

Disabili psichici e inserimento lavorativo:

Un percorso di ricerca

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE N. 5

**DOCUMENTO
DI VALUTAZIONE**

**Ufficio Valutazione Impatto
Impact Assessment Office**

Senato della Repubblica

Questo *Documento di valutazione* è a cura di

VALENTINA BATTILORO

ALBERTO MARTINI

LUCA Mo COSTABELLA

LUIGI NAVA

Associazione per lo Sviluppo della Valutazione e l'Analisi delle Politiche Pubbliche (ASVAPP)

PAROLE CHIAVE: DISABILITÀ PSICHICA, INSERIMENTO LAVORATIVO, LAVORO COMPETITIVO, VALUTAZIONE DI IMPATTO, STUDIO CONTROLLATO RANDOMIZZATO



Quest'opera è distribuita con Licenza [Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Internazionale](#)

Testare l'efficacia di un modello di intervento per l'inserimento lavorativo dei disabili psichici

Un percorso di ricerca attraverso due valutazioni sperimentali

Luglio 2017

Abstract

Il Supported Employment è un modello di intervento per l'inserimento lavorativo dei disabili psichici. Sua caratteristica fondamentale è un approccio che, con il supporto di un job coach, punta all'inserimento tempestivo nel mercato del lavoro ordinario, e si contrappone ad approcci di natura più assistenzialistica che prevedono invece un accompagnamento molto graduale e il passaggio per periodi più o meno prolungati attraverso esperienze di lavoro protetto. L'efficacia del Supported Employment è stata testata a lungo, con risultati soddisfacenti, negli Stati Uniti. L'evidenza in ambito europeo è invece scarsa, in Italia è quasi inesistente. Da qui nascono le due valutazioni sperimentali (studi controllati randomizzati) illustrate in questo rapporto. La prima, Lavoro&Psiche, condotta in Lombardia tra il 2008 e il 2013, ha suggerito che l'intervento può aumentare la probabilità di occupazione dei beneficiari se affiancato da una breve esperienza di tirocinio. Considerata una serie di limiti interpretativi dei risultati ottenuti, nel 2016 è stata avviata una seconda valutazione in Piemonte (TSUNAMI) con l'obiettivo di chiarire alcuni aspetti. Questo elaborato intende illustrare non solo il problema affrontato e i risultati ottenuti, ma anche l'evoluzione del disegno dell'intervento e della sua valutazione, finalizzata alla produzione di evidenza più chiara e concretamente utilizzabile.

Two different types of intervention to improve the employment chances of people with mental illness can be identified. The first, known as Supported Employment, aims at placing people in competitive jobs with the help of a job coach after a very brief preparation. The second type of intervention instead is based on an extended preparation and usually involves placement in sheltered workshops. Decades of impact evaluation in the US have provided extensive evidence about the effectiveness of the first approach. Instead, evidence about its effectiveness in Europe, and especially in Italy, is quite scarce. In this paper we illustrate two randomized controlled trials to estimate the impact of Supported Employment in Italy. The first, Lavoro&Psiche, took place in the Lombardia region between 2008 and 2013. Its results suggested that the intervention could increase the employment probability of participants if involved in a brief traineeship. In order to clarify some remaining doubts about the estimates validity, a second evaluation project, TSUNAMI, started in Piemonte in 2016. The aim of the paper is twofold. First, it illustrates the policy question and the current results. Second, it illustrates the evolution of the intervention settings and of the evaluation design aimed at producing sound and usable evidence.

Sommario

In sintesi	7
1. L'inserimento lavorativo dei disabili psichici: problemi e soluzioni.....	9
1.1. Strategie legislative per l'inserimento dei disabili psichici: un focus sul caso italiano	10
1.2. Le opzioni alternative per l'inserimento dei disabili psichici.....	12
2. La sperimentazione di un intervento: il progetto Lavoro&Psiche.....	15
2.1. In cosa consiste l'intervento	15
2.2. La popolazione target.....	16
2.3 Il disegno di valutazione di Lavoro&Psiche	17
2.3.1. Cenni sulla stima degli effetti nel caso di valutazione sperimentale con <i>partial compliance</i>	19
2.4. I risultati dell'analisi	21
2.4.1. Esiste un "effetto tirocinio"?.....	25
3. Una seconda sperimentazione: il progetto TSUNAMI.....	26
3.1. Riprendendo Lavoro&Psiche: risultati e limiti dell'analisi	26
3.2. La genesi del progetto TSUNAMI	27
3.3. In cosa consiste l'intervento	28
3.4. La popolazione target.....	29
3.5. Il disegno di valutazione di TSUNAMI.....	31
3.5.1. Note sulla stima degli effetti.....	35
Bibliografia	37

Indice delle figure e delle tabelle

Figura 1. Percentuale di occupati nelle varie fasi di L&P, per mese.....	22
Figura 2. Percentuale di persone coinvolte in un tirocinio nelle varie fasi di L&P, per mese	24
Figura 3. Distribuzione dei territori randomizzati.....	35
Tabella 1. Esiti lavorativi dei disabili iscritti ai Centri per l'Impiego del Piemonte – coorti 2010-2013	13
Tabella 2. Caratteristiche iniziali dei potenziali beneficiari di Lavoro&Psiche Esiti lavorativi dei disabili iscritti ai Centri per l'Impiego del Piemonte – coorti 2010-2013 ...	19
Tabella 3. Percentuale di occupati nelle varie fasi di L&P, per anno	22
Tabella 4. Percentuale di persone coinvolte in un tirocinio nelle varie fasi di L&P, per anno.....	24
Tabella 5. Durata del percorso individuale	29
Tabella 6. Dimensione della popolazione target – stima sui flussi annuali precedenti ...	31
Tabella 7. Esito della randomizzazione: territori assegnati ed esclusi	34

In sintesi

In questo elaborato si illustra la realizzazione di due valutazioni sperimentali condotte recentemente in Italia per stimare gli effetti di un modello di intervento per l'inserimento lavorativo dei disabili psichici.

Il generalizzato interesse per l'inserimento lavorativo dei disabili con disagio psichico nasce dall'idea che il lavoro sia, in estrema sintesi, una cura: esso non solo consente di raggiungere una maggiore solidità economica, ma dà inoltre modo di costruire e rafforzare una rete sociale, uscire dall'isolamento in cui i disabili psichici rischiano di cadere, guadagnare in autonomia e autostima, e attraverso questi migliorare complessivamente anche lo stato di salute. L'inserimento lavorativo rappresenta d'altro canto una sfida di rilievo: la proporzione di persone con disturbi psichici inserite nel mercato del lavoro è molto limitata, anche se paragonata a quella dei disabili con altre patologie, e ugualmente limitata è la proporzione di coloro che cercano lavoro. La ragione sta nel fatto che le barriere all'ingresso del mercato sono, per i disabili psichici, ancora maggiori. Se da un lato vi sono i problemi direttamente connessi alla condizione di disabilità (per esempio problemi di apprendimento, concentrazione, gestione dello stress), dall'altro esiste il problema dello stigma. Lo stigma si alimenta dell'atteggiamento pregiudiziale nei confronti delle capacità e dell'affidabilità del lavoratore, sia da parte dei datori di lavoro che dei colleghi, che può portare tanto a evitare l'assunzione di persone con disabilità psichica quanto, nel caso siano assunte, a una parziale esclusione dall'ambiente lavorativo e organizzativo. A lungo andare lo stigma può essere interiorizzato, trasformandosi in un'ulteriore leva di sfiducia nei propri confronti e conducendo all'idea di non essere adatti al lavoro.

Le modalità di intervento per favorire l'inserimento lavorativo dei disabili psichici possono essere grossolanamente distinte in due categorie con diversi approcci: la prima vede nel disabile soprattutto un "paziente", e da questa visione discende l'idea che egli abbia bisogno di essere "protetto", con una preparazione lenta e graduale, un inserimento in contesti agevolati (ad esempio nelle cooperative sociali) per arrivare eventualmente a una successiva transizione nel mercato competitivo. La seconda guarda al disabile come "lavoratore": da qui discende l'idea della ricerca quasi immediata di occasioni lavorative nel mercato del lavoro competitivo, con l'affiancamento di un *job coach* per supportare il lavoratore e il datore di lavoro, favorire il primo ambientamento e risolvere eventuali criticità dell'esperienza lavorativa.

L'evidenza valutativa su questi approcci è ricca, soprattutto in ambito statunitense, dove numerose valutazioni sperimentali sono state condotte per capire cosa funziona meglio. I risultati sembrano essere decisamente a favore del secondo approccio, noto anche come *Supported Employment*. Fuori dagli Stati Uniti l'evidenza è più scarsa, anche se negli ultimi

anni sperimentazioni simili sono state attivate anche in molti paesi europei dove, nell'interpretare i risultati di una valutazione sul tema, va considerato però che le differenze nelle condizioni economiche, legislative e culturali possono avere ricadute sensibili sulla capacità di un modello di intervento di fare la differenza. Poco si sa ad oggi del potenziale funzionamento in Italia. Questa scarsa conoscenza motiva la realizzazione delle due valutazioni del *Supported Employment* condotte dall'ASVAPP. La prima, sviluppata nell'ambito del progetto Lavoro&Psiche, è stata condotta in Lombardia tra 2009 e 2012; basata su un esperimento randomizzato controllato, ha restituito risultati parzialmente positivi sull'efficacia del *Supported Employment* per favorire l'occupazione dei disabili psichici. La seconda esperienza, TSUNAMI, è in corso di realizzazione in Piemonte, e il suo disegno è parzialmente mutuato da quanto emerso nella prima sperimentazione.

L'elaborato è così articolato:

- nella sezione 1 si offre una sintetica panoramica del problema della disabilità e dell'inserimento lavorativo, con specifico riferimento alle patologie psichiche;
- nella sezione 2 si illustra il progetto Lavoro&Psiche, approfondendo il modello di intervento, la strategia di valutazione, i risultati ottenuti e i problemi incontrati;
- nella sezione 3 si illustra il progetto TSUNAMI, approfondendo il modello di intervento e la strategia di valutazione adottata, spiegando in particolare come la loro definizione prenda le mosse dai risultati ottenuti e dalle criticità incontrate nel corso della prima sperimentazione.

1. L'inserimento lavorativo dei disabili psichici: problemi e soluzioni

L'inserimento lavorativo dei disabili appare una sfida non semplice: il tasso di occupazione medio nei paesi dell'OCSE era nei primi anni 2000 intorno al 40%, contro un livello medio per i non disabili del 75% circa. Decisamente inferiore era quello dei soli disabili psichici, intorno al 25%, con un rapporto rispetto alle persone con altre disabilità che oscillava di paese in paese tra il 40% e il 70% (OECD, 2010). Anche i numeri forniti dall'Istat riguardo alla condizione lavorativa dei disabili in Italia hanno la stessa implicazione: solo il 18% delle persone in età lavorativa ha un'occupazione (Istat, 2010). Mentre il 56% è fuori dal mercato lavorativo perché in pensione o inabile al lavoro, della parte restante solo uno su cinque è in cerca di lavoro. In linea con la percentuale di occupati osservata è quella di coloro che hanno nel reddito da lavoro la principale fonte di sussistenza (3.5% di occupati sulla popolazione totale, contro un 3% di persone che vivono del loro reddito), mentre l'85% vive con una pensione.

I problemi di accesso e permanenza nel mercato del lavoro dei disabili trovano origine in una serie di barriere individuali e ambientali che vanno dall'incapacità a trovare o svolgere un lavoro fino alla reticenza dei datori di lavoro al reclutamento dei disabili. Tutto ciò vale a maggiore ragione per chi è affetto da disabilità di natura psichica: in presenza di un disagio psichico non solo si inaspriscono le difficoltà di accesso, ma, nel caso si abbia un lavoro, aumentano sensibilmente le difficoltà nel mantenerlo.

