



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

Facolta' di Scienze Statistiche

**CORSO DI LAUREA IN SCIENZE STATISTICHE, ECONOMICHE,
FINANZIARIE E AZIENDALI**

TESI DI LAUREA:

**IL DISEGNO DI VALUTAZIONE DEL PROGETTO
"MAGGIORI OPPORTUNITÀ" DELLA REGIONE VENETO**

RELATORE: Prof. ERICH BATTISTIN

LAUREANDO: DANIELE FRISON

Anno Accademico 2005 – 2006

“La regola secondo me è: quando sei a un bivio e trovi una strada che va in su e una che va in giù, piglia quella che va in su. È più facile andare in discesa, ma alla fine ti trovi in un buco. A salire c'è più speranza. È difficile, è un altro modo di vedere le cose, è una sfida, ti tiene all'erta.”

– Tiziano Terzani –

tratto da *La fine è il mio inizio*

INDICE

INDICE	1
INTRODUZIONE	5
CAPITOLO 1	
Strategie a sostegno dell'occupazione femminile in Italia	9
1.1 Partecipazione e offerta di lavoro femminile	10
1.1.1 Fatti stilizzati nel contesto internazionale	10
1.1.2 La situazione italiana	12
1.2 Strategie per sostenere la partecipazione al lavoro	14
1.2.1 Il tema della conciliazione	14
1.2.2 Il tema della formazione	15
1.2.3 Strategie locali per l'occupazione	17
1.3 Alcuni interventi sul panorama nazionale	18
CAPITOLO 2	
Caratteristiche del programma sull'occupazione femminile della Regione Veneto	21
2.1 Il progetto "Maggiori Opportunità"	22
2.2 I ^a e II ^a fase	23
2.3 Il "Piano Operativo" per la sperimentazione	25
2.4 Tipologie d'intervento e meccanismo d'ammissione	26
2.5 Sintesi del capitolo	27
CAPITOLO 3	
I dati	29
3.1 La base dati per il monitoraggio della sperimentazione	30
3.2 La base dati Netlabor 4	32
3.2.1 Caratteristiche generali e universo di riferimento	32

3.2.2	Il processo di estrazione dei dati per l'indagine	34
3.2.3	Selezione dell'informazione da Netlabor 4	35
3.3	Il processo di <i>linkage</i> e le correzioni apportate	37
3.3.1	Correzioni dei dati provenienti da Netlabor 4	37
3.4	Selezione nelle esposte al programma	40
3.5	Statistiche descrittive sul campione finale	43
3.6	Sintesi del capitolo	48

CAPITOLO 4

Valutazione d'impatto mediante metodi non sperimentali **51**

4.1	Breve introduzione alla valutazione delle politiche del lavoro	52
4.2	Il problema fondamentale dell'inferenza causale	53
4.3	Definizione della notazione	54
4.4	Il problema del <i>selection bias</i>	55
4.5	Selezione nelle osservabili	57
4.6	Il <i>propensity score</i>	59
4.7	<i>Propensity Score Weighting</i>	61
4.8	Lo stimatore <i>difference-in-differences</i>	63

CAPITOLO 5

Il disegno di valutazione **67**

5.1	Selezione dei gruppi di esposti e controlli	68
5.2	Variabile risultato e variabili di controllo	71
5.3	Modelli parametrici per la stima mediante <i>selection on observables</i>	73
5.4	Stima delle differenze pre-programma tra aree pilota e aree controllo	76
5.5	Stime mediante <i>difference-in-differences</i>	81

CONCLUSIONI **87**

APPENDICI **89**

BIBLIOGRAFIA **137**

Indice delle Appendici

CAPITOLO 2

Appendice I – Definizioni Piano d’Azione Individuale e Patto di Servizio	91
Appendice II – Testo del “Piano operativo fase III”	93

CAPITOLO 3

Appendice I – <i>Editing</i> dei dati Netlabor	103
Appendice II – Tracciati record	107

CAPITOLO 4

Appendice I – Dimostrazioni I° e II° lemma del <i>propensity score</i>	111
--	-----

CAPITOLO 5

Appendice I – Stime della densità del <i>propensity score</i>	113
Appendice II – Distribuzioni dei pesi per le “coorti problematiche”	115
Appendice III – Risultati delle stime sulle differenze pre-programma	123
Appendice IV – Risultati delle stime mediante <i>difference-in-differences</i>	135

Introduzione

L'argomento di questa tesi è il disegno di valutazione degli effetti occupazionali del progetto "Maggiori Opportunità", sviluppato da Veneto Lavoro su incarico della Regione Veneto.

Si tratta di una politica occupazionale il cui obiettivo è quello di favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro regionale. La popolazione d'interesse dell'intervento è rappresentata da donne in età lavorativa caratterizzate da problemi di inserimento lavorativo e di disoccupazione. L'obiettivo del legislatore è quello di arginare i danni derivanti da fenomeni di prolungata disoccupazione che, oltre alla perdita di reddito, comportano anche esclusione sociale.

L'interesse per questo progetto nasce dalla volontà di misurare gli effetti di politiche pubbliche volte ad accompagnare l'inserimento lavorativo di persone ai margini del mercato del lavoro. È però importante premettere che il *disegno di valutazione* non è un esercizio di *valutazione* vero e proprio, bensì rappresenta una fase di progettazione necessaria per la definizione dei metodi e degli strumenti più appropriati per affrontare in modo corretto la valutazione.

Il progetto "Maggiori Opportunità", attuato nel biennio 2004-2005, ha interessato i territori di sette Centri per l'Impiego, uno per ogni provincia della regione, ovvero i centri di: Adria, Feltre, Padova, Thiene/Schio, Treviso, Verona e Venezia. Si tratta pertanto di una sperimentazione, limitata ad alcune aree pilota, non all'intero territorio regionale. Ad ogni modo, le risorse finanziarie messe a disposizione dalla Regione Veneto hanno permesso di coinvolgere nel progetto 564 donne, utenti dei suddetti Cpi, di cui quasi il 20% sono straniere.

Gli strumenti offerti alle partecipanti sono essenzialmente tre:

- borsa di studio per coprire le spese d'iscrizione ad un corso di formazione professionale;
- rimborso spese per la partecipazione ad un tirocinio presso un'azienda;
- sgravi fiscali alle aziende che avessero assunto una donna inserita nel progetto.

Un aspetto chiave dal punto di vista del disegno di valutazione è il meccanismo di ammissione delle donne al progetto. Per accedere alla sperimentazione le candidate dovevano essere disoccupate oppure avere un contratto di lavoro a termine di durata inferiore ad 8 mesi. A valle di queste condizioni, la candidata stabiliva autonomamente, in base a motivazioni personali sul quale non è possibile indagare, se accettare o meno di partecipare al progetto.

Il processo di ammissione al programma è quindi il risultato congiunto della partecipazione volontaria da parte delle interessate (purché in possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione) e della selezione da parte degli operatori dei Centri per l'Impiego.

Data la prossimità del termine della politica con il periodo di svolgimento dell'analisi non è possibile osservare direttamente i risultati della sperimentazione per tutte le lavoratrici che vi hanno preso parte. Il disegno di valutazione si focalizza pertanto nell'arco temporale pre-programma che va dall'anno 2000 fino alla soglia d'inizio della politica¹ (escludendo quindi il periodo di realizzazione della stessa). In questo modo è possibile implementare un metodo di valutazione che, come iniziale stima della sua validità, sia in grado di rilevare totale assenza d'impatto nei periodi antecedenti allo svolgimento della politica.

I dati su cui poggia l'analisi provengono da due fonti: la prima è l'informazione amministrativa sviluppata per la gestione e il monitoraggio del progetto stesso, contenente informazioni di vario tipo sulle partecipanti al programma; la seconda è l'archivio informatico Netlabor 4, ovvero la banca dati in uso presso i 41 Centri per l'Impiego della Regione Veneto per la gestione delle procedure previste dalla legislazione italiana in materia di mercato del lavoro. L'universo osservato in Netlabor 4, limitatamente al periodo coperto dall'informatizzazione², coincide con un'ampia sezione del mercato del lavoro regionale, ovvero tutti i lavoratori dipendenti delle aziende private (unità locali) operanti in Veneto; restano pertanto esclusi i lavoratori autonomi ed il pubblico impiego.

Il ricorso a Netlabor ha un duplice vantaggio: in primo luogo la possibilità di osservare la storia lavorativa di ciascuna partecipante al progetto, ovvero le esperienze di lavoro,

¹ La politica ha preso il via ufficialmente nel maggio 2004. Le ultime disoccupate hanno cominciato il programma nel dicembre 2005.

² Il grado di affidabilità e copertura dell'archivio informatico diventa significativo a partire dal 1996.

gli episodi di disoccupazione, incarichi ricoperti, etc.; in secondo luogo Netlabor offre la possibilità di osservare individui provenienti da altre aree del territorio regionale. Grazie a ciò è stato possibile “abbinare” a ciascun Centro per l’Impiego coinvolto nell’analisi (quattro in tutto³) un centro con equivalenti caratteristiche d’area⁴ (chiamati *centri controllo*). Complessivamente sono state analizzate le storie lavorative di circa 15500 donne, caratterizzate da almeno un’esperienza di disoccupazione nell’arco temporale pre-politica dal 01/01/2001 al 31/12/2004, provenienti da otto Centri per l’Impiego della regione Veneto.

Questo disegno di valutazione è di fatto un’analisi delle differenze pre-politica tra gruppi di donne appartenenti ai centri pilota *vs* gruppi di donne appartenenti ai centri controllo, selezionati secondo gli stessi criteri di ammissibilità al progetto “Maggiori Opportunità”.

La tesi ha inizio con una digressione sulle tematiche della partecipazione femminile al mercato del lavoro, in particolare si sofferma sulle strategie legate alle pari opportunità e alla formazione professionale. Il Capitolo 2 introduce nel dettaglio tutti gli aspetti salienti del programma “Maggiori Opportunità” mentre il Capitolo 3 descrive i dati utilizzati durante l’analisi. Al termine d’entrambi i capitoli vi è una sintesi delle informazioni necessarie alla comprensione del resto della tesi; una prima lettura può prescindere da questi due capitoli ma non dalla loro sintesi. Il quarto capitolo è prettamente metodologico e riguarda gli strumenti statistico-econometrici utilizzati per completare l’analisi. L’ultimo capitolo racchiude i risultati raggiunti dall’analisi mediante due serie di grafici. Il capitolo è corredato da quattro Appendici contenenti i risultati ottenuti dai vari metodi di stima utilizzati.

³ 3 Cpi sono stati esclusi dall’analisi. Per maggiori dettagli si rimanda al capitolo 3.

⁴ In termini di tessuto socio-economico.

Capitolo 1

Strategie a sostegno dell'occupazione femminile in Italia

Gli ultimi vent'anni sono stati caratterizzati, in Italia come in Europa, da un forte incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Nel nostro paese questo fenomeno è stato sostenuto soprattutto dall'innalzamento del grado d'istruzione delle donne, ora a livelli superiori di quello degli uomini. Nonostante ciò, l'Italia annovera tutt'ora uno dei più bassi tassi di partecipazione femminile del vecchio continente, ancora ben lontano da quello maschile. Nella prima parte del capitolo sono perciò presi in considerazione i problemi che contribuiscono a questo risultato come la scarsa attenzione alla conciliabilità tra lavoro retribuito e lavoro di cura⁵, la mancanza di servizi di *family care*, nonché problemi meno visibili quali la discriminazione salariale e la segregazione occupazionale; ognuno di questi aspetti mina le condizioni di eguaglianza di un mercato del lavoro, ancora solo nominalmente, paritario tra uomo e donna.

Oggetto di studio in questa tesi è un programma regionale che si inserisce tra le politiche volte a migliorare la situazione occupazionale delle donne disoccupate, in particolare le cosiddette “disoccupate di lunga durata”. A tal proposito, nella seconda parte del capitolo sono discussi tre aspetti chiave di queste politiche: innanzitutto il tema della “conciliazione”, ovvero garantire alle donne la possibilità di esprimersi nel

⁵ *Lavoro di cura* inteso come l'insieme degli impegni derivanti dall'allevamento della prole.

mercato del lavoro senza rinunciare alla famiglia. In secondo luogo si sottolinea l'importanza della dimensione locale di una strategia per l'occupazione, capace di rispondere in modo più attinente alle esigenze di determinati contesti. Infine, il fondamentale tema della formazione, strumento che ha fin'ora contribuito al ridimensionamento della discriminazione occupazionale, garantendo alle donne maggiori livelli salari ed una riduzione del rischio di perdita del lavoro.

Al termine del capitolo sono presentati due esempi di programmi tratti dal panorama nazionale il cui obiettivo è, come nel caso della intervento oggetto di questa tesi (descritto nel successivo Capitolo 2), la sperimentazione di azioni pilota volte a favorire l'inserimento lavorativo di donne ai margini del mercato del lavoro.

1.1 Partecipazione e offerta di lavoro femminile

1.1.1 Fatti stilizzati nel contesto internazionale

Negli ultimi decenni il mercato del lavoro europeo ha subito un notevole cambiamento a causa della forte crescita della partecipazione al lavoro femminile. In particolare, l'aumento dei tassi d'occupazione di alcuni Paesi europei durante gli anni novanta (ad esempio Spagna, Francia, Paesi Bassi e Italia) è stato il risultato della sola espansione dell'occupazione femminile (Bratti, 2003).

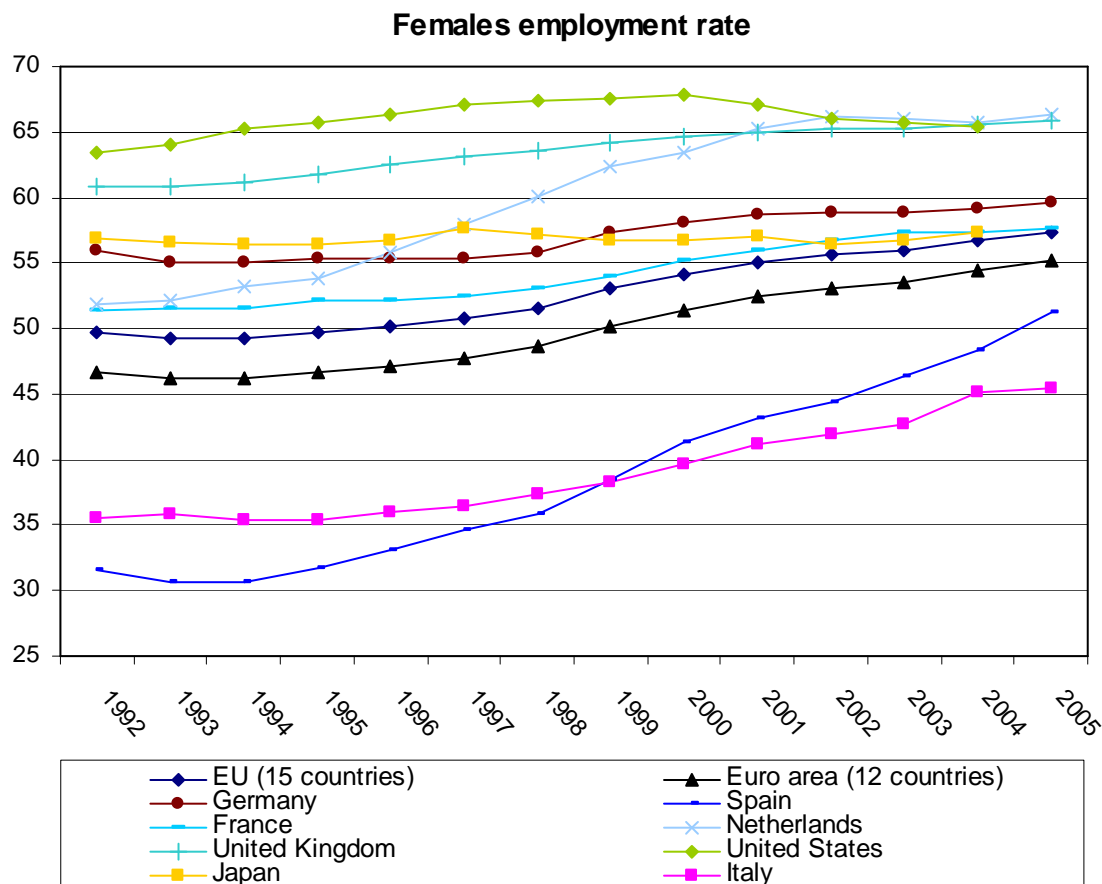
Nonostante questa crescita, il tasso di occupazione femminile rimane in molti paesi d'Europa ben al di sotto di quello maschile (con le sole eccezioni di 5 paesi su 25 attualmente nell'Unione Europea), e comunque ben lontano dall'obiettivo che l'UE ha fissato nella "Strategia Europea per l'Occupazione"⁶ (d'ora in avanti SEO) durante il Consiglio Europeo di Lisbona nel 2000 (l'UE ha previsto il raggiungimento entro il 2010 di un tasso di partecipazione femminile pari al 60% per tutti gli stati membri)⁷.

Il grafico in Figura 1.1 riporta l'andamento dal 1992 al 2005 del tasso di occupazione femminile in alcune delle maggiori economie europee, più gli Stati Uniti e il Giappone; l'Italia è ancora il fanalino di coda, superata nel '99 anche dalla Spagna, con un tasso d'occupazione femminile pari al 45,3% nel 2005.

⁶ La Strategia Europea per l'Occupazione (in letteratura abbreviata come EES), lanciata nel 1997 con il Trattato di Amsterdam e resa obbligatoria con il Consiglio di Lisbona del 2000, si basa su quattro pilastri: 1) migliorare l'occupabilità; 2) sviluppare l'imprenditorialità e la creazione di posti di lavoro; 3) incoraggiare l'adattabilità dell'impresa e dei lavoratori; 4) rafforzare le politiche per le pari opportunità tra donne e uomini.

⁷ Nella prima metà del 2005 la Commissione Europea ha proposto la revisione ed il rilancio degli accordi di Lisbona sulla SEO, in quanto la strategia è stata ritenuta troppo ambiziosa, riconoscendo di fatto la relativa impossibilità di raggiungere gran parte degli obiettivi inizialmente prefissati.

Figura 1.1: andamenti del tasso d'occupazione femminile dal '92 al 2005 in alcune delle maggiori economie mondiali.



Fonte: Eurostat (2006)

Ad ogni modo, la crescita del lavoro femminile è stato sostenuta negli ultimi decenni dal forte incremento dei livelli d'istruzione tra le donne, nonché dai cambiamenti di tipo occupazionale che hanno favorito la crescita nei settori tipicamente femminili (ad esempio i servizi) e la diminuzione delle occupazioni tipicamente maschili. In passato le donne hanno occupato quasi sempre posizioni marginali rispetto al mercato del lavoro, accontentandosi delle mansioni con qualifica più bassa o attinenti a ruoli femminili "tradizionali" (insegnante, infermiera, segretaria), e uscendone ai primi segni di crisi. Ora invece, tanto in Europa come negli Stati Uniti, le donne sono entrate a ricoprire occupazioni prima riservate solo agli uomini, talvolta anche con qualifiche manageriali e di alto livello. Va sottolineato però come questo risultato rimanga strettamente legato al livello d'istruzione⁸. L'elevata scolarità favorisce dunque una maggior propensione e continuità lavorativa alle donne nonché una minor esposizione ai condizionamenti del ciclo familiare (Dell'Aringa, 2003).

⁸ Ad esempio in Italia le donne sono sempre più presenti nelle libere professioni caratterizzate da un alto tasso di scolarizzazione (avvocati, ingegneri, statistici, ecc.).

Eppure, nonostante l'ormai massiccia presenza femminile in alcuni settori dell'economia e l'elevato tasso di scolarizzazione raggiunto, si registrano ancora fenomeni quali il cosiddetto effetto "tetto di cristallo" che separa la donna dalle posizioni dirigenziali (Zingarelli, 2003) nonché la tendenza alla divisione del lavoro all'interno delle medesime professioni, per cui le donne tenderebbero a ricoprire comunque i ruoli meno prestigiosi o meno retribuiti (Bettio e Villa, 1998).

Ai problemi di natura segregazionale si devono poi aggiungere quelli legati alla persistente componente discriminatoria nelle retribuzioni tra i due generi. Nonostante le misure anti-discriminazione e le leggi per le pari opportunità varate da molti governi europei, l'evidenza empirica mostra che sussistono ancora differenze salariali non giustificate da differenti livelli di produttività (Dell'Aringa, 2003)⁹.

La distanza nei livelli salariali è da ricercare, soprattutto, nella diversità di inquadramenti contrattuali (a parità di competenze), nel minore accesso delle donne alle voci accessorie (come i premi di produttività e gli straordinari) e a tutte quelle attività fortemente legate alla presenza sul luogo di lavoro, meno garantita dalle donne che hanno quasi sempre il problema dei carichi famigliari e di cura. L'elemento penalizzante risulta, in ultima analisi, la mancata redistribuzione del lavoro di cura insieme ad un sistema di organizzazione del lavoro ancora pensato sul lavoratore maschio, libero da carichi famigliari (Addabbo, 2003).

1.1.2 La situazione italiana

I dati delle rilevazioni sulle forze lavoro ISTAT mostrano che anche nel nostro paese gran parte dei mutamenti registrati nella partecipazione al mercato del lavoro, negli ultimi vent'anni, sono attribuibili alla componente femminile della popolazione. L'incremento di occupazione femminile tra il 1979 e il 2003 è stato del 43%, mentre quello maschile non è andato oltre il 2%; si tratta in larghissima misura di occupazione alle dipendenze dato che l'occupazione degli autonomi è praticamente ferma dalla metà degli anni Novanta (Contini e Trivellato, 2005).

L'incremento dell'occupazione femminile è stato favorito da un aumento della partecipazione delle donne in tutte le fasce di età, ad eccezione di quelle giovanissime (15-24) – caratteristica comune anche all'occupazione maschile – e delle over 65. Le ragazze, infatti, registrano una maggiore permanenza nei cicli di istruzione e formazione, confermando la tendenza a posticipare nel tempo l'entrata nel mondo del lavoro (Ministero del Lavoro, 2006).

⁹ Il dato medio europeo è ormai attestato al 15%, ma rimangono picchi del 35% nelle qualifiche più alte.

Ciò nonostante, come già anticipato, in Italia la componente femminile dell'offerta di lavoro continua ad essere ai livelli più bassi fra i paesi industrializzati. Fra i fattori che spiegano il basso tasso di partecipazione femminile nel nostro paese vi è senza dubbio l'istruzione. Già nel 2002 l'OCSE ha messo in luce come il caso italiano si distingue per l'accentuata differenza tra il tasso di partecipazione delle donne e quello degli uomini in corrispondenza di bassi livelli d'istruzione¹⁰. La componente femminile con pochi anni di studio alle spalle, mostra una partecipazione eccezionalmente bassa, sia rispetto alla corrispondente componente maschile, sia rispetto alla corrispondente componente femminile di altri paesi, sia infine, rispetto alla componente femminile con più elevati livelli di istruzione (Dell'Arringa, 2003). Da ciò derivano implicazioni, non solo in termini di analisi del fenomeno, ma anche in termini di *policy*, perché sembra evidente come interventi diretti ad aumentare il livello di istruzione della componente femminile avrebbero rendimenti formidabili (o in ogni caso, relativamente elevati) in termini di aumento dell'offerta di lavoro (Dell'Arringa, 2003).

Sebbene meno importanti, di un certo rilievo sono anche altri fattori che influenzano l'offerta di lavoro femminile e che sono ancora alquanto carenti nel contesto italiano. In particolare la diffusione del lavoro a tempo parziale, il cosiddetto "*part-time*", ancora bassa (18% circa tra donne nel 2005) rispetto agli altri Paesi industrializzati, e questo per motivi diversi, il più importante dei quali è probabilmente il ritardo con cui è stato favorito e sviluppato questo modello di orario lavorativo. L'altro importante fattore che incide sull'occupazione femminile sono i servizi di *family care*; va ricordato che tra le carenze maggiori che caratterizzano il nostro paese vi è la scarsità di servizi pubblici per l'assistenza alla prima infanzia, cioè ai bambini fra il primo e il terzo anno di età. Può darsi che questa scelta politica derivi dalle preferenze espresse dalle famiglie di provvedere direttamente, al loro interno, all'educazione e alla cura dei bambini molto piccoli. I tempi sono cambiati e vi è ormai una domanda crescente di servizi di questo tipo da parte delle famiglie che non sembra trovare risposta in un'adeguata offerta pubblica.

Per ciò che concerne infine l'equa retribuzione del lavoro femminile, l'Italia conferma la tendenza degli altri paesi europei, in cui la reintroduzione di strutture retributive più competitive e di contrattazioni individuali ha fatto accentuare le differenze di genere. La legislazione italiana non ha ancora implementato politiche di retribuzione egualitaria tra uomini e donne¹¹.

¹⁰ *Employment Outlook*, Paris, 2002.

¹¹ Le due importanti leggi (n. 903/77 e la 125/91) sulle pari opportunità, nonché la più recente legge n. 53 dell'8 marzo 2000 riguardano questioni sociali – desegrazione e politiche attive incluse – ma non affrontano il problema dell'equo trattamento economico (Report Regione Emilia Romagna, 2006).

1.2 Strategie per sostenere la partecipazione al lavoro

L'analisi della situazione italiana evidenzia come le leve per ottenere un aumento della partecipazione femminile al lavoro non possano prescindere dalla "conciliabilità" tra attività lavorativa e impegni domestici e dall'impulso alla formazione, soprattutto per le lavoratrici con bassi livelli di scolarizzazione.

Nell'ottica della presente tesi, non va poi sottovalutata l'importanza della dimensione locale o regionale che caratterizza determinate politiche attive del lavoro: in Italia, ad esempio, vi sono già alcune esperienze significative portate avanti da Regioni, Province o Enti Locali che, per la loro vicinanza nonché profonda conoscenza dei problemi sociali e occupazionali che interessano il territorio, hanno messo in atto politiche mirate di supporto alle categorie svantaggiate dei lavoratori.

Nei paragrafi successivi verranno discussi alcuni punti di questi tre temi i cui risvolti possono contribuire a sostenere l'incremento dell'occupazione femminile nel nostro paese.

1.2.1 Il tema della conciliazione

"Conciliare" significa per le donne trovare il giusto equilibrio tra i diversi ruoli (di madre, di moglie, di lavoratrice) e le diverse responsabilità (riproduttiva e produttiva), per rendere accettabile il lavoro remunerato, sebbene questo comporti una diminuzione del tempo a disposizione per il lavoro di cura. La divisione del lavoro in domestico e retribuito non viene messa in discussione, si deve però permettere alle donne di farsi carico degli impegni familiari senza per questo essere soggette a discriminazioni professionali (Gherardi, 2005). La legge 53 dell'8 marzo 2000, comunemente nota come "legge sui congedi parentali", viene promulgata proprio a coronamento di queste spinte e costituisce un importante passaggio normativo per la realizzazione delle pari opportunità¹².

L'introduzione nel 1997 della SEO ha dato poi impulso (attraverso i Fondi Strutturali) nel nostro paese a molteplici iniziative connotate da una spiccata inclinazione di genere, in gran parte volte a facilitare la partecipazione delle donne a percorsi formativi o di auto-imprenditorialità, oppure ad incentivare le imprese affinché investano maggiormente sulla formazione delle donne e sulle risorse da esse rappresentate (ISFOL, 2005).

¹² Dopo la Legge 9 dicembre 1977, n. 903, "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro" e la n. 125/'91, "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro (istituzione del Comitato nazionale di parità presso il Ministero del lavoro)".

Ad ogni modo, l'enfasi posta sulla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne mediante la costrizione - da parte delle istituzioni comunitarie nei confronti di quelle nazionali e regionali - a destinare una quota rilevante di risorse al fine di realizzare e valutare interventi specifici (con l'adozione dell'ottica *gender mainstreaming*¹³), ha certamente avuto il merito di favorire il passaggio dalla fase di riflessione a quella di azione.

1.2.2 Il tema della formazione

Pur rientrando in un ambito ben più ampio di quello degli interventi rivolti all'incremento dell'occupazione femminile, il tema delle politiche di formazione risulta ancora una volta di fondamentale importanza nel migliorare il posizionamento delle donne nel mercato del lavoro.

Innanzitutto bisogna riconoscere i molteplici effetti indotti dall'accumulazione di capitale umano attraverso processi formativi, anche di tipo extra-scolastico, ad esempio: l'effetto positivo sulla produttività (e quindi sul livello del salario e sulla sua crescita nel tempo), la maggiore partecipazione al mercato del lavoro, la riduzione del rischio di perdita del posto di lavoro, l'allungamento della vita lavorativa (Ministero del Lavoro, 2006). Tali politiche assumono particolare importanza per quella fascia di lavoratrici caratterizzate da un basso tasso di scolarizzazione, e dalla concomitante obsolescenza delle professionalità, che si trovano ai margini del mercato del lavoro (Addabbo e Borghi, 2001).

In Italia, gli interventi di formazione della forza lavoro si sono sviluppati in collaborazione con agenzie/centri di formazione professionale, o con aziende disponibili a stages formativi. Lo strumento dello stages (utilizzato anche dalla politica oggetto di questa tesi) ha assunto sempre più frequentemente l'obiettivo dell'inserimento lavorativo o comunque dello sviluppo nell'individuo delle capacità di rapporto con il mercato del lavoro¹⁴. Questi percorsi hanno un profilo spiccatamente rivolto all'orientamento; gli stage infatti utilizzano figure di *tutoring* (sia scolastiche che aziendali), attivano e coinvolgono diverse risorse del territorio (famiglie, Centri per l'impiego, aziende e cooperative, scuole, università) e, non meno importante, predispongono lo *stagiare* ad azioni d'inserimento aziendale.

¹³ Il principio di "*gender mainstreaming*" contenuto nella SEO consiste nel prendere in considerazione sistematicamente le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini nell'insieme delle politiche e delle azioni comunitarie.

¹⁴ Dal 1993 gli stages hanno assunto la veste esclusiva di esperienze di formazione: sono infatti completamente svincolati per legge da qualsiasi forma di rapporto di lavoro e mantengono una finalità principalmente orientativa rispetto al mondo del lavoro.

In Italia avveniva invece che una grossa fetta della spesa relativa a politiche formative finiva nei cosiddetti “contratti a causa mista” (prevalentemente apprendistato e contratto di formazione lavoro¹⁵), che da soli assorbivano ogni anno quasi un terzo di tutta la spesa per politiche attive del lavoro, come evidenziato dalla Tabella 1.1 che rappresenta la spesa per politiche del lavoro negli anni 2000-2005, disaggregata per i principali capitoli di spesa.

Formalmente quindi, le politiche nazionali sulla formazione (basate su risorse governative) risultano maggiormente specializzate in interventi rivolti al lato della *domanda* nel mercato del lavoro (ossia alle imprese), con particolare riferimento agli sgravi contributivi e incentivi all’occupazione (che insieme assorbono circa la metà delle risorse¹⁶) piuttosto che al lato dell’offerta (i lavoratori).

Tabella 1.1: Spese per politiche del lavoro negli anni 2000-2005 – dati in migliaia di euro.

