Quest'ultimo risultato potrebbe essere dovuto o al fatto che gli effetti di questi programmi si materializzano in un orizzonte temporale più lungo (il che sarà verificabile nelle fasi successive di valutazione a 9 o 12 mesi) oppure al fatto che questi servizi forniscono incentivi molto più deboli all'attivazione rispetto all'Inserimento lavorativo. Del resto, nella letteratura sulle politiche attive è risultato ricorrente che programmi di training come *Coaching* e Tutorato possano avere nel breve periodo un effetto negativo (dovuto al fatto che la formazione sottrae meccanicamente tempo alla ricerca di lavoro), mentre l'effetto cambia nel medio-lungo periodo.

La valutazione sperimentale illustrata nelle pagine precedenti ci consente infine di offrire alla discussione due essenziali indicazioni di *policy*:

- *Il rafforzamento organizzativo e professionale.* Il tasso di attivazione è risultato, in generale, molto basso ma le attivazioni sono significativamente maggiori presso un CpI di dimensioni medio - grandi, strutturato con operatori specializzati, situato a minor distanza dai soggetti privati accreditati. Questo dato basilare conferma che le misure di politica attiva, per produrre risultati concreti, necessitano di grande impegno attuativo sul versante istituzionale ponendo difficili problemi di ordine amministrativo e finanziario. L'incentivo ai collocatori privati può essere positivo, ma non basta. I percorsi verso l'occupazione sembrano prendere forme e avere tempi diversi a seconda delle caratteristiche delle persone disoccupate verso cui sono indirizzati. Le misure di ricollocazione poggiano quindi anzitutto su risorse umane e strumentali pubbliche, sulla professionalità degli operatori e delle operatrici dei

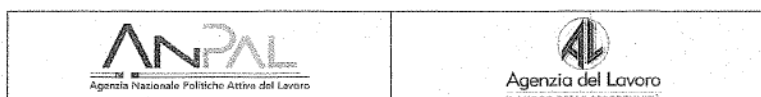
CpI, le cui competenze devono essere valorizzate, rigenerate e forse anche ricalibrate mediante opportuni moduli formativi.

- *Il rafforzamento degli strumenti di promozione delle attivazioni.* La struttura dei programmi di ricollocazione costruiti mediante incentivo al collocatore (AdR e Inserimento lavorativo) insieme ai risultati della sperimentazione ci confermano che le attivazioni sono significativamente maggiori tra i soggetti con NASpI residua più piccola. E questo è un classico nella letteratura sulle politiche attive: le persone si attivano di più quando si avvicina l'esaurimento dei benefici da politiche passive, cioè queste ultime interferiscono con le politiche attive. Diverse leve possono essere utilizzate per correggere l'inefficienza e ridurre i costi della disoccupazione per la collettività. Si può anticipare il più possibile l'offerta del programma di ricollocazione per cercare di evitare la trappola dei sussidi e delle politiche passive, come sembra orientato a fare il Governo centrale nella manovra di Bilancio in discussione in queste settimane. Si può d'altra parte operare sulla obbligatorietà e sulla costrittività della misura di attivazione rafforzando al contempo le regole della condizionalità, se possibile legandola alla strumentazione di *self-help* come il Diario di attivazione (AdL ha già sviluppato buone pratiche su questo profilo). Si può, infine, operare con misure premiali o incentivanti (o con pacchetti di misure congiunte) a beneficio diretto delle persone da ricollocare e, al limite, delle imprese che le accolgono. Nel caso della Provincia Autonoma di Trento, un incentivo di questo tipo potrebbe essere concepito senza problemi in chiave sperimentale, in modo semplice e *una tantum*. L'incentivo – che dovrebbe essere robusto al punto di rendere conveniente rinunciare alla NASpI – potrebbe fare leva sulle risorse della autonomia per sostituire l'attuale reddito di "attivazione" (in concomitanza alla fine dell'ASDI dal 2018). Oltre al resto, si otterrebbe il vantaggio di spostare concettualmente la logica premiale verso i fruitori dei programmi di politica attiva, anziché verso i fornitori della politica (senza dimenticare gli effetti positivi di tipo personale, oltre che economico, determinati dalla nuova occupazione). Si ridurrebbero i tempi e l'ammontare dei sussidi di disoccupazione. Si contribuirebbe persino all'emersione dal lavoro irregolare prestato durante i periodi di disoccupazione, con evidente beneficio per le persone singole e per la collettività nel suo insieme.