I lavoratori con disabilità psichica sperimentano una serie di difficoltà che ne limitano la capacità di svolgere specifiche mansioni: concentrarsi e mantenere l'attenzione, apprendere e ricordare informazioni, reagire rapidamente a stimoli esterni, pianificare le operazioni e riflettere sulla soluzione dei problemi sono alcuni esempi di funzioni di comune uso nella quotidianità lavorativa per le quali un disagio psichico rappresenta un fattore critico (McGurk e Wykes, 2008). A queste si affiancano le barriere ambientali, tra cui la più rilevante è lo stigma (Johnstone, 2001).

L'evidenza sui fenomeni di stigma e discriminazione dei lavoratori con disagio psichico è ricca. Lo stigma associato alla disabilità psichica nell'ambito lavorativo assume una varietà di forme che vanno dai fenomeni di discriminazione indiretta, risultato di retaggi culturali e disincentivi al lavoro, ai più tangibili fenomeni di discriminazione diretta, cioè di quella avversione all'assunzione di disabili psichici che si manifesta sia nei datori di lavoro che nei colleghi. L'atteggiamento è spesso pregiudiziale, e si alimenta della scarsa conoscenza sul tipo di disagio del lavoratore per generare aspettative negative, le quali possono sfociare sia nella reticenza al reclutamento che nella tendenza a isolare il lavoratore assunto.

Conseguenza dello stigma è una propensione decisamente maggiore ad assumere eventualmente tra i disabili coloro che hanno patologie di natura unicamente fisica. La conoscenza di una patologia psichica comporta con frequenza l'esito negativo di un colloquio di lavoro.

ro, può portare al ritiro di un'offerta, o diventare un freno all'avanzamento di carriera (Stuart, 2006). Il timore di essere stigmatizzati e rifiutati dai datori di lavoro può intaccare la fiducia e l'autostima dei lavoratori, con una ricaduta immediata sulla capacità di sostenere un colloquio di lavoro. Col passare del tempo, la percezione di un atteggiamento esterno stigmatizzante rischia di evolversi fino alla forma di uno stigma interiore (Overton e Medina, 2008): il lavoratore matura la convinzione di non essere adatto al lavoro e arriva ad abbandonare l'idea di cercarne uno. Un'ulteriore conseguenza è il rischio che la paura di un atteggiamento discriminante da parte di datori o colleghi induca il lavoratore con disagio psichico a rinunciare ai benefici di cui ha diritto in virtù della sua disabilità, tra cui il supporto di specialisti o l'accesso a programmi di assistenza ai dipendenti sviluppati in alcuni contesti aziendali.

1.1. Strategie legislative per l'inserimento dei disabili psichici: un focus sul caso italiano

Molti paesi hanno una legislazione che afferma che la disabilità non può rappresentare una restrizione per una vita dignitosa. Per quanto riguarda il lavoro, queste leggi sanciscono ad esempio l'obbligo, per il datore, di approntare un ambiente lavorativo senza barriere e accessibile alle persone che hanno una qualche disabilità. Contemporaneamente, esse definiscono una serie di meccanismi e regole che hanno l'obiettivo di promuovere l'inserimento lavorativo dei disabili. Tra queste l'obbligo di assunzione di un certo numero di disabili in percentuale rispetto al numero di dipendenti di ogni impresa. La lettura degli aspetti principali di una legislazione consente inoltre di inquadrare la filosofia generale su cui si impernia l'approccio al reinserimento. Un caso che è utile approfondire è quello italiano.

Il processo legislativo in tema di diritto al lavoro delle persone disabili ha trovato impulso in Italia negli anni sessanta a partire dalla legge 482/1968 "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche Amministrazioni e le aziende private", nota anche come "legge sul collocamento obbligatorio". Elemento caratterizzante la normativa era un approccio fortemente assistenzialistico: enti pubblici e (alcune) aziende private erano obbligati ad assumere un certo numero di persone con invalidità. Da un altro lato, scarsa attenzione veniva rivolta nella medesima legge alla valorizzazione delle competenze e capacità del disabile, per il quale il lavoro diveniva spesso, anziché un'occasione di realizzazione, causa di frustrazione.

Una evoluzione in tal senso si ha con la legge quadro sull'handicap 104/1992, che introduce il principio di valutazione delle capacità lavorative e relazionali del disabile in relazione alle caratteristiche del posto di lavoro. Si tratta del primo passo verso un'evoluzione significativa della legislazione che trova compimento con la legge 68/1999, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", che estende a tutto il territorio nazionale il concetto di collocamento mirato, già

introdotto in molte regioni italiane a seguito dell'iniziativa comunitaria "Occupazione" promossa dalla Commissione Europea¹.

La legge 68/1999 prevede che i disabili con grado di invalidità superiore al 45% in età lavorativa si iscrivano ad un elenco tenuto dalla commissione provinciale per le politiche del lavoro. Condizione necessaria all'iscrizione nelle liste del collocamento mirato è il possesso della *diagnosi funzionale*, una scheda predisposta da una apposita commissione medica in cui vengono specificate le capacità lavorative, le abilità, le competenze e le inclinazioni, nonché la natura e il grado della minorazione del disabile. La diagnosi funzionale viene trasmessa alla commissione provinciale del lavoro accompagnata da indicazioni sulle linee progettuali da attuare per il collocamento al lavoro e le caratteristiche dei posti di lavoro più idonei al singolo individuo.

Per quanto riguarda le imprese, la normativa da una parte prevede ancora l'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili: datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili in misura proporzionale alla propria dimensione occupazionale - nello specifico un lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti, due lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti, un numero pari al 7% dei lavoratori in forza qualora occupino più di 50 dipendenti. Dall'altra parte essa conduce alla cancellazione del sistema burocratico impositivo legato alla precedente normativa e introduce misure di incentivazione². In questa direzione vanno il Fondo nazionale e i Fondi regionali per il diritto al lavoro delle persone con disabilità. Il primo, istituito presso il Ministero del Welfare, serve a finanziare le convenzioni tra datori di lavoro e uffici competenti per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, inclusi la fiscalizzazione dei contributi previdenziali a favore delle imprese ed i rimborsi parziali per le spese sostenute per l'adattamento degli ambienti di lavoro. Il secondo, alimentato dalle sanzioni alle imprese che non ottemperano agli obblighi di assunzione previsti dalla legge 68/99, è utilizzato per la realizzazione di specifiche politiche attive in ambito locale.

Tra le opportunità offerte dalla legge 68/1999 vi è anche la possibilità di utilizzare il tirocinio come forma di inserimento al lavoro finalizzato all'assunzione, e per una durata superiore rispetto a quanto normalmente previsto, ossia 24 mesi (proroghe comprese). Il tirocinio, così come gli inserimenti in cooperativa o in imprese sociali, è una forma di inserimento protetto

¹ Si veda la "Comunicazione agli Stati membri che stabilisce gli orientamenti dei programmi operativi o sovvenzioni globali che gli Stati membri sono invitati a presentare nel quadro dell'Iniziativa comunitaria «Occupazione e valorizzazione delle risorse umane» al fine di promuovere la crescita dell'occupazione soprattutto attraverso lo sviluppo delle risorse umane", Gazzetta Ufficiale delle Comunità Europee, n. 94/C 180/10, 01/07/1994.

² I recenti d. lgs. 81/2015 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni" e d. lgs. 151/2015 "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità" sono successivamente stati introdotti a integrare la disciplina del collocamento obbligatorio, ampliando le tipologie contrattuali attraverso le quali è possibile procedere all'inserimento dei lavoratori disabili nell'organico aziendale

finalizzata a facilitare l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro. La legge 247/2007 insiste su questo obiettivo introducendo l'articolo 12bis, successivamente ripreso dalla riforma Biagi, finalizzato ad agevolare l'assunzione di persone con disabilità attraverso convenzioni tra aziende e cooperative sociali di tipo B. Il meccanismo è piuttosto semplice: la cooperativa assume il lavoratore al posto di un'impresa profit, la quale in cambio assegna alla cooperativa commesse di lavoro proporzionate al costo del personale assunto. Il disabile viene occupato in un contesto organizzativo più sensibile alle sue esigenze, mentre la società ha un'opportunità di crescita.

1.2. Le opzioni alternative per l'inserimento dei disabili psichici

L'illustrazione dell'evoluzione legislativa in Italia inquadra l'obiettivo dell'inserimento lavorativo dei disabili dal punto di vista normativo, identificando quali sono le misure prescrittive che insistono sui potenziali datori di lavoro (enti pubblici e imprese private) e gli strumenti che vengono messi in campo per l'inserimento di queste persone. Non si inquadrano quelle che sono nel dettaglio le politiche attive, soprattutto quelle che prevedono l'erogazione di servizi mirati individuali (spesso progettate a livello locale), tutta-via anche dalla legislazione traspaiono i possibili approcci alla strutturazione di percorsi di inserimento. Da questo punto di vista si può individuare una chiara contrapposizione tra due filosofie: quella che vede nel disabile innanzitutto *un paziente*, cui provvedere qualche forma di lavoro protetto. E quella che anzitutto considera un disabile alla stregua di *un lavoratore*, ancor prima di considerarlo bisognoso di protezione sul lavoro. Il "lavoro protetto" racchiude quelle forme di intervento che puntano su un accompagnamento e una preparazione al lavoro prolungati, e impiegano le persone in ambienti appositamente predisposti, con un impegno lavorativo contenuto e di intensità gradualmente crescente e un supporto costante, in linea di massima da parte di assistenti sociali. L'approccio che vede nel disabile innanzitutto un lavoratore *comincia* il trattamento con un rapido inserimento nel "lavoro competitivo", cioè nel mercato del lavoro ordinario; in questo caso non sono previste la predisposizione di ambienti ad hoc né altre forme protezione, ma probabilmente si fornisce il supporto esterno temporaneo di un *coach*.

Il lavoro protetto è spesso invocato per i disabili psichici, considerata la maggiore difficoltà che essi possono sperimentare, per via delle proprie condizioni, a inserirsi in un ambiente lavorativo e rimanerci stabilmente. Si è sottolineato in precedenza come questa difficoltà sia in parte verosimile e in parte la risultante di un atteggiamento pregiudiziale; quale che sia il meccanismo, i numeri illustrano in modo evidente come le chance lavorative siano limitate. Un primo esempio viene dalla già citata indagine dell'OCSE. Un secondo esempio proviene dal Piemonte, in cui si realizza una delle due esperienze di valutazione descritte nelle sezioni successive: presi i disabili che si iscrivono come disoccupati (secondo la legge 68/1999) ai Centri per l'Impiego regionali, è ben visibile la disparità tra gli esiti lavorativi di chi ha e chi non ha un disagio psichico (tabella 1). Nel caso dei disabili psichici un iscritto su otto è occu-

pato dopo un anno, mentre tra chi ha disabilità di natura fisica gli occupati sono quasi uno su tre. A quattro anni di distanza la situazione è sostanzialmente la stessa: le percentuali di occupati nei due gruppi sono rispettivamente il 19% e 37%. Se si sposta l'attenzione su chi sta svolgendo un tirocinio, si osserva che la percentuale è tendenzialmente maggiore per chi ha un disagio psichico, ma resta entro livelli molto contenuti (non supera il 7%).

Tabella 1. Esiti lavorativi dei disabili iscritti ai Centri per l'Impiego del Piemonte – coorti 2010-2013

	Disagio fisico		Disagio psichico	
	occupati in tirocinio	con altri contratti	occupati in tirocinio	con altri contratti
un anno dopo l'iscrizione	3%	29%	7%	12%
due anni dopo l'iscrizione	2%	34%	5%	15%
tre anni dopo l'iscrizione	1%	36%	4%	17%
quattro anni dopo l'iscrizione	2%	37%	4%	19%
N	12.107		4.397	

Fonte: nostra elaborazione su dati SILP (Sistema Informativo Lavoro Piemonte)

Sono queste criticità che motivano l'idea di *policy* di sviluppare dei percorsi che permettano di superare le barriere esistenti e costruire un ponte per la transizione verso il lavoro dei disabili psichici. Le ricerche sul rapporto tra disabili psichici e lavoro evidenziano come, in generale, sia contenuta la relazione tra successo professionale e caratteristiche individuali e della disabilità. Invece, decisamente più marcata è la relazione con le precedenti esperienze professionali (ISFOL, 2014). Ciò motiva il tentativo, avviato in contesti diversi, di sperimentare forme di accompagnamento al lavoro che valorizzino soprattutto la componente professionale e rendano più veloce e sostenibile l'inserimento.