Destinazione	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Formazione professionale	381.430	156.720	467.256	808.867	751.798	536.894
Contratti a causa mista	2.449.663	2.419.821	2.491.028	2.521.733	2.338.436	2.407.171
Incentivi alle assunzioni	2.172.017	3.313.738	4.986.166	4.131.904	2.875.065	2.603.184
Incentivi alla stabilizzazione dei posti di l.	374.552	462.576	506.672	616.368	574.939	562.840
Incentivi al mantenimento dell’occupaz.	213.633	169.777	38.353	8.555	8.266	8.301
Sgravi a carattere territoriale	541.431	407.403	114.304	27.222	31.519	25.880
Integrazione dei disabili	38.667	74.554	77.213	87.174	87.659	58.144
Creazione diretta di posti di lavoro	712.649	556.861	450.207	388.050	155.127	142.118
Incentivi all’autoimpiego	428.745	990.909	322.667	680.337	750.329	616.274
Totale politiche attive	7.312.787	8.552.358	9.453.867	9.270.210	7.573.137	6.960.805
Trattamenti di disoccupazione	6.058.631	6.498.032	6.844.896	6.895.191	8.306.416	8.989.177
Pensionamenti anticipati	1.126.197	731.910	560.220	483.363	362.978	320.581
Totale politiche passive	7.184.828	7.229.942	7.405.116	7.378.554	8.669.394	9.309.758
Totale politiche attive e passive	14.497.615	15.782.300	16.858.983	16.648.764	16.242.531	16.270.563

Fonte: elaborazioni Ministero del lavoro e Politiche Sociali su dati propri e INPS, Ministero dell’Economia e delle Finanze.

Vanno infine considerate le risorse del Fondo Sociale Europeo (d’ora in avanti FSE) che, in complemento agli interventi nazionali, si rivolgono prevalentemente al miglioramento della qualità dal lato dell’offerta di lavoro, con particolare riferimento alla formazione professionale finalizzata all’inserimento lavorativo. Sotto il profilo finanziario, il FSE risulta una leva strategica molto importante nel nostro paese, in particolare per la promozione della partecipazione femminile al mercato del lavoro,

¹⁵ Dal 2004 sostituiti dal nuovo contratto di apprendistato e dal CIL (Contratto di inserimento lavorativo); quest’ultimo però più che ai giovani si rivolge a soggetti deboli da inserire o reinserire nel mercato del lavoro quali anziani e donne residenti in aree caratterizzate da una forte differenza di genere in termini di tassi di disoccupazione.

¹⁶ ISFOL, Rapporto sulla formazione permanente, 2003.

rappresentando più del 52% delle risorse complessive¹⁷ (comunitarie e nazionali) dedicate in Italia a politiche volte ad attuare la Strategia Europea per l'Occupazione (Ministero del Lavoro e delle Previdenza Sociale, 2006).

In questo contesto l'anno 2000 segna una vera svolta nelle politiche formative, in Europa, come in Italia. Per l'Unione Europea è l'anno in cui si è tenuto il già citato Consiglio di Lisbona (marzo) ed è stato diffuso il "Memorandum sull'istruzione e la formazione permanente" (ottobre) mentre, nel nostro paese, vi è la nascita dei Fondi Interprofessionali¹⁸ (al fine di sopperire la progressiva diminuzione dei fondi FSE destinati all'Italia) nonché la sigla dell'Accordo della Conferenza Unitaria Governo, Regioni e Autonomie locali, del 2 marzo 2000, sulla riorganizzazione e il potenziamento dell'educazione permanente degli adulti.

L'Accordo del 2000, in particolare, definisce le linee guida per un sistema di educazione degli adulti (non più rivolto solo ai giovani) attingendo concetti da documenti di politica formativa e di politica del lavoro elaborati nel corso degli anni '90. Esso sancisce definitivamente il ruolo determinante delle Regioni sul piano della formazione professionale attribuendogli compiti di realizzazione ed indirizzo di attività finanziate con fondi pubblici (di fonte regionale, nazionale ed anche comunitaria).

1.2.3 Strategie locali per l'occupazione

La stessa Unione Europea considera come fondamentali gli interventi di politica del lavoro implementati dalle comunità locali nell'ambito della SEO, sottolineando l'importanza della "promozione di iniziative locali in materia di occupazione"¹⁹.

Il vantaggio principale di una strategia locale per l'occupazione è la possibilità di rispondere in modo più attinente alle esigenze di contesti determinati. Gli attori locali si trovano spesso in una posizione privilegiata per identificare determinati bisogni, perciò si ritiene opportuno perseguire un loro pieno coinvolgimento alla lotta alla disoccupazione, attraverso iniziative che ne accentuino la responsabilità di ruolo (ISFOL, 2006).

I progetti promossi dalle realtà locali (perlopiù regioni e province) hanno sperimentato

¹⁷ Le donne complessivamente raggiunte dagli oltre 120 mila interventi di FSE avviati sono più di 1,3 milioni, con un loro progressivo ampliamento, che è arrivato ad interessare il 52% della popolazione femminile in cerca di occupazione (tasso di copertura medio annuo calcolato nelle Regioni del Centro Nord).

¹⁸ L'articolo 118 della Legge n. 388 del 2000, come modificato dall'art. 48 della Legge 27 dicembre 2002, n. 289 (legge finanziaria 2003), dispone la possibilità di costituire Fondi per la formazione continua al fine di promuoverne lo sviluppo, in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità per i lavoratori.

¹⁹ Tratto dall'art. 2, par. 2 del Reg. Com. 1784/99.

approcci diversi, spesso in modo complementare, per la definizione di metodologie e di azioni per combattere la disoccupazione contribuendo comunque alla promozione del dialogo ed il confronto tra i diversi *stakeholder* locali.

L'elaborazione di strategie "locali" per l'occupazione si è rivelata inoltre un'occasione significativa per concretizzare il tema del lavoro come priorità trasversale nel governo del territorio. Il coinvolgimento politico e tecnico degli attori sociali rilevanti e degli operatori specializzati in politiche sociali e del lavoro ha permesso l'attivazione a livello territoriale di importanti processi di coordinamento prima assenti²⁰. Per concludere, da evidenziare il protagonismo locale a favore della nascita di alcuni comitati di coordinamento (di livello provinciale o regionale) avvertiti come indispensabili luoghi di concertazione per programmare e coordinare politiche formative e del lavoro, in coerenza con i bisogni della popolazione e del territorio.

1.3 Alcuni interventi nel panorama nazionale

Prima di passare a descrivere il progetto di politica occupazionale promosso dalla Regione Veneto, oggetto del disegno di valutazione in questa tesi, è bene presentare alcuni esempi di interventi di formazione tratti dal panorama nazionale, caratterizzati da un'impronta locale e da una forte inclinazione di genere.

Nel nostro paese sono già disponibili alcuni interessanti esempi di sperimentazioni di politiche del lavoro o di formazione centrate sulla domanda espressa da specifici *target* di utenza²¹: è il caso ad esempio del progetto SINERGY, coordinato dalla Provincia di Milano. L'approccio adottato nel presente progetto si basa sull'applicazione di una metodologia comparativa su quattro aree della provincia di Milano (Legnanese, Magentino-Abbiatense, Nord Milano e Vimercatese), intese come aree campione, sulle quali testare azioni di politica attiva del lavoro volte a mettere a punto strumenti efficaci per l'erogazione dei servizi all'impiego al fine di prolungare la vita lavorativa all'interno delle aziende nonché incrementare i tassi occupazionali femminili (anche favorendo prospettive di auto impiego e di piccola imprenditorialità).

Il progetto SINERGY ha quindi sperimentato:

²⁰ Rapporto sulle politiche regionali per la formazione permanente – ISFOL, 2006.

²¹ SINERGY ed ACTION rientrano nei progetti promossi dall'art. 6 del regolamento relativo al Fondo sociale europeo che prevede il sostegno ad iniziative innovative, finalizzate alla promozione di nuovi approcci e all'individuazione di buone prassi che possano successivamente permettere di migliorare l'attuazione delle operazioni sostenute dal FSE stesso.

- nuovi servizi di sostegno all'occupazione, centrati sulla domanda individuale (*voucher*) e l'auto imprenditorialità, attraverso i Centri per l'impiego.
- una metodologia di valutazione comparata, anche economica, delle diverse tipologie di servizi erogati con l'obiettivo di ottimizzare l'allocazione delle risorse economiche disponibili e l'efficacia della *policy* a livello locale.

Un altro interessante progetto di carattere locale è quello promosso dalla Provincia di Campobasso, denominato ACTION²². Il progetto si è proposto la definizione di un Piano di Azione Locale per l'Occupazione (PAL) e la sperimentazione di azioni pilota, definite anche alla luce di indicazioni emerse da buone prassi nazionali ed europee, che prevedono la valorizzazione dei Servizi per l'Impiego provinciali.

ACTION fa riferimento ad un territorio, l'intera area provinciale, caratterizzato da una forte discrasia tra domanda e offerta di lavoro e da un elevato tasso di disoccupazione, in particolar modo di giovani, donne e soggetti svantaggiati. Il tessuto produttivo costituito da piccole e medie imprese, presenta vaste aree di crisi.

Il progetto ha consentito di:

- aggiornare ed approfondire analisi sulle caratteristiche del mercato del lavoro e sulle opportunità occupazionali esistenti sul territorio molisano;
- contrastare i meccanismi di segregazione verticale e orizzontale e promuovere nuove politiche dei tempi, anche con interventi di sensibilizzazione ed informazione nelle aziende;
- sperimentare sul territorio delle azioni pilota volte ad informare, sensibilizzare e coinvolgere la cittadinanza su alcuni temi chiave del Piano di Azione locale.

In questo senso le azioni pilota hanno coinvolto appieno i centri per l'impiego, rendendoli veri e propri "punti di animazione" territoriale mediante:

- "Action day"; settimana di informazioni, orientamento e *counselling* sui temi della formazione e del lavoro a livello territoriale;
- "Laboratorio donne" (attività seminariali, *workshop* tematici, sessioni formative, *career coaching*, incontri di gruppo su diverse tematiche individuate) attraverso cui si è promossa e accompagnata la creazione di imprese femminili nell'intero territorio provinciale.

²² ACTION: Azioni Comuni sul Territorio per l'Innovazione, l'Occupazione e il Network (www.progettoaction.it).

Capitolo 2

Caratteristiche del programma sull'occupazione femminile della Regione Veneto

Il presente capitolo introduce il progetto “Maggiori Opportunità”, iniziativa con la quale la Regione Veneto ha incaricato Veneto Lavoro di attuare una sperimentazione di azioni finalizzate all'incremento della partecipazione femminile al lavoro. Il progetto si è articolato in quattro fasi: la prima e la seconda riguardano l'analisi delle problematiche e lo studio delle possibili soluzioni (descritte entrambe nella Sezione 2.2), la terza fase è quella di sperimentazione delle strategie individuate (descritta nelle Sezioni 2.3 e 2.4) mentre l'ultima fase riguarda il monitoraggio e la valutazione del progetto.

Il contenuto di questa tesi coinvolge principalmente la III^a fase del progetto, ovvero la sperimentazione, sulla quale si costruirà il disegno di valutazione dell'intervento (descritto nel successivo Capitolo 5). Questo capitolo perciò si sofferma sui contenuti dell'intervento ed in particolare sul meccanismo mediante il quale si determina il gruppo di donne che prende parte alla politica.

2.1 Il progetto “Maggiori Opportunità”

Il “progetto di sperimentazione di azioni finalizzate all’incremento della partecipazione delle donne al lavoro”²³ è un’iniziativa della Regione Veneto, rivolta a donne disoccupate (secondo il D. lgs 181/’00) o a donne aventi un’ “occupazione precaria”, qui definita come contratti di lavoro *dipendente* del tipo:

- a tempo determinato;
- di collaborazione coordinata continuativa (co.co.co);
- contratto a progetto;

di durata inferiore a 8 mesi, 4 se giovani²⁴. Tale iniziativa non prevede limiti di età per l’ammissione al programma. L’insieme di questi criteri definisce la *popolazione obiettivo* della politica (d’ora in avanti *target*).

Il principale obiettivo del *policy maker* è quello di favorire la conciliazione fra il lavoro retribuito e il cosiddetto “lavoro di cura”, ed allo stesso tempo permettere alle donne con profili più deboli l’acquisizione e lo sviluppo di nuove competenze professionali.

La realizzazione del progetto ha coinvolto Veneto Lavoro²⁵, in qualità di ente di coordinamento, e sette Centri per l’Impiego (d’ora in avanti Cpi), uno per ciascuna provincia della regione; essi sono nell’ordine i centri di:

- Adria (Provincia di Rovigo);
- Feltre (Provincia di Belluno);
- Mestre-Venezia;
- Padova;
- Schio-Thiene (Provincia di Vicenza)²⁶;
- Treviso;
- Verona.

I territori di competenza dei sette Cpi rappresentano anche l’ambito territoriale in cui è stata realizzata la sperimentazione degli interventi individuati²⁷.

²³ Approvato il 9 agosto 2002 con Delibera n. 2347 della Giunta Regionale del Veneto.

²⁴ Da rilevare la mancanza di una soglia di età precisa che fissi il criterio da adottare per i “giovani”.

²⁵ Veneto Lavoro è il braccio operativo della Regione Veneto in materia di occupazione e interventi sul mercato del lavoro.

²⁶ Il Centro per l’Impiego di Thiene/Schio nasce dalla fusione dei due centri in un unico ente.

²⁷ In realtà secondo l’Allegato 2 al decreto direttoriale n° 54 del 3/5/2004 (in Appendice II al presente capitolo), è stata estesa l’ammissione alla sperimentazione di utenti provenienti da Cpi del territorio

I Cpi a loro volta hanno coinvolto nel progetto le aziende del loro territorio di competenza per favorire la conoscenza e l'utilizzo delle agevolazioni e delle forme di flessibilità d'impiego disponibili per il *target* della politica.

Il programma si è sviluppato attraverso quattro macro-fasi:

- I. Rilevazione di bisogni e problemi connessi all'impiego di lavoro femminile;
- II. Formulazione di progetti mirati;
- III. Sperimentazione dei progetti;
- IV. Monitoraggio e valutazione;

Le prime due fasi sono state completate nel corso del biennio 2003-2004 mentre la terza fase è stata avviata nel maggio 2004 per concludersi nel dicembre 2005. La quarta è ancora in corso.

Questa tesi si concentra nel disegno di valutazione degli effetti occupazionali della sperimentazione²⁸, ovvero la sola III^a fase del progetto. Per completezza nel seguito di questo capitolo vi è una breve introduzione alle fasi I e II; per una descrizione più approfondita si rimanda il lettore all'indagine svolta da Camonico (2003) circa le metodologie adottate e i risultati ottenuti²⁹.

2.2 I^a e II^a fase

La prima fase riguarda un'indagine volta a rilevare i bisogni e problemi connessi all'impiego di lavoro femminile nel Veneto; la seconda fase, invece, consiste nella stesura di un piano operativo per la risoluzione delle problematiche individuate.

Il progetto ha preso il via (nella fase I) con la realizzazione di due indagini sul mercato del lavoro veneto: la prima ha interessato un campione di donne disoccupate, residenti

provinciale diversi da quello titolare della sperimentazione. Ciò poteva avvenire nella misura massima del 30% delle lavoratrici coinvolte nel progetto e secondo le medesime modalità previste per le altre lavoratrici. I dati a disposizione rilevano che il 19,7% del campione non proviene dai Cpi titolari della sperimentazione.

²⁸ Con l'intento di suggerire un disegno di valutazione della sperimentazione da utilizzare nella quarta fase; non vi è però in questo testo alcuna pretesa di sostituirsi agli organismi competenti per il completamento dell'opera di valutazione vera e propria.

²⁹ Camonico M., "Donne in (re)inserimento lavorativo", in Veneto Lavoro (a cura di) Il mercato del lavoro nel Veneto. Rapporto 2003, F. Angeli, Milano, 2003.

in sei³⁰ diverse aree territoriali e con caratteristiche socio-anagrafiche molto differenziate³¹; la seconda ha coinvolto invece un campione d'impresе operative sugli stessi territori.

L'indagine sulle disoccupate è stata realizzata attraverso una specifica integrazione delle informazioni raccolte dai Cpi nell'ambito dei colloqui di orientamento previsti dal D.lgs. 181/00. A tale scopo è stata sviluppata un'apposita griglia d'intervista volta ad individuare le caratteristiche sociali, culturali, professionali e di disponibilità al lavoro delle disoccupate.

La seconda indagine (quella relativa alle imprese) era focalizzata sulle difficoltà delle aziende ad impiegare lavoro femminile, e all'utilizzo delle misure di sostegno già disponibili. Sono state inoltre raccolte informazioni relative alle singole aziende, alle loro previsioni di assunzioni nonché la possibilità (e disponibilità) di riorganizzare alcuni processi produttivi in funzione delle particolari disponibilità d'impiego della componente femminile dell'offerta di lavoro.

Dai risultati di queste indagini sono emerse diverse problematiche; dal lato delle disoccupate si riscontra in particolare la necessità di strumenti per conciliare tempi di lavoro e tempi di cura familiare, nonché la richiesta da parte delle lavoratrici di un sostegno economico per effettuare un tirocinio all'interno di qualche impresa o per frequentare un'attività di formazione. Tali richieste esprimono da un lato il bisogno avvertito da molte donne, di riqualificarsi/specializzarsi/inserirsi in una nuova attività lavorativa con un'adeguata formazione professionale, dall'altro la necessità che vi sia una copertura delle spese da sostenere perché ciò avvenga.

Dal lato delle aziende l'indagine ha riscontrato la scarsa conoscenza e l'utilizzo limitato da parte delle imprese venete degli strumenti messi a disposizione per l'impiego di forza lavoro femminile oltre alla percezione, da parte degli imprenditori, di un costo del lavoro ancora troppo elevato, in particolare per le donne sopra i 30 anni.

Sulla base dei risultati ottenuti durante la prima fase, sono stati individuati alcuni progetti d'intervento da realizzarsi mediante una sperimentazione (fase II). Questo lavoro, portato avanti dal Gruppo Tecnico³² che ha partecipato alla realizzazione della fase I, ha visto una prima stesura di ipotesi operative, seguita da una discussione nel

³⁰ Per motivi tecnici non ha preso parte alle interviste della I^a fase il Centro per l'impiego di Mestre-Venezia.

³¹ Per i dettagli sulle caratteristiche di selezione del campione durante la I^a fase si rimanda alla Tab. 1 del rapporto di Camonico M. (2003). Da notare inoltre che questo campione è *diverso* da quello che ha poi preso parte alla sperimentazione (III^a fase).

³² Al Gruppo Tecnico hanno partecipato alcuni tecnici di Veneto Lavoro e della Direzione Lavoro della Regione Veneto, nonché gli operatori di riferimento dei Cpi individuati dalle Province.

corso di un seminario aperto ai membri della CRCPS (Commissione Regionale per la Concertazione tra le Parti Sociali)³³. Sulla base delle indicazioni fornite durante il seminario è stato formalizzato un “Piano Operativo” per la sperimentazione nella III^a fase degli interventi individuati, il cui testo è disponibile in Appendice II al presente capitolo.

2.3 Il “Piano Operativo” per la sperimentazione

La terza fase del progetto è descritta dal “Piano operativo per la fase III”³⁴, e prevede la sperimentazione, presso un Cpi di ciascuna provincia del Veneto, delle seguenti sei Azioni:

- AZIONE 1 – Sviluppo di *piani d’azione individuale*³⁵ per ciascuna lavoratrice coinvolta nel progetto;
- AZIONE 2 – Attivazione di agevolazioni a sostegno degli interventi previsti nei piani di azione individuali (*voucher* formativi, borse lavoro per tirocinio);
- AZIONE 3 – Attivazione di incentivi per l’assunzione di lavoratrici il cui costo del lavoro è poco competitivo rispetto ad altre categorie di lavoratrici;
- AZIONE 4 – Consulenza e supporto per lo sviluppo di piani aziendali d’inserimento di lavoratrici;
- AZIONE 5 – Supporto nell’accesso ai percorsi formativi;
- AZIONE 6 – Informazione – formazione degli operatori del settore sulle agevolazioni disponibili.

Le prime tre azioni riguardano attività volte ad incidere direttamente sulle beneficiarie finali, mentre le azioni 4 - 5 - 6, pur prevedendo una ricaduta anche sulle lavoratrici coinvolte nel progetto, assumono principalmente una connotazione di sistema, intervenendo sugli elementi (modelli organizzativi, informazioni disponibili, servizi, ecc.) che costituiscono il contesto in cui si realizzano inserimenti lavorativi attraverso i Cpi, generando così con una ricaduta positiva su tutte le procedure del centro stesso.

³³ La Commissione è la sede di concertazione tra le Parti Sociali e la Regione Veneto di tutte le proposte dirette all’attivazione di politiche del lavoro a livello regionale. Oltre alle Parti Sociali è prevista la presenza della Consigliera di Parità e di un rappresentante delle associazioni dei disabili. La Commissione svolge le funzioni di proposta, indirizzo, valutazione e verifica sulle linee programmatiche e sugli obiettivi di politica del lavoro.

³⁴ Allegato 1 al Decreto Direttoriale n° 54 del 3/5/2004.

³⁵ Per la definizione di “Patto di Servizio” e “Piano d’Azione Individuale” si rimanda il lettore all’Appendice I al presente capitolo.

Nel seguito sono descritte le modalità di attuazione degli interventi previsti dall’Azione n. 2 e dell’Azione n. 3 (rivolti direttamente alle donne coinvolte nel progetto); in particolare ci si sofferma sul meccanismo di ammissione ai servizi di questo programma; la conoscenza di tale processo risulta fondamentale per la corretta impostazione del disegno di una valutazione d’impatto³⁶. Per le altre quattro Azioni si rimanda il lettore al testo del Piano Operativo stesso, disponibile in Appendice.

2.4 Tipologie d’intervento e meccanismo di ammissione

L’ammissione delle candidate alla fase di sperimentazione del progetto “Maggiori Opportunità” avveniva mediante i colloqui previsti dalla legge n. 181/’00 tra gli operatori dei Cpi coinvolti e la disoccupata stessa. In questa fase gli operatori rilevavano il profilo professionale e formativo della lavoratrice, i possibili fattori di criticità per l’inserimento lavorativo nonché le preferenze in merito ad eventuali percorsi formativi. Infine, valutavano la sussistenza dei requisiti previsti per l’ingresso nella sperimentazione³⁷; in caso positivo l’operatore proponeva alla disoccupata l’opportunità di utilizzare gli incentivi previsti dall’intervento (sostanzialmente quelli dalle Azioni n. 2 e n. 3). La candidata decideva dunque autonomamente, in base a motivazioni personali sul quale non è possibile indagare, se accettare o meno di partecipare al progetto.

Il processo di ammissione al programma è dunque il risultato congiunto della partecipazione volontaria da parte delle interessate (purché in possesso dei requisiti richiesti per l’ammissione) e della selezione da parte degli operatori. In questa situazione dunque il meccanismo di selezione del campione nella popolazione obiettivo non è determinato da nessuna regola empirica pre-definita.

Ciascun intervento sviluppato in seno alla sperimentazione veniva inquadrato nell’ambito di un “Patto di Servizio” (d’ora in avanti PS) tra la disoccupata e lo stesso Cpi. Successivamente, veniva redatto il cosiddetto “Piano di Azione Individuale” (d’ora in avanti PAI) per stabilire a priori il programma personalizzato di attività nel quale investire i contributi previsti dalla sperimentazione³⁸.

³⁶ Per la definizione di “valutazione d’impatto” si rimanda il lettore al capitolo 4.1 della presente tesi.

³⁷ Vedi il capitolo 2.1.

³⁸ In ottemperanza a quanto previsto dalla DGR n. 2379/2003. Per la definizione di PAI e di PS si rimanda all’Appendice I al presente capitolo.

Nello specifico, il Piano Operativo prevedeva per le Azioni n. 2 e n. 3 i seguenti tre interventi:

Intervento I-1: erogazione di un contributo per lo svolgimento di un'esperienza di tirocinio (inclusa la copertura dei costi assicurativi INAIL e RC); il tirocinio poteva avere una durata massima di 6 mesi per un impegno orario complessivo non superiore alle 500 ore. L'importo del contributo lordo era fissato in € 4,40 per ciascuna ora di tirocinio; l'azienda dove svolgere il tirocinio poteva essere proposta dalla disoccupata come anche dal Cpi.

Intervento I-2: erogazione di un contributo per la frequenza ad un corso di formazione professionale; poteva coprire il rimborso del costo d'iscrizione, un contributo per la frequenza (pari a 3 € all'ora) ed eventualmente un rimborso delle spese di trasporto. L'ammontare complessivo di tale compenso non poteva in ogni caso superare la soglia massima di 1.500 € previsti per l'intervento. La disoccupata poteva proporre un corso attinente alle sue aspirazioni professionali o comunque agli ambiti inseriti nel Piano d'Azione Individuale.

Intervento I-3: stanziamento di un incentivo al datore di lavoro per l'assunzione di una lavoratrice coinvolta nel progetto. L'ammontare di tali incentivi variava in funzione della tipologia di assunzione (tempo indeterminato oppure tempo determinato superiore/inferiore ai 12 mesi) ed era erogato solo qualora l'assunzione rappresentasse un incremento netto del numero di dipendenti dell'azienda interessata³⁹.

L'operatore del Cpi poteva proporre un singolo intervento oppure una combinazione di due (solitamente il finanziamento del corso di formazione più il rimborso spese per il tirocinio), il tutto in funzione delle esigenze previste dal Patto di Servizio e dal Piano d'Azione Individuale.

2.5 Sintesi del capitolo

Questo capitolo ha descritto il progetto "Maggiori Opportunità", oggetto di studio di questa tesi. In particolare si è soffermato sulla III^a fase, ovvero la sperimentazione di

³⁹ Per maggiori dettagli si veda l'articolo 5.3 dell' Allegato 2 al decreto del 3/5/2004 (in Appendice II al presente capitolo).

azioni finalizzate all'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro. I punti salienti di tale sperimentazione sono:

- *timing* – dal 10 maggio 2004 al 31 dicembre 2005;
- *popolazione obiettivo* – donne disoccupate o donne caratterizzate da un “occupazione precaria”, ovvero contratti a termine (nella fattispecie co.co.co, contratti a progetto o contratti a tempo determinato) di durata inferiore a 8 mesi, 4 se si trattava di donne particolarmente giovani. Non vi sono limiti d'età per l'ammissione;
- *territorio di riferimento* – circoscrizioni di sette Centri per l'Impiego, uno per ogni provincia della regione Veneto, d'ora in avanti *centri pilota*;
- *interventi* – fornitura di *voucher* formativi per la frequenza di corsi di formazione professionale; fornitura di borse lavoro per sostenere i costi di un tirocinio; sgravi fiscali alle aziende che avessero assunto donne coinvolte nel progetto;
- *meccanismo di selezione delle esposte* – il risultato congiunto della partecipazione volontaria da parte delle interessate (purché in possesso dei requisiti richiesti per l'ammissione) e della selezione da parte degli operatori.

Nel capitolo seguente vi è la descrizione dei dati a disposizione per l'implementazione di un disegno di valutazione di questa sperimentazione, nonché un'analisi descrittiva del campione oggetto di analisi.

Capitolo 3

I dati

I dati utilizzati nel disegno di valutazione di questa politica provengono da due fonti distinte. La prima è la base dati utilizzata per il monitoraggio della sperimentazione, il cui contenuto riguarda solo le donne che hanno preso parte al programma. La seconda fonte è l'archivio amministrativo dei Cpi della Regione Veneto, ovvero Netlabor 4, il cui universo di riferimento è l'insieme dei lavoratori dipendenti del settore privato nella regione Veneto⁴⁰.

Esclusa la parte puramente anagrafica, le due fonti di dati non contengono la stessa informazione. La scelta di sfruttare i dati degli archivi Netlabor risponde principalmente a due esigenze del disegno di valutazione: la prima è la necessità di arricchire le informazioni disponibili sulle esposte alla politica con la loro storia lavorativa (registrata dai Cpi), la seconda è la possibilità di ricreare, sulla base dell'ampio spettro d'informazioni disponibili nell'archivio, gruppi di confronto che permettano di applicare tecniche di valutazione non sperimentali⁴¹.


La Tabella 3.1 descrive le informazioni a disposizione nelle due fonti. A parte il codice fiscale, utilizzato per il *linkage* dei due *dataset*, è evidente che il contenuto informativo

⁴⁰ Netlabor 4; rappresenta senza dubbio uno degli strumenti più potenti in mano ai ricercatori per lo studio del mercato del lavoro in Veneto.

⁴¹ Per maggiori dettagli sui metodi di valutazione non sperimentali si rimanda al testo del capitolo 4.

offerto è molto diverso e complementare l'uno con l'altro; la prima parte del capitolo è dedicata proprio alla descrizione dettagliata di ciascuna fonte.

Tabella 3.1: struttura delle fonti d'informazione per le esposte al programma.

Informazione amministrativa partecipanti		Netlabor 4
1. Codice fiscale		1. Codice fiscale
2. Info <i>qualitative</i> pre-politica		2. Storia lavorativa pre-politica
3. Situazione reddituale e familiare pre-politica		3. Episodi di disoccupazione
4. Informazioni di gestione del progetto		

Il capitolo prosegue con una digressione sui criteri adottati per l'estrazione e la rielaborazione dei dati da Netlabor 4; questa fase è resa particolarmente problematica dalle molteplici incongruenze e duplicazioni nei dati forniti per l'analisi. A tal proposito, in Appendice I al presente capitolo sono descritte tutte le correzioni apportate per eliminare gli errori. Dopodiché, la Sezione 3.5 offre uno studio delle differenze tra il gruppo di donne che prende parte all'intervento (le esposte) e il sotto-campione che viene invece utilizzato nel disegno di valutazione. L'ultimo punto riguarda proprio l'analisi di questo gruppo, condotta mediante statistiche descrittive, nel quale si focalizzerà il disegno di valutazione nel seguito.

3.1 La base dati per il monitoraggio della sperimentazione

Si tratta di una base dati amministrativa messa a punto da un Gruppo Tecnico di Veneto Lavoro⁴², allo scopo di raccogliere e archiviare tutte le informazioni necessarie agli operatori dei Centri per l'Impiego per il monitoraggio del progetto "Maggiori Opportunità".

Questo archivio contiene dunque tutti i dati delle 564 donne coinvolte nel progetto. Buona parte di queste informazioni è stata raccolta nel corso dei colloqui frontali pre-politica, tra candidate e operatori dei Cpi, al fine di valutare la possibilità di ammissione alla sperimentazione⁴³.

⁴² Al gruppo tecnico hanno partecipato alcuni tecnici di Veneto Lavoro e della Direzione Lavoro della Regione Veneto, nonché gli operatori di riferimento dei Cpi individuati dalle Province.

⁴³ In appendice II al presente capitolo è possibile visualizzare il tracciato record del *dataset* prodotto dalla base dati sulle esposte.

Le informazioni riguardanti il singolo individuo sono caratterizzate da una sequenza di dati obbligatori quali: codice fiscale, età, informazioni relative al Cpi di appartenenza, nonché la sequenza cronologica delle date del Patto di Servizio e del Piano d'Azione Individuale (così come descritti nell'Appendice I al capitolo 2), fondamentali per capire il *timing* dell'intervento.

A tal proposito, ai fini dell'analisi si considera come data d'inizio del singolo intervento la data PAI, ovvero il momento in cui la donna ammessa al programma sottoscrive con il Cpi un Piano d'Azione Individuale; tale documento sancisce le azioni da intraprendere, nell'ambito della sperimentazione, per favorire l'inserimento lavorativo della donna.