APPENDICE

LETTERE DI INVITO

Lettera ANPAL:



Oggetto: Assegno di ricollocazione

Gentile 

In qualità di persona che beneficia della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), il decreto legislativo n. 150/2015 ha previsto per lei l'assegno di ricollocazione, con l'intento di aiutarla a trovare un nuovo posto di lavoro.

L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, insieme con le Regioni e le Province autonome, ha avviato una prima fase di sperimentazione dell'assegno di ricollocazione e a lei è stata data l'opportunità di esserne subito tra i destinatari, a condizione che non sia già impegnato in una misura di politica attiva finanziata con fondi pubblici.

L'assegno di ricollocazione non è una somma di denaro che le sarà consegnata o trasferita, ma è un buono (voucher), con un importo calcolato in base al suo profilo di occupabilità, che le consentirà di ricevere un servizio di assistenza alla ricerca di occupazione da parte di un Centro per l'Impiego o di un operatore accreditato. Sarà lei a scegliere da quale soggetto farsi assistere. Il Centro per l'Impiego o l'operatore accreditato le assegnerà un tutor che l'affiancherà in questa fase delicata della Sua vita lavorativa, mettendo a punto un programma personalizzato di ricerca intensiva di nuove opportunità di impiego adatte al Suo profilo.

Il soggetto da lei scelto riceverà l'importo previsto dal suo assegno di ricollocazione solo nel caso in cui riesca a trovarle un nuovo lavoro adatto alle sue professionalità. Per contro, Lei si impegnerà a partecipare alle iniziative di politica attiva che le saranno proposte e sarà tenuto ad accettare le offerte di lavoro che le saranno fatte, sempre che siano congrue ai sensi della normativa vigente.

Il servizio di assistenza finanziato con l'assegno di ricollocazione ha una durata di sei mesi, prorogabile di altri sei nel caso non sia stato consumato l'intero ammontare dell'assegno.

Per richiedere l'Assegno di ricollocazione dovrà presentarsi al Centro per l'Impiego presso cui ha rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità e prendere un appuntamento.

Per ulteriori informazioni sulle modalità di funzionamento del programma e sulle opportunità ad esso connesse può rivolgersi al suo Centro per l'Impiego, visitare il sito www.anpal.gov.it o chiamare il numero verde 800.00.00.39.

IL DIRETTORE GENERALE

- dott. Salvatore Pirrone -

Lettere AdL:

Gent.mo Sign. MARIO ROSSI ,

In qualità di persona che beneficia della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl), l'Agenzia del lavoro Le offre la possibilità di poter richiedere un servizio mirato di accompagnamento al lavoro, con l'intento di aiutarla a trovare un nuovo posto di lavoro.

L'Agenzia del lavoro ha avviato a partire dal mese di maggio 2016 una prima sperimentazione per valutare l'efficacia dell'**assegno di Coaching** e a lei è stata data l'opportunità di esserne tra i destinatari, purché non abbia già avviato una politica attiva finanziata con i fondi pubblici.

L'assegno di Coaching non è una somma di denaro che le sarà consegnata o trasferita, ma è un buono (voucher), con un importo calcolato in base al suo profilo di occupabilità, che le consentirà di ricevere un servizio di assistenza alla ricerca di occupazione da parte di un operatore accreditato. Sarà lei a scegliere da quale soggetto farsi assistere. L'operatore accreditato le assegnerà un tutor che l'affiancherà in questa fase delicata della Sua vita lavorativa, mettendo a punto un programma personalizzato di ricerca di nuove opportunità di impiego adatte al Suo profilo.

Il soggetto da lei scelto riceverà l'importo previsto dal suo assegno di Coaching a conclusione del percorso svolto. Per contro, Lei dovrà impegnarsi a partecipare alle iniziative di politica attiva che le saranno proposte e sarà tenuto ad accettare offerte di lavoro congrue, pena la decadenza dal beneficio e le altre sanzioni legate alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl) che sono previste dalla normativa.

Per richiedere l'Assegno di Coaching dovrà presentarsi al Centro per l'Impiego presso cui ha rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità e prendere un appuntamento.

Per ulteriori informazioni sulle modalità di funzionamento dell'iniziativa e sulle opportunità ad esso connesse può rivolgersi al suo Centro per l'Impiego.

All'appuntamento presso il Centro per l'impiego porti con sé la presente comunicazione.