Per quanto riguarda il ricorso al lavoro protetto, un eventuale dubbio è se e in che misura questo non possa finire col rappresentare una sabbia mobile. Partendo dall'ipotesi che ogni forma di intervento debba essere finalizzata, laddove possibile, all'acquisizione di autonomia e all'inserimento nel mercato del lavoro competitivo, il pericolo percepito è che il ricorso troppo frequente al lavoro protetto possa aumentare il rischio di esclusione dal mercato del lavoro ordinario, relegando i beneficiari a un segmento isolato. Dubbi simili emergono rispetto ai tirocini, i quali, se utilizzati in modo ripetuto o prolungato, possono tramutarsi in ulteriore trappola, limitante nell'acquisizione di autonomia sia lavorativa che economica.

All'approccio orientato al lavoro protetto si contrappone quello che prevede l'inserimento immediato della persona nel mercato competitivo e nel successivo sostegno per il mantenimento e miglioramento delle proprie capacità. Questo approccio, noto come *Supported Employment*, (Drake *et al.*, 1996), è nato negli Stati Uniti, dove è stato accompagnato da un

massiccio sforzo per provarne la superiorità rispetto all'offerta di servizi tradizionale. L'*Individual Placement and Support* (IPS) è una versione codificata del *Supported Employment*. Esso si concretizza in un breve percorso di preparazione, curato da un *job coach*, che ha l'obiettivo di inserire direttamente la persona in un'esperienza di lavoro ordinario (in linea con le capacità e le preferenze del lavoratore) per poi fornire, in raccordo con il datore, il supporto necessario all'adattamento e a gestire eventuali criticità nel primo periodo. In questo contesto non è escluso il ricorso ai tirocini, i quali devono al più rappresentare una breve parentesi utile a ambientarsi e apprendere alcune skill da spendere successivamente.

Le valutazioni fin qui condotte mostrano che il *Supported Employment* è in grado di produrre risultati soddisfacenti, ed entrare in un percorso di *Supported Employment* aumenta sensibilmente le chance di accesso al lavoro competitivo (si vedano le rassegne di Kinoshita *et al.*, 2013, e Marshall *et al.*, 2014). Vasta è la letteratura soprattutto in relazione al suo funzionamento negli Stati Uniti, dove il metodo è sperimentato da decenni, mentre meno diffusa, anche se crescente, è la ricerca in altri contesti (si vedano per esempio Sveinsdottir *et al.*, 2014; Bejerholm *et al.*, 2014, Michon *et al.*, 2014). La rassegna di Bond *et al.* (2012) pone a confronto i risultati ottenuti negli Stati Uniti con quelli di alcuni studi extra-US, evidenziando come questi, per quanto concordi nello stimare un beneficio prodotto dall'intervento, siano caratterizzati da differenze che suggeriscono applicazioni su vari contesti per verificare il modo in cui l'efficacia dell'intervento varia al variare di assetti legislativi e condizioni economiche.

Per quanto riguarda l'Italia, modesta è la conoscenza sull'efficacia del metodo: unica esperienza fino ai primi anni 2000 è quella del progetto EQOLISE (Burns *et al.*, 2009), durante il quale si è condotta una valutazione sperimentale in 6 città europee (coinvolgendo in ognuna circa 50 persone), tra cui Rimini. I risultati, favorevoli all'adozione del *Supported Employment*, si concentrano in quel caso sul confronto tra due opzioni di intervento alternative (*Supported Employment* contro l'approccio più assistenzialistico). Più recentemente, due sperimentazioni su scala maggiore sono state progettate in Italia, per verificare se e come un intervento orientato al *Supported Employment* può migliorare le condizioni lavorative dei partecipanti rispetto al *treatment as usual*, cioè ai servizi ordinari disponibili: la prima, Lavoro&Psiche, ha avuto luogo in Lombardia tra il 2008 e il 2013. La seconda, TSUNAMI, è attualmente in corso in Piemonte. Nelle sezioni successive si illustrano separatamente le due esperienze, illustrando nel dettaglio il modello di intervento, il disegno di valutazione e i risultati, ed evidenziando in particolare come i risultati emersi nella prima esperienza siano stati sfruttati per calibrare la seconda in modo da produrre evidenze più chiaramente interpretabili.

2. La sperimentazione di un intervento: il progetto Lavoro&Psiche

Lavoro&Psiche (L&P) è un progetto sviluppato in Lombardia tra ottobre 2008 e dicembre 2013 con l'obiettivo di testare l'efficacia di un modello innovativo per l'integrazione lavorativa delle persone affette da disturbi psichiatrici gravi. Il progetto è realizzato grazie al finanziamento della Fondazione Cariplo, e vede la partecipazione di un numeroso gruppo di enti, che compongono il Comitato di Indirizzo: oltre alla Fondazione ne fanno parte la Regione Lombardia (con le Direzioni Generali dei servizi Salute, Istruzione Formazione e Lavoro, Famiglia Solidarietà Sociale e Volontariato), Federsolidarietà (Federazione Cooperative Sociali aderenti a Confcooperative), Urasam (Unione Regionale Associazioni per la Salute Mentale), Assolombarda (Associazione di Imprese), Ala Sacco (Agenzia Lavoro e Apprendimento dell'Ospedale "Luigi Sacco" di Milano, che è l'ente attuatore dell'intervento) e ASVAPP (Associazione per lo Sviluppo della Valutazione e l'Analisi delle Politiche Pubbliche, che ne disegna e realizza la valutazione degli effetti).

2.1. In cosa consiste l'intervento

La soluzione testata in Lavoro&Psiche si colloca nell'ambito della tradizione del *Supported Employment*, quindi privilegia un accompagnamento personale volto alla responsabilizzazione e acquisizione di autonomia per un inserimento stabile nel mercato del lavoro competitivo.

Le caratteristiche distintive di L&P sono sostanzialmente due: il primo aspetto è di tipo organizzativo, e concerne il tentativo di superare l'attuale frammentazione e assenza di coordinamento organizzativo nei servizi esistenti; a questo scopo vengono istituiti specifici tavoli tecnici ai quali partecipano i referenti di enti e organizzazioni³ che a diverso titolo compongono il sistema dei servizi di assistenza e inserimento lavorativo delle persone con disabilità psichica. Lo scopo dei tavoli tecnici è quello di favorire il coordinamento di una rete di attori a sostegno degli operatori coinvolti nell'implementazione dell'intervento, e di collaborare alla costruzione di "buone pratiche" relative a una serie di azioni propedeutiche allo sviluppo dei percorsi individuali; tra queste la formulazione di convenzioni quadro per l'inserimento lavorativo dei pazienti psichiatrici, l'attivazione di servizi di sostegno sociale, la realizzazione di piani di informazione e sostegno alle imprese (Canino *et al.*, 2013).

Il secondo aspetto concerne il vero e proprio intervento individuale, ed è rappresentato dalla figura del *job coach*. Il *coach* è un operatore specializzato che prende in carico il partecipante all'intervento e lo accompagna nel suo percorso. Tra i compiti del *coach* vi sono quelli

³ Azienda Sanitaria Locale, Dipartimenti di Salute Mentale, Ufficio Collocamento Disabili della Provincia, Consorzi o Associazioni di cooperative sociali, Associazioni dei familiari, Uffici dei Piani di Zona, Associazioni imprenditoriali territoriali e/o di categoria.

di definire un progetto di inserimento lavorativo individuale, di attivarsi per la ricerca di opportunità di lavoro idonee, di offrire sostegno al partecipante nel corso delle esperienze formative o propedeutiche al lavoro, nonché supportare lui e il datore durante l'esperienza lavorativa e gestire, insieme al medico curante di riferimento, gli eventuali momenti di crisi dovuti alla fragilità psichica. Ogni *job coach* riceve prima dell'inizio del progetto una formazione specifica.

Semplificando, è possibile dire che la caratteristica dell'intervento è di adottare un approccio di *case management*, che ha provato a superare la logica dell'intervento "a sportello" – talvolta adottata dai servizi tradizionali, secondo la quale è l'utenza che sceglie i servizi di cui necessita e vi accede al bisogno – ad una logica individualizzata di presa in carico da parte di un operatore responsabile di guidare l'utenza nella rete dei servizi.

Ogni *job coach* segue nell'intero arco del progetto un numero di utenti non superiore a 13, per ognuno dei quali dispone di un fondo *ad personam* da utilizzare per l'accesso ai servizi di inserimento lavorativo (sia formativi che di avvicinamento al lavoro, come i tirocini). A ogni partecipante è concessa l'opportunità di ricevere i servizi previsti per almeno 24 mesi.

2.2. La popolazione target

Il protocollo di L&P è implementato in quattro province della Lombardia (Bergamo, Como, Sondrio e Milano) coinvolgendo 29 Centri Psico-Sociali (CPS). Alle équipe dei CPS è chiesto di individuare, tra i pazienti seguiti nel loro percorso terapeutico, quelli che hanno caratteristiche adatte per essere coinvolti in L&P. In particolare il potenziale partecipante deve:

- avere un'età compresa tra i 18 e i 50 anni;
- avere una diagnosi di disturbo psichico grave;
- avere un rapporto stabile e continuativo con una Unità Operativa di Psichiatria da almeno 6 mesi;
- essere in compenso psichico da almeno 6 mesi e mostrare una buona *compliance* alle cure;
- non avere avuto alcuna occupazione o non aver svolto un tirocinio nei 3 mesi precedenti;
- avere motivazione ed attitudine ad intraprendere un percorso di integrazione lavorativa.

Sono invece condizioni di esclusione il ritardo mentale, la presenza di disturbi causati dall'uso di sostanze psicoattive, la presenza di patologie organiche tali da compromettere la possibilità di seguire le diverse tappe del percorso.

La platea dei potenziali beneficiari identificati nel periodo di attivazione del progetto comprende 311 persone.

2.3 Il disegno di valutazione di Lavoro&Psiche

Un obiettivo di Lavoro&Psiche è quello di testare l'efficacia del nuovo modello di intervento sulle condizioni successive dei partecipanti. Uno dei principali oggetti di interesse è l'inserimento lavorativo⁴, che i ricercatori declinano in due aspetti:

- quello primario, rappresentato dalla probabilità di occupazione (retribuita) successiva;
- quello secondario, rappresentato dall'accesso ai tirocini (secondario in quanto potenziale leva per l'occupazione futura, ma che in termini definitivi non va considerato, almeno per la filosofia di L&P, un esito di per sé positivo).

Due sono le fonti informative utilizzate per rilevare le condizioni dei partecipanti: in primo luogo le interviste effettuate con cadenza semestrale per tutta la durata dell'intervento, in secondo luogo gli archivi amministrativi del sistema informativo regionale del lavoro (per una breve descrizione dei contenuti basilari dei sistemi informativi del lavoro si rimanda al Box 1, relativo al sistema piemontese), e in particolare l'archivio delle comunicazioni obbligatorie sui rapporti di lavoro (COB). L'archivio delle COB raccoglie le informazioni che ogni datore di lavoro è tenuto a trasmettere in caso di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro, e consente di tracciare nel dettaglio la storia lavorativa di ogni persona, con esclusione del lavoro irregolare e di quello autonomo.