Tornando alle informazioni contenute nella base dati, una parte importante riguarda il nucleo familiare delle esposte (tipologia⁴⁴ e numero di componenti), nonché informazioni sul reddito, quali l'indicatore ISEE⁴⁵ dell'anno fiscale precedente all'ingresso nella politica. In realtà, in merito all'ultimo punto, i dati a disposizione sono molto pochi, probabilmente per reticenza delle interessate; di fatto l'unica informazione di cui si dispongono dati a sufficienza riguarda la *tipologia* di reddito familiare, classificata mediante una variabile categoriale a tre livelli, ovvero: mono reddito, pluri reddito o senza reddito.

Vi è poi una serie di variabili (14 in tutto) che descrivono come dall'intervista l'operatore abbia interpretato le problematiche che ostacolavano l'inserimento lavorativo della donna prima del programma. Si tratta ancora di variabili categoriali, rilevate secondo una classificazione a quattro livelli: non rilevante, poco rilevante, abbastanza rilevante e molto rilevante. Benché queste variabili forniscano degli spunti molto interessanti al fine di caratterizzare il più possibile le donne che hanno preso parte alla sperimentazione, il loro uso dal punto di vista della valutazione è limitato in quanto tali dati sono disponibili solo per i soggetti esposti alla politica.

Sono disponibili anche alcune variabili contenenti il giudizio espresso dagli operatori dei Cpi sulle Azioni realizzate per l'inserimento lavorativo delle donne coinvolte. Tali informazioni, raccolte al fine di far tesoro dell'esperienza acquisita da questa sperimentazione, non sono prese in esame dal disegno di valutazione.

L'ultimo blocco di variabili riguarda l'esito di ciascun intervento (qualora terminato) e l'ammontare di contributi liquidati a ciascun individuo. A titolo informativo, al

⁴⁴ Classificata in: famiglia di origine, comunità/sola, coppia, coppia con figli oppure mono genitore.

⁴⁵ Indicatore Situazione Economica Equivalente; metro di misura del reddito del nucleo familiare adotta dal Ministero delle Finanze.

momento dell'estrazione dei dati⁴⁶, oltre la metà dei tirocini era stata portata a termine (64,8%); il 18% era ancora in corso, mentre una quota pari al 17,2% delle donne ha interrotto l'esperienza di tirocinio, o perché assunta in altra azienda (32,8%), o per problemi di tipo personale/familiare (28,1%), o per mancanza d'interesse rispetto al tirocinio affrontato (14,1%), o per altro tipo di problemi insorti durante lo svolgimento dello stesso.

Per quanto concerne i corsi di formazione, sono stati conclusi nel 64% dei casi, mentre per il 30,7% delle partecipanti al programma l'attività di formazione era ancora in corso di svolgimento; diversa è la situazione degli abbandoni, che hanno riguardato una minima quota, pari al 5,3% delle partecipanti.

Mediante questa base dati è possibile dunque dipingere un quadro abbastanza esaustivo della situazione delle donne al momento dell'intervista per l'ammissione al programma; manca però un aspetto molto importante per poter implementare una corretta valutazione d'impatto di questa politica: la storia lavorativa pre-programma.

3.2 La base dati Netlabor 4

3.2.1 Caratteristiche generali e universo di riferimento

Netlabor è la banca dati in uso presso i 41 Centri per l'Impiego della Regione Veneto per la gestione delle procedure previste dalla legislazione italiana in materia di mercato del lavoro. Netlabor confluisce nel più complesso e articolato Sistema Informativo Lavoro della Regione Veneto (SILRV) e raccoglie tutti i dati sui lavoratori e sulle aziende generati dal flusso di comunicazioni a cui le imprese sono tenute per obbligo di legge (assunzioni, cessazioni e trasformazioni) e, in misura minore, dal flusso di informazioni raccolte durante i colloqui tra gli utenti e gli operatori degli stessi Cpi.

L'universo osservato in Netlabor 4, limitatamente al periodo coperto dall'informatizzazione⁴⁷, coincide con un'ampia sezione del mercato del lavoro regionale, ovvero tutti i lavoratori dipendenti delle aziende private (unità locali) operanti in Veneto; restano pertanto esclusi i lavoratori autonomi ed il pubblico impiego.

⁴⁶ Febbraio-Marzo 2006.

⁴⁷ Il grado di affidabilità e copertura dell'archivio informatico diventa significativo a partire dal 1996.

Nel dettaglio, l'universo del mercato del lavoro esplorabile usando Netlabor 4 è rappresentato da:

1. lavoratori oggetto di almeno una comunicazione obbligatoria da parte delle aziende che hanno un insediamento produttivo nel Veneto⁴⁸ (presso le quali lavorano o hanno lavorato) nonché i soggetti che rendono ai Cpi la loro dichiarazione di disponibilità (gli ex iscritti al collocamento), siano essi persone in cerca di occupazione⁴⁹ o occupati in cerca di ricollocazione professionale.
2. aziende del settore privato che danno luogo a modifiche di posizioni di lavoro dipendente⁵⁰: il dominio di osservazione è rappresentato principalmente dalle imprese con sede nei comuni afferenti ai Cpi del Veneto e, secondariamente, dalle attività localizzate fuori dai confini del Veneto ma che movimentano lavoratori con domicilio/residenza in Veneto.

Nello specifico, le informazioni rientranti nel primo punto del precedente elenco, mediante il quale Netlabor alimenta le tabelle sui singoli lavoratori sono:

- a. le autocandidature dei soggetti che dichiarano la propria disponibilità al lavoro;
- b. le comunicazioni obbligatorie delle aziende, in base alla normativa vigente, ogni qualvolta un rapporto di lavoro viene avviato, cessato o trasformato;
- c. le comunicazioni da parte di altri Cpi. Sistema basato sulla logica della competenza territoriale d'impres e lavoratori residenti nella circoscrizione del Cpi;
- d. le comunicazioni da parte di altri Uffici del Ministero del Lavoro (Ispettorato sul Lavoro, Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale, ecc.)⁵¹.

Tutto ciò si traduce nella ricostruzione dei rapporti di lavoro di ogni singolo lavoratore (facente parte dell'universo di riferimento descritto sopra) secondo le principali caratteristiche (la qualifica professionale, il contratto nazionale di riferimento, la tipologia contrattuale e d'orario, etc.) nonché nella ricostruzione di tutti gli episodi di

⁴⁸ Restano pertanto esclusi tutti quei lavoratori che, dal 1996 ad oggi, non hanno mai subito modifiche del proprio rapporto di lavoro tali da comportare una comunicazione obai Cpi.

⁴⁹ Nel corso degli anni la normativa ha reso disponibili nuovi istituti contrattuali (es. interinale, lavoro in somministrazione, contratto di inserimento) e ha rivisto quasi completamente la definizione della disoccupazione amministrativa.

⁵⁰ Sono quindi esclusi il lavoro autonomo e quello nella Pubblica Amministrazione (ad eccezione delle mansioni di basso livello per le quali è previsto il passaggio attraverso le graduatorie predisposte dai Cpi).

⁵¹ Riguarda casi particolari, previsti dalla normativa, ad esempio assunzioni effettuate a seguito di visite ispettive, assunzioni di invalidi, ecc.

disoccupazione osservabili secondo i criteri amministrativi previsti dalla normativa vigente al momento della registrazione (e perciò mutata nel tempo).

Delle quattro modalità di raccolta dati sui lavoratori, indubbiamente la più ricca di informazioni è quella connessa alla dichiarazione di disponibilità (ex iscrizione alle liste di collocamento) che ha luogo durante un'intervista faccia a faccia condotta dagli operatori dei centri. Le informazioni richieste, oltre che di tipo anagrafico, riguardano il possesso di alcuni requisiti documentati (titoli di studio, qualifiche professionali acquisite, eventuali esperienze lavorative condotte) o dichiarati (conoscenze linguistiche e informatiche, con indicazione del relativo grado di padronanza e modalità di acquisizione), l'esplicitazione della propria disponibilità a lavorare e l'indicazione delle personali propensioni rispetto al lavoro.

L'altra importante fonte di raccolta delle informazioni è garantita dalle comunicazioni obbligatorie delle aziende in caso di: assunzioni, trasformazioni, proroghe o cessazioni di rapporti di lavoro. Si tratta perlopiù di informazioni limitate al singolo rapporto di lavoro, per cui qualora (come sempre più spesso avviene) un lavoratore sia inserito nella base dati tramite le sole comunicazioni aziendali, mancano comunque molte di quelle informazioni socio-economiche altrimenti disponibili per quei soggetti intervistati dagli operatori dei Cpi.

La procedura burocratica prevede poi che le informazioni raccolte tramite le comunicazioni obbligatorie siano registrate nel sistema gestionale del Cpi dove ha sede l'azienda; qualora però il lavoratore interessato risieda o sia domiciliato in un comune di pertinenza di un altro Cpi, la comunicazione viene trasmessa ed archiviata anche nel sistema di quest'ultimo (dando così luogo ad una cosiddetta "migrazione")⁵².

Per concludere, non va trascurato il ritardo nell'inserimento dei dati in Netlabor da parte degli operatori dei Cpi; in alcuni centri questo *gap* arriva anche a 2 anni. Ad ogni modo, i dati utilizzati per quest'analisi provengono esclusivamente da Cpi aggiornati in tempo reale; scelta obbligata vista la prossimità del termine della politica oggetto di studio con il periodo di svolgimento dell'analisi.

3.2.2 Il processo di estrazione dei dati per l'indagine

⁵² Queste, e come vedremo anche altre, costituiscono i fattori di ridondanza del database regionale (Maurizio, 2006).

Prima di addentrarsi nella descrizione del metodo utilizzato per estrarre i dati da Netlabor 4 vale la pena fare una precisazione circa la logica di archiviazione delle informazioni riguardanti la storia lavorativa.

Il sistema alla base di Netlabor, così com'è stato progettato, non ragiona in termini di "rapporto di lavoro" veri e propri come descritti sopra, ma in termini di "comunicazioni" amministrative⁵³; ciò rappresenta una delle maggiori criticità perché impone al ricercatore di ricostruire ogni singolo rapporto a partire dagli eventi registrati nell'archivio, per i quali non sempre è garantita la coerenza logico/temporale (Maurizio, 2006).

Il *dataset* fornito da Veneto Lavoro supera parzialmente quest'ostacolo; si tratta in sostanza di un "semilavorato" dei dati amministrativi di Netlabor 4, estrapolato direttamente dall'archivio come sequenza di storie lavorative ordinate cronologicamente.

Premesso che si tratta appunto di una "semilavorato", ossia di un *dataset* ancora pesantemente interessato da errori ed incongruenze di vario genere (descritte nella Sezione 2.3.3), si è resa necessaria una lunga fase di *editing* descritta.

Al fine d'evitare di appesantire ulteriormente il processo di *editing* si è scelto di limitare ad un tetto di circa 15.000 unità il numero di individui "estraibili" da Netlabor 4.

3.2.3 Selezione dell'informazione da Netlabor 4

La scelta degli individui estratti da Netlabor 4 è stata condizionata dal ritardo nell'aggiornamento dei dati nell'archivio informatico, in particolare per tre dei sette centri pilota coinvolti nella sperimentazione; tale fenomeno ha imposto la limitazione dell'analisi a soli quattro Cpi non affetti da questo problema, ovvero: Adria, Feltre, Tiene/Schio e Treviso.

A valle di questa scelta, l'insieme degli individui "estratti" da Netlabor 4 è stato selezionato secondo dei criteri che riflettono l'impostazione di base del disegno di valutazione (in questo capitolo verrà solamente abbozzato⁵⁴), prima fra tutte la scelta di selezionare solo donne con alle spalle *almeno una* esperienza di disoccupazione nell'arco temporale pre-politica dal 01/01/2001 al 31/12/2004. Questo intervallo coincide con il periodo nel quale si concentra lo stesso disegno di valutazione (come descritto nel Capitolo 5).

⁵³ Ad esempio assunzioni, cessazioni, cambi di contratto, etc.

⁵⁴ Per uno schema più dettagliato è possibile anticipare la lettura del capitolo 5.2.

La seconda scelta rilevante riguarda lo schema di “abbinamento” di ciascun centro pilota con un Cpi del territorio regionale contraddistinto da caratteristiche d’area simili a quelle dei luoghi di sperimentazione⁵⁵; tale processo ha così esteso il bacino di riferimento dell’analisi ad otto Cpi della regione Veneto.

Da Netlabor 4 si è quindi estratto un campione casuale (pari appunto alle circa 15000 donne) proveniente dalla popolazione identificata nel disegno di valutazione. In tale frangente si è proceduto inoltre alla raccolta di tutti i dati relativi alle partecipanti al programma⁵⁶ in modo da disporre della loro storia lavorativa completa.

La Tabella 3.2 riporta le numerosità complessive del campione estratto da Netlabor 4, suddivise per Cpi di provenienza.

Tabella 3.2: numerosità campionaria di individui estratti da Netlabor 4, suddivisa per Cpi di provenienza.

<i>Centro per l’impiego</i>	Frequenza	Percentuale del campione
Adria	1772	11,47%
Bassano del Grappa	1557	10,08%
Belluno	1619	10,48%
Chioggia	1103	7,14%
Conegliano	1501	9,72%
Feltre	1025	6,64%
Schio-Thiene	2588	16,75%
Treviso	4286	27,71%
Totale	15.451	100.00%

Da rilevare che, a seguito di alcune verifiche, è stata accantonata l’informazione riguardante i provvedimenti amministrativi di disoccupazione a causa delle incongruenze con i dati provenienti dai rapporti di lavoro, ritenuti più attendibili⁵⁷.

⁵⁵ I Cpi da abbinare sono stati scelti con il contributo diretto di esperti di Veneto Lavoro, per ulteriori dettagli si rimanda al capitolo 5.2.

⁵⁶ In realtà 25 di esse non risultavano mai registrate in Netlabor, rendendo così irreperibile l’informazione sulla loro storia lavorativa.

⁵⁷ Dai dati emergeva che la somma dei giorni di “non occupazione” ricavati dalle informazioni sui rapporti di lavoro si discostava ampiamente della somma dei giorni di disoccupazione amministrativa registrati in Netlabor 4.

In Appendice II al presente capitolo è allegato il tracciato record di tutte le variabili provenienti da Netlabor 4 interessate dall'analisi.

3.3 Il processo di *linkage* e le correzioni apportate

Il processo di *linkage* tra i dati Netlabor e quelli del archivio di monitoraggio è avvenuto unicamente attraverso il campo codice fiscale. A causa dell'elevata percentuale di errori di *data entry*, si sono rese necessarie delle verifiche specifiche sulla coerenza dei codici stessi; risultava infatti che circa il 10% delle donne che hanno preso parte alla sperimentazione non fosse nemmeno presente in Netlabor⁵⁸.

Un altro problema rilevato durante questa fase riguarda alcune le date d'inizio di alcuni interventi. Come già citato per le ammesse al programma tale giorno coincide con la data di sottoscrizione del Piano d'Azione Individuale⁵⁹, ovvero il momento in cui la donna inizia formalmente ad essere assistita dal Cpi nel processo di reinserimento nel mercato del lavoro mediante gli strumenti previsti dalla sperimentazione. Tale informazione non risulta disponibile per circa l'8% delle donne; si è ricorso perciò alla data di ricezione, presso Veneto Lavoro, della richiesta d'iscrizione al programma come *proxy* dell'inizio dell'intervento⁶⁰.

In questa fase sono stati rimossi dal *dataset* gli individui che hanno usufruito esclusivamente dell'intervento I-3 (incentivi alle assunzioni). A causa dell'esiguità numerica delle donne che hanno ricorso a questo strumento non sono state più considerate nel proseguo del disegno di valutazione (circa il 3% del totale delle esposte).

Il contenuto della successiva Sezione non è indispensabile per la comprensione del presente capitolo; risulta comunque di sicuro interesse per tutti coloro che si accingono ad utilizzare dati amministrativi provenienti dagli archivi Netlabor. Ad ogni modo, i lettori non interessati possono passare direttamente alla Sezione 3.5 che descrive la selezione del campione utilizzato nel disegno di valutazione.

⁵⁸ In realtà dopo un'ispezione manuale (record per record) sono stati recuperati 31 codici fiscali con banali errori di compilazione, mentre altri 25 non risultano mai registrati in Netlabor.

⁵⁹ Per la definizione di Piano d'Azione Individuale si rimanda all'Appendice I al capitolo 2.

⁶⁰ Infatti, come descritto nel precedente capitolo 2, per accedere ai finanziamenti previsti dalla sperimentazione era comunque obbligatorio siglare il Piano d'Azione Individuale con il Cpi di competenza.

3.3.1 Correzioni dei dati provenienti da Netlabor 4

Come già citato, le storie lavorative provenienti da Netlabor 4 presentano un forte grado d'incongruenze ed errori; tale problema ha reso necessaria un' articolata fase di *editing* il cui obiettivo è di raggiungere un grado di qualità e affidabilità dei dati il più elevato possibile⁶¹.

La parte più complessa di quest'opera riguarda la ricerca di metodologie opportune per l'eliminazione di duplicazioni e sovrapposizioni nei rapporti di lavoro evitando, quando possibile, di rinunciare ad informazioni che potessero risultare utili. Ad ogni modo, alcune delle scelte fatte in questa fase sono il frutto di convenzioni assunte come ragionevoli, non necessariamente condivisibili, ma sempre guidate dal buon senso.

L'operazione di *editing* dei dati in molti casi non era fattibile se non mediante l'eliminazione diretta di singoli record affetti da errore. Tale procedura avrebbe però eliminato alcuni episodi lavorativi *realmente* accaduti (ma non correttamente registrati) creando una sorta di storia lavorativa "artificialmente" accorciata, dunque non più valida ai fini dell'analisi d'impatto.

Data l'esiguità numerica del campione delle esposte (564 in tutto), si è potuto vagliare caso per caso la congruenza e la correttezza delle informazioni provenienti dall'archivio sulla storia lavorativa, procedendo poi alla correzione manuale dei dati.

Un simile approccio era impensabile per il *dataset* del campione estratto da Netlabor 4, il cui volume di record sfiorava le 70 mila unità; per tale ragione è stato costruito un sistema di appositi "filtri", in grado di eliminare blocchi di individui (ed ogni rapporto di lavoro ad essi connessi) la cui storia lavorativa era affetta *in almeno un record* da determinate tipologie di errori.

La Tabella 3.3 quantifica individui e storie lavorative interessate da queste correzioni/cancellazioni dei dati in Netlabor. Per semplificare la comprensione della tabella, le procedure utilizzate (in tutto 12) sono qui riassunte nelle due macro-categorie di *correzioni* e *rimozioni*; per una descrizione più approfondita dell'operazioni e del volume di dati coinvolti in questa operazione si rimanda il lettore all'approfondimento in Appendice I al presente capitolo.

⁶¹ Per questa tesi non è stato possibile utilizzare le informazione provenienti dal *public use file* GIOVE contenente i dati di Netlabor 4 già rielaborati e corretti da Veneto Lavoro. Si è pertanto proceduto in modo autonomo alle correzioni del caso, seguendo anche alcuni dei criteri adottati da Maurizio D. (2006), al fine di ricreare nel *dataset* un livello di qualità dei dati paragonabile a quello raggiunto dal progetto GIOVE.

Tab. 3.3: Correzioni/Cancellazioni dei dati Netlabor.

	<i>Individui interessati</i>		<i>Rapporti lavorativi</i>	
Totale iniziale:	15.451		69.317	
Correzioni				
Date di avviamento	652	4,22%	685	0,99%
Date di cessazione	546	3,53%	1.156	1,67%
Rimozioni				
Date avviamento	399	2,58%	2.871	4,14%
Date di cessazione	162	1,05%	1.514	2,18%
Rapporti non chiusi	878	5,68%	7.664	11,06%
<i>Overlapping</i>	612	3,96%	3.189	4,60%
Totale utilizzato:	13.636	88,25%	54.958	79,29%

Una rilevante categoria di incongruenze riguarda le date di assunzione. In questo caso risultano da correggere tutti i record con data di assunzione fittizia nonché i casi di due o più rapporti con la stessa data di assunzione⁶². Lo stesso tipo di problemi si ripresenta anche con le date di cessazione. Vi sono infine casi di rapporti a durata negativa, ossia l'inversione della data di assunzione con quella di cessazione.

Un'altra tipologia di errori riguarda le duplicazioni di record. Questo inconveniente è dovuto perlopiù all'architettura del sistema (repliche di rapporti di lavoro, registrati sia dai Cpi che ricevono le comunicazioni delle imprese sia dai Cpi d'appartenenza del lavoratore), come talvolta da errori di *data entry* (doppie imputazioni)⁶³.

Un capitolo a parte meritano le lavoratrici che, alla data dell'estrazione, presentavano in Netlabor 4 più di un rapporto di lavoro aperto (fatti salvi i casi di doppio *part-time*⁶⁴), oltre agli episodi di vecchi rapporti lavorativi rimasti aperti (quelli per i quali non è mai stata comunicata/imputata la data di cessazione) che, attraversando tutto l'arco temporale fino alla data di estrazione, sono andati via via sovrapponendosi con tutte le successive esperienze di impiego. Questi casi portano ad uno sfasamento di tutta la

⁶² Soprattutto in passato è stata una consuetudine comune tra gli operatori quella di imputare una data di assunzione arbitraria in sostituzione del valore mancante (per esempio laddove pervenivano comunicazioni di cessazione di rapporti di lavoro non presenti in archivio). I casi ritrovati riguardano tutte le date di assunzione del tipo "01-01-[1900,1949,1950,1980]".

⁶³ Sono considerati come duplicati tutti i record afferenti allo stesso lavoratore, che hanno stesse date d'inizio e di cessazione del rapporto di lavoro, nonché la stessa impresa d'impiego.

⁶⁴ È considerata come legittima la sovrapposizione di 2 rapporti *part-time*, i quali non sono stati oggetto di pulizia, mentre non è ritenuta valida la presenza di un *part-time* sovrapposto ad un rapporto di lavoro *full-time*.

storia lavorativa, per cui si è provveduto alla cancellazione dal *dataset* di tutti i record dell'individuo interessato.

Terminata la verifica di correttezza (e congruenza) degli estremi temporali di tutti i rapporti di lavoro, l'ultimo passaggio per giungere alla definizione del *dataset* su cui operare l'analisi è l'eliminazione dei casi di *overlapping*, ossia le sovrapposizioni di più rapporti di lavoro riconducibili allo stesso individuo. I fattori che posso aver contribuito a generare questo tipo di incongruenze sono legati a:

- la qualità delle comunicazioni obbligatorie;
- le operazioni di migrazione dati tra le varie versioni del gestionale;
- la qualità del *data-entry*.

La soluzione adottata per risolvere i casi di *overlapping* prevedeva la cancellazione dal *dataset* degli individui (e relativi record) che presentassero più di 92 giorni di lavoro in un singolo trimestre.

3.4 Selezione nelle esposte al programma

L'insieme delle donne prese in considerazione dall'analisi non coincide con l'intero gruppo delle 564 esposte alla politica, bensì un sottoinsieme di 339 individui utilizzato come campione finale ai fini del disegno di valutazione.

Come anticipato nella Sezione 2.3, un primo stadio di selezione del campione finale deriva dalla scelta di usare i dati provenienti da soli quattro dei sette centri pilota, riducendo così il campione a 346 individui. A seguito di questa decurtazione, si è resa necessaria un'ulteriore limatura del numero finale, da 346 a 339, dovuta dell'assenza di 25 donne dal *database* Netlabor 4, sette delle quali appartenenti ai quattro Cpi selezionati per l'analisi.

Questa operazione di riduzione delle esposte può aver generato delle fonti di "selezione", ovvero delle differenze nella composizione dei due gruppi rispetto a determinate caratteristiche, cruciali ai fini della valutazione.

La Tabella 3.4 riporta delle statistiche descrittive (tratte prevalentemente dalla base dati di monitoraggio della sperimentazione) sulle caratteristiche del campione delle esposte nei tre stadi della selezione.

Tab. 3.4: Caratteristiche del campione di esposte in base alla selezione operata.

	<i>Esposte</i>	<i>Cpi selezionati</i>	<i>Campione finale</i>
Numerosità campionaria:	564	346	339
<i>PROVENIENZA</i>			
Cpi di Adria	21,81%	35,55%	35,69%
Cpi di Feltre	14,89%	24,28%	23,89%
Cpi di Thiene-Schio	13,65%	22,25%	22,71%
Cpi di Treviso	10,99%	17,92%	17,70%
Cpi di Padova	18,97%	0,00%	0,00%
Cpi di Verona	2,30%	0,00%	0,00%
Cpi di Venezia	17,38%	0,00%	0,00%
<i>FASCE D'ETÀ</i>			
età 19 - 29	30,85%	34,97%	35,40%
età 30 - 39	34,04%	29,19%	29,50%
età 40 - 49	27,13%	26,59%	26,25%
età 50 - 59	7,98%	9,25%	8,85%
<i>TIPOLOGIA D'INTERVENTO</i>			
I1 – Tirocinio	63,83%	71,68%	71,98%
I2 – Corso di formazione	32,80%	28,03%	28,02%
I3 – Incentivi all'assunzione	3,37%	0,29%	0,00%
<i>NAZIONALITÀ</i>			
straniera	18,26%	14,16%	14,16%
italiana	81,84%	85,84%	85,84%
<i>REDDITO FAMILIARE</i>			
senza reddito	26,94%	18,24%	18,01%
monoreddito	51,29%	57,45%	57,45%
plurireddito	21,77%	24,32%	24,53%
<i>FAMIGLIA</i>			
con famiglia d'origine	27,07%	31,61%	31,99%
coppia	11,79%	12,77%	13,04%
coppia con figli	34,44%	37,08%	36,34%
comunità/single	13,08%	6,69%	6,52%
monogenitore	13,63%	11,85%	12,11%
<i>STORIA LAVORATIVA</i>			
donne inoccupate*	21,89%	17,35%	17,40%

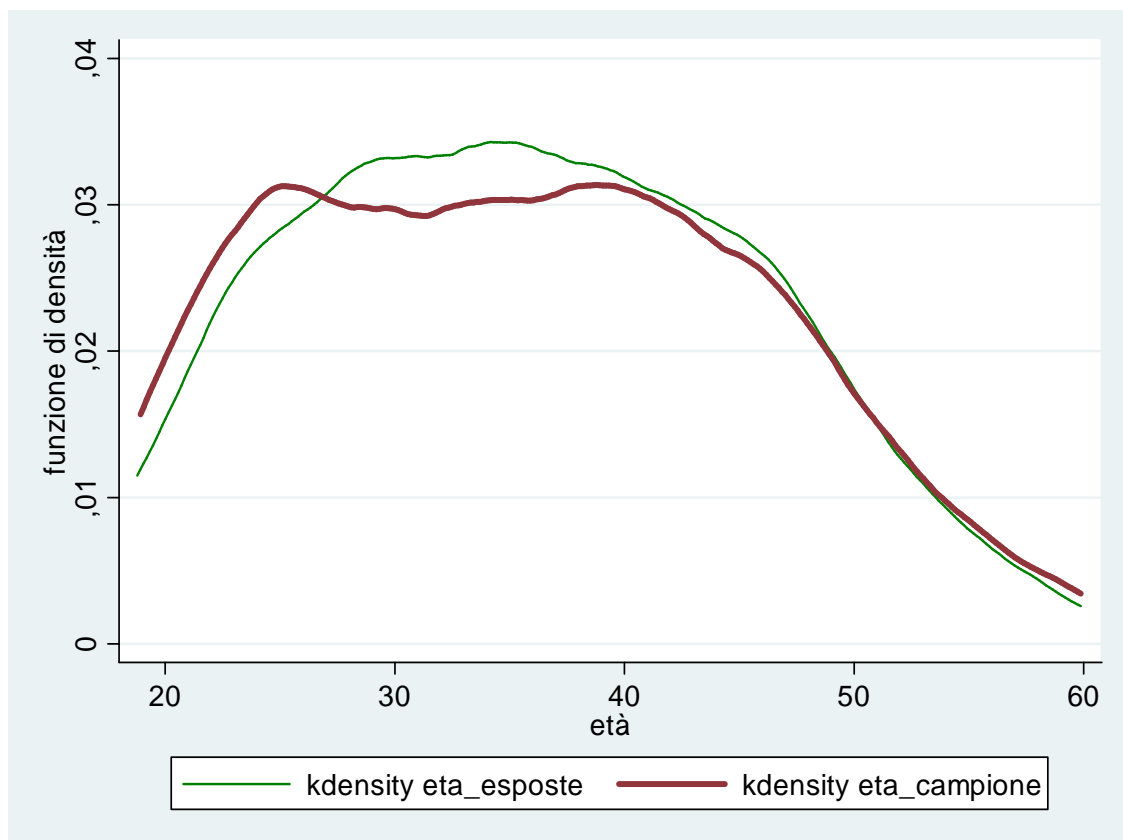
* NOTA: rilevazione della condizione al momento d'inizio della politica.

Segue un'analisi più approfondita sulle differenze tra il gruppo iniziale (tutte le partecipanti al programma) e il campione finale utilizzato nel disegno di valutazione. Tale processo studia in particolare alcuni aspetti rilevanti delle caratteristiche osservabili dei due gruppi quali età, nazionalità e provenienza.

► *Fasce d'età;*

Nel campione finale diminuisce il peso delle donne nella fascia d'età 30-39, a favore delle più giovani che diventano, seppur di poco, la componente più numerosa. Il diagramma in Figura 3.1 fornisce una rappresentazione della densità della variabile età per il totale delle donne esposte e per il campione finale.

Figura 3.1: distribuzione dell'età per il totale delle partecipanti al programma e per il campione finale.



Cpi di provenienza;

Il campione finale vede aumentare notevolmente il peso delle donne provenienti dal Cpi di Adria (vedi Tabella 3.4) rispetto alla situazione di partenza (passa dal 21 al 35 per cento), mentre scompaiono le esposte dei Cpi delle tre province escluse per costruzione.

► *Nazionalità:*

La percentuale di straniere nel campione finale scende leggermente (dal 18,26 al 14,16 per cento), in particolare dopo l'esclusione del Cpi di Padova, caratterizzato da una forte presenza di stranieri (oltre il 36% sul totale delle partecipanti al programma). Anche a Treviso e Thiene-Schio queste percentuali restano sopra il 20%, mentre il Cpi di Adria, inserito in un contesto occupazionale meno positivo, rileva una presenza straniera molto ridotta.

Tab. 3.5: Nazionalità del campione secondo il Cpi di provenienza.

<i>Centro per l'impiego</i>	<i>nazionalità italiana</i>	<i>Altra nazionalità</i>	<i>Totale</i>
Cpi di Feltre	72	9	81
	88,89%	11,11%	100,00%
Cpi di Adria	113	8	121
	93,39%	6,61%	100,00%
Cpi di Treviso	44	16	60
	73,33%	26,67%	100,00%
Cpi di Thiene-Schio	62	15	77
	80,52%	19,48%	100,00%
Totale campione finale	291	48	339
	85,84%	14,16%	
Cpi di Padova	70	40	110
	63,64%	36,36%	100,00%
Cpi di Venezia	86	16	102
	84,31%	15,69%	100,00%
Cpi di Verona	12	1	13
	92,31%	7,69%	100,00%
Totale escluse	168	57	225
	74,67%	25,33%	
Totale esposte al programma	459	105	564
	81,38%	18,62%	

3.5 Statistiche descrittive sul campione finale

La presente sezione raccoglie una serie di statistiche descrittive del campione finale di esposte al programma utilizzato nel disegno di valutazione. Benché queste informazioni

siano disponibili solo per le partecipanti (e non per tutto il campione tratto da Netlabor 4), la loro utilità deriva dalla possibilità di rilevare alcune caratteristiche salienti del gruppo di esposte oggetto dell'analisi. In particolare, le informazioni più complete sulla quale è possibile fare qualche riflessione riguardano la composizione del nucleo familiare, la tipologia di reddito, la nazionalità e, per concludere, i problemi di inserimento lavorativo incontrati dalle donne prima di prendere parte al programma.