Cordiali saluti|

LA DIRIGENTE GENERALE

- dott.ssa Antonella Chiusole -

Gent.mo Sign. MARIO ROSSI ,

In qualità di persona che beneficia della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl), l'Agenzia del lavoro Le offre la possibilità di poter richiedere un servizio mirato di accompagnamento al lavoro, con l'intento di aiutarla a trovare un nuovo posto di lavoro.

L'Agenzia del lavoro ha avviato a partire dal mese di maggio 2016 una prima sperimentazione per valutare l'efficacia dell'**Assegno di Inserimento lavorativo** e a lei è stata data l'opportunità di esserne tra i destinatari, purché non abbia già avviato una politica attiva finanziata con i fondi pubblici.

L'assegno di Inserimento lavorativo non è una somma di denaro che le sarà consegnata o trasferita, ma è un buono (voucher), con un importo calcolato in base al suo profilo di occupabilità, che le consentirà di ricevere un servizio di assistenza alla ricerca di occupazione da parte di un operatore accreditato. Sarà lei a scegliere da quale soggetto farsi assistere. L'operatore accreditato le assegnerà un tutor che l'affiancherà in questa fase delicata della Sua vita lavorativa, mettendo a punto un programma personalizzato di ricerca intensiva di nuove opportunità di impiego adatte al Suo profilo.

Il soggetto da lei scelto riceverà l'importo previsto dal suo assegno di Inserimento lavorativo solo nel caso in cui riesca a trovarle un nuovo lavoro adatto alle sue professionalità. Per contro, Lei dovrà impegnarsi a partecipare alle iniziative di politica attiva che le saranno proposte e sarà tenuto ad accettare offerte di lavoro congrue, pena la decadenza dal beneficio e le altre sanzioni legate alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl) che sono previste dalla normativa.

Per richiedere l'Assegno di Inserimento lavorativo dovrà presentarsi al Centro per l'Impiego presso cui ha rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità e prendere un appuntamento.

Per ulteriori informazioni sulle modalità di funzionamento dell'iniziativa e sulle opportunità ad esso connesse può rivolgersi al suo Centro per l'Impiego.

All'appuntamento presso il Centro per l'impiego porti con sé la presente comunicazione.

Cordiali saluti

LA DIRIGENTE GENERALE

- dott.ssa Antonella Chiusole -

Gent.mo Sign. MARIO ROSSI ,

In qualità di persona che beneficia della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi), l'Agenzia del lavoro di Trento Le offre la possibilità di poter richiedere un servizio mirato di accompagnamento al lavoro, con l'intento di aiutarla a trovare un nuovo posto di lavoro.

L'Agenzia del lavoro ha avviato una prima sperimentazione per valutare l'efficacia dell'**assegno di Tutorato** e a lei è stata data l'opportunità di esserne tra i destinatari, purché non abbia già avviato una politica attiva finanziata con i fondi pubblici.

L'assegno di Tutorato non è una somma di denaro che le sarà consegnata o trasferita, ma è un buono (voucher), con un importo calcolato in base al suo profilo di occupabilità, che le consentirà di ricevere un servizio di assistenza alla ricerca di occupazione da parte di un operatore accreditato. Sarà lei a scegliere da quale soggetto farsi assistere. L'operatore accreditato le assegnerà un tutor che affiancherà in questa fase delicata della Sua vita lavorativa, mettendo a punto un programma personalizzato di ricerca di nuove opportunità di impiego adatte al Suo profilo.

Il soggetto da lei scelto riceverà l'importo previsto dal suo assegno di Tutorato a conclusione del percorso svolto. Per contro, Lei dovrà impegnarsi a partecipare alle iniziative di politica attiva che le saranno proposte e sarà tenuto ad accettare offerte di lavoro congrue, pena la decadenza dal beneficio e le altre sanzioni legate alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi) che sono previste dalla normativa.

Per richiedere l'Assegno di Tutorato dovrà presentarsi al Centro per l'Impiego presso cui ha rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità e prendere un appuntamento.

Per ulteriori informazioni sulle modalità di funzionamento dell'iniziativa e sulle opportunità ad esso connesse può rivolgersi al suo Centro per l'Impiego.

All'appuntamento presso il Centro per l'impiego porti con sé la presente comunicazione.

Cordiali saluti

LA DIRIGENTE GENERALE

- dott.ssa Antonella Chiusole -