Con i dati disponibili si possono descrivere agevolmente le condizioni lavorative dei partecipanti, verificando ciò che succede loro dopo avere ricevuto i servizi previsti da L&P (cioè la *situazione fattuale*). Per stimare l'effetto prodotto da L&P è necessario stimare però anche cosa sarebbe successo alle stesse persone se L&P non ci fosse stato, cioè se i partecipanti avessero avuto accesso ai soli servizi ordinari. Questa seconda condizione, nota come *situazione controfattuale*, è non osservabile e va quindi stimata. A questo scopo si ricorre a un *gruppo di controllo* formato da potenziali beneficiari che non hanno partecipato a L&P. La stima degli effetti si riduce quindi alla differenza tra le percentuali di occupati in due gruppi: uno formato da partecipanti a L&P, l'altro da non partecipanti. Tale differenza è una buona stima dell'effetto di L&P a patto che tra i due gruppi non esistano differenze iniziali in grado di influenzare gli esiti lavorativi successivi. Per ridurre al minimo questo rischio, i componenti dei due gruppi sono selezionati casualmente dalla platea dei beneficiari. È il metodo più solido per la stima degli effetti di un intervento, noto come valutazione sperimentale, o studio randomizzato controllato (Bloom, 2006).

⁴ Un secondo ambito di indagine riguarda l'eventuale miglioramento del benessere psichico e l'evoluzione dei sintomi legati alla condizione di fragilità psichica (non trattati in questa sede). Una delle dimensioni considerate è stata la qualità della vita, misurata tramite il questionario *World Health Organization Quality of Life* (WHOQOL) e compilato autonomamente dall'utenza, che ha permesso di elaborare dei punteggi rispetto alla condizione fisica, psicologica, delle relazioni sociali e dell'interazione con l'ambiente. Il livello di benessere psichico è stato invece misurato con due scale compilate dai medici curanti dei CPS coinvolti nel progetto, la *Brief Psychiatric Rating Scale* (BPRS) e la *Global Assessment of Functioning* (GAF).

L'idea della valutazione sperimentale è mutuata direttamente dalla sperimentazione clinica: per stimare l'effetto di un farmaco un gruppo di pazienti affetti da una patologia viene suddiviso in due gruppi mediante sorteggio e a un gruppo (il gruppo *sperimentale*) viene somministrato il farmaco mentre all'altro (il gruppo *di controllo*) viene somministrata una sostanza inerte con le stesse caratteristiche organolettiche del farmaco, il cosiddetto placebo (oppure il farmaco ritenuto il migliore al momento, a seconda di quale sia il termine di paragone che si vuole assumere come *baseline*). Poiché i due gruppi sono selezionati tramite sorteggio, essi sono anche statisticamente equivalenti rispetto a tutte le caratteristiche: il decorso della patologia che si osserva tra i membri del gruppo di controllo sarà molto simile al decorso che la patologia avrebbe avuto tra i membri del gruppo sperimentale qualora essi non avessero ricevuto il farmaco.

La sua applicazione nel campo delle scienze sociali, diffusa da svariati decenni, segue la medesima logica: se i due gruppi sono selezionati casualmente essi saranno statisticamente equivalenti, quindi la condizione del gruppo di controllo stimerà con buon fiducia la situazione controllata dei trattati, e la differenza tra gli esiti dei due gruppi stimerà correttamente l'effetto dell'intervento.

Operativamente, i potenziali beneficiari identificati da settembre 2009 a dicembre 2010 sono sottoposti a un'intervista iniziale, a conclusione della quale si chiede loro il consenso informato all'inclusione nello studio; dopo la firma del consenso informato si effettua l'assegnazione casuale a uno dei due gruppi. Dei 311 potenziali beneficiari, 157 persone sono scelte casualmente per entrare nel progetto e sono affidate a un *coach* di L&P, mentre alle altre 154 resta la possibilità di accedere ai servizi ordinari preesistenti. La tabella 2, dove si descrivono sinteticamente i due gruppi, mostra la sostanziale somiglianza scaturita dall'assegnazione casuale.

Tabella 2. Caratteristiche iniziali dei potenziali beneficiari di Lavoro&Psiche Esiti lavorativi dei disabili iscritti ai Centri per l'Impiego del Piemonte – coorti 2010-2013

	Gruppo sperimentale	Gruppo di controllo
Femmine	38%	38%
Maschi	62%	62%
24 anni o meno	8%	8%
25-34 anni	38%	33%
35-44 anni	41%	47%
45 anni o più	14%	11%
Titolo di studio mancante	8%	6%
Titolo dell'obbligo o inferiore	57%	55%
Diploma o titolo superiore	35%	39%
Schizofrenia	55%	61%
Disturbo bipolare	15%	14%
Altri disturbi della personalità	30%	25%
Hanno lavorato nel 2008	38%	33%
Hanno svolto un tirocinio nel 2008	8%	11%
N	157	154

La somiglianza tra i due gruppi (acomunabili in tutto tranne che nell'assegnazione all'intervento) consente di stimare con semplicità l'effetto dell'intervento osservando la differenza nei loro esiti. Nel caso di L&P, l'effetto sulla probabilità di occupazione è dato dalla differenza tra le percentuali di occupati nei due gruppi. Queste conclusioni valgono nel caso in cui le persone coinvolte abbiano *obbedito* all'assegnazione, cioè se gli assegnati hanno effettivamente partecipato a L&P e i non assegnati non lo hanno fatto (e, sperabilmente, non hanno avuto accesso per altre vie a servizi simili). In caso contrario è necessario adottare degli accorgimenti, sia in fase di stima che di interpretazione dei risultati.

2.3.1. Cenni sulla stima degli effetti nel caso di valutazione sperimentale con *partial compliance*⁵

Nel caso in cui si voglia stimare l'effetto di un certo trattamento T (nel nostro caso partecipare a L&P: T=0 per chi non partecipa, T=1 per chi partecipa) su un certo *outcome* Y (la probabilità di occupazione), la via più affidabile consiste nell'assegnare casualmente i potenziali beneficiari a due gruppi, uno solo dei quali riceverà il trattamento previsto. Definita Z la variabile di assegnazione casuale (Z=0 per chi non è assegnato, Z=1 per chi è assegnato), la semplice differenza negli esiti tra i due gruppi

$$\beta = E(Y|Z = 1) - E(Y|Z = 0) \quad (1)$$

⁵ In questa sezione si cerca di illustrare, in modo intuitivo e senza eccedere negli aspetti tecnici, la logica del metodo delle variabili strumentali, utilizzato per la stima degli effetti descritta nel seguito. Una trattazione minima a riguardo è necessaria, se non altro, per evidenziare alcuni limiti dell'analisi descritta che motivano le scelte fatte nella successiva esperienza del progetto TSUNAMI (presentata nella sezione 3). Per una trattazione più estesa ma accessibile all'uso del metodo nel caso di *partial compliance* si rimanda a Martini e Sisti (2009).

stimerà l'effetto medio del trattamento sulla popolazione dei potenziali beneficiari (se le anche persone escluse avessero partecipato esse avrebbero mostrato in media il medesimo cambiamento).

Le cose si complicano quando $Z \neq T$, cioè quando qualcuno risulta in una condizione diversa da quella assegnatagli. Questi casi di *partial compliance* (obbedienza parziale) sono di due tipi:

- *no shows*: qualcuno, anche se assegnato al gruppo sperimentale ($Z=1$), non riceve il trattamento ($T=0$);
- *cross overs*: qualcuno, anche se escluso ($Z=0$), accede al trattamento o a uno simile ($T=1$).

In presenza di una situazione simile il semplice confronto tra gruppi non consente di stimare correttamente l'effetto: confrontando trattati e non trattati ($T=1$ e $T=0$) si ha infatti a che fare con gruppi potenzialmente affetti da differenze iniziali (quindi uno non rappresenta un buon controfattuale per l'altro), mentre confrontando assegnati e non assegnati ($Z=1$ e $Z=0$) si stima l'effetto di una semplice "intenzione di trattamento" (*ITT: intention to treat effect*), che nella realtà è stata smentita per una porzione più o meno grande di individui.

Una (parziale) soluzione viene in questo caso dal ricorso al metodo delle *variabili strumentali*: intuitivamente, esso parte dalla differenza tra assegnati e non assegnati, correggendola poi per tenere in considerazione che *solo una parte* degli assegnati ha ricevuto il trattamento previsto, mentre dall'altro lato *solo una parte* è rimasta esclusa come da assegnazione:

$$\beta_{IV} = \frac{E(Y|Z=1) - E(Y|Z=0)}{P(T=1|Z=1) - P(T=1|Z=0)}. \quad (2)$$

L'equazione (2), nota come stimatore di Wald, mostra come in pratica il metodo consista nel riproporzionare la differenza iniziale tenendo conto delle quote di *compliers*; il "fattore di correzione" della stima, al denominatore, è infatti pari alla differenza tra la percentuale di trattati nei due gruppi. È immediato notare che, se $T=Z$, si ritorna alla semplice differenza dell'equazione (1).

Questo metodo consente di correggere la stima ma a un prezzo: il suo grado di interpretabilità si riduce. Si può infatti dimostrare che la stima così ottenuta non è più facilmente generalizzabile all'intera platea dei potenziali beneficiari, ma a sottogruppi di individui che cambiano di caso in caso. Due casi sono, per quanto mostrato nel seguito, di maggiore interesse.

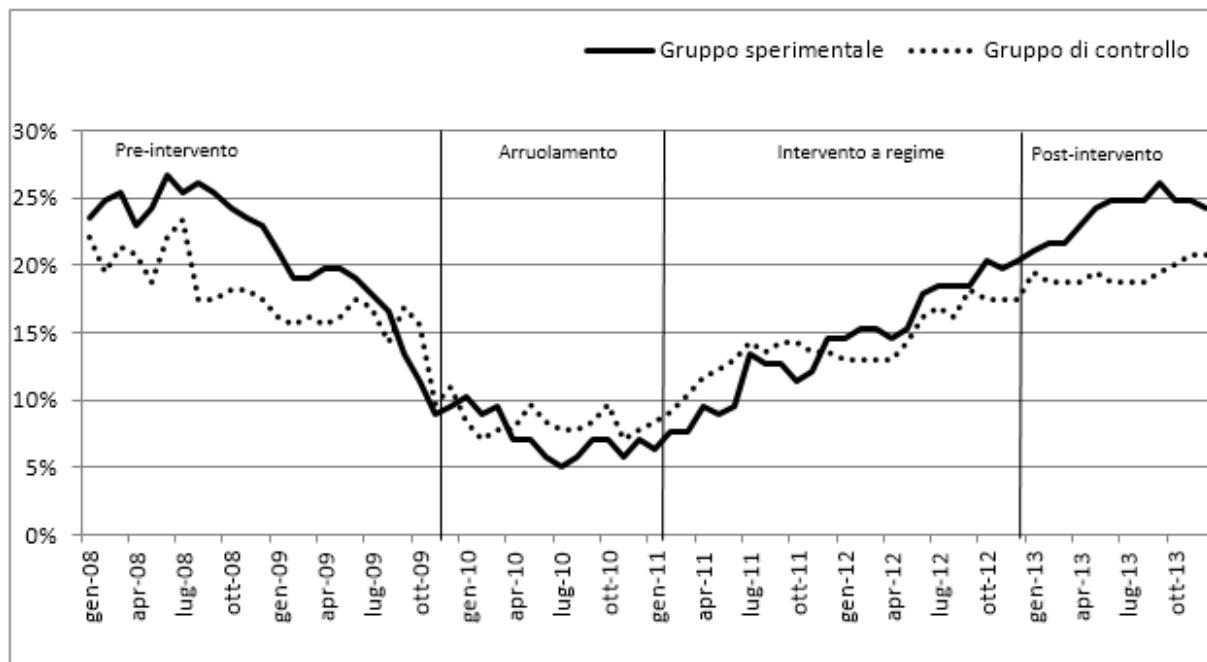
Il primo, favorevole caso è quello in cui non esistano *cross overs*, cioè quando gli esclusi dal trattamento restano tutti esclusi. Si può dimostrare che la stima con variabili strumentali identifica in quella situazione *l'effetto medio sui trattati*, quindi le conclusioni possono essere estese a tutti coloro che sono stati effettivamente coinvolti nell'intervento (Bloom, 1984).