► *Tipologia del nucleo familiare e reddito;*

Studiando la composizione del nucleo familiare delle donne si notano situazioni molto differenziate, nello specifico categorizzando il campione per classi d'età; come ci si poteva aspettare oltre i tre quarti delle donne tra i 18 e i 29 anni vive ancora nella famiglia d'origine, mentre la maggior parte delle donne nella fascia d'età tra i 30 e i 39 anni vive sola o è mono-genitore.

Tab. 3.6: Contesto del nucleo familiare per classi d'età*.

<i>Contesto nucleo familiare</i>	<i>Classe di età</i>				<i>Totale</i>
	<i>18-29</i>	<i>30-39</i>	<i>40-49</i>	<i>50-59</i>	
Famiglia d'origine	81 77,88%	16 15,38%	4 3,85%	3 2,88%	104 100,00%
Coppia	10 23,81%	11 26,19%	13 30,95%	8 19,05%	42 100,00%
Coppia con figli	14 11,48%	45 36,89%	54 44,26%	9 7,38%	122 100,00%
Mono genitore	2 5,13%	16 41,03%	16 41,03%	5 12,82%	39 100,00%
Comunità/sola	5 22,73%	9 40,91%	3 13,64%	5 22,73%	22 100,00%
Totale campione	112 34,04%	97 29,48%	90 27,36%	30 9,12%	329 100,00%

* Informazioni disponibili per 329 donne su 339.

Sul fronte del reddito familiare, la Tabella 3.7 evidenzia la situazione di particolare disagio economico per le donne che vivono sole o in comunità, la cui totalità non percepisce alcun reddito da lavoro. Anche nel caso dei nuclei familiari caratterizzati da un solo genitore (in questo caso madri sole), la percentuale di senza reddito raggiunge livelli preoccupanti (71,79%), di molto superiori alla media del campione (18,01%). Infine, per la quasi totalità delle coppie presenti nel campione è la donna a non lavorare (95,24%).

Tab. 3.7: Tipologia di reddito in base al contesto del nucleo familiare per il campione oggetto di studio*.

<i>Contesto tipo reddito</i>	<i>Contesto nucleo familiare</i>					Totale
	comunità/ sola	coppia	coppia con figli	Famiglia d'origine	mono genitore	
Senza reddito	100,00	2,38	5,13	1,94	71,79	18,01
Un reddito	0,00	95,24	81,20	38,83	25,64	57,45
Più di 1 redd.	0,00	2,38	13,68	59,22	2,56	24,53

* Informazioni disponibili per 329 donne su 339.

Interessante è lo studio del reddito per nazionalità; la totale assenza di almeno un reddito familiare è un caso molto più frequente nelle donne straniere che non nelle italiane (43,88% contro il 23,20%), come evidenziato dalla Tabella 3.8.

Tab. 3.8: Contesto di reddito familiare in base alla nazionalità per il campione finale*.

Nazionalità	Contesto di reddito familiare			
	mono	pluri	Senza	Totale
Italiana	159 57,4%	74 26,71%	44 15,88%	277 100%
Altra nazionalità	26 57,78%	5 11,11%	14 31,11%	45 100%
Totale	185 57,45%	79 24,53%	58 18,01%	322 100%

* Informazioni disponibili per 322 donne su 339.

► *Storia lavorativa;*

Dall'analisi della Tabella 3.9 emerge che nel campione la quota di coloro che non hanno nessuna esperienza di lavoro⁶⁵ prima dell'ammissione al programma è, come logico aspettarsi, più elevata nella classe d'età più giovane (47,46%), ma rimane comunque attorno al 20% anche nelle classi più vecchie.

Tab. 3.9: Esperienza lavorativa in base alla classe d'età*.

Storia lavorativa	Classi d'età				Totale
	18-29	30-39	40-49	50-59	
Nessuna esperienza di lavoro	28 47,46%	14 23,73%	12 20,34%	5 8,47%	59 100,00%
Almeno un'esperienza di lavoro	92 32,86%	88 31,43%	75 26,79%	25 8,93%	280 100,00%
Totale	120 35,4%	100 29,5%	89 26,25%	30 8,85%	339 100%

*Rilevazione effettuata prima dell'accesso alla sperimentazione.

► *Tipologia d'intervento;*

Nel corso del programma si è potuto notare un ricorso ai diversi tipi d'intervento settorizzato per fasce d'età. Nella Tabella 3.10 si vede come l'intervento I-1 ha visto

⁶⁵ Intesa come nessuna esperienza di lavoro registrata in Netlabor, può essere quindi che abbiano sperimentato una qualche esperienza nel settore pubblico (poco probabile) o di lavoro nero.

coinvolte soprattutto donne delle classi d'età più giovani, in particolare fino ai 29 anni, mentre l'intervento I-2 ha riguardato soprattutto donne delle classi d'età centrali (30-49 anni) che presumibilmente necessitavano di un intervento formativo di riqualificazione prima di poter riprendere un'attività lavorativa.

Tab. 3.10: Fasce d'età del campione secondo il tipo d'intervento*.

<i>Classe d'età</i>	<i>Tipologia d'intervento</i>		
	I-1	I-2	Totale
18-29 anni	97 80,83%	23 19,17%	120 100,00 %
30-39 anni	68 68,00%	32 32,00%	100 100,00%
40-49 anni	60 67,42%	29 32,58%	89 100,00%
50-59 anni	19 63,33%	11 36,67%	30 100,00 %
Totale	244 71,98%	95 28,02%	339 100,00%

* I-1= tirocinio; I-2= corso di formazione professionale.

► *Problemi nell'inserimento lavorativo prima dell'intervento;*

Le donne che hanno partecipato al progetto possono essere raggruppate a seconda dei tipi di problemi che ostacolano il loro inserimento lavorativo. Le seguenti categorie rappresentano i casi riscontrati nel campione finale:

- donne con necessità di riqualificazione per potersi inserire in una nuova attività lavorativa;
- donne con difficoltà a trovare lavoro dopo un lungo periodo di disoccupazione o di lontananza dal mercato del lavoro a causa della difficoltà di conciliare impegni di cura familiare e attività lavorativa;

- donne con difficoltà a trovare un lavoro perché in possesso di un titolo di studio poco “spendibile”;
- donne poste in mobilità da un precedente lavoro;
- donne seguite dai servizi sociali del Comune o dell’Ulss per problemi economici e/o familiari;
- donne con vari tipi di disabilità;
- donne sole con figli a carico;
- donne con difficoltà a trovare lavoro a causa dell’età elevata (ultracinquantenni).

Ovviamente un problema non esclude l’altro, anzi in alcuni casi si sommano più problemi creando situazioni di particolare disagio socio-economico. La Tabella 3.11 fornisce il quadro generale dei problemi rilevati dalle operatrici dei Cpi per il campione oggetto di studio. Da notare come siano classificate come “molto rilevanti” da quasi la metà del campione problematiche quali la mancanza di esperienza lavorativa o la mancanza di professionalità/specializzazione. Tra i problemi che maggiormente ostacolano l’inserimento lavorativo delle donne troviamo inoltre le difficoltà dovute all’età troppo elevata, molto rilevante per il 25,96% del campione, insieme alle difficoltà dovute al titolo di studio non adeguato alle richieste delle imprese (23,01%).

3.6 Sintesi del capitolo

Il presente capitolo raccoglie tutte le informazioni riguardanti i dati necessari allo sviluppo del disegno di valutazione.

Tali dati provengono da due fonti distinte:

- a. l’archivio amministrativo sviluppato per la gestione e il monitoraggio del progetto “Maggiori Opportunità”, contenente esclusivamente informazioni sulle partecipanti al programma;
- b. l’archivio informatico Netlabor 4, ovvero la banca dati amministrativa in uso presso i 41 Centri per l’Impiego della regione Veneto per la gestione delle procedure previste dalla legislazione italiana in materia di mercato del lavoro.

Il progetto “Maggiori Opportunità” coinvolge complessivamente 564 donne provenienti da sette Centri per l’Impiego del territorio regionale. Per ovviare a problemi di aggiornamento nei dati dell’archivio Netlabor, il disegno di valutazione prende in

considerazione solo quattro di questi sette centri, ovvero Adria, Feltre, Thiene-Schio e Treviso. Il campione finale oggetto d'analisi è dunque composto da 339 donne.

Tab. 3.11 - Problemi rilevati prima dell'intervento nelle esposte del campione*.

<i>Problemi prima dell'intervento</i>	<i>Non rilevante</i>	<i>Poco rilevante</i>	<i>Abbastanza rilevante</i>	<i>Molto Rilevante</i>
Età elevata	44,54	8,85	20,65	25,96
Difficoltà a trovare lavoro vicino a residenza	58,11	6,19	18,58	13,86
Difficoltà a conciliare orari di lavoro e impegni familiari	64,31	6,19	12,98	13,27
Difficoltà a trovare lavoro <i>part time</i>	62,83	3,83	10,62	19,47
Mancanza di esperienza	10,91	6,78	32,74	46,31
Mancanza di professionalità, specializzazione	11,50	7,37	29,79	47,79
Scarsa conoscenza lingua italiana	87,91	3,83	4,42	3,24
Difficoltà dovute alla nazionalità	86,14	0,00	5,31	7,96
Mancanza di titolo di studio	52,51	7,37	19,47	17,40
Titolo di studio non adeguato alle richieste delle aziende	49,85	5,31	18,58	23,01
Aspetti logistici sfavorevoli	82,30	2,36	7,37	4,72
Mancanza di servizi nella zona di residenza	92,33	0,88	2,06	1,47
Atteggiamiento non disponibile delle aziende rispetto a maternità	90,27	2,65	1,77	2,06
Difficoltà assumere atteggiamento attivo nella ricerca di lavoro (problemi culturali)	76,40	3,83	10,62	5,90
Difficoltà assumere atteggiamento attivo nella ricerca di lavoro (cause diverse)	71,68	3,54	12,09	9,44

* Per 10 individui su 399 non sono rilevate queste informazioni.

Al fine di verificare la presenza di eventuali differenze nella distribuzione delle caratteristiche osservate dai dati, la Sezione 3.5 propone un raffronto tra il totale delle esposte al programma ed il campione finale. Questo studio rileva una sostanziale omogeneità tra le caratteristiche dei due gruppi, permettendo quindi di estendere i risultati ottenuti nel campione finale al complesso delle esposte al programma.

Il ricorso a Netlabor 4 offre inoltre il vantaggio di osservare la storia lavorativa di ciascuna partecipante al progetto (le esperienze di lavoro, gli episodi di disoccupazione, incarichi ricoperti, etc.) oltre alla possibilità di ricreare sulla base dell'ampio spettro d'informazioni disponibili una serie di gruppi di confronto. Complessivamente sono state analizzate le storie lavorative di circa 15500 donne, caratterizzate da almeno

un'esperienza di disoccupazione nell'arco temporale pre-politica dal 01/01/2001 al 31/12/2004, provenienti da otto Centri per l'Impiego della regione Veneto.

Termina il capitolo una raccolta di statistiche descrittive volte ad identificare alcune caratteristiche salienti del campione di esposte oggetto del disegno di valutazione quali età, tipologia di reddito, nucleo familiare e nazionalità. Questa sezione include inoltre un'analisi dei problemi d'inserimento lavorativo incontrati dalle donne prima di prendere parte all'intervento dalla quale emerge come oltre la metà del campione soffre di mancanza di professionalità/specializzazione o possieda un titolo di studio non adeguato alle richieste delle imprese.

Capitolo 4

Valutazione d'impatto mediante metodi non-sperimentali

L'obiettivo di questo capitolo è quello di fornire un'introduzione alla teoria e ai metodi utilizzati nelle valutazioni non sperimentali, concetti necessari alla comprensione del successivo Capitolo 5 riguardante il disegno di valutazione del programma "Maggiori Opportunità".

È importante premettere che il *disegno di valutazione* non è un esercizio di *valutazione* vero e proprio, rappresenta piuttosto la fase di progettazione necessaria per la definizione dei metodi e degli strumenti più appropriati per affrontare la valutazione.

Sarebbe quanto mai opportuno che nella pratica questa programmazione coincidesse con la fase di progettazione della politica stessa, soprattutto per predisporre le condizioni necessarie ad ottenere un supporto informativo adeguato per la valutazione d'impatto⁶⁶. Ne sono esempi i programmi pilota implementati dal governo britannico, sviluppati prima di estendere all'intero paese alcune politiche sociali come: *Education Maintenance Allowance*⁶⁷, *Employer Training Pilots*⁶⁸ o *New Deal for the Young Unemployed*⁶⁹.

⁶⁶ In realtà, quasi sempre l'analista valutatore si trova costretto a cercare di rimediare, a cose fatte, alla mancata pianificazione di un disegno di valutazione.

⁶⁷ Si veda Battistin et al. (2005).

⁶⁸ Si veda Abramovsky et al. (2005).

⁶⁹ Si veda Blundell et al. (2004).

Nel presente capitolo si introducono innanzitutto le principali tematiche delle valutazioni d'impatto di politiche occupazionali. Vengono poi ripresi i concetti di *selection bias* e gli assunti ai quale si ricorre durante il processo di valutazione per eliminarlo, come ad esempio *selection on observables*, sul quale poggiano molti dei metodi di valutazione non sperimentale. Conclude il capitolo un approfondimento sui due principali strumenti utilizzati nel corso del disegno di valutazione ovvero il *propensity score weighting* e il *difference-in-differences*.

4.1 Breve introduzione alla valutazione delle politiche del lavoro

Prima di descrivere il tipo di valutazione della quale si occupa questa tesi, è bene chiarire che, con il termine *politica del lavoro*, si fa riferimento ad una o più azioni coordinate tra loro, messe in atto da un'autorità pubblica, con l'obiettivo di ottenere certi risultati nel mercato del lavoro.

Premesso ciò, in questo capitolo si vuole descrivere come sia possibile ottenere la cosiddetta *valutazione d'impatto* di una politica del lavoro, nota in letteratura anche come *valutazione d'efficacia*, ove per *impatto* (o *efficacia*) si intende il “contributo netto dell'intervento alla modifica della situazione preesistente” (Martini e Garibaldi, 2003)⁷⁰. Una valutazione d'impatto è quindi quel complesso di attività che cerca di definire il contributo netto della politica al raggiungimento degli obiettivi per cui è nata⁷¹.

Questo genere di valutazioni si distingue nettamente da attività di monitoraggio periodico sull'andamento della politica; una valutazione d'impatto è piuttosto un'operazione da attuare solo nei momenti critici di una politica occupazionale, come ad esempio la nascita, la revisione o la soppressione della stessa.

Una valutazione d'impatto è dunque rivolta ai *policy maker*, ovvero coloro che formulano le politiche pubbliche ma non a coloro che le gestiscono direttamente.

Il fine di una valutazione d'impatto è:

- conoscere se la politica serve o meno il *target* individuato (detto anche *popolazione obiettivo*);
- quantificare l'entità dell'impatto (ovvero, se l'impatto osservato è merito dell'intervento o si sarebbe verificato comunque);

⁷⁰ Questa nozione di efficacia include sia effetti perseguiti della politica che effetti indesiderati.

⁷¹ In quanto segue, il termine “politica” verrà usato come sinonimo di “intervento” e “trattamento”.

- investigare se la politica ottiene anche degli effetti indesiderati.

Questi sono alcuni dei principali interrogativi ai quali un'analista valutatore prova a dare una risposta. Per la corretta implementazione di una valutazione, è necessario predisporre un disegno di valutazione che rispetti i seguenti passaggi cruciali (Martini e Garibaldi, 1993):

1. la definizione delle domande a cui la valutazione vuole rispondere;
2. la definizione del fabbisogno informativo richiesto dall'analisi;
3. la ricognizione delle fonti di dati disponibili;
4. l'individuazione della metodologia di analisi più appropriata per portare a identificare il vero impatto.

Affinché una valutazione d'impatto sia attuabile correttamente è quindi indispensabile che l'obiettivo della politica e la popolazione a cui essa è rivolta (il *target*) siano entrambi ben definiti; inoltre, dev'essere chiaro al valutatore quale sia la caratteristica dei soggetti che compongono la popolazione obiettivo che vuole essere modificata dal *policy maker* e se questa caratteristica è misurabile anche in assenza dell'intervento stesso.

4.2 Il problema fondamentale dell'inferenza causale

Come citato da Martini e Garibaldi (1993), la valutazione d'impatto cerca di definire il contributo netto della politica al raggiungimento degli obiettivi per cui è nata, definito come la differenza tra la situazione osservata dopo l'attuazione dell'intervento e quella che si sarebbe osservata in assenza dell'intervento, il confronto cioè tra evento fattuale ed evento controfattuale.

L'*evento fattuale* è il valore effettivo che una *variabile risultato*⁷² assume in un determinato periodo di tempo e rispetto ad un determinato gruppo di individui, gli esposti, mentre l'*evento controfattuale* è il valore che la variabile risultato avrebbe mostrato nel medesimo periodo di tempo e per gli stessi soggetti, nell'ipotesi in cui non fossero stati esposti all'intervento. Palesemente ciò non è possibile, perché non è dato di osservare ciò che sarebbe successo, in assenza dell'intervento, agli stessi soggetti esposti. L'impatto perciò diventa funzione di un "oggetto" osservabile e uno *non*

⁷² Esempi di variabili risultato possono essere la condizione di occupato/disoccupato ad un anno dal termine dell'intervento, oppure la *dummy* iscritto/non iscritto alle liste di mobilità al termine della politica di riqualificazione professionale, ecc.

osservabile, di conseguenza esso stesso risulta *non* osservabile. Questo concetto è stato definito da Holland (1986, pag. 947) come “*the fundamental problem of causal inference*”.

In definitiva, il problema principale della valutazione d’impatto è che la realizzazione dell’intervento stesso distrugge la situazione base di confronto, poiché la situazione base è quella che si sarebbe determinata nello stesso periodo, nella stessa popolazione, in assenza di intervento. Una possibile soluzione è quella di “ricostruire” la situazione controfattuale mediante alcune ipotesi di comportamento economico degli agenti che permettano di approssimare l’evento controfattuale degli esposti.

Questo approccio richiede quantomeno di poter osservare, in un periodo antecedente alla realizzazione dell’intervento, gli stessi soggetti esposti. Una seconda strategia (quella che è poi utilizzata dal disegno di valutazione nel capitolo 5) è quella di osservare altri soggetti, che non siano stati coinvolti nell’intervento, ma che siano sufficientemente “simili” agli esposti in base a determinate caratteristiche rilevate prima dell’avvento della politica nel mercato del lavoro. Tali individui possono essere utilizzati come termine di paragone al gruppo delle esposte; in questo contesto risulta quindi di particolare importanza cercare di confrontare, ai fini della valutazione, delle persone comparabili a quelle che prendono parte alla politica. Questo insieme di individui nel proseguo del capitolo prende il nome di *gruppo di controllo*.

4.3 Definizione della notazione

In questa tesi si ricorre alla notazione di *risultati potenziali* (o *potential outcomes*), ormai di uso comune nella letteratura sulle valutazioni di politiche occupazionali⁷³.

Supponendo di disporre di un campione di N osservazioni, indicizzate da $i = 1, \dots, N$, estratto da una popolazione obiettivo Ω , si definisca:

$$Y_i = Y_{i1} D_i - Y_{i0} (1 - D_i), \quad (1)$$

dove:

- Y_i la variabile obiettivo, cioè la caratteristica misurabile delle unità appartenenti a Ω , con riferimento alla quale si valuterà la politica;
- Y_{i1} è il valore assunto da Y se l’ i -esima unità è esposta alla politica, mentre Y_{i0} è il valore assunto dalla medesima variabile qualora l’ i -esima unità *non* è

⁷³ Fisher (1935), Neyman (1923) and Rubin (1974, 1977, 1978).

esposta. Y_{i1} e Y_{i0} sono definiti *esiti potenziali* e non sono osservabili simultaneamente per lo stesso individuo;

- D è la variabile binaria che identifica i soggetti esposti ($D = 1$) e i soggetti non esposti ($D = 0$) all'intervento;

Per comodità, nel seguito del capitolo questi due gruppi saranno abbreviati con T e NT , rispettivamente per esposti e non esposti⁷⁴.

La variabile D determina dunque quale dei due esiti è osservabile e quale no. L'evento fattuale è l'evento che si è effettivamente verificato in seguito alla modalità assunta da D , mentre l'evento controfattuale è quello che si sarebbe osservato se D avesse assunto l'altra modalità (vedi Tabella 4.1).

Tabella 4.1: casistica degli eventi fattuali e controfattuali in base allo status D .

	$D = 0$	$D = 1$
Y_{i1}	Evento controfattuale	Evento fattuale
Y_{i0}	Evento fattuale	Evento controfattuale

Nel caso $D = 1$, Y_{i1} è una variabile osservabile, Y_{i0} invece non lo è, viceversa quando $D = 0$. Ciò significa che risulta osservabile sempre solo uno dei due esiti potenziali.

Infine si definisca X_i il vettore di caratteristiche osservate *pre-trattamento*, spesso chiamate *covariate*; queste variabili non sono influenzate dalla politica in quanto osservate prima che questa abbia luogo.

In sostanza, il problema d'identificazione e stima di effetti causali è fondamentalmente la possibilità di costruire degli stimatori con buone proprietà statistiche a partire dalla terna di variabili osservate (Y, X, D). A tal fine, la prossima sezione descrive due dei principali parametri d'interesse utilizzati nel panorama della letteratura statistico-econometrica che si occupa di valutazioni d'impatto.

4.4 Il problema del *selection bias*

Definendo come impatto dell'intervento sull' i -esimo soggetto la differenza:

$$\beta_i = Y_{i1} - Y_{i0}, \quad (2)$$

⁷⁴ Abbreviazione del termine anglosassone *treated* e *not treated* in uso nella letteratura sulle valutazioni.

si nota immediatamente che, come già anticipato, β_i non è osservabile dato che per ognuno degli individui nel campione risulta osservabile solo la quantità espressa da (1). È opportuno dunque spostare l'attenzione allo studio di singoli aspetti della distribuzione dell'impatto sugli esposti, come ad esempio il *valore atteso*.

I parametri d'interesse utilizzati in questo disegno di valutazione sono fondamentalmente due, l'ATT e l'ATE, ed entrambi ricorrono ai valori attesi condizionati per stimare l'impatto del programma.

L'ATT (*average treatment effect on treated*) è definito dalla seguente relazione:

$$E[Y_1 - Y_0/D=1] = E[Y_1|D=1] - E[Y_0|D=1], \quad (3)$$

e rappresenta il “guadagno” medio che risulta dalla partecipazione al programma per coloro che vi partecipano. L'ATE (*average treatment effect*) è invece definito da:

$$E[Y_1 - Y_0] = E[Y_1] - E[Y_0], \quad (4)$$

ovvero l'effetto medio del programma nell'intera popolazione obiettivo.

Entrambi questi parametri non risultano direttamente identificabili. Partendo nel caso dell'ATE, a destra dell'espressione in (4) si ha:

$$E[Y_0] = E[Y_0|D=0] \cdot \Pr(D=0) + E[Y_0|D=1] \cdot \Pr(D=1), \quad (5)$$

non risulta identificato perché non è identificato $E[Y_0|D=1]$. Analogamente per l'ATT, il problema di identificazione emerge dalla non identificabilità del termine $E[Y_0|D=1]$ nella (3).

L'unico confronto possibile sembra essere il calcolo della differenza tra il risultato medio per il gruppo degli esposti e quello per il gruppo di controllo, entrambi osservabili direttamente dai dati, ovvero:

$$E[Y_1|D=1] - E[Y_0|D=0], \quad (6.1)$$

che sommando e sottraendo il termine $E[Y_0|D=1]$, diviene:

$$\{E[Y_1|D=1] - E[Y_0|D=1]\} + \{E[Y_0|D=1] - E[Y_0|D=0]\}. \quad (6.2)$$

Al secondo membro della (6.2), la prima differenza entro parentesi graffe è l'impatto medio tra gli esposti (ovvero l'ATT), mentre la seconda parentesi graffa fornisce le differenze medie tra i due gruppi rispetto al risultato potenziale Y_0 , vale a dire le differenze che si sarebbero osservate tra T e NT in *assenza* dell'intervento. Palesemente, tale termine può risultare diverso da zero solo come conseguenza del modo in cui sono stati selezionati i due gruppi. Questa differenza prende il nome di *selection bias* (si veda ad esempio, Trivellato, Rettore e Martini, 2001) che vuol dire appunto "distorsione da selezione".

In pratica il *selection bias* è il frutto del processo di ammissione alla politica che può dare luogo a due gruppi di individui il cui risultato potenziale Y_0 , in assenza del trattamento, assume valori mediamente diversi.

Formalizzando, si può affermare che il *selection bias* è non nullo se, con riferimento ad un opportuno insieme di variabili X , valgono simultaneamente le seguenti due condizioni:

$$f_X(X | D = 1) \neq f_X(X | D = 0), \quad (7.1)$$

$$E[Y_0 | X] \neq E[Y_0], \quad (7.2)$$

f_X essendo la funzione di densità della variabile X . Tali condizioni stanno ad indicare che la distribuzione di caratteristiche X , rilevanti nella scelta di prendere parte o meno alla politica, sono distribuite diversamente tra i gruppi di esposti e controlli.

4.5 Selezione nelle osservabili

Una delle possibili soluzioni al problema del *selection bias* ruota intorno alla ricerca di assunzioni di comportamento economico tali per cui l'informazione campionaria sui non esposti possa essere utilizzata per approssimare $E[Y_0 | D=1]$ ⁷⁵.

Una di queste assunzioni è la cosiddetta *strong ignorability* che permette di operare un confronto tra esposti e non esposti a parità di caratteristiche osservate X . La *strong ignorability* coincide con le seguenti affermazioni:

⁷⁵ Un altro grande filone delle valutazioni d'impatto si basa invece sull'assegnazione casuale al programma per ovviare al problema del *selection bias*. Tali metodi rientrano nelle cosiddette valutazioni *sperimentali*. Ad ogni modo, problemi etici e legali connessi all'esclusione di alcuni individui da prestazioni erogate da un ente pubblico limitano molto la possibilità di ricorrere a metodi sperimentali per la valutazione di politiche del lavoro, il cui uso è pressoché limitato agli Stati Uniti.

A-1 il processo di selezione è tale per cui tutte le differenze sistematiche tra esposti e non esposti, rilevanti per la variabile risultato, sono dovute alle sole variabili X ;

A-2 tutte le variabili X per le quali vale A-1 sono *osservabili* dall'analista.

Nel caso in cui A-1 e A-2 siano entrambe valide, risulta possibile operare il confronto tra esposti e non esposti *a parità di X* , vale a dire tutte le variabili che causano *selection bias*.

La *strong ignorability* può essere formalizzata mediante le seguenti due condizioni:

Condizione 1:

$$(Y_0, Y_1) \perp D / X . \quad (\text{C-1})$$

Il condizionamento a tutte (e sole) le variabili rispetto alla quale i due gruppi presentano una diversa composizione rende gli *outcome* potenziali indipendenti dal processo di selezione.

□

La C-1 si deve a Rosenbaum e Rubin (1983) ed è chiamata “selezione nelle osservabili” (*Selection on Observables*); altri autori (Lechner, 1999) si riferiscono invece alla *CIA* (*Conditional Independence Assumption*); altri ancora ad *Unconfoundedness* (Imbens, 2003).

La C-1 sostiene che (i) la ricchezza delle informazioni pre-programma disponibili e (ii) il particolare contesto in cui la politica ha luogo fanno sì che, condizionatamente ad X , l'assegnazione dello status di esposto/non esposto è il risultato di una selezione casuale.

Condizione 2:

$$0 < \Pr(D = 1 | X = x) < 1 . \quad (\text{C-2})$$

□

La seconda condizione per la *strong ignorability* è detta anche *overlap* (Imbens, 2003) ed assicura che ci sia supporto comune tra le caratteristiche osservate di esposti e non esposti. In pratica non vi possono essere caratteristiche X per la quale la probabilità di essere esposti è 1 (o nulla), altrimenti risulta impossibile “abbinare” un gruppo di controllo con soggetti simili agli esposti, ma che non abbiano preso parte alla politica.

Può essere inoltre presa in considerazione anche una versione più debole della C-1, che si basa sulla sola indipendenza in media condizionata, ovvero:

Condizione 3:

$$E[Y_0 | D=1, X] = E[Y_0 | D=0, X], \quad (\text{C-3})$$

□

La C-3 è sufficiente a dimostrare l'annullamento della componente di *selection bias* nella (6.2). Ne segue che la differenza media tra il gruppo degli esposti e il gruppo di controllo, a parità di X , è:

$$E[Y_1 | D=1, X] - E[Y_0 | D=0, X], \quad (8)$$

e corrisponde all'impatto medio del programma in corrispondenza di *quel* particolare valore di X .

4.6 Il propensity score

Di seguito si presenta un importante risultato che si deve a Rosembaum e Rubin (1983) e permette di sfruttare *selection on observables* con delle notevoli semplificazioni operative.

Si definisca il *propensity score*, ovvero la probabilità condizionata dell'individuo i -esimo di ricevere il trattamento, come:

$$e(X) = \Pr(D=1 | X=x) = E[D | X=x]. \quad (9)$$

Il *propensity score* gode delle seguenti due proprietà fondamentali:

Lemma 1 – Bilanciamento delle variabili pre-programma dato il propensity score:

Se $e(X)$ è il *propensity score*, allora:

$$X \perp D | e(X). \quad \text{L-1}$$

□

Se l'ipotesi di bilanciamento del Lemma 1 è valida, allora osservazioni con lo stesso *propensity score* hanno distribuzione delle caratteristiche osservate X indipendenti dallo

status di assegnazione alla politica. Nel gergo delle valutazioni si dice anche che il *propensity score* è un *balancing score*. Per la dimostrazione del Lemma 1 si rimanda all'Appendice I al presente capitolo.

Il lemma seguente si deve ancora a Rosebaum e Rubin (1983) e la sua dimostrazione è anch'essa disponibile in Appendice I al presente capitolo.

Lemma 2 – Selezione nelle osservabili dato il *propensity score*:

Se vale:

$$(Y_0, Y_1) \perp D / X, \quad \text{C-1}$$

allora vale anche la condizione:

$$Y_0, Y_1 \perp D / e(X). \quad \text{L-2}$$

□

In altre parole, condizionatamente al *propensity score*, l'esposizione al trattamento può essere considerata un fattore puramente casuale. La più importante implicazione del secondo lemma consiste nel ridurre la dimensione del condizionamento alle caratteristiche osservate; per qualsiasi dimensione k della matrice X , la dimensione del condizionamento ad $e(X)$ è sempre uno.

Si noti infine che la seconda condizione per la *strong ignorability*, ovvero:

$$0 < \Pr(D=1|X=x) < 1, \quad \text{C-2}$$

assicura che in campioni sufficientemente grandi, ad ogni livello del *propensity score* corrispondono sia individui esposti che non esposti, per cui l'insieme dei non esposti abbinabili ad un dato esposto non è mai vuoto.