Il caso più generale, e più complesso, è quello in cui esistono sia *no shows* che *cross overs*. In assenza di ipotesi particolari, la stima di Wald non è riconducibile ad alcun gruppo specifico. L'unica possibilità ci viene oggi dall'approccio *LATE* (*local average treatment effect*), ideato da Angrist, Imbens e Rubin (1996), i quali dimostrano che l'effetto così stimato è valido per i *compliers*, cioè coloro che, trattati o esclusi, si comporterebbero in modo coerente con l'assegnazione⁶. Si tratta però di una popolazione ipotetica, che non è possibile identificare con chiarezza.

2.4. I risultati dell'analisi

L'analisi si concentra in primo luogo sulla percentuale di occupati a seguito della presa in carico in L&P. I risultati qui presentati, ottenuti dall'analisi delle COB, si riferiscono al periodo che va dal 2008, data di inizio del progetto, alla fine del 2013, momento in cui è trascorso un anno dal suo termine. Questi possono essere bene sintetizzati dalla figura 1, che rappresenta la percentuale di occupati nei due gruppi. Il grafico mostra prima di tutto la condizione da inizio 2008 fino all'avvio del progetto, evidenziando una sostanziale somiglianza dei due gruppi (la differenza supera raramente i cinque punti percentuali, ed è statisticamente non significativa). A seguito dell'avvio di L&P si identificano tre differenti periodi: quello di avvio e presa in carico, in cui le persone sono progressivamente inserite nel progetto, quello a regime, in cui si è più intensivo il "trattamento" e ogni partecipante può disporre dei servizi di *coaching* per almeno due anni, e quello successivo al termine di L&P. Un'osservazione periodo per periodo non evidenzia particolari differenze: durante l'arruolamento la percentuale di occupati è minima in entrambi i gruppi, e anche nella fase a regime, in cui si potrebbero iniziare a cogliere prime differenze attribuibili ai servizi, la percentuale di occupati resta sostanzialmente la stessa. I due gruppi mostrano qualche lieve differenza solo dopo il termine del progetto, quando la percentuale di occupati raggiunge il 25% in un gruppo e si ferma al 20% nell'altro. Si tratta, ancora, di una differenza statisticamente non significativa.

⁶ L'approccio *LATE* suddivide la popolazione dei potenziali beneficiari in quattro gruppi: *always takers* (chi riceverà il trattamento, indipendentemente dall'assegnazione), *never takers* (chi non riceverà mai il trattamento, indipendentemente dall'assegnazione), *compliers* (coloro che obbediscono all'assegnazione) e *defiers* (coloro che faranno il contrario di ciò che dovrebbero). Ipotizzando che nella popolazione non vi sia nessun *defier*, si può dimostrare che l'effetto stimato con lo stimatore di Wald riguarda i *compliers*.

Figura 1. Percentuale di occupati nelle varie fasi di L&P, per mese

I confronti sono sintetizzati a livello annuale nella tabella 3: dopo la chiusura del progetto tre persone su dieci tra i partecipanti hanno svolto almeno un giorno di lavoro in un anno, e la percentuale tra chi non ha partecipato è inferiore di soli cinque punti. La lieve differenza, ancora non significativa, non modifica le conclusioni precedenti. Una spiegazione delle scarse evidenze può risiedere nel fatto che l'ottenimento di un'occupazione è frutto di un processo complesso, che richiede il verificarsi di diverse condizioni, anche esogene. Tra queste una vera e propria domanda di lavoro, per generare la quale non è sufficiente la qualità dei servizi erogati o, in generale, l'impegno degli operatori.

Tabella 3. Percentuale di occupati nelle varie fasi di L&P, per anno

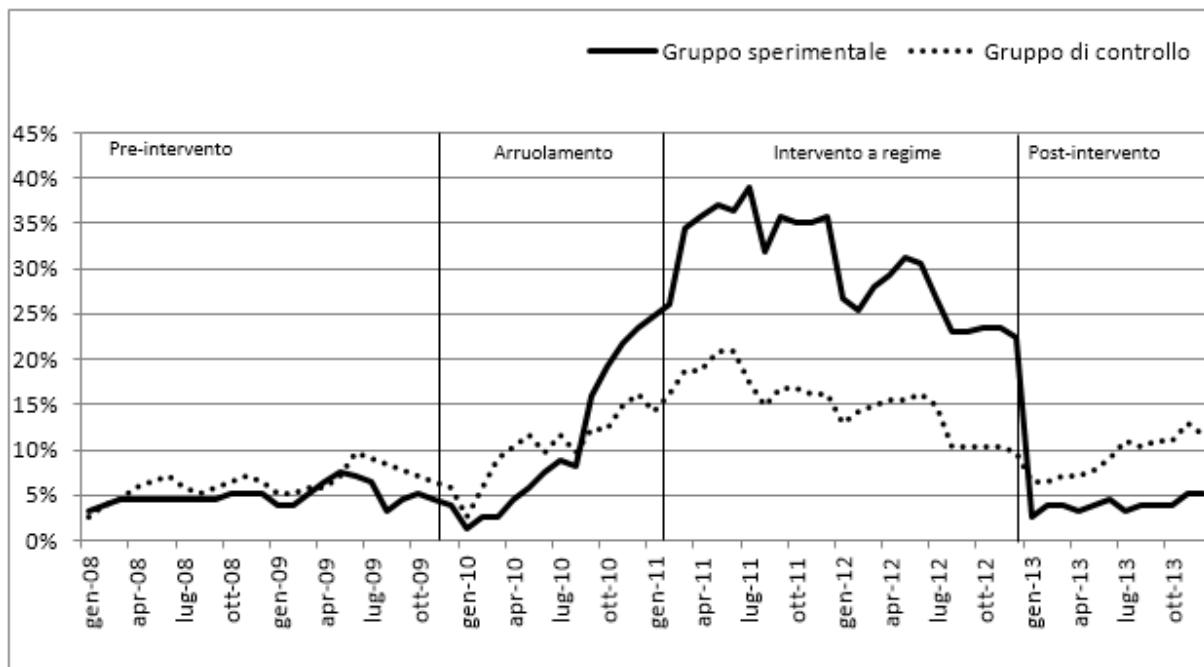
	Pre-intervento	Trattamento a regime		Post-intervento	N
		2008	2011		
Percentuale di occupati (almeno un giorno nell'anno)	Gruppo sperimentale	38.2%	21.0%	26.8%	29.9%
	Gruppo di controllo	33.1%	21.4%	22.7%	24.7%
	differenza	+5.1%	-0.4%	+4.0%	+5.3%

Tutte le differenze sono non significative per $\alpha=5\%$

Qualche dubbio sull'interpretazione dei risultati emerge però quando si va ad osservare la percentuale di tirocinanti (figura 2). Ai *coach* è lasciata autonomia di disegnare per ogni

partecipante il percorso più opportuno. Ciò vale anche per l'eventuale attivazione di un tirocinio. Questa è in verità molto frequente per i partecipanti a L&P, soprattutto nel periodo in cui l'intervento è a regime (tabella 4): complessivamente tra 2011 e 2012 più del 70% dei partecipanti ha avuto un'esperienza di tirocinio. La particolare diffusione del tirocinio non deve sorprendere, poiché è a costo zero per le aziende ospitanti, non comporta un reale impegno per il futuro e, in questo caso, è strettamente collegato alla presenza *coach* a sostegno dell'utenza (per il quale un tirocinio portato a termine rappresenta comunque un successo della sua attività di supporto). A conferma del ruolo svolto da L&P vi è il brusco calo nella percentuale di tirocinanti a ridosso del termine del progetto.

Se guardato dal lato dei tirocini L&P sarebbe quindi un successo: il confronto tra gruppo sperimentale e gruppo di controllo mostra infatti una notevole differenza nella percentuale di persone avviate a tirocinio. Ciò che può sorprendere è però che, nello stesso periodo, cresca comunque anche la percentuale di tirocinanti tra le persone escluse. Si tratta anche in questo caso di una variazione da attribuire presumibilmente a L&P: è una manifestazione del cosiddetto *John Henry effect* (Saretsky, 1972), cioè quel fenomeno per cui anche l'esclusione da un intervento può produrre una modifica di comportamento. In pratica, l'aumento è spiegabile con un atteggiamento *compensativo*, che può riguardare tanto gli esclusi (i quali, sapendo del progetto, potrebbero essersi adoperati, nonostante l'esclusione, per ricevere i servizi che erano stati riservati ad altri) quanto gli operatori dei servizi ordinari che li hanno in carico (i quali potrebbero essere portati a compensare la "sfortunata" assegnazione al gruppo senza *coach*, o anche a dar prova della loro professionalità in competizione con i *coach*). Nell'arco dell'intero esperimento sono coinvolti in un tirocinio il 43% degli appartenenti al gruppo di controllo: poco più della metà dei livelli raggiunti dai pazienti trattati, ma quattro volte il livello osservato in media nel 2008.

Figura 2. Percentuale di persone coinvolte in un tirocinio nelle varie fasi di L&P, per mese**Tabella 4. Percentuale di persone coinvolte in un tirocinio nelle varie fasi di L&P, per anno**

	Pre-intervento	Trattamento a regime			Post-intervento	N
		2008	2011	2012		
Percentuale di occupati (almeno un giorno nell'anno)	Gruppo sperimentale	8.3%	45.9%	42.0%	11.5%	157
	Gruppo di controllo	11.0%	26.6%	22.7%	18.5%	154
	differenza	-2.8%	+19.2%**	+19.3%**	+6.1%	

** differenze significative per $\alpha=5\%$

Il confronto tra i due gruppi suggerisce quindi che l'assegnazione a L&P non abbia di fatto modificato le chance di accesso al lavoro retribuito. D'altro canto suggerisce invece che L&P favorisca (anche a fronte del *John Henry effect*) la possibilità di accedere a un tirocinio. Si è sottolineato in precedenza come questo secondo esito non possa essere considerato un risultato positivo, dal momento che L&P persegue l'inserimento lavorativo nel mercato competitivo. Il tirocinio può essere visto in chiave positiva solo se è strumentale a questo obiettivo. In altre parole, il tirocinio può essere visto come un potenziale trattamento. Ma in che misura svolgere un tirocinio aumenta le probabilità di lavorare successivamente?

2.4.1. Esiste un “effetto tirocinio”?

La stima degli effetti di un tirocinio comporta qualche difficoltà ulteriore rispetto al caso in cui il trattamento sia l’assegnazione a L&P. Riprendendo quanto detto in precedenza, il semplice confronto tra assegnati e non assegnati a L&P porterebbe a ignorare il fatto che non tutti gli assegnati svolgono un tirocinio (e che molti non assegnati invece lo svolgono), mentre un semplice confronto tra tirocinanti e non tirocinanti ignorerebbe le possibili differenze iniziali tra i due gruppi.

In questa circostanza torna utile l’apparato concettuale della *partial compliance*: anche se l’assegnazione a L&P, che è *assolutamente casuale*, non può essere considerata un trattamento, essa può essere vista però come un incoraggiamento al trattamento: l’assegnazione infatti non è perfettamente correlata con lo svolgimento di un tirocinio, ma influenza visibilmente la probabilità di svolgerlo. In questo caso è possibile ricorrere allo stimatore di Wald per stimare l’effetto del tirocinio, prima confrontando la percentuale di occupati tra assegnati e non assegnati a L&P, poi andando a riproporzionarlo dividendolo per la differenza nella percentuale di tirocinanti (cioè di “veri trattati”) nei due gruppi. Più precisamente, i ricercatori stimano l’effetto dello svolgere un tirocinio nel 2010-12 (periodo di funzionamento di L&P) sulla probabilità di svolgere un lavoro retribuito nel 2013:

$$\beta_{IV} = \frac{E(Y|Z=1) - E(Y|Z=0)}{P(T=1|Z=1) - P(T=1|Z=0)} = \frac{0,300 - 0,247}{0,712 - 0,434} = 0,185, \quad (3)$$

dove Y è la percentuale di occupati, Z è la variabile dicotomica che indica l’assegnazione casuale a L&P (Z=1 per gli assegnati, Z=0 per gli esclusi) e T è la variabile dicotomica che indica lo svolgimento di un tirocinio. La stima in (3) mostra come tra assegnati e non assegnati a L&P vi sia una differenza nello svolgimento di un tirocinio nell’ordine dei 25 punti percentuali (anziché 100%, come nel caso di *perfect compliance*), quindi per stimare l’effetto del tirocinio sull’occupazione la differenza degli esiti tra assegnati a L&P ed esclusi va sostanzialmente quadruplicata.