I due lemmi di Rosebaum e Rubin ci permettono quindi di identificare l'impatto medio per gli esposti nel seguente modo:

Corollario:

$$\begin{aligned} \text{ATT} &= E(Y_1|D=1) - E(Y_0|D=1) = \\ &= E_{e(X)}\{E[Y_1|D=1, e(X)] - E[Y_0|D=1, e(X)] | D=1\} = , \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= E_{e(X)}\{E[Y_1 | D=1, e(X)] - E[Y_0 | D=0, e(X)] | D=1\} = , \\
&= E_{e(X)}\{E[Y | D=1, e(X)] - E[Y | D=0, e(X)] | D=1\} .
\end{aligned}$$

□

Passando dai momenti teorici ai momenti campionari, il corrispettivo campionario dell'ultimo passaggio nel precedente corollario è stimato come segue:

$$ATT = \frac{1}{n_1} \cdot \sum_{i=1}^{n_1} \{Y_{i1} - \bar{Y}_{i0}[e(X_i)]\}, \quad (10)$$

dove $\bar{Y}_{i0}[e(X_i)]$ rappresenta il risultato medio per i non esposti che presentano un valore del *propensity score* pari a $e(X_i)$. L'espressione (10) costruisce:

1. per ogni esposto, la differenza tra il suo risultato ed il risultato medio dei non esposti che presentano lo stesso valore di *propensity score*;
2. calcola la media di tali differenze sul gruppo degli esposti.

4.7 Propensity Score Weighting

Nella letteratura sulle valutazioni esiste un'intera classe di stimatori d'impatto caratterizzati da un ruolo centrale del *propensity score*; in questo paragrafo è trattata una metodologia nota come *weighting* che consiste nel bilanciare i gruppi di esposti e controlli con dei pesi funzione del *propensity score* (e quindi indirettamente anche delle covariate).

Richiamando le due distribuzioni condizionate:

- $f(X/D=1)$ distribuzione delle caratteristiche degli *esposti*;
- $f(X/D=0)$ distribuzione delle caratteristiche dei *non esposti*,

si può definire un peso $w(X)$ tale per cui la distribuzione delle caratteristiche dei non esposti è *uguale* a quella degli esposti secondo la seguente relazione (Dehejia, 1997):

$$f(X/D=1) = w(X) \cdot f(X/D=0). \quad (11)$$

Il peso $w(X)$ è dunque dato da:

$$w(X) = f(X/D=1) / f(X/D=0) , \quad (12)$$

che, mediante il Teorema di Bayes, può essere riscritto come:

$$\begin{aligned} w(X) &= [\Pr(D=1|X) \cdot f(X) / \Pr(D=1)] / [\Pr(D=0|X) \cdot f(X) / \Pr(D=0)] = , \\ &= [\Pr(D=1|X) \cdot \Pr(D=0)] / [\Pr(D=0|X) \cdot \Pr(D=1)] . \end{aligned} \quad (13)$$

Facendo un passo indietro e tornando al problema dell'identificazione dell'ATT, l'obiettivo è ancora quello di trovare:

$$E[Y_0 | D=1] = E_X\{E[Y_0 | D=1, X] | D=1\} , \quad (14)$$

ovvero il controfattuale per gli esposti. Assumendo per comodità che X sia continuo, la (14) può essere riscritta come

$$\begin{aligned} &\int E[Y_0 | D=1, X] f(X | D=1) dx = , \\ \text{(per la S.Ignorability)} &= \int E[Y_0 | D=0, X] f(X | D=1) dx = , \\ &\int E[Y_0 | D=0, X] [f(X | D=1) / f(X | D=0)] \cdot f(X | D=0) dx , \end{aligned} \quad (15.1)$$

si noti che per l'ultimo passaggio della (15.1) serve il supporto comune nella variabile X per i gruppi $D=1$ e $D=0$. Mediante la relazione (12) si ottiene che:

$$\begin{aligned} &\int E[Y_0 | D=0, X] \cdot w(X) \cdot f(X | D=0) dx = , \\ &\int E[Y_0 \cdot w(X) | D=0, X] \cdot f(X | D=0) dx = , \\ &= E[Y_0 \cdot w(X) | D=0, X] = E_X [E[Y_0 \cdot w(X) | D=0, X] | D=0]. \end{aligned} \quad (15.2)$$

Volendo passare dai momenti teorici ai momenti campionari, il corrispondente empirico di $E[Y_0 | D=1]$ calcolato mediante *propensity score weighting* è:

$$\frac{1}{n_0} \cdot \sum_{j \in NT} Y_j w_j(X_j) , \quad (16)$$

ed il solito stimatore ATT diviene pari a:

$$\frac{1}{n_1} \cdot \sum_{i \in T} Y_i - \frac{1}{n_0} \cdot \sum_{j \in NT} Y_j \cdot \hat{w}_j, \quad (17)$$

dove, per calcolare \hat{w} mediante la (12), occorrono le stime del *propensity score* $\hat{e}_j(X)$ nonché i termini:

- $\Pr(D=0) = n_0 / N$ proporzione di non esposti nel campione;
- $\Pr(D=1) = n_1 / N$ proporzione di esposti nel campione.

Segue quindi che,

$$\hat{w}_j = [\hat{e}_j(X) / (1 - \hat{e}_j(X))] \cdot [n_0/n_1]. \quad (18)$$

4.8 Lo stimatore *difference-in-differences*

Facendo un passo indietro fino alle condizioni che assicurano la *selection on observables*, è verosimile pensare che in un processo di auto selezione alla politica (come nel caso del “Progetto donne”) giochino un ruolo cruciale anche variabili difficilmente osservabili quali abilità, motivazione ed aspettative. Il mancato condizionamento a tali variabili impedisce la *strong ignorability* quand’anche ci si condizioni ad un ampio insieme di variabili osservabili. Infatti, a parità di X , la distribuzione di abilità, motivazione e aspettative potrebbe essere diversa tra esposti e non esposti. Dato che tali variabili plausibilmente influenzano l’*outcome* Y , ci si trova di fronte ad una situazione in cui la sola condizione di *selection on observables* non è più in grado di eliminare completamente il *selection bias*.

La letteratura sulle valutazioni offre però uno strumento molto efficace che, basandosi su un assunto di semplice comprensione, permette di eliminare il *selection bias* originato dalla *non osservabilità* di variabili rilevanti per la scelta di partecipazione al programma. Lo stimatore in questione è il *difference-in-differences* (d’ora in avanti anche *diff-in-diffs*).

Per ricorrere a questo strumento è necessario disporre di informazioni sulla variabile risultato di esposti e non esposti nelle condizioni *pre* e *post* trattamento; identificheremo dunque con il deponente $t=-1$ l’istante temporale “*pre-programma*” e con $t=1$ l’istante temporale “*post-programma*”.

Una stima dell’impatto medio mediante *diff-in-diffs* si costruisce nel seguente modo:

$$\begin{aligned}
\beta &= E[Y_{1,t=1} - Y_{0,t=-1} | D=1] - E[Y_{0,t=1} - Y_{0,t=-1} | D=0] = , \\
&= \{E[Y_{1,t=1} | D=1] - E[Y_{0,t=-1} | D=1]\} - \{E[Y_{0,t=1} | D=0] - E[Y_{0,t=-1} | D=0]\} = , \quad (19) \\
&= \underbrace{\{E[Y_{1,t=1} | D=1] - E[Y_{0,t=1} | D=0]\}}_{\text{Impatto} + S.B. \text{ al tempo } t=1} - \underbrace{\{E[Y_{0,t=-1} | D=1] - E[Y_{0,t=-1} | D=0]\}}_{S.B. \text{ al tempo } t=-1} .
\end{aligned}$$

Da notare innanzitutto come i quattro valori attesi che costituiscono questo stimatore siano tutti facilmente stimabili dai dati senza bisogno di ricorrere ad ulteriori assunzioni.

L'ultimo passaggio della (19) mette in evidenza come lo stimatore *diff-in-diffs* sia scomponibile nella differenza delle differenze tra valori attesi al tempo $t=1$ e valori attesi al tempo $t=-1$ (da ciò deriva il nome stesso dello stimatore - "differenze nelle differenze").

Al primo termine della (19) è misurabile la differenza tra *outcome* potenziale degli esposti e *outcome* potenziale dei non esposti al tempo $t=1$; questo termine è la somma del *selection bias* in $t=1$ più l'eventuale effetto del programma. Al secondo termine, tra parentesi graffe, vi è invece la differenza degli *outcome* osservabili per esposti e non esposti prima dell'avvento della politica, ovvero il *selection bias* in $t=-1$.

L'assunzione implicita di questo procedimento è quella di ritenere il *selection bias* tra esposti e non esposti come funzione *invariante* nel tempo. Se Infatti il *S.B.* in $t=-1$ coincide con il *S.B.* in $t=1$ lo stimatore *diff-in-diff* identifica consistentemente l'impatto del programma. Questa assunzione è nota in letteratura come *common trend assumption*, ovvero si assume che quello che sarebbe successo (in termini di crescita tra $t=-1$ e $t=1$) per gli esposti, se non fossero stati esposti al programma, è approssimato da quello che si osserva nello stesso periodo tra i non esposti (noto anche come *variazione spontanea*).

Formalizzando, la condizione di *common trend assumption* equivale a:

$$\begin{aligned}
E[\Delta Y_0 | D=0] &= E[Y_{0,t=1} - Y_{0,t=-1} | D=0] = E[Y_{0,t=1} | D=0] - E[Y_{0,t=-1} | D=0] \\
&= \hspace{25em} (20) \\
E[\Delta Y_0 | D=1] &= E[Y_{0,t=1} - Y_{0,t=-1} | D=1] = E[Y_{0,t=1} | D=1] - E[Y_{0,t=-1} | D=1].
\end{aligned}$$

Ovviamente quest'assunto non è saggibile, in quanto non è dato misurare il termine $E[Y_{0,t=1} | D=1]$. Ad ogni modo, per contribuire ad "alleggerire" questa assunzione è

comunque buona prassi conoscere le fonti di *selection bias*, almeno quelle osservabili dall'analista, prima di ricorrere al *diff-in-diffs*, in modo tale da lasciare all'assunto di *invarianza* nel tempo le sole differenze nei due gruppi dovute a caratteristiche non osservabili. In tal senso, l'equivalenza espressa dalla (13) è valida anche dato X ,

$$E[\Delta Y_0 | D=0, X] = E[\Delta Y_0 | D=1, X], \quad (21)$$

questa relazione permette di sfruttare il *difference-in-differences* a parità di caratteristiche osservate. Si può inoltre dimostrare (Imbens, 2003) che quanto detto per *weighting* vale anche in questo contesto.

L'ultima parte del capitolo è dedicata a descrivere un metodo completamente parametrico per ottenere stime dell'impatto mediante *diff-in-diffs* combinato con *propensity score weighting*.

Sia γ_T una variabile che rappresenta gli effetti fissi specifici delle aree pilota e sia γ_{NT} la corrispondente variabile per le aree controllo. Nelle aree pilota vale il seguente modello:

$$\begin{cases} Y_{1,t=-1} = \alpha + \gamma_T + Z_{-1} \\ Y_{1,t=+1} = \alpha + \gamma_T + Z_{+1} + \beta, \end{cases} \quad (22)$$

dove β è l'effetto del programma, α è una costante che misura la media generale della variabile risultato per il gruppo degli esposti mentre Z_{-1} e Z_{+1} rappresentano il valore degli effetti variabili rispettivamente al tempo $t=-1$ e $t=1$.

Analogamente per le aree controllo, vale

$$\begin{cases} Y_{0,t=-1} = \alpha + \gamma_{NT} + Z_{-1} \\ Y_{0,t=+1} = \alpha + \gamma_{NT} + Z_{+1}. \end{cases} \quad (23)$$

Il *difference-in-differences* opera con una prima differenza, nelle aree pilota:

$$\Delta Y_1 = Y_{1,t=+1} - Y_{1,t=-1} = \beta + (Z_{+1} - Z_{-1})_1, \quad (24)$$

e nelle aree controllo,

$$\Delta Y_0 = Y_{0,t=+1} - Y_{0,t=-1} = (Z_{+1} - Z_{-1})_0. \quad (25)$$

Nel caso in cui le variazioni $(Z_{+1} - Z_{-1})_1$ e $(Z_{+1} - Z_{-1})_0$ siano identiche, la differenza $\Delta Y_1 - \Delta Y_0$ identifica correttamente β .

Ora mettendo insieme informazioni prima e dopo il trattamento per aree pilota e controllo, si può sfruttare la seguente regressione:

$$Y = \alpha + A \gamma_T + \tau S + \beta A \cdot S + \varepsilon, \quad (26)$$

dove:

- Y è un vettore che mette in sequenza le variabili risultato di esposte e non esposte per i tempi $t=1$ e $t=-1$;
- A è una variabile *dummy* pari a uno quando l'individuo i -esimo è esposto, 0 altrimenti;
- S è una variabile *dummy* pari a uno quando $t=1$, 0 altrimenti;
- il coefficiente del termine d'iterazione è la stima *diff-in-diffs* di β , ed il corrispondente *standard error* è quello cercato;
- ε è il termine d'errore.

Per includere nella regressione anche il controllo per le caratteristiche osservate X , è sufficiente pesare ciascuna osservazione nel modello (26) con i rispettivi pesi $w(X)$, calcolati come in (12).

Per concludere l'argomento, va sottolineato che il più grande vantaggio del ricorso al *difference-in-differences* per la stima d'impatto è quello di poter controllare per molteplici fonti di *selection bias*, non solo quelle osservate (come avviene negli stimatori che sfruttano il *selection on observables*), bensì anche per caratteristiche non osservabili quali abilità, motivazione o effetti specifici d'area non noti; il tutto funziona alla sola condizione (che dev'essere motivata caso per caso) che le differenze nei gruppi di esposti e non esposti rimangano costanti nel tempo⁷⁶.

⁷⁶ E ovviamente che vi siano misurazioni dell'*outcome* post-politica anche per i non esposti.

Capitolo 5

Il disegno di valutazione

Il disegno di valutazione discusso in questa tesi fornisce un metodo in grado di annullare differenze sistematiche nella variabile risultato tra gruppi d'individui selezionati in centri pilota e gruppi d'individui selezionati in centri controllo in periodi che precedono l'implementazione della politica.

In pratica, in un periodo di assenza dell'intervento, una corretta strategia di valutazione deve poter rilevare l'assenza di differenze sistematiche nella variabile risultato. Tale logica certo non fughe tutti i possibili dubbi sulla veridicità dei risultati raggiunti, qualora lo stesso metodo di valutazione fosse applicato al programma vero e proprio, ma contribuisce sicuramente a fornire evidenza aggiuntiva circa la bontà del metodo adottato.

Il disegno di valutazione descritto in questo capitolo si focalizza quindi nell'arco temporale pre programma che va dall'anno 2000 fino alla soglia d'inizio della politica. L'intervento ha preso il via ufficialmente nel maggio 2004, ma le ultime disoccupate hanno cominciato il programma nel dicembre 2005. In particolare questa procedura poggia su uno schema di abbinamento tra quattro Cpi⁷⁷ (che d'ora in poi saranno chiamati *centri pilota*), e altrettanti Cpi dei 41 dislocati sul territorio della regione Veneto (d'ora in avanti *centri controllo*) scelti in base a caratteristiche del mercato del lavoro di competenza, nonché al grado di aggiornamento dei dati in Netlbor.

⁷⁷ Sui sette coinvolti nella politica.

L'elemento di distinzione tra questo disegno di valutazione ed una valutazione d'impatto vera e propria è che in questo caso non si esegue il classico confronto tra le esposte al programma ed un opportuno gruppo di controllo controfattuale, bensì il confronto avviene *prima* dell'inizio del programma tra gruppi di disoccupate afferenti ai Cpi pilota e gruppi di disoccupate afferenti ai Cpi di controllo. Entrambi i gruppi sono selezionati secondo criteri che ricalcano quelli per l'ammissione al programma "Maggiori Opportunità" della Regione Veneto.

Nel corso del capitolo si sentirà quindi spesso citare il gruppo delle "future esposte", il quale sta ad indicare le sole donne che hanno realmente preso parte alla politica⁷⁸.

La prima parte del capitolo descrive lo schema sul quale poggia il disegno di valutazione; la seconda sezione introduce le variabili di controllo del *selection bias* e la variabile risultato scelta per l'analisi. Nella terza parte sono descritti i modelli econometrici per calcolare delle stime basate sulla *strong ignorability*; l'ultimo punto espone invece i risultati ottenuti con il metodo del *difference-in-differences*. Il capitolo è corredato inoltre di cinque Appendici, contenenti maggiori dettagli sui risultati ottenuti con i vari metodi di stima.

5.1 Selezione dei gruppi di esposti e controlli

Come già introdotto nel Capitolo 2, la sperimentazione oggetto di questa tesi coinvolge solo donne disoccupate provenienti dai territori di competenza di sette Cpi (uno per ogni provincia) della regione Veneto (*aree pilota*). Per le ragioni discusse nel capitolo sui dati, questo disegno di valutazione prende in esame solo quattro di queste aree⁷⁹, ovvero le circoscrizioni territoriali dei Cpi di Adria, Feltre, Tione-Schio e Treviso. A queste aree sono state "abbinare" altrettante aree, chiamate *aree controllo*, corrispondenti ai territori di competenza di alcuni Cpi del Veneto che, sulla base di determinate caratteristiche, presentavano notevoli somiglianze con le aree pilota. La Tabella 5.1 elenca gli abbinamenti adottati nel disegno di valutazione.

⁷⁸ L'aggiunta del termine "future" serve inoltre a distinguerle da altri gruppi di individui che nel proseguo del capitolo saranno chiamati semplicemente "esposti".

⁷⁹ Il metodo adottato è ad ogni modo facilmente estendibile anche ai tre Cpi esclusi, ovvero Padova, Venezia e Verona.

Tabella 5.1 Abbinamenti aree pilota e aree controllo nel disegno di valutazione.

<i>Abbinamento</i>	<i>Aree pilota</i>	<i>Aree controllo</i>
Coppia 1	Adria	Chioggia
Coppia 2	Feltre	Belluno
Coppia 3	Tiene/Schio	Conegliano
Coppia 4	Treviso	Bassano del Grappa

Si tratta di abbinamenti di tipo qualitativo, realizzati con la collaborazione di esperti di Veneto Lavoro, sulla base di caratteristiche come:

- tessuto economico ed imprenditoriale del territorio;
- tasso di disoccupazione femminile;
- assenza o presenza di altre particolari politiche del lavoro;
- numero di utenti del Cpi (Cpi di capoluogo vs Cpi periferico);
- infrastrutture e servizi di trasporto pubblico;
- morfologia del territorio (montano, pianeggiante, etc...).

La scelta di questi abbinamenti permette di controllare le possibili fonti di *selection bias* dovute a caratteristiche d'area dei centri coinvolti. Alla base di tale procedura vi è quindi l'assunzione che le donne residenti nelle aree di controllo operano in un contesto socio-economico il più "simile" possibile a quelle delle aree pilota.

Come descritto nel Capitolo 2, l'ammissione al programma era inoltre legata ad una situazione di particolare disagio dovuta all'esclusione dal mondo del lavoro. Per accedere alla politica le candidate dovevano essere disoccupate oppure avere un contratto di lavoro a termine⁸⁰ di durata inferiore a 8 mesi. Per stimare dei risultati controfattuali è stato quindi necessario selezionare delle donne caratterizzate da uno stato di "problematicità" equivalente a quello delle ammesse al programma (future esposte). Il criterio di *eligibility* adottato (ma non era l'unico possibile) consisteva nell'osservare due trimestri consecutivi con meno di 10 giorni lavorativi ciascuno. Si è scelto di usare come *cut off* la soglia di 10 giorni lavorativi⁸¹ per compensare il fatto che alcune esposte al progetto avevano dei rapporti di lavoro in corso poco prima di prendere parte al programma, anche se la maggior parte era disoccupata.

⁸⁰ Tempo determinato, co.co.co, contratto a progetto.

⁸¹ Un'altra scelta poteva essere quella di selezionare individui con 0 giorni lavorati nel trimestre di osservazione, ovvero donne disoccupate.

Attraverso questo criterio si è potuto ricostruire, per ciascuna delle quattro coppie di Cpi, otto coorti di donne (d'ora in avanti chiamate *coorti problematiche*), corrispondenti agli 8 trimestri del biennio 2001-2002 (precedenti alla messa in atto della politica). In questo modo si sono venute a creare 32 celle (4 coppie di Cpi x 8 coorti ciascuna), composte da donne in aree pilota e donne in aree controllo.

Per dare un'idea del numero di donne che rientrano in questi criteri, la Tabella 5.2 offre le numerosità campionarie per le otto coorti problematiche di ciascuna coppia di Cpi. In questa fase di costruzione dei gruppi controfattuali sono escluse le future esposte che rientrano nei criteri di *eligibility* delle coorti problematiche. Tale gruppo è invece ripreso in considerazione più avanti, nella fase di ribilanciamento delle caratteristiche osservate pre-programma.

Tabella 5.2: Numerosità campionaria delle coorti problematiche per ciascuna coppia di Cpi.

<i>Coorte problematica</i>	<i>Cpi pilota</i>	<i>Cpi controllo</i>	<i>Cpi pilota</i>	<i>Cpi controllo</i>
COPPIA 1				
	Adria	Chioggia		
1° trimestre 2001	570	508		
2° trimestre 2001	619	543		
3° trimestre 2001	583	512		
4° trimestre 2001	551	509		
1° trimestre 2002	552	493		
2° trimestre 2002	604	519		
3° trimestre 2002	555	488		
4° trimestre 2002	560	504		
COPPIA 2				
	Feltre	Belluno		
1° trimestre 2001	345	610		
2° trimestre 2001	351	472		
3° trimestre 2001	337	454		
4° trimestre 2001	323	449		
1° trimestre 2002	317	438		
2° trimestre 2002	316	415		
3° trimestre 2002	321	391		
4° trimestre 2002	331	394		
COPPIA 3				
	Thiene/Schio	Conegliano		
1° trimestre 2001	670	528		
2° trimestre 2001	649	508		
3° trimestre 2001	635	506		
4° trimestre 2001	633	494		
1° trimestre 2002	597	473		
2° trimestre 2002	597	450		
3° trimestre 2002	599	456		
4° trimestre 2002	679	454		
COPPIA 4				
	Treviso	Bassano del G.		
1° trimestre 2001	1.706	507		
2° trimestre 2001	1.696	490		
3° trimestre 2001	1.657	486		
4° trimestre 2001	1.639	485		
1° trimestre 2002	1.583	457		
2° trimestre 2002	1.576	431		
3° trimestre 2002	1.543	438		
4° trimestre 2002	1.550	511		

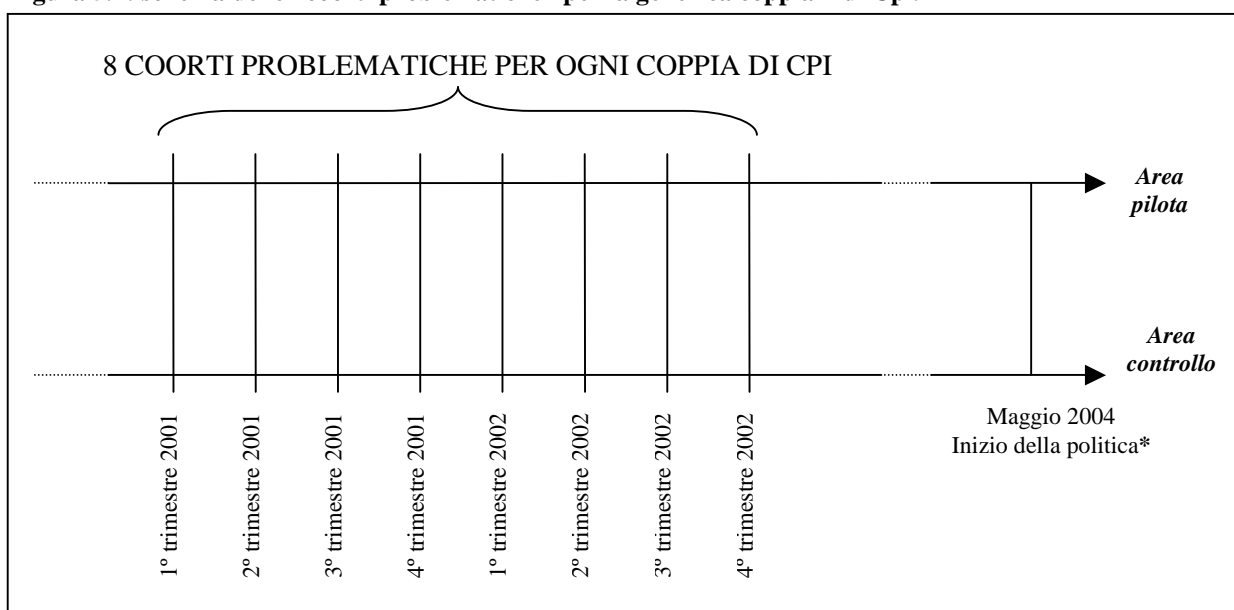
Per le implicazioni che ciò comporta, soprattutto a livello di varianze degli stimatori, va sottolineato che gli stessi individui entrano in più di una coorte problematica, in

funzione della loro storia lavorativa pregressa; ad esempio, il caso di una donna che figure disoccupata lungo tutto il biennio 2001-2002, rientrerà in tutte le otto coorti problematiche del suo Cpi.

All'interno di ciascuna di queste celle si effettua il confronto tra il gruppo di donne "problematiche" provenienti dall'area pilota e quello delle donne "problematiche" provenienti dalle area controllo, rispetto ad una determinata variabile risultato (che verrà introdotta nella prossima Sezione). D'ora in avanti, per facilitare la comprensione del testo, le "donne problematiche provenienti dalle aree pilota" si chiameranno semplicemente *esposte* mentre, le "donne problematiche provenienti dalle aree controllo" si chiameranno *controlli*.

Lo schema in Figura 5.1 mostra come, per la generica coppia *K* (Adria-Chioggia, Feltre-Belluno, Thiene-Conegliano, Treviso-Bassano del G.) gli individui siano assegnati alla *j*-esima coorte problematica (1° trimestre 2001 – 4° trimestre 2002).

Figura 5.1: schema delle "coorti problematiche" per la generica coppia *k* di Cpi.



* Solo ai fini della rappresentazione grafica. In realtà l'inizio della politica varia da esposta a esposta (da maggio 2004 a dicembre 2005).

5.2 Variabile risultato e variabili di controllo

Lo schema sopra descritto permette di costruire 32 confronti tra esposte e controlli, ricreando una sorta di "simulazione" di 32 valutazioni d'impatto. Tra le possibili variabili risultato utilizzabili per operare il confronto esposte/non esposte, in questo disegno di valutazione si è scelto di utilizzare la variabile binaria *Y* che indica lo status

di occupata/disoccupata ad un anno di distanza dalla rilevazione della condizione di “problematicità”⁸².

È noto però che in nessuna delle 32 celle è mai stato realizzato il programma (periodo pre-intervento) quindi la scoperta di differenze nei due gruppi statisticamente significative è da attribuirsi alla sola presenza di *selection bias*.

Un’analisi di questo tipo è di fatto uno studio del *selection bias* prima del programma, ossia delle differenze osservate tra le donne “problematiche” provenienti da aree pilota e donne “problematiche”(che soddisfano i medesimi criteri) provenienti da aree controllo. Come primo approccio al problema del *selection bias* si prova a sfruttare la *strong ignorability*, operando i confronti tra gruppi a parità di caratteristiche osservabili, ritenute rilevanti nella scelta di partecipazione al programma. Tali informazioni, reperibili nei dati per tutto il campione, sono:

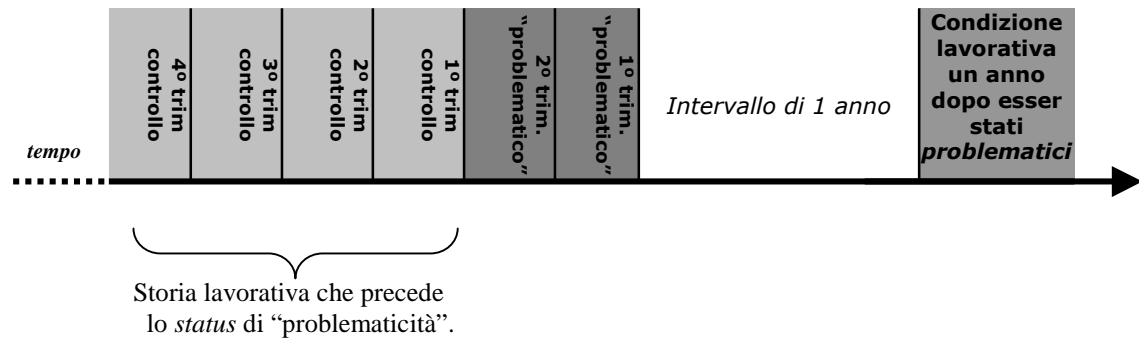
- Età;
- Età al quadrato;
- Nazionalità;
- Storia lavorativa.

La parte di maggior rilievo è quella della storia lavorativa. A tal fine si considera come rilevante l’anno che precede il periodo di “problematicità” osservato. Le informazioni sulla storia lavorativa sono dunque sintetizzate da otto variabili, quattro che osservano il numero di giorni lavorati nei trimestri dell’anno che precede la “problematicità”, e altrettante variabili che osservano il numero di rapporti di lavoro instaurati nello stesso periodo.

Il diagramma in Figura 5.2 esemplifica i periodi di riferimento nella storia lavorativa di ciascuna coorte problematica.

⁸² “Problematicità intesa come la sequenza di 2 trimestri consecutivi in cui si sono osservati meno di 10 giorni lavorativi ciascuno (vedi criterio di *eligibility*).

Figura 5.2 Periodi di riferimento per la storia lavorativa j -esima coorte problematica.



5.3 Modelli parametrici per le stima mediante *selection on observables*

Tra i metodi discussi nel capitolo precedente, si è scelto di utilizzare un metodo parametrico basato su regressioni. Le differenze sistematiche, ritenute responsabili del *selection bias* tra donne nei centri pilota e donne nei centri controllo, sono controllate direttamente nelle regressioni includendo la matrice di caratteristiche osservate X (così come descritta nella precedente sezione). Il modello statistico-parametrico di riferimento è il seguente:

$$\begin{cases} Y_1 = \alpha_1 + \gamma_1 X + u_1 \\ Y_0 = \alpha_0 + \gamma_0 X + u_0 \end{cases} \quad (1)$$

dove Y_1 e Y_0 ⁸³ sono le variabili risultato rispettivamente per il gruppo di esposte e non esposte, funzioni lineari della matrice di caratteristiche osservabili X (con supporto X_1 e X_0) e dei termini d'errore u_1 e u_0 ; α_1 e α_0 rappresentano le costanti.

Definendo D la variabile binaria che identifica aree pilota vs aree controllo, e supponendo che l'effetto del trattamento sia costante tra gli individui e pari a $\tau = Y_1 - Y_0$, è allora possibile scrive l'equazione che identifica la variabile risultato per entrambi i gruppi, come⁸⁴:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 D + \delta X + \varepsilon, \quad (2)$$

⁸³ Per comodità si omettono i pedici i per identificare l' i -esima osservazione di ciascun gruppo.

⁸⁴ Dove $\beta_0 = \alpha_1 - \alpha_0$, $\delta X = \gamma_1 X - \gamma_0 X$ ed ε è il termine d'errore.

dove β_1 rappresenta lo stimatore dell'impatto medio, che tradotto in questo particolare contesto, rappresenta le differenze pre-politica dovute a *selection bias* tra problematici dell'aree pilota vs problematici dell'area controllo.

Da notare che l'assunzione del *selection on observables* è qui espressa dalla relazione

$$D \perp \varepsilon \mid X, \quad (3)$$

ovvero l'esogenità della variabile che identifica area pilota/area controllo dal termine di errore al netto delle caratteristiche X per cui si controlla.

Tali stime poggiano inoltre su di un altro assunto implicito; questo metodo assume infatti che le regressioni di Y_0 e Y_1 nel modello (1) mantengono la stessa forma funzionale anche al di fuori dei rispettivi supporti delle caratteristiche osservate, ovvero X_1 e X_0 . In questo senso le stime prodotte non sono robuste qualora non si dimostri che vi è supporto comune tra le distribuzioni delle caratteristiche osservate nei due gruppi (in letteratura tale condizione è nota come *overlap*).

La situazione all'interno di ciascuna cella prevede dunque l'identificazione di due gruppi di individui, potenzialmente sbilanciati rispetto alla distribuzione delle caratteristiche osservate rilevanti per la variabile risultato. In virtù di queste differenze i due gruppi presenterebbero risultati medi diversi anche in assenza dell'intervento.

La letteratura sulle valutazioni offre diverse soluzioni in grado di ribilanciare i due gruppi in base alle caratteristiche osservate. Una possibile strategia è quella di associare ad ogni individuo del centro Cpi pilota un individuo del Cpi di controllo. Iterando questo procedimento per tutto il campione della j -esima coorte problematica si ottengono per costruzione 2 gruppi con la stessa distribuzione delle caratteristiche X . Tale tecnica rientra nei metodi non-parametrici, ed è nota come *matching*. Questa tesi si concentra invece su di un metodo parametrico, ovvero il *propensity score weighting* (Imbens, 2003)⁸⁵, il quale associa ad individuo appartenente alla j -esima coorte problematica dei pesi $w_j(X)$ tali per cui la distribuzione delle caratteristiche osservate riflette la composizione del gruppo delle "future esposte". Formalizzando,

$$\begin{aligned} f(X/D=1) \cdot w_j(X) &= f(X \mid \text{"future esposte"}), \\ f(X/D=0) \cdot w_j(X) &= f(X \mid \text{"future esposte"}), \end{aligned} \quad (4)$$

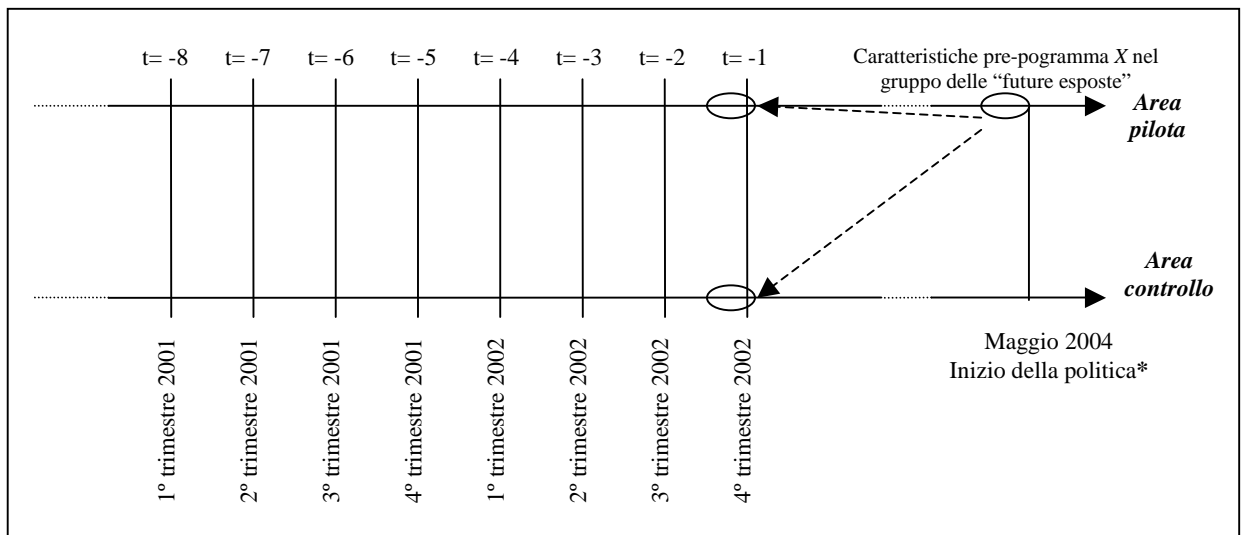
⁸⁵ Descritto nella Sezione 7 del precedente capitolo.

ovvero, la distribuzione delle caratteristiche osservate nel gruppo $D=1$ e nel gruppo $D=0$ della j -esima coorte è uguale a quella delle “future esposte”.

L’esito di questo ribilanciamento è quello di ottenere, all’interno di ciascuna cella, confronti esposti/non esposti a parità di composizione delle caratteristiche X , ovvero quelle delle “future esposte” della coppia di appartenenza.

Al fine di capire dove agisce il ribilanciamento delle caratteristiche osservate, torna utile lo schema della Figura 5.2, che mostra come le caratteristiche delle j coorti problematiche siano ribilanciate con quelle del gruppo di “future esposte” per la rispettiva coppia di Cpi.

Figura 5.2: schema del ribilanciamento mediante pesi.



Il calcolo dei pesi $w_j(X)$ all’interno di ciascuna coorte si basa sulla stima del *propensity score*, ovvero la probabilità condizionata dell’individuo i -esimo di ricevere il trattamento (Rosembaun e Rubin, 1983). L’approccio seguito ricorre al seguente modello parametrico, basato su regressioni di tipo *probit*:

$$T = \Phi(\delta X + z), \tag{5}$$

dove T è la variabile binaria che identifica lo status di esposto/non esposto al programma (in questo caso, solo per “future esposte” si osserva $T=1$), Φ rappresenta la funzione di ripartizione di una normale standard e z è il termine d’errore.

Il *propensity score* $e(X)$ è dunque pari alla $\Pr(T=1|X=x) = E[T|X=x]$, ove la matrice di caratteristiche osservate X include le stesse variabili utilizzate in precedenza, ovvero: età, età al quadrato, nazionalità e storia lavorativa (descritta nella Sezione 5.2).

A titolo esemplificativo, in Appendice I al presente capitolo, sono allegati i grafici del supporto del *propensity score* (e quindi delle caratteristiche osservate dalle variabili X) prima del ribilanciamento effettuato tramite i pesi; tali stime sono ottenute mediante la regressione di “future esposte” con donne problematiche in aree pilota (riquadro A) e la regressione di “future esposte” con donne problematiche in aree controllo (riquadro B).

Tornando alla costruzione dei $w_j(X)$ della j -esima coorte problematica, per la k -esima coppia sono calcolati mediante la seguente relazione:

$$w_{jk}(X) = [e_{jk}(X) / (1 - e_{jk}(X))] \cdot [n_{jk,0} / n_{jk,1}] , \quad (6)$$

dove, $n_{jk,0}$ è il numero di donne problematiche appartenenti all’area controllo e $n_{jk,1}$ è il numero di donne problematiche appartenenti all’area pilota.

Per completezza si riporta in Appendice II al presente capitolo i grafici delle stime non parametriche delle densità dei pesi $w(X)$, così come ottenuti. In realtà, per ovviare a problemi di *outliers*, ai fini della valutazione sono stati considerati solo i pesi compresi tra il primo e l’ultimo percentile (operazione di *trimming*).

5.4 Stima delle differenze pre-programma tra aree pilota e aree controllo

Per giungere a delle conclusioni robuste, si è proceduto in questa fase al calcolo delle stime mediante quattro diverse tecniche. Per ciascuna cella di coorti problematiche è stata calcolata la stima delle differenze pre programma tra individui delle aree pilota e individui delle aree controllo, mediante i seguenti metodi:

- I. Regressione *probit* della variabile risultato Y sulla sola variabile D , ovvero quella che, nella terminologia usata in precedenza, identifica aree pilota vs aree controllo (nel seguito REG. A)
- II. Regressione *probit* della variabile risultato Y controllando per tutte le caratteristiche osservabili X (nel seguito REG. B).
- III. Combinazione della regressione controllando per X con il *propensity score weighting* (nel seguito REG. C);

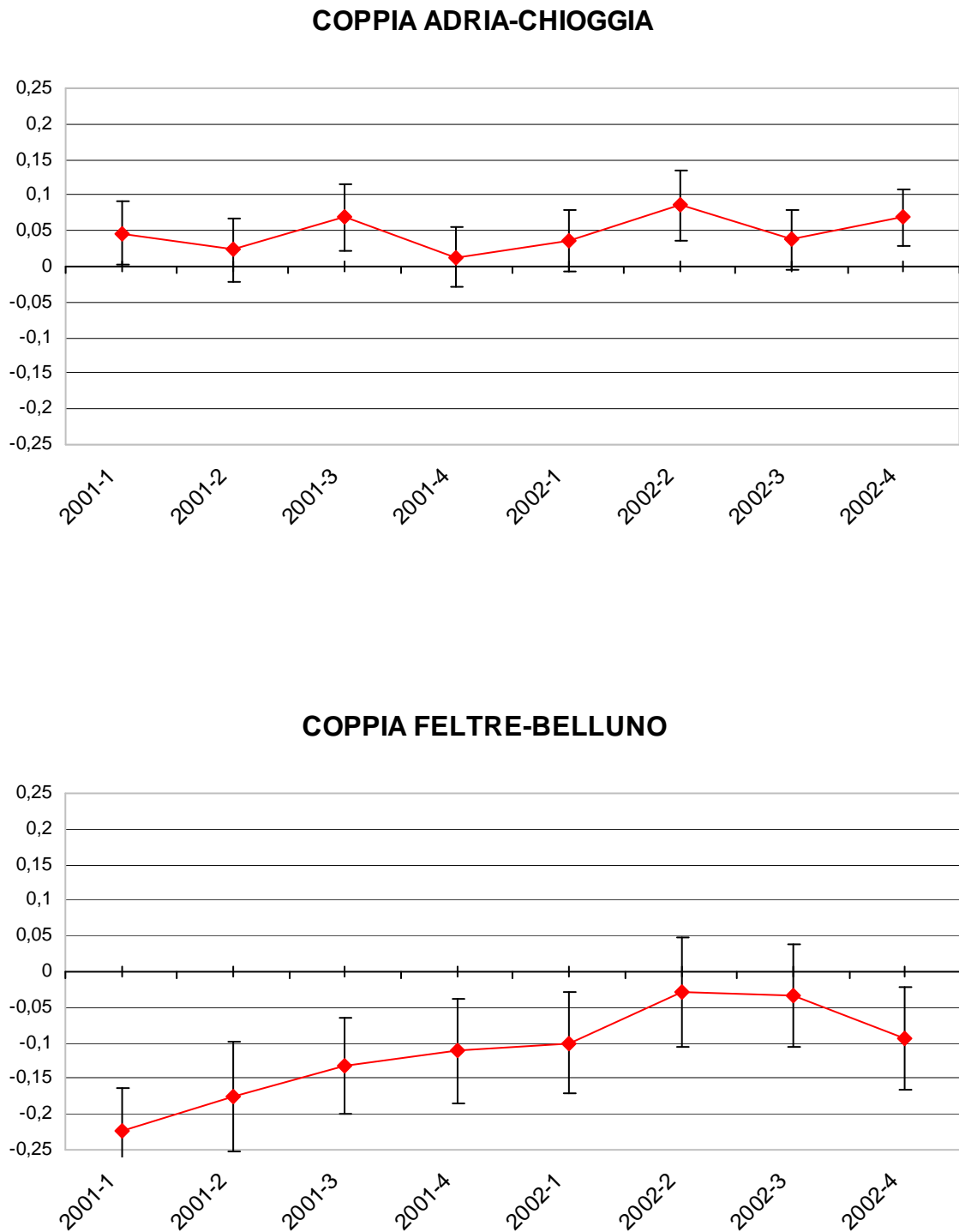
IV. *Propensity score matching*, (nel seguito MATCHING).

Di questi metodi il *matching* è sicuramente utile come termine di paragone, in particolare perchè non incorre in problemi di errata specificazione del modello parametrico. Inoltre, le stime ottenute mediante *matching* hanno il vantaggio di confrontare solo esposti e non esposti che rientrano nel supporto comune delle distribuzioni di X_1 e X_0 (per approfondimenti si rimanda a Heckman, Lalonde e Smith, 1999).

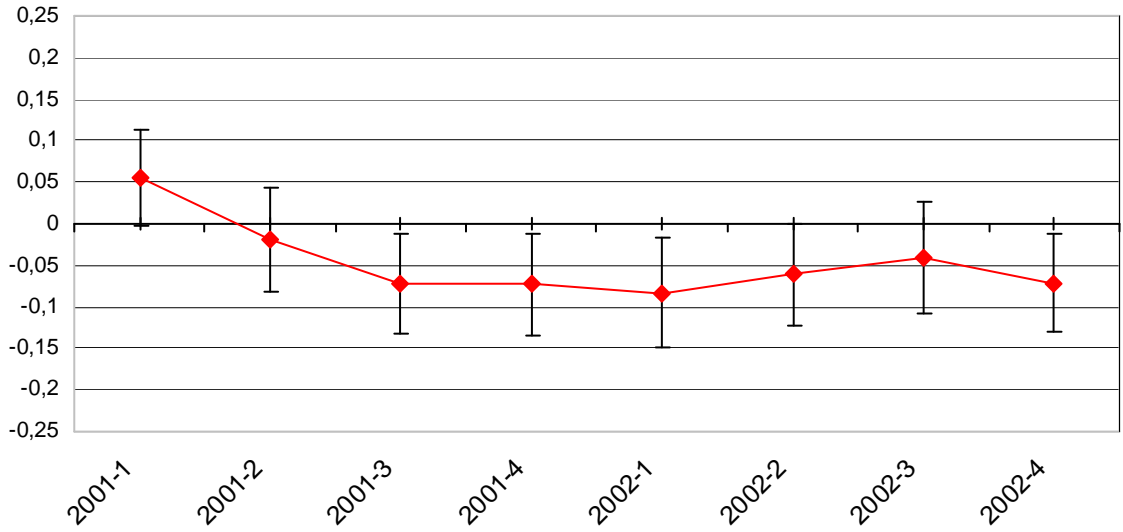
In appendice III al presente capitolo, per ciascuna cella di coorti “problematiche”, sono riportati i risultati ottenuti con i quattro metodi, REG. A, REG. B, REG. C e MATCHING, unitamente ai test di significatività congiunta dei parametri per le REG. B e REG. C.

Di seguito sono invece riportate le stime per ciascuna coppia k , ottenute con il metodo al punto III del precedente elenco, ovvero la regressione pesata controllando per le caratteristiche osservabili. In ascissa vi sono gli otto trimestri di coorti problematiche (dal I° 2001 al VI° 2002), in ordinata le differenze misurate nella variabile risultato Y tra individui in aree pilota e individui in aree controllo. Ad ogni stima corrispondono intervalli di confidenza (di livello 95%) robusti rispetto ad eteroschedasticità e basati sull’ approssimazione normale della distribuzione dello stimatore.

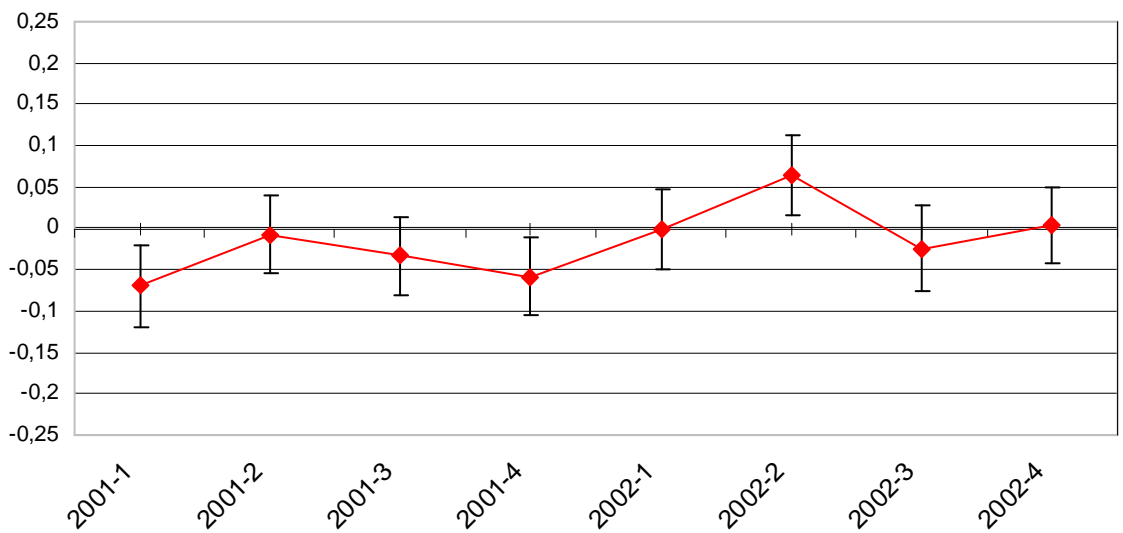
Figura 5.3: stima delle differenze pre-programma tra centri pilota e centri controllo (vedi note al termine).



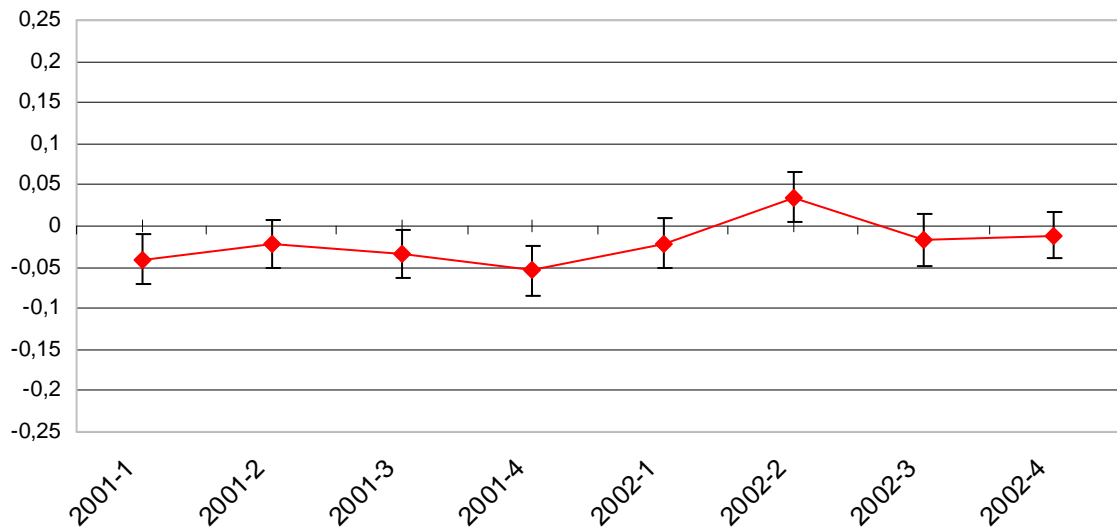
COPPIA THIENE-CONEGLIANO



COPPIA TREVISO-BASSANO



CENTRI PILOTA vs CENTRI CONTROLLO



NOTE:

1. Stime ottenute mediante *propensity score weighting* combinate a *regression adjustment*;
2. Le variabili di controllo nella matrice X sono: età, età al quadrato, nazionalità, storia lavorativa nell'anno precedente alla condizione di "problematicità" (si veda Sezione 5.2 del presente capitolo);
3. Intervalli di confidenza (di livello 95%) robusti rispetto ad eteroschedasticità e basati su approssimazione normale della distribuzione dello stimatore.

In un grafico come in Figura 5.3, se ad esempio l'andamento delle stime rimane sempre sotto a l'asse delle ascisse (è il caso della coppia di Cpi Feltre-Belluno), significa che all'interno di quella coppia le disoccupate provenienti dall'area pilota hanno una minore probabilità di essere occupate (ad un anno di distanza) rispetto a quelle provenienti dall'area controllo; il contrario nel caso in cui l'andamento sia sopra l'asse delle ascisse.

Fatta questa premessa, da una prima analisi emerge l'andamento altalenante attorno allo zero per le coppie Adria-Chioggia e Treviso-Bassano. In questo caso si può quindi affermare che il metodo approntato è in grado di eliminare le differenze pre-programma, tra aree pilota e aree controllo, in base al quale si osservano diverse probabilità di trovare lavoro ad un anno di distanza. Non altrettanto si può affermare per le coppie Thiene-Conegliano e Feltre-Belluno. Nel primo caso è evidente una tendenza verso il basso pressoché costante nel tempo, mentre nel secondo vi sono differenze sistematicamente a sfavore del Cpi di Feltre, con una tendenza al miglioramento nella parte finale del biennio considerato.

Vi è infine la stima delle differenze calcolate tra tutti i Cpi pilota e tutti i Cpi controllo. Escludendo il picco evidenziato dalla coorte problematica del 3° trimestre 2002⁸⁶, l'andamento delle stime rivela un leggero svantaggio pre-politica per le donne disoccupate provenienti dalle aree pilota (in quattro trimestri su otto le differenze sono statisticamente significative).

Ad ogni modo è bene precisare che, nell'ottica di questa tesi, non è importante quale sia l'area che offre maggiori o minori opportunità occupazionali; molto più rilevante è il fatto che il metodo di stima improntato non è in grado di eliminare le differenze tra i due gruppi delle aree pilota e controllo per due coppie su quattro. Ciò significa che il solo condizionamento alle caratteristiche osservate X non è sufficiente a controllare il *selection bias*. Pertanto è necessario passare ad un metodo di stima capace di eliminare le differenze nei due gruppi dovute a caratteristiche non osservabili.

5.5 Stime mediante *difference-in-differences*

Lo stimatore *difference-in-differences* gode della rilevante proprietà di controllare anche le fonti di *selection bias* dovute alle caratteristiche pre-programma non osservabili dall'analista, a patto che esse siano *costanti* nel tempo. Calandosi nello scenario del disegno di valutazione fin qui visto, questo stimatore operativamente calcola delle differenze tra le differenze misurate tra esposti e controlli⁸⁷, a distanza di un trimestre una dall'altra.

A titolo illustrativo, un esempio di calcolo potrebbe essere il seguente: si calcolano le differenze tra aree pilota e controllo della j -esima coorte al tempo $t = k$ e vi si sottrae la medesima differenza calcolata al tempo $t = k-1$. Poi si passa alle differenze calcolate al tempo $t = k-1$ e $t = k-2$, e via così fino a coinvolgere tutte le otto coorti di ciascuna coppia.

L'assunto sulla quale poggia la validità di queste stime prevede che l'effetto di caratteristiche non osservabili sulla variabile risultato sia *costante* nel tempo per entrambi i gruppi. Combinando poi il *difference-in-differences* con l'aggiustamento per le variabili osservate (mediante *propensity score weighting*) si restringe l'assunto di *invarianza* nel tempo alle sole fonti di *selection bias* non osservabili dai dati.

Questo metodo permette dunque di unire il controllo delle fonti di *selection bias* osservabili dai dati con quelle non osservabili, ma costanti nel tempo per almeno un

⁸⁶ Dovuto sostanzialmente all'andamento delle stime nella 4ª coppia, quella numericamente più rilevante.

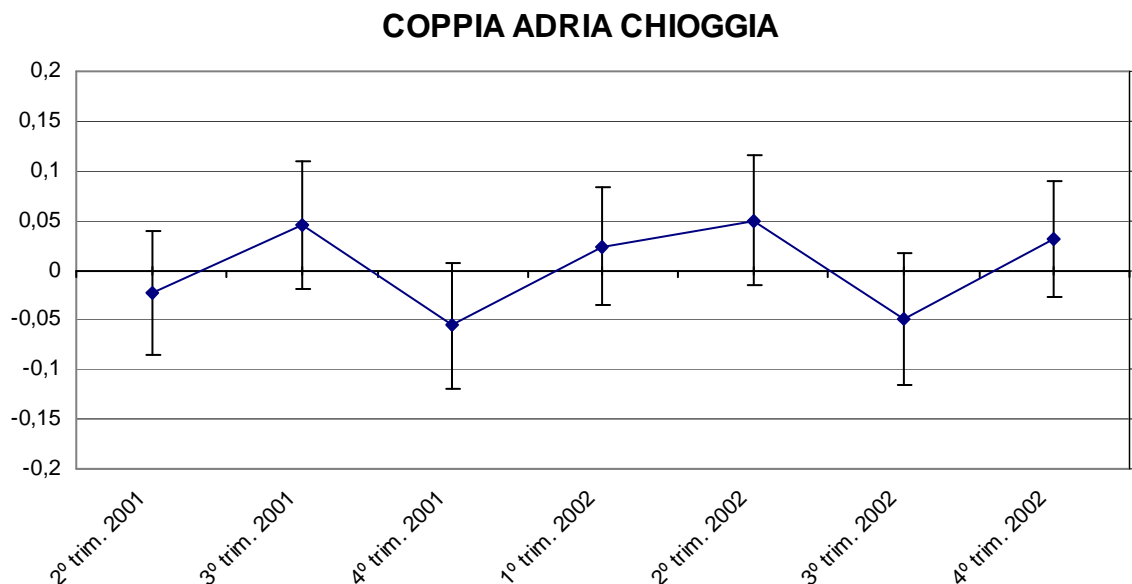
⁸⁷ Intesi come "problematici" delle aree pilota e "problematici" delle aree controllo.

trimestre. Restano pertanto fuori dal controllo di questo stimatore solo le caratteristiche individuali non osservabili dai dati, soggette a variazioni nell'arco di un trimestre.

Grazie allo schema delle 8 coorti problematiche, descritto nella Sezione 5.1, è possibile costruire per ciascuna coppia di Cpi una sequenza di $8-1=7$ differenze delle differenze tra aree pilota e controllo⁸⁸, calcolate a distanza di un trimestre l'una dall'altra.

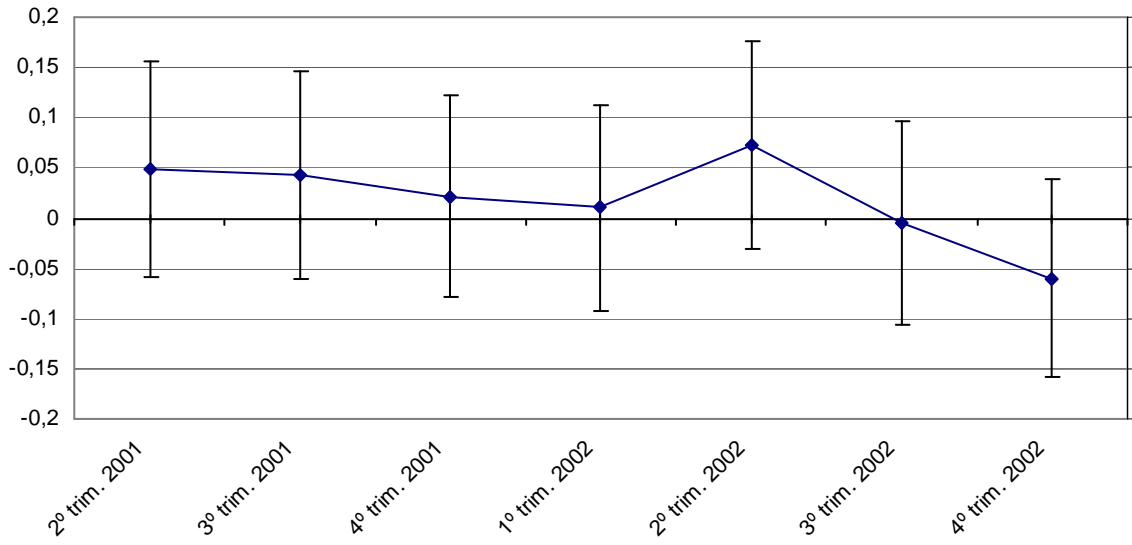
In appendice IV al presente capitolo sono riportati tutti i risultati delle stime calcolate con il metodo del *difference-in-differences* (descritto nel Sezione 4.8 della tesi) mentre di seguito sono riassunti in quattro grafici, distinti per ciascuna coppia di Cpi.

Figura 5.3: stima delle differenze pre-programma tra centri pilota e centri controllo mediante *difference-in-differences* (vedi note al termine).

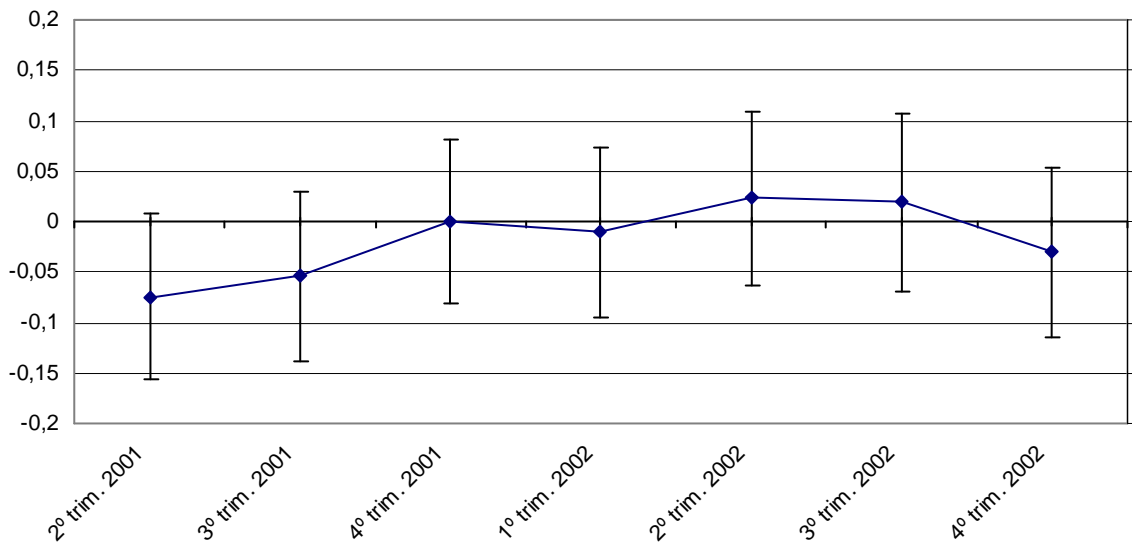


⁸⁸ Le differenze tra aree pilota e controllo sono quelle calcolate con il metodo del *propensity score weighting* (vedi i risultati della REG. C. in Appendice III al presente Capitolo).