L’effetto del tirocinio è quindi stimato in 18.5 punti percentuali. La stima, di nuovo, non è però significativa. Quello della significatività è un problema che dipende tanto dal metodo di stima utilizzato (le variabili strumentali forniscono risultati consistenti ma comportano un aumento della variabilità delle stime) quanto dallo scarso numero di persone coinvolte nello studio. Ma, al di là della questione della significatività, emerge anche un problema di interpretabilità. Le stime ottenute possono essere interpretate solo nell’ottica dell’approccio *LATE*, sono cioè valide *localmente*, per coloro che avrebbero svolto il tirocinio se assegnati all’intervento, altrimenti non l’avrebbero fatto. Come detto nella sezione 2.3.1, quella di *complier* è una definizione teorica, e non è possibile sapere con precisione chi lo sia. Anche potendone indagare entro una certa misura le caratteristiche, e fare alcune ipotesi relativamente alla generalizzabilità dei risultati, nella pratica resta un’indeterminatezza di fondo: per chi, precisamente, sarebbero validi questi risultati?

3. Una seconda sperimentazione: il progetto TSUNAMI

3.1. Riprendendo Lavoro&Psiche: risultati e limiti dell'analisi

Ricapitolando quanto emerge dal progetto Lavoro&Psiche, i risultati della valutazione sperimentale aprono una serie di interrogativi che discendono tanto dalla struttura dell'intervento quanto dal disegno della valutazione stessa. L'effetto stimato dell'intervento nel suo complesso è sostanzialmente nullo, con un aumento non significativo della probabilità di occupazione a seguito dell'inclusione nel progetto. Diversa è la questione se la si guarda dal lato dei tirocini, che emergono come strumento principale a cui i *job coach* del progetto hanno fatto ricorso per attivare i lavoratori presi in carico. In effetti lo svolgimento di un tirocinio parrebbe produrre un visibile beneficio. Per stimare gli effetti del tirocinio, che è stato svolto da un gruppo non casuale di persone incluse nel progetto, è però necessario ricorrere a una sofisticazione analitica, passando da una semplice differenza tra medie al citato metodo delle variabili strumentali, il quale in sintesi permette di correggere le stime tenendo conto di eventuali imperfezioni nell'assegnazione casuale al trattamento. In questa situazione, la stima con variabili strumentali ha una generalizzabilità limitata: le stime ottenute sono infatti valide per una sottopopolazione teorica (*i compliers*) e non chiaramente identificabile. Un ultimo elemento critico riguarda la numerosità della popolazione analizzata: complessivamente l'analisi si basa su poco più di 300 persone, un numero che consente di ottenere stime precise solo entro certi limiti, limiti che si manifestano soprattutto nella stima dell'effetto dei tirocini.

A fronte di questa situazione, l'esperienza condotta fornisce una serie di indicazioni che, al di là del rilievo nell'ambito della politica, si traducono in suggerimenti per una replica dell'esperimento il cui disegno permetta di andare oltre i limiti evidenziati. Si identificano in particolare tre aspetti su cui concentrarsi:

- *la dimensione della popolazione*: il numero di unità coinvolte in un esperimento dipende sostanzialmente da due fattori, cioè l'effettiva consistenza della popolazione dei potenziali beneficiari e le risorse disponibili. Entrambe fissano dei limiti invalicabili, o quasi: se il problema è la ristrettezza della popolazione di riferimento, per esempio perché il flusso di eleggibili in un certo periodo è molto contenuto, una possibilità per estendere il numero di soggetti analizzati può consistere nell'estendere semplicemente l'intervallo di tempo nel quale l'intervento è realizzato, posto che tale estensione sia compatibile con l'organizzazione del progetto;
- *i contenuti dell'intervento*: dal momento che i risultati precedenti suggeriscono il ruolo prioritario del tirocinio, una nuova sperimentazione dovrebbe porlo al centro dell'intervento, facendo di esso una componente non facoltativa del percorso che viene offerto ai partecipanti;

- le modalità di selezione e l'accesso al programma: nell'ambito in cui si concentra questa esperienza ipotizzare che una politica abbia un *take up rate* (cioè un tasso di partecipazione tra gli assegnati) pari a 100% è improponibile, quindi le stime degli effetti, come spiegato oltre, potrebbero in alcuni casi comportare comunque il ricorso alle variabili strumentali per tenere conto dei casi di *non compliance*. Nonostante l'interpretazione delle stime così ottenute sia meno agevole rispetto al caso di selezione casuale perfetta, vi sono delle situazioni in cui queste sono generalizzabili a popolazioni più definite. Una è quella in cui, almeno tra gli esclusi, la percentuale di trattati è nulla, nel cui caso si può identificare l'effetto medio del trattamento sui trattati, cioè su quella popolazione che in definitiva partecipa all'intervento. Nel caso di Lavoro&Psiche questa interpretazione non era possibile a causa dell'alto numero di tirocinanti tra gli esclusi. Un nuovo esperimento potrebbe prevedere accorgimenti tali da ridurre al minimo il rischio che alcuni esclusi risultino trattati.

3.2. La genesi del progetto TSUNAMI

L'idea di dare vita a una nuova valutazione sperimentale cercando adottare gli accorgimenti del caso nasce in Piemonte nel 2015. Rispetto al progetto Lavoro&Psiche una prima differenza è il tentativo di realizzare l'intervento nell'ambito dei servizi pubblici, con un coinvolgimento diretto di enti regionali e servizi per l'impiego. In sintesi, si prevede il reclutamento dei partecipanti dal flusso dei disoccupati che si rivolgono ai Centri per l'Impiego, mentre il trattamento, concentrato sui tirocini, sarà a carico di *job coach* specificamente formati.

L'iniziativa è progettata dall'ASVAPP (Associazione per lo Sviluppo della Valutazione e l'Analisi delle Politiche Pubbliche) con l'idea di proporre una sperimentazione alla Commissione Europea; a questo scopo si realizza un partenariato con una serie di soggetti:

- la Regione Piemonte, che funge da *lead applicant* per la proposta alla Commissione e finanzia lo svolgimento dei tirocini;
- l'Agenzia Piemonte Lavoro (APL), ente strumentale della Regione, che coordina i Centri per l'Impiego regionali e supporta la registrazione e l'acquisizione dei dati per l'amministrazione e l'analisi dell'intervento;
- due consorzi di cooperative, ForCoop e Kairos Mestieri, deputate alla presa in carico e all'erogazione dei servizi previsti;
- la Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, addetta alla formazione dei *job coach*;
- ASVAPP, che gestisce l'operatività del progetto e realizza la valutazione degli effetti;
- CREARE (Centre for REsearch in ARts and Economics), impegnato in un'analisi qualitativa dell'intervento.

Il progetto TSUNAMI (A Traineeship as a Springboard out of UNemployment for those Affected by Mental Illness) è quindi proposto alla Commissione Europea nel 2015, risultando aggiudicatario di un grant nell'ambito di EaSI⁷ (Employment and Social Innovation), lo strumento di finanziamento con cui la DG Employment, Social Affairs and Inclusion promuove (in particolare con l'asse PROGRESS) la sperimentazione di interventi nell'ambito sociale e del lavoro. Il progetto, avviato negli ultimi mesi del 2016, ha una durata prevista di tre anni.

3.3. In cosa consiste l'intervento

Muovendo dalle indicazioni di Lavoro&Psiche, TSUNAMI pone l'esperienza lavorativa al centro dell'intervento. Ciò che distingue nella sostanza i due interventi è che, mentre in Lavoro&Psiche il tirocinio è un trattamento accessorio del progetto, per quanto frequentemente utilizzato (il 70% dei partecipanti ne ha iniziato uno), in TSUNAMI il tirocinio ne diventa in modo esplicito una componente strutturale intorno alla quale si costruisce, affiancando l'erogazione di servizi ad hoc, il percorso individuale. Il percorso individuale è strutturato in quattro fasi:

- una prima fase di accoglienza, nella quale il lavoratore è invitato a partecipare e preso in carico dal *job coach* e se ne valutano le condizioni iniziali di occupabilità;
- una seconda fase, di primo orientamento, in cui si definisce il piano individuale di intervento, si concordano i dettagli del percorso di servizi e si svolgono una serie di attività di carattere orientativo e di preparazione (al colloquio di lavoro, al lavoro stesso). Nello stesso periodo il *job coach* si adopera per l'attivazione del tirocinio: individua le imprese che possono ospitare il tirocinante, concorda con queste le modalità di inserimento, accompagna il partecipante nella fase di inserimento⁸;
- la terza fase è quella in cui si svolge il tirocinio. Come nel caso di Lavoro&Psiche non è previsto l'allestimento di ambienti di lavoro protetto: il tirocinio si svolge nell'ordinario contesto del lavoro competitivo. I *job coach* monitorano l'andamento dell'esperienza contattando regolarmente datore e tirocinante, e intervenendo quando necessario per la gestione di eventuali difficoltà o conflittualità. In questa fase (o meglio, soprattutto in questa) è previsto, in caso di necessità, il supporto dei servizi di assistenza psichiatrica: per quanto il Centri di Salute Mentale non siano direttamente coinvolti nel progetto⁹, essi sono infor-

⁷ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081&langId=en>

⁸ I tirocini sono promossi dalla Regione Piemonte, che offre delle borse lavoro a totale copertura dei costi sostenuti dalle aziende.

⁹ In questo aspetto il progetto si distingue da Lavoro&Psiche, dove i Dipartimenti di Salute Mentale erano coinvolti nel processo di reclutamento e nella definizione dei piani di intervento. In questo caso l'intervento si svolge invece in più stretta relazione con i servizi per il lavoro. Ciò non implica la perdita di visione sulle peculiarità del target preso in carico: in primo luogo le cooperative partecipanti al progetto sono esperte nell'erogazione di servizi ai disabili, in secondo luogo i contenuti dell'intervento sono definiti in dettaglio con il supporto di psichiatri professionisti.

- mati della sua esistenza, ed è cura dei *job coach* prendere contatto con questi e concordare un intervento nel caso in cui per un lavoratore se ne ravvisi il bisogno;
- la quarta e ultima fase è quella di accompagnamento al lavoro: se il tirocinio si conclude con successo, il percorso continua con una serie di servizi maggiormente mirati all'inserimento lavorativo: il *job coach* valuta una seconda volta la condizione di occupabilità del lavoratore, lo aiuta a riflettere criticamente sull'esperienza maturata durante il tirocinio e lo supporta nella ricerca di un'occupazione.

Il progetto prevede che i percorsi individuali possano avere una durata che varia da un minimo di 3-4 mesi a un massimo di 11 mesi (tabella 5). Le prime due fasi hanno una durata massima complessiva di 2 mesi, mentre la quarta e ultima può durare fino a 3 mesi dalla conclusione del tirocinio. La maggiore variabilità (e la durata attesa maggiore) è connessa alla terza fase: il tirocinio può durare da 3 a 6 mesi, ma è previsto che la fase nel suo complesso si possa estendere fino a un massimo di 2 mesi ulteriori. Questa possibilità è prevista per fare fronte a un eventuale acuirsi della patologia del lavoratore: durante il tirocinio il rischio che ciò succeda è maggiore, a causa dello stress o dei fattori ambientali del lavoro, e si ritiene necessario prevedere una possibile sospensione del tirocinio nel caso in cui ciò succeda. È soprattutto in questa eventualità che può essere opportuno il supporto dei Centri di Salute Mentale.