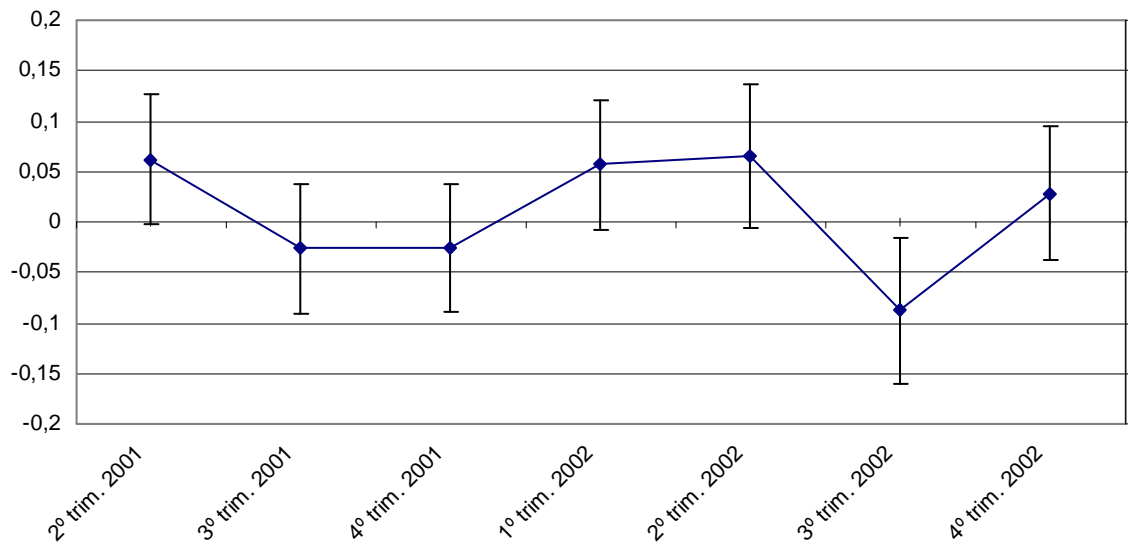
COPPIA FELTRE - BELLUNO



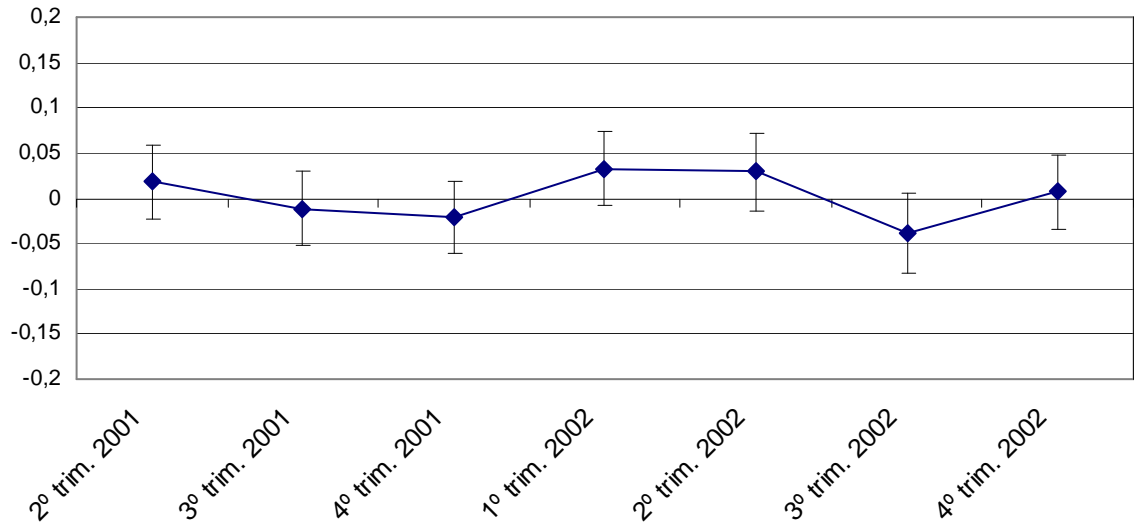
COPPIA THIENE - CONEGLIANO



COPPIA TREVISO BASSANO



CENTRI PILOTA vs CENTRI CONTROLLO



NOTE:

1. Stime ottenute mediante *difference-in-differences* combinate a *propensity score weighting*;
2. Le variabili di controllo nella matrice X sono: età, età al quadrato, nazionalità, storia lavorativa nell'anno precedente alla condizione di "problematicità" (vedi Sezione 5.2 del presente capitolo);
3. Intervalli di confidenza (di livello 95%) robusti rispetto ad eteroschedasticità e basati su approssimazione normale della distribuzione dello stimatore.

Dall'analisi dei grafici si nota che laddove con il precedente metodo, basato solo su *selection on observables*, le differenze pre-programma tra aree pilota e aree controllo erano comunque rilevanti, nel passaggio allo stimatore alle differenze tale effetto scompare, anche nei casi in cui era più consistente, come nella coppia Feltre-Belluno. Ciò sta ad indicare che le differenze rilevanti, misurate tra questi due centri per l'impiego, sono differenze che si presentano sistematicamente in ciascuna delle coorti di donne "problematiche", e per tale motivo lo stimatore *difference-in-differences* è in grado di eliminarle. Lo stesso ragionamento si può fare anche con le altre tre coppie di Cpi, dove non si segnala nessun differenza tra i due gruppi statisticamente significativa.

Conclusioni

Questa tesi nasce dalla volontà di implementare un disegno di valutazione del progetto “Maggiori Opportunità” utilizzando l’informazione disponibile negli archivi amministrativi dei Centri per l’Impiego della regione Veneto. Premesso che il *disegno di valutazione* non è un esercizio di *valutazione* vero e proprio, questa tesi rappresenta in sostanza uno studio dei metodi e degli strumenti più appropriati per affrontare (quando i dati lo permetteranno) una rigorosa valutazione d’impatto del progetto.

L’esito di quest’analisi non è dunque l’effetto del programma “Maggiori Opportunità” sulle *chance* occupazionali delle donne che vi hanno partecipato (come tipicamente avviene nelle valutazioni d’impatto) bensì è una panoramica sui metodi di stima delle differenze tra gruppi d’individui rispetto ad una variabile risultato; si tratta di fatto di un’analisi del *selection bias* prima dell’avvento della politica. In tal senso, il disegno di valutazione si concentra esclusivamente nei periodi antecedenti alla politica. Ciò è reso possibile solo grazie alla struttura longitudinale dei dati amministrativi in Netlabor 4 i quali hanno permesso di *selezionare* nel tempo (secondo gli stessi criteri che hanno determinato l’ammissione delle esposte al progetto “Maggiori Opportunità”) 32 gruppi di donne provenienti da diverse aree del territorio regionale.

Gli stimatori costruiti a partire dallo schema del disegno di valutazione puntano a fornire un metodo in grado di annullare le differenze sistematiche tra gruppi d’individui in periodi antecedenti la politica. Al fine di conseguire tale obiettivo, si utilizza una prima batteria di stimatori che sfrutta l’assunto di *strong ignorability* per operare confronti tra gruppi a parità di caratteristiche osservate. Per questa ragione prima del calcolo di queste stime si è operato un ribilanciamento nei gruppi in modo tale che rispecchiassero le caratteristiche delle 564 donne che hanno preso parte al progetto.

Dopodiché, per giungere a delle conclusioni robuste, si sono testati quattro diversi metodi di stima i quali hanno fornito risultati sostanzialmente identici in termini di differenze tra gruppi provenienti da aree diverse.

Ciò che alla fine si è potuto constatare è che i metodi basati sul condizionamento alle sole variabili osservate dai dati non sono in grado di eliminare totalmente le differenze pre-intervento tra gruppi di individui provenienti da aree diverse. Pertanto, con i dati a disposizione, gli stimatori basati sulla sola *strong ignorability* non sarebbero in grado di stimare consistentemente l'impatto occupazionale del progetto "Maggiori Opportunità".

Laddove possibile è consigliabile passare ad un metodo di stima capace di eliminare anche le differenze tra i gruppi dovute alle caratteristiche non osservabili dai dati, come ad esempio avviene mediante lo stimatore *difference-in-differences*. Il metodo in questione si è rivelato di semplice implementazione e non ha richiesto l'uso di variabili strumentali; l'assunto sul quale si basa il *difference-in-differences* è quello di *invarianza nel tempo* delle caratteristiche non osservabili dai dati che influenzano la variabile risultato. Le stime ottenute mediante questo stimatore riportano differenze statisticamente non significative tra gruppi di individui provenienti da aree diverse.

Ciò sta ad indicare che le differenze rilevate con il primo metodo (basato sulla *strong ignorability*) si presentano sistematicamente nel tempo e per tale motivo il passaggio allo stimatore *difference-in-differences* è in grado di eliminarle.

Con questo metodo è stato dunque possibile rilevare correttamente l'assenza di differenze tra i gruppi rispetto alla variabile risultato in periodi di assenza dell'intervento. Tale logica certo non fugava tutti i possibili dubbi sulla validità dei risultati raggiunti, ma contribuisce sicuramente a fornire evidenza aggiuntiva circa la bontà del metodo qualora fosse applicato al programma "Maggiori Opportunità" per valutare le *performance* occupazionali delle donne esposte rispetto ad un eventuale gruppo di confronto che *non* presenti differenze nei periodi antecedenti alla politica.

Un ultimo appunto per sottolineare come sarebbe auspicabile nella pratica che l'implementazione del disegno di valutazione coincidesse con la fase di progettazione della politica stessa, soprattutto per predisporre le condizioni necessarie ad ottenere un supporto informativo adeguato per la valutazione d'impatto. In realtà, come spesso avviene, l'analista valutatore si trova costretto a cercare di rimediare a cose fatte alla mancata pianificazione di un disegno di valutazione.

APPENDICI

Appendice I al Capitolo 2

Definizioni di “Patto di Servizio” e “Piano d’Azione Individuale”.

PATTO DI SERVIZIO

Il concetto di “patto di servizio” (d’ora in poi PS) è stato introdotto nel nostro paese dal D. lgs n.° 81/’00 per formalizzare l’accordo tra il Centro per l’Impiego e l’utente sul percorso da svolgere per l’uscita dallo stato di disoccupazione; esso definisce le condizioni generali dell’erogazione dei servizi da parte del Cpi e della fruizione dei medesimi da parte del lavoratore. Ha la forma di accordo tra il Centro per l’Impiego e il disoccupato e deve essere sottoscritto da entrambe le parti; nel PS, oltre ai dati anagrafici, sono riportati i riferimenti alla condizione occupazionale relativa alla data di sottoscrizione del patto nonché l’ammontare dell’eventuale anzianità di disoccupazione maturata alla medesima data; lo stesso accordo prevede esplicitamente che l’individuazione delle specifiche azioni da realizzare per promuovere l’occupabilità e l’inserimento lavorativo del disoccupato debba avvenire attraverso la (successiva) definizione di un Piano d’Azione Individuale.

PIANO D’AZIONE INDIVIDUALE

La stesura di un Piano di Azione Individuale introdotto dal D. lgs n.° 81/’00 (d’ora in avanti PAI) segue immediatamente alla sigla del PS; si tratta sostanzialmente di un programma di attività concordato tra il Cpi e il singolo disoccupato. Tale programma è finalizzato ad accompagnare il lavoratore nella fase dell’inserimento lavorativo attraverso azioni che ne incrementino l’occupabilità e favoriscano l’individuazione di concrete ed adeguate opportunità di impiego. Il disoccupato è tenuto a svolgere le attività previste nel PAI e a valutare le offerte che il CPI gli prospetta. Qualora ciò non avvenga, il lavoratore decade dallo stato di disoccupazione e smette di percepire eventuali indennità.

Appendice II al Capitolo 2

Testo del “Piano Operativo fase III” in Allegato 1 al decreto direttoriale n° 54 del 3/5/2004, Veneto Lavoro, Mestre (VE).

Progetto di sperimentazione di azioni finalizzate all’incremento della partecipazione delle donne al lavoro: “Piano operativo fase III”

Obiettivi:

Il piano operativo ha come sua finalità quello di sperimentare la validità di un insieme di strumenti nel modificare alcune delle condizioni che l’analisi condotta ha individuato come problematiche per l’inserimento al lavoro delle donne. In particolare il programma operativo si propone di raggiungere i seguenti obiettivi specifici:

- favorire l’acquisizione e/o lo sviluppo di competenze professionali delle donne con un ridotto bagaglio di competenze professionali o in possesso di competenze con scarsa spendibilità sul mercato del lavoro;
- realizzare piani d’inserimento lavorativo aziendali che, attraverso il ricorso a forme di riorganizzazione del lavoro e di modalità d’impiego in grado di affrontare le problematiche di conciliazione dei tempi, siano in grado di facilitare l’utilizzo di personale femminile con disponibilità “vincolate”;
- riequilibrare la “forza contrattuale” delle lavoratrici che rientrano nelle categorie di lavoratori deboli e per le quali sono escluse forme di agevolazione all’assunzione;
- facilitare l’adesione delle lavoratrici ai percorsi di inserimento lavorativo, con particolare riguardo a rendere economicamente sostenibili per le lavoratrici i percorsi proposti;
- favorire la conoscenza da parte dei datori di lavoro delle agevolazioni e delle forme di flessibilità d’impiego disponibili.

Azioni e strumenti operativi

Per il raggiungimento degli obiettivi prefissati saranno attivate sei linee d’intervento:

- AZIONE 1 – Sviluppo di piani d’azione individuali per ciascuna lavoratrice coinvolta nel programma;
- AZIONE 2 – Attivazione di agevolazioni a sostegno degli interventi previsti nei piani di azione individuali (voucher formativi, borse lavoro per tirocinio);
- AZIONE 3 – Attivazioni di incentivi per l’assunzione di lavoratrici il cui costo del lavoro è poco competitivo rispetto ad altre categorie di lavoratrici;
- AZIONE 4 – Consulenza e supporto per lo sviluppo di piani aziendali d’inserimento di lavoratrici donne;
- AZIONE 5 – Supporto nell’accesso ai percorsi formativi;
- AZIONE 6 – Informazione–formazione degli operatori del settore sulle agevolazioni disponibili.

Le prime tre azioni riguardano attività volte ad incidere direttamente sui beneficiari finali, le azioni 4–5–6, pur prevedendo una ricaduta anche sulle lavoratrici coinvolte nel progetto, assumono principalmente una connotazione di sistema, intervenendo sugli elementi che costituiscono il contesto in cui si realizzano i singoli inserimenti al lavoro (servizi, informazioni disponibili, modelli organizzativi, ecc.) e possono quindi avere una ricaduta positiva non limitata alle lavoratrici coinvolte nella sperimentazione.

Le azioni proposte hanno ciascuna una propria specificità sia di obiettivi che di contenuto. Tuttavia, rispondendo ad una finalità unitaria, l’inserimento al lavoro delle fasce problematiche delle lavoratrici, saranno, con riferimento ai soggetti beneficiari, declinate in modo unitario. Al fine quindi di garantire unitarietà e coerenza tra i singoli interventi, il programma operativo sarà realizzato prevedendo molteplici punti d’integrazione tra le singole linee di intervento ed una conduzione e monitoraggio delle attività unitaria.

Di seguito si individuano, per ogni singola azione, i soggetti destinatari degli interventi, le attività e gli strumenti che verranno realizzati, i soggetti coinvolti nell’attuazione degli interventi.

Azione 1 – Sviluppo di piani d’azione individuali per ciascuna lavoratrice coinvolta nel progetto;

Soggetti destinatari degli interventi

Donne disoccupate o occupate in forma precaria che sono utenti dei Centri per l’impiego coinvolti nella sperimentazione.

Numero di soggetti coinvolti: circa 350 (50 per ogni Cpi); il numero potrà variare in ragione del grado di intensità di utilizzo pro capite delle agevolazioni/contributi previsti dal Piano.

Attività e strumenti

Per ogni lavoratrice coinvolta verrà sviluppato un Piano di azione individuale finalizzato all’inserimento lavorativo. Ciascun Piano sarà messo a punto attraverso un

colloquio con la lavoratrice durante il quale verrà condotta un'analisi delle esperienze professionali e formative, delle preferenze e degli ambiti di disponibilità, dei problemi e dei bisogni. I Piani conterranno un programma di attività che potrà comprendere azioni di orientamento, di ricerca attiva d'impiego, di formazione, di tirocinio e di accompagnamento e supporto nell'inserimento in azienda. A supporto delle azioni che costituiscono il piano saranno utilizzati sia gli strumenti attivati dal Progetto sia le misure e le facilitazioni già disponibili per il lavoratore.

I Piani di azione individuali costituiscono l'ambito entro cui inquadrare l'utilizzo di servizi e di agevolazioni specificatamente dedicati alle lavoratrici, previsti nelle altre azioni del progetto.

Per supportare l'attività verranno utilizzati appositi strumenti di rilevazione e analisi delle informazioni e di formalizzazione dei piani, ciò coerentemente alla strumentazione già utilizzata presso i CPI e/o già sviluppata in altre azioni sperimentali che hanno interessato il sistema dei servizi per l'impiego. Verranno inoltre sviluppati o adattati strumenti di registrazione delle informazioni al fine di garantire il monitoraggio e la valutazione della sperimentazione, anche in questo caso con l'attenzione ad utilizzare e valorizzare quanto già esistente.

Soggetti coinvolti nell'attuazione

La realizzazione delle attività sarà realizzata principalmente dagli operatori dei CPI interessati. Ad essi sarà garantito un supporto metodologico durante tutto l'arco della sperimentazione attraverso l'attivazione di uno specifico servizio consulenziale realizzato da Veneto Lavoro.

Azione 2 – Attivazione di agevolazioni a sostegno degli interventi previsti nei piani di azione individuali (voucher formativi, borse lavoro per tirocinio);

Soggetti destinatari degli interventi

Le lavoratrici che hanno sviluppato un Piano di azione individuale all'interno dell'Azione 1 e per le quali sono previste attività formative o di tirocinio.

Numero di soggetti coinvolti: 245 circa (35 per territorio che partecipa alla sperimentazione)

Attività e strumenti

Verranno attivate due tipologie di interventi di sostegno economico per supportare la frequenza ad un'attività formativa o lo svolgimento di un'esperienza di tirocinio. L'intervento consiste nell'erogazione di una "borsa di studio" che: a) nel caso di attività formativa potrà raggiungere l'importo massimo di €1510 lordi e sarà parametrato sulla durata del corso, sulla disponibilità o meno di altre agevolazioni e sull'eventuale presenza di costi di iscrizione; b) nel caso dello svolgimento di un'attività di tirocinio l'importo onnicomprensivo della borsa di studio potrà raggiungere € 2500 lordi e sarà

erogato sulla base di un importo orario che sarà definito nella direttiva predisposta da Veneto Lavoro d'intesa con la Direzione Regionale Lavoro .

La direttiva stabilirà, nel rispetto degli indirizzi sopra definiti e dei parametri fissati da precedenti interventi regionali, i parametri oggettivi per l'accesso e la determinazione dell'importo dei contributi, e la specifica procedura che dovrà essere utilizzata per la richiesta, la rendicontazione e l'erogazione dei contributi. Verrà predisposta apposita modulistica per la richiesta, il monitoraggio ed erogazione dei contributi, sarà inoltre realizzato un manuale operativo per gli operatori al fine di facilitare l'utilizzo corretto degli incentivi. L'assegnazione ed erogazione dei contributi sarà effettuata da Veneto Lavoro su apposita richiesta presentate dai CPI sulla base dei singoli Piani di azione individuale concordati con le utenti.

Soggetti coinvolti nell'attuazione

La Direzione Regionale Lavoro e Veneto Lavoro per la predisposizione della direttiva che definirà i parametri e i criteri per l'erogazione dei contributi. Veneto Lavoro per la gestione della concessione ed erogazione dei contributi e per la realizzazione del manuale operativo. I Centri per l'impiego coinvolti nella sperimentazione per l'individuazione dei beneficiari e l'attività di accompagnamento e tutoraggio connesse alla scelta e realizzazione dei percorsi di formazione/tirocinio.

Azione 3 – Attivazioni di incentivi per l'assunzione di lavoratrici il cui costo del lavoro è poco competitivo rispetto ad altre categorie di lavoratrici;

Soggetti destinatari degli interventi

Datori di lavoro che assumono lavoratrici che hanno sviluppato un Piano di azione individuale all'interno dell'Azione 1, che rientrano in una delle categorie di soggetti svantaggiati previste dal regolamento della Commissione Europea n. 2204/2002 e per le quali il datore di lavoro non può utilizzare alcuna altra agevolazione e/o incentivo.

Attività e strumenti

Erogazione di un incentivo ai datori di lavoro che assumono lavoratrici che partecipano alla sperimentazione. Il contributo è fissato nella misura di € 2500 per le assunzioni a tempo indeterminato e di € 1000 per le assunzioni a tempo determinato di durata minima di un anno, qualora la durata dell'assunzione a tempo determinato raggiunga i due anni il contributo è elevato ad € 2000. Nel caso di assunzione a tempo parziale con orario pari o inferiore al 50% del monte ore settimanali contrattuali, il contributo viene ridotto in ragione del 30%.

L'erogazione del contributo è effettuata da Veneto Lavoro su richiesta del datore di lavoro. I CPI, nell'ambito dell'attività di accompagnamento al lavoro delle utenti coinvolte, forniscono informazioni circa le possibilità di fruire del contributo ed assistenza ai datori di lavoro nel formulare le richieste.

Al fine di facilitare la formulazione delle richieste verrà predisposta apposita modulistica per la richiesta, il monitoraggio ed erogazione dei contributi, sarà inoltre realizzato apposito materiale informativo.

Soggetti coinvolti nell'attuazione

Veneto Lavoro, di concerto con la Direzione Regionale Lavoro, per la gestione della concessione ed erogazione dei contributi e per la realizzazione del materiale informativo. I Centri per l'impiego coinvolti nella sperimentazione per l'attività di informazione e supporto tecnico ai datori di lavoro.

Azione 4 – Consulenza e supporto per lo sviluppo di piani aziendali d'inserimento di lavoratrici donne

Soggetti destinatari degli interventi

Datori di lavoro interessati a sviluppare inserimenti lavorativi di personale femminile adattando le abituali modalità d'impiego.

Lavoratrici che hanno sviluppato un Piano di azione individuale nell'ambito dell'azione 1.

Attività e strumenti

In ciascun territorio, relativamente ad un gruppo di aziende interessate ad assumere personale, verrà sviluppata un'attività per la messa a punto di piani aziendali per facilitare il reclutamento e l'inserimento al lavoro di personale femminile. In particolare verrà offerto un servizio consulenziale per riorganizzare le modalità di impiego del personale al fine di incrementare l'utilizzo di rapporti di lavoro a tempo parziale. L'attività verrà sviluppata in due fasi, la prima volta ad individuare le aziende potenzialmente interessate (si prevede di contattare per informare dell'opportunità 140 datori di lavoro– 20 per Cpi), la seconda finalizzata alla concreta sperimentazione dei piani in almeno 28 aziende.

L'attività di consulenza sarà condotta da un specifico gruppo di lavoro composto sia da esperti attivati per il tramite del progetto che da operatori dei servizi per l'impiego. Saranno coinvolte nell'attività anche le rappresentanze territoriali delle associazioni dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. I piani aziendali d'inserimento potranno prevedere che l'inserimento al lavoro secondo le modalità innovative progettate venga sperimentato attraverso lo svolgimento di un periodo di tirocinio da parte di lavoratrici coinvolte nell'azione 2.

A supporto della realizzazione delle attività verrà realizzata una mappatura delle aziende con un significativo tasso di crescita delle assunzioni e del personale femminile in cerca di occupazione nel territorio, ciò utilizzando le informazioni disponibili nel SIL.

Soggetti coinvolti nell'attuazione:

Veneto Lavoro e Cpi per l'attività consulenziale.

Operatori delle associazioni dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori: nell'attività di promozione dell'azione e messa a punto dei Piani aziendali.

Azione 5 – Supporto nell’accesso ai percorsi formativi;**Soggetti destinatari degli interventi**

Le lavoratrici che hanno sviluppato un Piano di azione individuale all’interno dell’Azione 1 e per le quali sono previste attività formative.

Attività e strumenti

Nell’ambito delle attività previste nei Piani di Azione Individuale (azione 1) verrà offerto alle lavoratrici coinvolte un supporto di carattere informativo, di orientamento e di accompagnamento degli eventuali percorsi formativi o di tirocinio. A sostegno di tale attività svolta dagli operatori dei CPI sarà realizzata un’azione di assistenza tecnica con particolare riguardo: a) all’utilizzo e valorizzazione delle fonti informative sull’offerta formativa (es. il catalogo dell’offerta formativa realizzato dalla Regione già disponibile su internet), sulla domanda di lavoro, sulla disponibilità delle imprese ad ospitare tirocini; b) alla messa a punto ed utilizzo di strumenti per il monitoraggio delle singole esperienze; c) all’adozione di modalità e strumenti di tutoraggio che facilitino l’accesso ai percorsi formativi, la gestione delle esperienze di tirocinio e la valorizzazione delle esperienze formative e di tirocinio nella ricerca attiva d’impiego; d) allo scambio di esperienze, metodologie e strumenti di lavoro tra i servizi coinvolti nel progetto; e) alla gestione di criticità sia in ordine ai singoli percorsi che ad elementi di contesto. Tale azione di assistenza tecnica verrà svolta attraverso azioni di affiancamento degli operatori dei Centri per l’impiego, produzione di materiali e guide operative, raccolta e distribuzione di informazioni, sviluppo di strumenti di analisi delle informazioni, gestione di un forum di discussione dedicato al progetto, incontri periodici tra gli operatori dei servizi coinvolti nella sperimentazione

Soggetti coinvolti nell’attuazione:

Operatori dei Cpi: per la realizzazione delle attività di informazione e orientamento. Veneto Lavoro l’attività di supporto tecnico agli operatori dei Cpi.

La Direzione Regionale Lavoro per la produzione delle basi informative sull’offerta informativa e formativa.

Azione 6 – Informazione–formazione degli operatori del settore sulle agevolazioni disponibili.**Soggetti destinatari degli interventi**

Operatori delle associazioni dei datori di lavoro, delle organizzazioni sindacali, consulenti del lavoro, altri operatori del settore.

Attività e strumenti

D’intesa con la Direzione Regionale Lavoro saranno realizzati incontri seminariali volti a migliorare il grado di conoscenza delle problematiche e delle misure relativamente all’occupazione femminile. Ciò con particolare riguardo alla normativa esistente a supporto e a garanzia dell’occupazione femminile, alle strategie e alle pratiche per

facilitare l'impiego di personale femminile, ai settori e alle aree aziendali a maggiore intensità di lavoro femminile, ai canali e alle forme di reclutamento mirati.

Sono previsti complessivamente un numero massimo di 21 seminari. I seminari possono essere attivati su iniziativa dei centri per l'impiego, delle associazioni dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Possono avere una valenza prevalentemente locale, con un insieme di destinatari misto, ovvero una valenza territoriale più ampia, con destinatari appartenenti ad una specifica categoria di operatori.

Il Progetto copre le spese organizzative e dei relatori fino ad un tetto massimo di spesa pari a € 1.500 per intervento.

A sostegno dell'attività verranno realizzati appositi materiali informativi e di supporto per la conduzione dei seminari.

Soggetti coinvolti nell'attuazione:

La Direzione Regionale Lavoro, CPI, associazioni dei datori di lavoro e organizzazioni sindacali dei lavoratori: per la realizzazione dei seminari. Veneto Lavoro: per la predisposizione dei materiali.

Articolazione temporale delle attività

Si prevede che l'intera realizzazione del Piano operativo richieda 18 mesi. Tale arco temporale potrà variare in relazione ai tempi necessari per attivare il numero previsto di Piani di azione individuali e le relative azioni di orientamento, formazione e tirocinio. In ogni caso il Piano sarà portato a conclusione, anche se incompleto rispetto ai percorsi individuali di inserimento lavorativo, al raggiungimento del ventiquattresimo mese di attività. La data di inizio del Piano operativo coincide con il quindicesimo giorno successivo alla comunicazione a Veneto Lavoro di approvazione del Piano da parte della Direzione Lavoro della Regione.

DISTRIBUZIONE TEMPORALE DELLE ATTIVITÀ:

Tipo azione	Attività	Tempi
Azione 1	Predisposizione attività	Mese 1
Azione 1	Colloqui predisposizione PAI	Mese 2 – 8
Azione 1	Gestione PAI	Mese 2 – 18
Azione 2	Disposizioni attuative	Mese 1
Azione 2	Predisposizione manuale operativo	Mese 1
Azione 2	Attivazione contributi	Mese 2 – 18
Azione 3	Disposizioni attuative	Mese 1
Azione 3	Predisposizione materiale informativo	Mese 1 – 2
Azione 3	Attivazione agevolazioni	Mese 2 – 18
Azione 4	Progettazione di dettaglio e mappatura aziende	Mese 1 – 2
Azione 4	Contatto aziende	Mese 2 – 4
Azione 4	Attività consulenziale per Piani di azione aziendali	Mese 3 – 16
Azione 4	Realizzazione Piani di azione aziendali	Mese 4 – 18
Azione 5	Predisposizione materiali e strumenti operativi	Mese 1 – 4
Azione 5	Attività di assistenza tecnica	Mese 3 – 18
Azione 6	Predisposizione disposizioni attuative	Mese 2
Azione 6	Presentazione iniziative a Veneto Lavoro	Mese 3 – 8
Azione 6	Realizzazione seminari	Mese 4 – 10

Modalità attuative generali del Piano operativo

Per la realizzazione delle singole azioni Veneto Lavoro provvederà ad emettere i provvedimenti attuativi necessari coerentemente ai contenuti definiti dal presente Piano operativo.

Il gruppo tecnico che ha sviluppato la fase di messa a punto del Piano, attraverso incontri periodici di monitoraggio dell'andamento delle attività, garantirà l'integrazione tra le diverse azioni ed una conduzione delle attività rispettosa dei tempi e delle modalità prestabilite.

Veneto Lavoro, con cadenza semestrale, produrrà un rapporto dello stato di avanzamento del Piano. Alla conclusione del Piano operativo sarà realizzato un rapporto conclusivo che conterrà gli elementi conoscitivi utili per poter effettuare le valutazioni di merito della sperimentazione.

La sperimentazione verrà realizzata avendo quale riferimento territoriale le sette circoscrizioni dei Centri per l'impiego coinvolti (Adria, Feltre, Padova, Schio-Thiene, Treviso, Venezia, Verona). Qualora le singole province di appartenenza valutino l'interesse e la necessità di ampliare l'ambito territoriale d'intervento, ciò sarà possibile

con riferimento solo all'attivazione dei PAI previsti nell'azione 1 e all'utilizzo dei contributi e incentivi ad essi collegati.

Distribuzione delle risorse

Le risorse saranno impiegate secondo lo schema seguente:

DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE PER TIPOLOGIA DI AZIONE:

Tipo azione	Importo	Peso su totale budget
Azione 1	20.000	2%
Azione 2	690.729	55%
Azione 3	300.000	24%
Azione 4	124.000	10%
Azione 5	84.600	7%
Azione 6	31.500	3%
TOTALE	1.250.829	100%

DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE PER ATTIVITÀ/INTERVENTO:

Voce di spesa	Importo	Peso su totale budget
A1 – Predisposizione materiali di supporto e sistema informativo di monitoraggio dei PAI	20.000,00	2%
A2 – Contributo al tirocinante	585.029	47%
A2 – Borsa per attività formativa	105.700	8%
A3 – Incentivo per l'assunzioni	300.000	24%
A4 – Contatti aziendali	35.000	3%
A4 – Piani aziendali	75.000	6%
A4 – Materiali informativi e azione d'informazione per i datori di lavoro	14.000	1%
A5 – Attività di assistenza tecnica e produzione materiali di supporto	84.600	7%
A6 – Seminari informativi per operatori del settore	31.500	3%
TOTALE	1.250.829	100%

Qualora rispetto alle azioni 1, 4, 5, 6 vengano realizzate delle economie rispetto al budget previsto, le risorse non utilizzate potranno essere utilizzate per incrementare il budget disponibile per gli interventi dell'azione 2 e dell'azione 3 con priorità per gli interventi dell'azione 2.