Tabella 5. Durata del percorso individuale

Fasi	Durata
1. Accoglienza	Max.2 mesi
2. Primo orientamento	
3. Tirocinio e tutoraggio	Il tirocinio dura da un minimo di 3 mesi a un massimo di 6 mesi. Eventuale sospensione in corso d'opera di massimo 2 mesi.
4. Accompagnamento al lavoro	Max.3 mesi

3.4. La popolazione target

Il progetto prevede una fase di reclutamento di circa 18 mesi, compatibile, considerati i tempi di organizzazione dell'intervento e realizzazione delle attività, con la previsione di osservare gli esiti lavorativi dei partecipanti dopo 12 mesi dalla presa in carico. Per quanto riguarda il reclutamento l'idea alla base di TSUNAMI è di attingere dal flusso di disoccupati che si iscrivono ai Centri per l'Impiego del Piemonte. L'iscrizione a un Centro per l'Impiego serve a definire in linea di massima una condizione di disoccupazione e disponibilità al lavoro. Inoltre, all'atto dell'iscrizione per ogni lavoratore si raccolgono una serie di dati che, nel caso di un disabile certificato (il quale può beneficiare del meccanismo del collocamento obbligatorio secondo quanto previsto dalla legge 68/1999), comprendono informazioni sulla condizione di disabilità. Su tutte, il grado di invalidità e le patologie riscontrate (almeno

quella prevalente). Queste informazioni confluiscono negli archivi del Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP).

Box 1. Il Sistema Informativo Lavoro Piemonte (SILP)

Il progetto TSUNAMI si basa quasi esclusivamente sull'utilizzo di informazioni provenienti dagli archivi amministrativi. Su dati amministrativi si fonda l'intera valutazione degli effetti dell'intervento, e gli stessi dati amministrativi hanno rappresentato la fonte di riferimento per le analisi preliminari utili al disegno del progetto. In entrambi i casi gli archivi utilizzati sono quelli del SILP.

Il SILP è il sistema informativo per la gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche del lavoro in Piemonte. Mutuato dal precedente sistema Netlabor, diffuso in numerose regioni, il SILP è oggi un sistema centralizzato a livello regionale. Le sue funzioni possono essere sommariamente divise in due branche: quella gestionale e amministrativa e quella di archivio.

Per quanto riguarda la prima funzione, il sistema offre agli operatori dei servizi per l'impiego (soprattutto i Centri per l'Impiego, mentre i soggetti privati hanno accesso a funzioni limitate) gli strumenti utili a svolgere da un lato l'attività amministrativa (per esempio iscrizione dei disoccupati, gestione delle anzianità di disoccupazione, gestione del collocamento obbligatorio), dall'altro la gestione operativa dei servizi connessi alle varie politiche del lavoro in corso.

Per quanto riguarda la seconda funzione, il SILP rappresenta oggi un archivio di notevoli potenzialità per l'analisi del mercato del lavoro e per svolgere analisi statistiche utili alla programmazione e alla valutazione delle politiche. Il sistema si regge su un database che contiene (citando le componenti di maggiore rilievo):

- l'archivio dei lavoratori piemontesi (condizione per essere nell'archivio è essersi iscritti a un Centro per l'Impiego o avere avuto un qualsiasi rapporto di lavoro);
- l'archivio delle imprese piemontesi (condizione per essere nell'archivio è avere avuto rapporti con un Centro per l'Impiego o avere dato luogo a un qualsiasi rapporto di lavoro);
- l'archivio delle comunicazioni obbligatorie sui rapporti di lavoro, che contiene informazioni di dettaglio su tutti i rapporti di lavoro che hanno coinvolto un lavoratore o un'impresa in Piemonte.

Le informazioni sui disoccupati registrate all'atto dell'iscrizione sono utilizzate per identificare la popolazione dei potenziali partecipanti all'intervento, che è così definita:

- iscritti come disoccupati disponibili al lavoro ai Centri per l'Impiego del Piemonte durante il periodo di reclutamento del progetto (si veda oltre);
- disabili iscritti al collocamento obbligatorio:
 - con un grado di invalidità almeno pari al 46% (grado minimo necessario per l'accesso

- alle liste del collocamento obbligatorio);
- con un'invalidità prevalente di natura psichica;
- senza deficit intellettivi;
- con un'età al momento dell'iscrizione non superiore a 55 anni.

Disponendo dell'archivio storico del SILP è possibile stimare, sulla base degli anni passati, la consistenza della popolazione di riferimento. L'analisi preliminare si basa sul flusso annuale di disoccupati osservato nel triennio 2012-2014 (tabella 6).

Tabella 6. Dimensione della popolazione target – stima sui flussi annuali precedenti

anno	iscritti al collocamento obbligatorio	di cui con disabilità prevalente psichica	di cui senza deficit intellettivi	di cui con meno di 56 anni
2012	6.301	1.150	794	723
2013	7.478	1.487	1.034	953
2014	7.169	1.352	940	845

Nel triennio 2012-2014 si sono iscritti nelle liste del collocamento obbligatorio circa 7.000 disabili all'anno. La maggior parte di questi ha una patologia prevalentemente fisica. Restringendo ai soli disabili con disagio psichico, e applicando i citati vincoli aggiuntivi, si ottiene un flusso annuale di potenziali beneficiari di circa 840 persone. Partendo da questi numeri si può abbozzare una stima del numero di potenziali beneficiari nel periodo di interesse: in un periodo di reclutamento di 18 mesi (da novembre 2016 ad aprile 2018) ci si aspetta un numero di iscritti eleggibili pari a circa 1.260; considerando l'eventualità di iscrizioni multiple¹⁰, il numero scende a circa 1.100, pari a quasi il quadruplo di Lavoro&Psiche.

3.5. Il disegno di valutazione di TSUNAMI

Come nel caso di Lavoro&Psiche, alla base del progetto TSUNAMI vi è l'idea di condurre una valutazione sperimentale: i potenziali beneficiari vanno divisi casualmente in due gruppi, uno dei quali sarà invitato a partecipare al progetto TSUNAMI mentre l'altro fungerà da gruppo di controllo. Gli esiti lavorativi del secondo saranno utilizzati per stimare quali sarebbero stati gli esiti del primo se questo non avesse avuto accesso all'intervento.

Un altro punto di contatto con Lavoro&Psiche è la dinamica del processo di selezione: il gruppo dei potenziali beneficiari non esiste a inizio progetto, bensì si forma di giorno in giorno. I nominativi dei nuovi potenziali beneficiari vengono quindi raccolti con una certa

¹⁰ I numeri presentati si riferiscono alla persone: nel caso in cui una persona si iscriva più di una volta nello stesso anno, questa è contata una sola volta. Nello stimare il flusso su base biennale non è possibile, per lo stesso motivo, semplicemente sommare due flussi annuali, ma è invece necessario considerare l'eventualità di iscrizioni multiple. Stando ai dati disponibili, queste possono pesare per il 10% circa delle iscrizioni.

cadenza e casualmente allocati nei due gruppi. Nel caso di TSUNAMI il processo di assegnazione ha cadenza mensile: ogni mese i nominativi dei nuovi iscritti eleggibili per l'intervento vengono estratti dal SILP, poi allocati nei due gruppi e infine comunicati a Centri per l'Impiego e *job coach*.

Ciò in cui il disegno si distingue dall'esperienza precedente è il metodo di assegnazione. Uno degli aspetti critici (per la valutazione) di Lavoro&Psiche è stato l'imprevisto aumento di tirocini attivati tra i non partecipanti al progetto. Una strategia per contrastare questo meccanismo può consistere nel ridurre al minimo lo scambio di informazioni tra assegnati e non assegnati al trattamento. L'obiettivo è perseguito in TSUNAMI spostando la randomizzazione dal piano individuale a quello territoriale. Il territorio piemontese è suddiviso in 30 circoscrizioni territoriali, ognuna di competenza di un diverso Centro per l'Impiego¹¹. In linea di massima, un individuo residente o domiciliato in una data circoscrizione si iscrive al Centro per l'Impiego di competenza. Le aree su cui insistono i vari Centri non solo afferiscono a diversi Centri per l'Impiego, ma anche a diversi Centri di Salute Mentale. Essendo i Centri per l'Impiego e (soprattutto) i Centri di Salute Mentale i luoghi in cui più verosimilmente le informazioni possono essere scambiate, l'assegnazione o esclusione completa degli individui iscritti a un Centro per l'Impiego appare essere una soluzione funzionale. I 30 Centri per l'impiego sono quindi assegnati casualmente a TSUNAMI.

L'approccio descritto da un lato riduce il rischio di contaminazione, dall'altro comporta due ordini di problemi:

- la città di Torino comprende più del 30% della popolazione totale e ha un solo Centro per l'Impiego, ma appare poco opportuna la scelta di assegnarla completamente al gruppo sperimentale o a quello di controllo;
- la randomizzazione a livello di territori porta a una riduzione del numero di "unità" e a una maggiore difficoltà nel creare due gruppi statisticamente equivalenti, almeno nella misura in cui vi è eterogeneità tra i territori.

Una soluzione per il primo problema consisterebbe nel randomizzare all'interno della città di Torino, assegnando casualmente gli individui all'intervento. Si rischierebbe però di riproporre il problema della contaminazione che è alla base dell'idea di selezionare casualmente i territori. Per ridurre il rischio si sfrutta il fatto che le persone residenti in zone diverse della città afferiscono a differenti Dipartimenti di Salute Mentale; in particolare, è possibile suddividere la città in una zona settentrionale e in una meridionale, afferenti a diversi Dipartimenti, le quali hanno uguale dimensione, oltre che caratteristiche del tessuto urbano ed economico sostanzialmente simili. All'interno della città vengono quindi creati due diversi territori (la cui

¹¹ Molti Centri per l'Impiego hanno delle sedi distaccate per offrire un servizio più capillare, ma queste sedi sono ufficialmente parte del medesimo Centro.

appartenenza è, per ogni lavoratore, stabilità sulla base del domicilio), uno solo dei quali sarà assegnato all'intervento (figura 3).

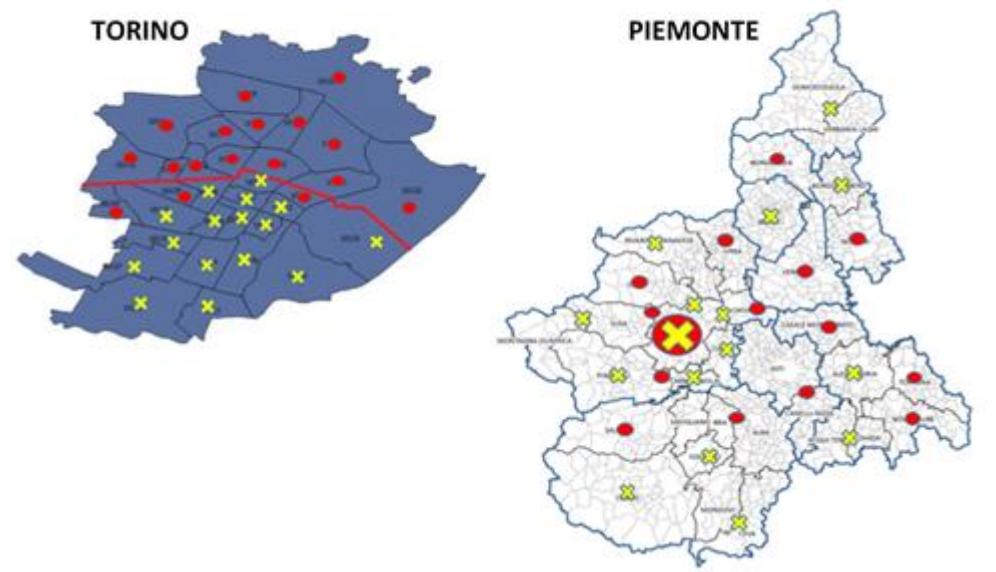
Per affrontare il secondo problema si ricorre a una randomizzazione a coppie, che consiste nel creare in anticipo coppie di unità simili per poi assegnare al trattamento una unità per ogni coppia, in modo che i due gruppi così formati abbiano caratteristiche equivalenti. Nel caso di TSUNAMI, per ogni territorio si analizzano le coorti degli anni precedenti, osservando la dimensione dei flussi e gli esiti lavorativi post iscrizione (la percentuale di occupati a un anno dall'iscrizione, *outcome* di riferimento della valutazione di TSUNAMI). Successivamente si stratificano i territori in classi dimensionali, e all'interno di ogni classe dimensionale vengono formate coppie con una probabilità di occupazione stimata simile. Una volta concluso il processo di formazione delle coppie, in ognuna si seleziona casualmente un territorio da includere nel progetto. I gruppi così formati dovrebbero avere dimensione e (soprattutto) esiti lavorativi attesi simili. L'esito del processo di randomizzazione è sintetizzato nella tabella 7, mentre nella figura 3 si presenta la distribuzione dei territori nella regione e nella città di Torino.

Tabella 7. Esito della randomizzazione: territori assegnati ed esclusi

Assegnati a TSUNAMI				Esclusi			
Centro per l'Impiego	Provincia	N	Y	Centro per l'Impiego	Provincia	N	Y
Vercelli	VC	38	7.2%	Borgomanero	NO	30	4.9%
Novara	NO	45	9.0%	Moncalieri	TO	36	8.0%
Asti	AT	34	9.4%	Biella	BI	45	10.3%
Rivoli	TO	34	11.4%	Alessandria	AL	32	20.8%
Alba	CN	59	25.0%	Cuneo	CN	34	24.5%
Tortona	AL	14	5.9%	Settimo Torinese	TO	28	3.1%
Ivrea	TO	20	8.3%	Omegna	VB	13	7.7%
Saluzzo	CN	16	10.2%	Acqui Terme	AL	8	9.1%
Ciriè	TO	23	12.1%	Pinerolo	TO	27	13.2%
Novi Ligure	AL	2	16.7%	Mondovì	CN	23	16.4%
Chivasso	TO	11	17.6%	Fossano	CN	20	17.4%
Orbassano	TO	24	19.4%	Venaria	TO	16	18.9%
Borgosesia	VC	4	22.2%	Chieri	TO	17	27.6%
Casale Monferrato	AL	11	29.4%	Cuorgnè	TO	14	27.8%
				SUSA	TO	10	0.0%
TOT. Piemonte extra Torino		335	13.9%	TOT. Piemonte extra Torino		354	13.9%
CAP	Provincia	N	Y	CAP	Provincia	N	Y
10132	TO	3	0.0%	10121	TO	1	0.0%
10143	TO	6	16.7%	10122	TO	9	0.0%
10144	TO	9	9.5%	10123	TO	2	0.0%
10145	TO	4	13.3%	10125	TO	5	20.0%
10146	TO	12	0.0%	10126	TO	13	15.8%
10147	TO	15	6.5%	10127	TO	10	0.0%
10148	TO	5	19.0%	10128	TO	4	0.0%
10149	TO	15	0.0%	10129	TO	5	0.0%
10151	TO	17	7.1%	10131	TO	0	0.0%
10152	TO	17	3.6%	10133	TO	0	0.0%
10153	TO	7	4.5%	10134	TO	16	13.3%
10154	TO	20	7.7%	10135	TO	17	12.5%
10155	TO	6	9.1%	10136	TO	13	6.3%
10156	TO	11	12.0%	10137	TO	22	7.7%
10142	TO	5	18.2%	10138	TO	9	22.2%
10124	TO	4	25.0%	10141	TO	21	5.6%
10139	TO	14	20.0%				
TOT. Torino (nord)		166	8.6%	TOT. Torino (sud)		145	8.8%
TOTALE		501	12.2%	TOTALE		499	12.4%

N: numero stimato di eleggibili (supponendo una popolazione totale di 1.000 persone)

Y: probabilità di occupazione stimata un anno dopo l'iscrizione al Centro per l'Impiego

Figura 3. Distribuzione dei territori randomizzati

3.5.1. Note sulla stima degli effetti

La valutazione degli effetti di TSUNAMI si concentra sulla condizione lavorativa successiva, obiettivo prioritario dell'intervento. L'ipotesi sottostante, che motiva la sperimentazione, è che il percorso consenta, anche attraverso l'esperienza del tirocinio, di superare tanto i limiti individuali, facilitando l'entrata nel mercato del lavoro, quanto le barriere esterne (tra queste l'eventuale atteggiamento di diffidenza dei datori, indebolendo il quale si possono favorire anche le opportunità di conferma post-tirocinio). Più precisamente l'esito desiderato è l'assunzione con un reale contratto di lavoro; il tirocinio è considerato da questo punto di vista alla stregua di ciò che dovrebbe essere, cioè un'occasione orientativa e formativa, non per niente parte fondamentale del "trattamento", non riconducibile (tantomeno dal lato economico) a un vero rapporto di lavoro, quindi la reiterazione di un tirocinio non è considerata esito positivo.

Fatte queste premesse, la variabile risultato prioritaria è la probabilità di essere occupati a una certa distanza dalla presa in carico. Considerati la durata del progetto e il periodo di reclutamento previsto, sarà possibile osservare per tutti i lavoratori coinvolti la storia lavorativa nei primi 12 mesi dopo la presa in carico, e un orizzonte lavorativo fino a 24 mesi per quasi la metà delle persone.

Il processo di stima di TSUNAMI riprende sostanzialmente quello di Lavoro&Psiche:

- la stima basilare dell'effetto dell'intervento è quella che semplicemente pone a confronto gli esiti lavorativi dei due gruppi così come assegnati. La differenza tra i gruppi è il cosiddetto *Intention To Treat effect (ITT)*: esso si basa sostanzialmente sull'assunto di assegnazione casuale perfetta, cioè di perfetta obbedienza all'assegnazione dei soggetti coinvolti.

In assenza di questa condizione (prevedibile, nel caso di TSUNAMI, se non altro perché chi è invitato a partecipare non può essere costretto a farlo), la stima assume una valenza teorica di "effetto dell'intenzione di trattamento", mentre nella pratica risulta impossibile una stretta interpretazione in termini di efficacia del trattamento ricevuto, sia nell'eventualità di assegnati non trattati (che sarebbero erroneamente classificati come trattati) sia, viceversa, in quella di non assegnati che ricevono una qualche forma di trattamento;

- se ci si vuole concentrare su chi riceve effettivamente il trattamento previsto è necessario ricorrere alle variabili strumentali, distinguendo tra assegnazione e trattamento effettivo. L'utilizzo delle variabili strumentali consente di produrre stime consistenti ma meno generalizzabili. Nel caso di Lavoro&Psiche, in cui il metodo era usato per stimare l'effetto dei tirocini, le stime erano valide solo localmente per i *compliers*, cioè coloro che avrebbero svolto un tirocinio se e solo se assegnati all'intervento. Nel caso di TSUNAMI la stima dell'effetto di un tirocinio seguirebbe il medesimo approccio e avrebbe i medesimi vincoli di generalizzabilità dei risultati, con il vantaggio che la selezione casuale basata sui territori dovrebbe escludere l'aumento dei tirocinanti tra i controlli, mantenendoli al livello fisiologico (le analisi sui flussi di iscritti negli anni precedenti mostrano che chi svolge un tirocinio entro un anno rappresenta l'8% circa del totale);
 - se si considera come trattamento il percorso che prevede non solo il tirocinio ma anche i servizi che lo accompagnano, si osserveranno dei non trattati tra gli assegnati ma presumibilmente nessun trattato tra gli esclusi. Sotto queste condizioni, la stima ottenuta con le variabili strumentali è generalizzabile all'intera popolazione dei trattati. In altre parole, se lo stesso intervento fosse replicato partendo da una analoga platea di potenziali beneficiari, ci si aspetterebbe un effetto analogo su coloro che decidessero di parteciparvi.

Bibliografia

- Angrist J.D., Imbens G.W., Rubin D.B. (1996), *Identification of causal effects using instrumental variables*, Journal of the American Statistical Association, vol. 91, n. 434, 444-455.
- Bejerholm U., Areberg C., Hofgren C., Sandlund M., Rinaldi M. (2014), *Individual Placement and Support in Sweden: a randomized controlled trial*, Nordic Journal of Psychiatry, vol.69, n.1, 57-66.
- Bloom H. (1984), *Accounting for no-shows in experimental evaluation designs*, Evaluation Review, vol. 8, n. 2, 225-246.
- Bloom H. (2006), *The Core Analytics of Randomized Experiments*, MDRC.
- Bond G., Drake R.E., Becker D.R. (2012), *Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US*, World Psychiatry, vol.11, 32-39.
- Burns, T., Catty, J., White, S., Becker, T., Koletsi, M., Fioritti, A., Røssler W., Tomov T., van Busschbach J., Wiersma D., Lauber C. (2009), *The impact of supported employment and working on clinical and social functioning: results of an international study of individual placement and support*, Schizophrenia Bulletin, vol.35, n.5, 949-958.
- Canino P., Barbetta G.P., Cima S., Petrolati F. (2013), *Lavoro e Psiche - Un progetto sperimentale per l'integrazione lavorativa di persone con gravi disturbi psichiatrici*, Fondazione Cariplo, Quaderni dell'Osservatorio, n. 12.
- Drake D., McHugo G., Becker D., Anthony W., Clark R. (1996), *The New Hampshire study of supported employment for people with severe mental illness*, Journal of Consulting and Clinical Psychology, vol. 64, n.2, 391–399.
- Harnois G., Gabriel P. (2000), *Mental health and work: impact, issues and good practices*, WHO/ILO.
- ISFOL (2014), *Le prospettive di impiego delle persone con disabilità psichica: opportunità e barriere nei contesti aziendali*, I Libri del Fondo Sociale Europeo, vol. 197.
- Istat (2010), *La disabilità in Italia – Il quadro della statistica ufficiale*, Istat, Roma.
- Johnstone M. J. (2001). *Stigma, social justice and the rights of the mentally ill: challenging the status quo*, Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing, n. 10, vol.4, 200-209.
- Kinoshita Y., Furukawa T.A., Kinoshita K., Honyashiki M, Omori I.M., Marshall M., Bond G.R., Huxley P., Amano N., Kingdon D. (2013), *Supported employment for adults with severe mental illness*, Cochrane Database of Systematic Reviews, vol.9, n. CD008297.

Marshall T., Goldberg R.W., Braude L., Dougherty R.H., Daniels A.S., Ghose S.S., George P., Delphin-Rittmon M.E. (2014), *Supported employment: assessing the evidence*, Psychiatric Services, vol.65, 16–23.

Martini A., Sisti M. (2009), *Valutare il Successo delle Politiche Pubbliche*, Il Mulino.

McGurk S.R., Wykes T. (2008), *Cognitive remediation and vocational rehabilitation*, Psychiatric Rehabilitation Journal, n. 31, 350-359.

Michon H., van Busschbach J.T., Stant A.D, van Vugt M.D., van Weeghel J., Kroon H. (2014), *Effectiveness of individual placement and support for people with severe mental illness in the Netherlands: A 30-month randomized controlled trial*, Psychiatric Rehabilitation Journal, vol.37, n.2, 129-136.

OECD (2010), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*, OECD Publishing, Paris.

Overton S.L., Medina, S.L. (2008), *The stigma of mental illness*, Journal of Counseling and Development, vol. 86, 143-151.

Saretsky G. (1972), *The OEO P.C. Experiment and the John Henry Effect*, *The Phi Delta Kappan*, vol. 53, n.9, 579–581.

Stuart H. (2006), *Mental illness and employment discrimination*, Current Opinion in Psychiatry, vol. 19, n.5, 522-526.

Sveinsdottir V., Løvvik C., Fyhn T., Monstad K., Ludvigsen K., Øverland S., Reme S.E. (2014), *Protocol for the effect evaluation of Individual Placement and Support (IPS): a randomized controlled multicenter trial of IPS versus treatment as usual for patients with moderate to severe mental illness in Norway*, *BMC Psychiatry*, vol. 14.

SENATO DELLA REPUBBLICA

UFFICIO VALUTAZIONE DI IMPATTO

IMPACT ASSESSMENT OFFICE

www.senato.it/ufficiovalutazioneimpatto