Appendice I al Capitolo 3

Editing dei dati Netlabor

In questa appendice verranno seguiti i criteri logici che adottati nella fase di *editing* del dataset sulle storie lavorative nel campione dei controlli. Tale dataset disponeva all'ultimo aggiornamento in data 11 aprile 2006 di ben 69875 record, di cui al termine delle procedure di controllo il 20,7% è stato rimosso.

Nella tabella seguente sono a disposizione tutte le numerosità campionarie degli individui (e corrispondenti rapporti di lavoro) toccati da correzioni/cancellazioni, più alcune statistiche d'interesse per la comprensione del dataset.

Di seguito vi sono le definizioni e le strategie adottate in caso di incongruenze o errori nei dati:

A) DUPLICAZIONI DEI RECORD

Sono considerati come duplicati tutti quei record con le stesse date d'inizio e di cessazione nonché la stessa impresa d'impiego.

In alcuni casi l'informazione contenuta nei record non era esattamente la stessa (tipologia di contratto, orario) per cui è stato eliminato il record con l'informazione meno completa.

B) ERRORI NELLA DATA DI ASSUNZIONE

Correzioni:

1. Due rapporti aperti con la stessa data d'inizio:
 - a) se entrambi chiusi ho corretto l'errore mantenendo solo il record chiuso prima, che nella quasi totalità dei casi si presentava come il più coerente con il resto della storia lavorativa
 - b) se uno dei due era ancora aperto risultava chiaramente una duplicazione dello stesso rapporto a cui non era stata inserita la data di cessazione, in questi casi ho corretto la storia lavorativa eliminando il record non chiuso.

Eliminazioni:

1. Rapporti aperti il 1° gennaio del 1949, 1950 e 1980
Questo fenomeno è venuto alla luce in quanto vi era un numero anomalo di rapporti aperti il 1° gennaio del 1949, 1950 e 1980 rispetto a tutti gli altri anni del campione. In realtà, esclusi questi record, il rapporto più antico del campione risale al dicembre 1969;

2. Più di due rapporti aperti con la stessa data: eliminazione di tutti i record corrispondenti a quel individuo;

C) ERRORI NELLA DATA DI CESSAZIONE:

Correzioni:

1. Due rapporti chiusi con la stessa data di cessazione: mantenuto il record aperto più recentemente che, nella quasi totalità dei casi, si presentava come il più coerente con il resto della storia lavorativa.

Eliminazioni:

1. Più di 2 rapporti chiusi arbitrariamente alla stessa data: eliminazione di tutti i record corrispondenti a quell'individuo;
2. Record con data cessazione precedente alla data d'assunzione (durata negativa): eliminazione di tutti i record corrispondenti a quell'individuo;

D) RAPPORTI MAI CHIUSI

Eliminazioni:

1. Più di due rapporti aperti: eliminazione di tutti i record corrispondenti a quell'individuo;
2. Due rapporti aperti, di cui almeno uno non *part time*: eliminazione di tutti i record corrispondenti a quell'individuo;
3. Rapporti aperti ma non all'ultimo o penultimo posto nella cronologia della storia lavorativa: eliminazione di tutti i record corrispondenti a quell'individuo;

E) *OVERLAPPING*

Eliminazioni:

In questo caso ho sfruttato i valori generati dalla procedura utilizzata per il computo dei giorni lavorativi di ciascun trimestre. Supponendo di aver rimosso la totalità degli errori che si presentano negli estremi temporali di ciascun rapporto, se il numero di giorni lavorati per trimestre dalla lavoratrice superava i 95⁸⁹ si deduce che la storia lavorativa includeva dei casi di *overlapping*. In tal caso scattava la procedura di eliminazione di tutti i record corrispondenti a quell'individuo.

⁸⁹ Ho applicato una tolleranza arbitraria di 3 giorni in più rispetto alla lunghezza massima di giorni 92 prevista per ogni trimestre. Questo perché può succedere che un lavoratore trascorra formalmente qualche giorno alle dipendenze di due aziende prima che la pratica di licenziamento sia effettivamente portata a termine.

Tabella I: numerosità campionarie d'individui (e corrispondenti rapporti di lavoro) toccati da correzioni/cancellazioni del dataset;

		INDIVIDUI INIZIALI:	15451
CORREZIONI ALLA STORIA LAVORATIVA		individui interessati:	
a	Due assunzioni nello stesso giorno, un rapporto risulta ancora in corso	205	1,33%
a	Due assunzioni nello stesso giorno, entrambi i rapporti risultano conclusi	447	2,89%
b	Due licenziamenti nello stesso giorno	546	3,53%
	Due rapporti identici	489	3,16%
ELIMINAZIONE STORIA LAVORATIVA			
a	Rapporti con data di assunzione 01/01/[1949-1950-1980]	365	2,36%
a	Rapporti di durata negativa	156	1,01%
a	Più di due assunzioni nello stesso giorno	34	0,22%
b	Più di due licenziamenti lo stesso giorno	6	0,04%
c	Più di due rapporti in corso in contemporanea	125	0,81%
c	Due rapporti in corso non part-time	479	3,10%
c	Rapporti rimasti erroneamente aperti	274	1,77%
d	<i>Overlapping</i>	612	3,96%
		INDIVIDUI RIMASTI:	13636 88,25%
		RAPPORTI INIZIALI:	69317
CORREZIONI ALLA STORIA LAVORATIVA		record corretti	
a	Due assunzioni nello stesso giorno, un rapporto risulta ancora in corso	1943	2,80%
a	Due assunzioni nello stesso giorno, entrambi i rapporti risultano conclusi	475	0,69%
b	Due licenziamenti nello stesso giorno	2564	3,70%
	Due rapporti identici	558	0,80%
ELIMINAZIONE STORIA LAVORATIVA		record eliminati	
a	Rapporti con data di assunzione 01/01/[1949-1950-1980]	2514	3,63%
a	Rapporti di durata negativa	1419	2,05%
a	Più di due assunzioni nello stesso giorno	357	0,52%
b	Più di due licenziamenti lo stesso giorno	95	0,14%
c	Più di due rapporti in corso in contemporanea	1586	2,29%
c	Due rapporti in corso non part-time	3841	5,54%
c	Rapporti rimasti erroneamente aperti	2237	3,23%
d	<i>Overlapping</i>	3189	4,60%
		RAPPORTI RIMASTI:	54958 79,29%
* I valori sono calcolati ogni volta a partire da un dataset grezzo; ogni individuo può pertanto appartenere a più di una delle casistiche riportate.			
STATISTICHE D'INTERESSE GENERALE*		individui interessati:	
c	Due rapporti part-time in corso	113	0,73%
c	Senza esperienza lavorativa	2071	13,40%
c	Con rapporti ancora in corso	5406	34,99%

* Al momento dell'estrazione da Netlabor 4 (gennaio-febbraio 2006).

Appendice II al Capitolo 3

Tracciato record *database* di monitoraggio del progetto

<i>Codice variabile</i>	<i>Specificazione della variabile</i>
ANAGRAFICA	
idrichie	ID richiesta
tipologi	Tipologia di intervento
idcpi	ID Centro per l'Impiego
spi	Nome Centro per l'Impiego
datarich	Data richiesta d'ammissione
numproto	Numero protocollo
nazional	Nazionalità
n_interv	Numero d'interventi
datanasc	Data di nascita
lavorato	Codice fiscale
tipo_don	Tipologia di lavoratrice
indennit	Indennità di disoccupazione

PROBLEMI DI INSERIMENTO LAVORATIVO (PRE-INTERVENTO)

aetà_ele	Età elevata
adiffico	Difficoltà a trovare lavoro vicino alla residenza
adiffi1	Difficoltà di conciliare orari di lavoro e impegni familiari
adiffi2	Difficoltà a trovare lavoro part time
amancanz	Mancanza di esperienza
amanca1	Mancanza di professionalità, specializzazione
ascarsa_	Scarsa conoscenza della lingua italiana
adiffi3	Difficoltà dovuta alla nazionalità
amanca2	Mancanza di titolo di studio
atitolo_	Titolo di studio non adeguato alle richieste delle aziende
aaspetti	Aspetti logistici sfavorevoli
amanca3	Mancanza di servizi nella zona di residenza
adiffi4	Difficoltà ad assumere un atteggiamento attivo (cultura)
adiffi5	Difficoltà ad assumere un atteggiamento attivo (cause diverse)
aatteggi	Atteggiamento non disponibile delle aziende riguardo maternità

PROBLEMATICHE INERENTI AL TIROCINIO

bdiffico	Difficoltà a trovare azienda disponibile
bdiffi1	Difficoltà a trovare tirocinio vicino residenza
bdiffi2	Difficoltà di conciliare orari tirocinio e impegni familiari
bdiffi3	Difficoltà di inserirsi nell'azienda del tirocinio
bdiffi4	Difficoltà ad eseguire quanto richiesto
bmancanz	Mancanza di esperienza
bmanca1	Mancanza di professionalità
bscarsa_	Scarsa conoscenza della lingua italiana
btitolo_	Titolo di studio non coerente
baspetti	Aspetti logistici sfavorevoli
bmanca2	Mancanza di servizi nella zona di residenza
bdiffi5	Difficoltà ad assumere un atteggiamento attivo (cultura)
bdiffi6	Difficoltà ad assumere un atteggiamento attivo (cause diverse)
batteggi	Atteggiamento poco disponibile dell'azienda ospitante

PROBLEMATICHE INERENTI AL CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

cdiffico	Difficoltà a trovare corso di formazione
cdiffi1	Difficoltà a trovare corso vicino alla residenza
cdiffi2	Difficoltà di conciliare orari del corso ed impegni familiari
cdiffi3	Difficoltà a seguire i contenuti del corso
cscarsa_	Scarsa conoscenza della lingua italiana
ctitolo_	Titolo di studio non coerente
Caspetti	Aspetti logistici sfavorevoli
cmancanz	Mancanza di servizi nella zona di residenza
cdiffi4	Difficoltà ad assumere un atteggiamento attivo (cultura)
cdiffi5	Difficoltà ad assumere un atteggiamento attivo (cause diverse)

INFORMAZIONI SUL PIANO D'AZIONE INDIVIDUALE

epiano_d	Piano di azione individuale
einforma	Informazioni/Orientamento
eagevola	Agevolazioni per partecipare ad attività formative
eagevol1	Agevolazioni per effettuare il tirocinio
esvilupp	Sviluppo di contatti con aziende del territorio
eincenti	Incentivo all'azienda per l'assunzione
note_pai	Altro
data_ps	Data patto di servizio
data_pai	Data Piano d'Azione Individuale
paiobiet	PAI – Obiettivo
paidescr	PAI – Descrizione dell'azione
paidurat	PAI – Durata prevista
painote	PAI – Note
paorien	PAI – Orientamento-consulenza
pairicer	PAI – Ricerca attiva impiego
paiforma	PAI – Formazione e riqualificazione
paiesper	PAI – Esperienza lavorativa

INFORMAZIONI SUL CONTESTO FAMILIARE E SUL REDDITO

famiglia	Contesto del nucleo familiare
n_famil	Numero componenti del nucleo familiare
note_fam	Note su nucleo familiare
tipo_red	Tipo di reddito del nucleo familiare
anno_red	Reddito previsto anno solare
data_dic	Data dichiarazione dei redditi
importo	Importo previsto
autocert	Data autocertificazione ISEE
indicato	Valore indicatore ISEE

ESITI DELLA SPERIMENTAZIONE

form_es	Esito corso di formazione
es_corso	Esito a corso concluso
mot_abb	Motivo abbandono corso
es_assun	Eventuale assunzione post-corso
esito_ti	Esito del tirocinio
es_finet	Esito a tirocinio concluso
motiv_ti	Motivo abbandono tirocinio

IMPORTI DEI CONTRIBUTI PER GLI INTERVENTI

inc_liq	Importo liquidato come incentivo all'assunzione per l'azienda ospitante
inc_pre	Importo previsto incentivo all'assunzione
viagg_li	Importo spese di viaggio

viagg_pr	Costo previsto spese di viaggio
iscr_liq	Costo iscrizione corso
iscr_pre	Costo previsto iscrizione corso
contr_li	Costo tirocinio o rimborso ore
contr_pr	Costo previsto tirocinio o rimborso ore

Tracciato record dati Netlabor 4

Nome campo	Descrizione campo	Tipo	Tabella di rif.
LAV_CODFISC	Codice fiscale del lavoratore	CHAR	UCL_LAVORATORI
LAV_SESSO	Sesso	CHAR	UCL_LAVORATORI
LAV_DTNASC	Data nascita del lavoratore	DATETIME	
LAV_CODCIT	Codice della cittadinanza	CHAR	UCL_TBCITTA
LAV_CODCIV	Codice dello stato civile	CHAR	UCL_TBSTACIV
LAV_CODCIRC	Codice del Centro per l'Impiego attuale	CHAR	UCL_TBCIRC
AVV_DTAVV	Data di assunzione	DATETIME	
AVV_CODAVV	Codice dell'assunzione	CHAR	UCL_TBTIPAVV
AVV_CODRAP	Codice del tipo di rapporto	CHAR	UCL_TBTIPAVV
AVV_CODCCN	Codice del CCNL	CHAR	UCL_TBCCNL
AVV_DTCESS	Data di cessazione del rapporto di lavoro	DATETIME	
AVV_GGAVV	Numero giorni (T.D. & apprendistato)	NUMERIC	
AVV_MMAVV	Numero mesi (T.D. & apprendistato)	NUMERIC	
AVV_AAASVV	Numero anni (T.D. & apprendistato)	NUMERIC	
AVV_AZIFISC	Unità produttiva - Codice fiscale	CHAR	UCL_AZIUNPROD
AVV_AZIPIVA	Unità produttiva - Partita IVA	CHAR	UCL_AZIUNPROD
PRV_DTPROVV	Data del provvedimento di disoccupazione	DATETIME	
PRV_TIPO	Codice del tipo di provvedimento	CHAR	UCL_TBTIPOPPOVV
PRV_MOTIVO	Codice del motivo del provvedimento	NUMERIC	UCL_TBMOTPROVV
PRV_STATOCCUP	Codice stato occupazionale	CHAR	UCL_TBSTATOCCUP
PRV_ANZIANITA	Anzianità di disoccupazione	NUMERIC	
PRV_GGDISOCCMESE	Giorni di disoccupazione nel mese	NUMERIC	
PRV_DTCHIUSURA	Data chiusura del provvedimento	DATETIME	
PRV_TIPOCHIUSURA	Codice del tipo di chiusura del provvedimento	CHAR	UCL_TBCHIUSPROV
PRV_MOTCHIUSURA	Codice del motivo di chiusura del provvedimento	NUMERIC	UCL_TBCHIUSPROV

Appendice I al Capitolo 4

Dimostrazione Lemma 1 del Propensity Score:

$$e(X) = \Pr(D=1|X) = \underset{\text{(Th. Bayes)}}{f(X/D=1) \cdot \Pr(D=1) / [f(X/D=1) \cdot \Pr(D=1) + f(X/D=0) \cdot \Pr(D=0)]} \quad (1)$$

Definiamo:

$$A(p) = \{X \mid e(X) = p\}$$

$\forall X=x \in A(p)$ il *propensity score* $e(X)$ non dipende da $X=x$ per costruzione.

Dato che nell'ultimo membro della (1) compaiono le funzioni $f(X/D=1)$ e $f(X/D=0)$ che dipendono da X , ne consegue che affinché valga l'uguaglianza $f(X/D=1) = f(X/D=0)$.

Ciò implica che $f(X/D, e(X)) = f(X/e(X))$

CVD

□

Dimostrazione Lemma 2 del Propensity Score:

$$\begin{aligned} E[Y_i | D, e(X)] &= \quad \text{con } i=0, 1. \\ &= E_X\{E[Y_i | D, e(X), X] | D, e(X)\} = , \\ &\text{dato che } X \text{ genera una partizione dello spazio campion. pi\`u "fine" di } e(X) \\ &= E_X\{E[Y_i | D, X] | D, e(X)\} = , \\ &\text{per il Lemma 1 del } \textit{propensity score} \\ &= E_X\{E[Y_i | D, X] | e(X)\} = , \\ &\text{per la C-1} \\ &= E_X\{E[Y_i | X] | e(X)\} = , \\ &\text{per il valore atteso in } X \text{ del valore atteso condizionato } Y_i | X \\ &= E[Y_i | e(X)] . \end{aligned}$$

CVD.

□

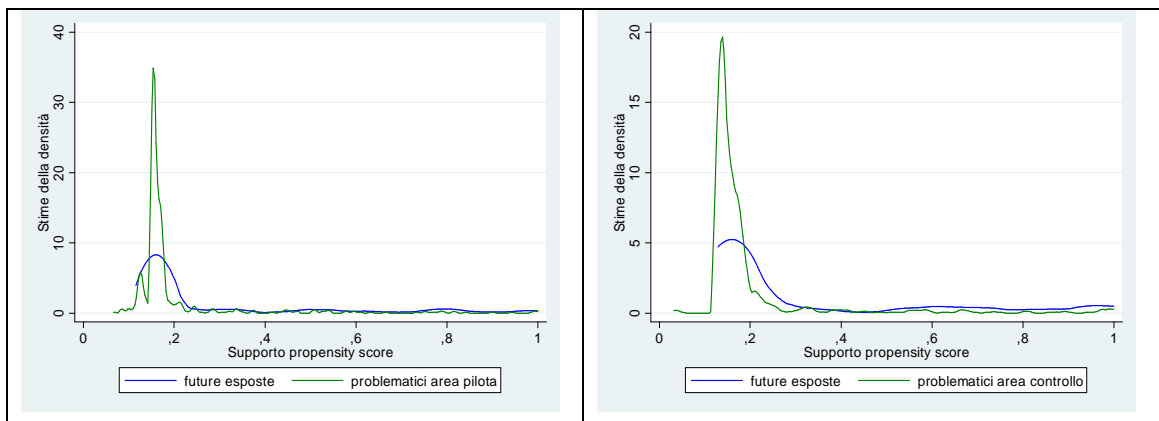
Appendice I al Capitolo 5

Supporto della distribuzione del *propensity score* per “future esposte” e donne problematiche in aree pilota (riquadro A) e “future esposte” con donne problematiche in aree controllo (riquadro B). A titolo esemplificativo sono riportati i supporti della IV^a coorte problematica 2001 di ciascuna coppia di Centri per l’Impiego.

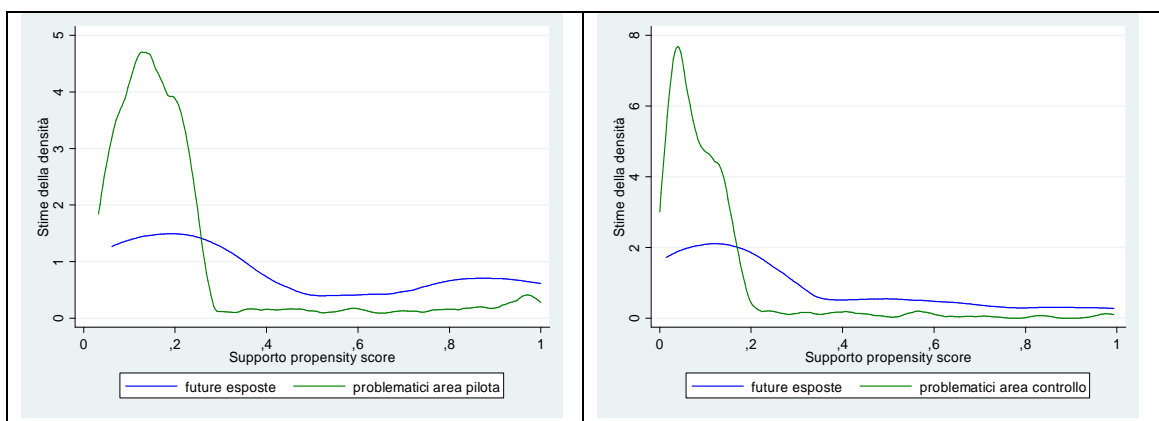
RIQUADRO A

RIQUADRO B

COPPIA ADRIA-CHIOGGIA



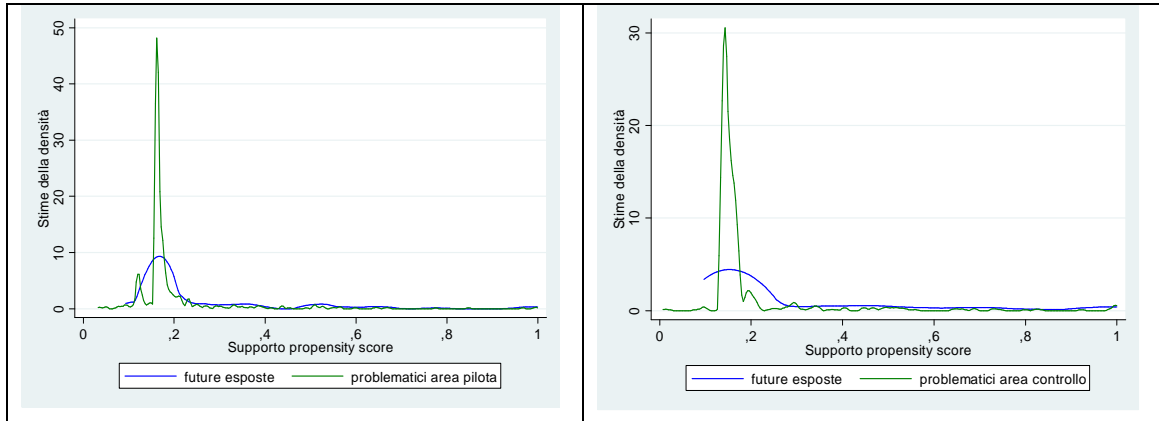
COPPIA FELTRE-BELLUNO



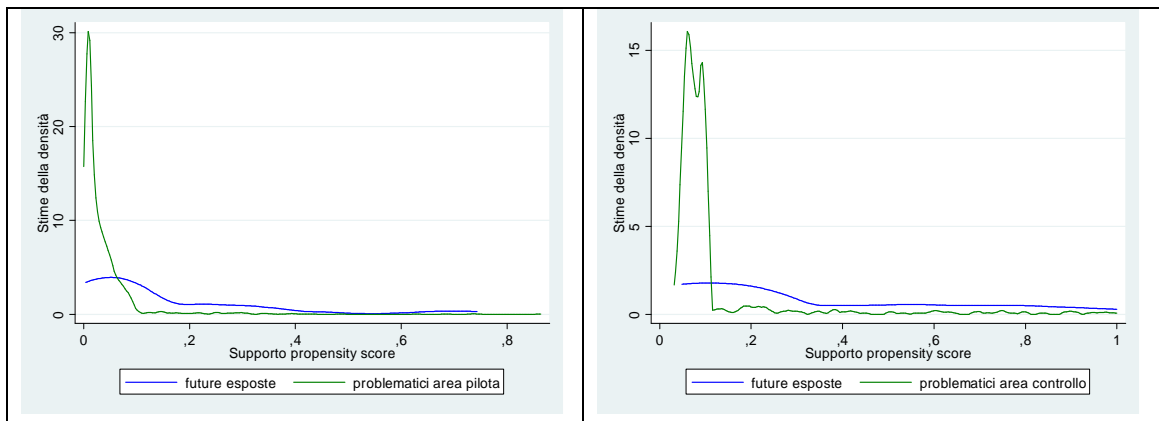
RIQUADRO A

RIQUADRO B

COPPIA THIENE-CONEGLIANO



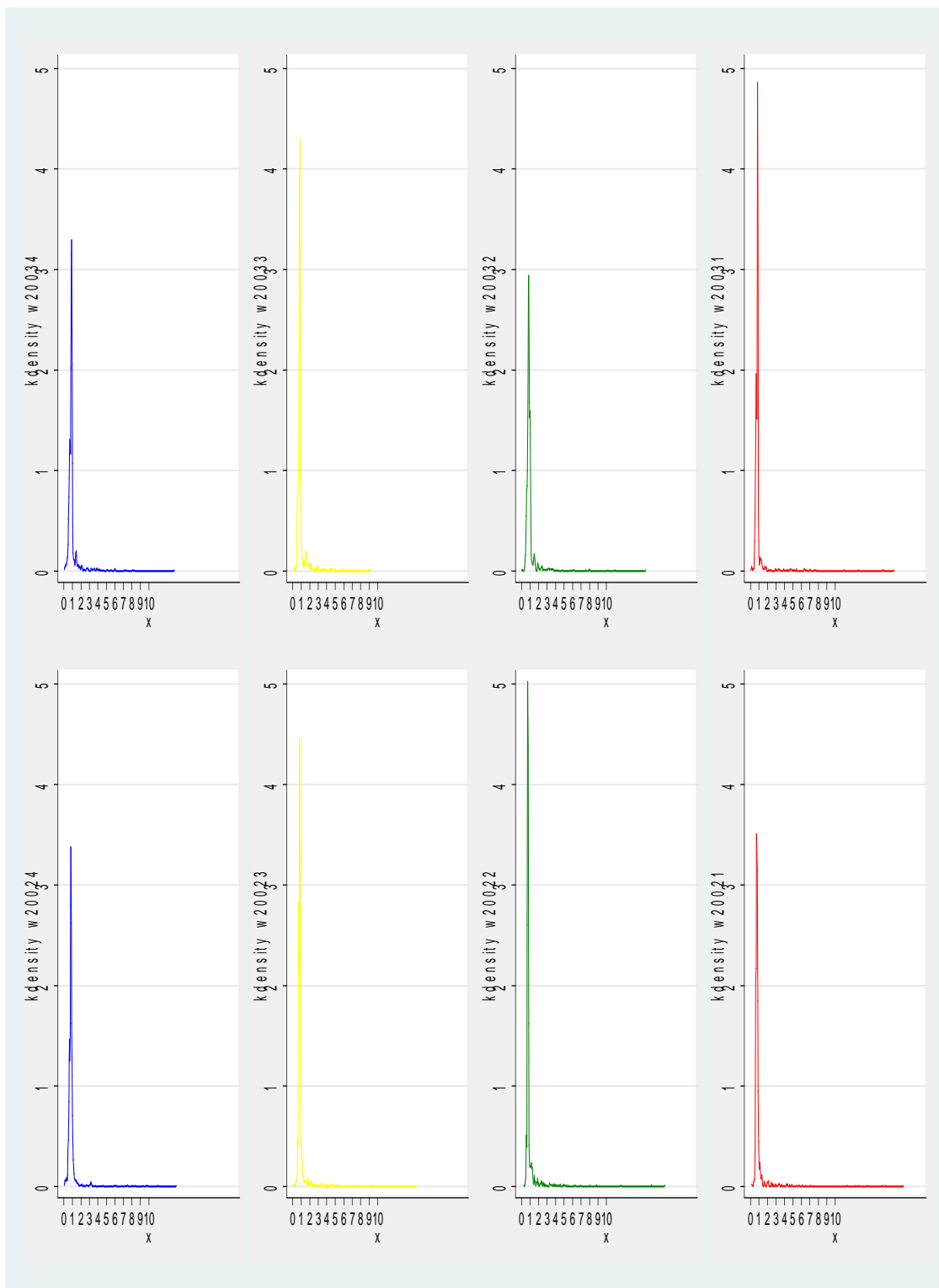
COPPIA TREVISO-BASSANO DEL G.



Appendice II al Capitolo 5

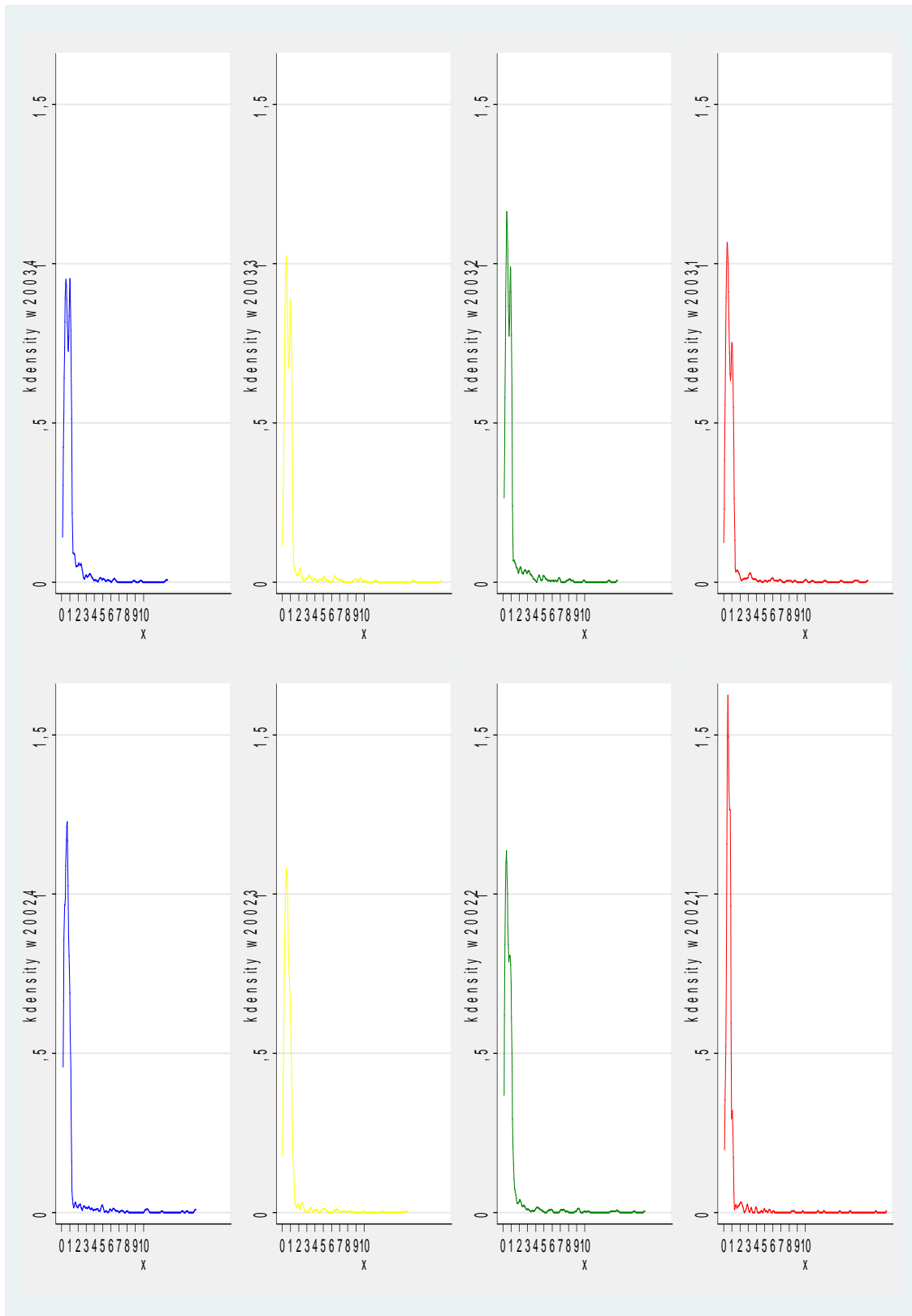
Distribuzioni dei pesi per le coorti problematiche di ciascuna coppia di Cpi.

COPPIA 1: ADRIA – CHIOGGIA



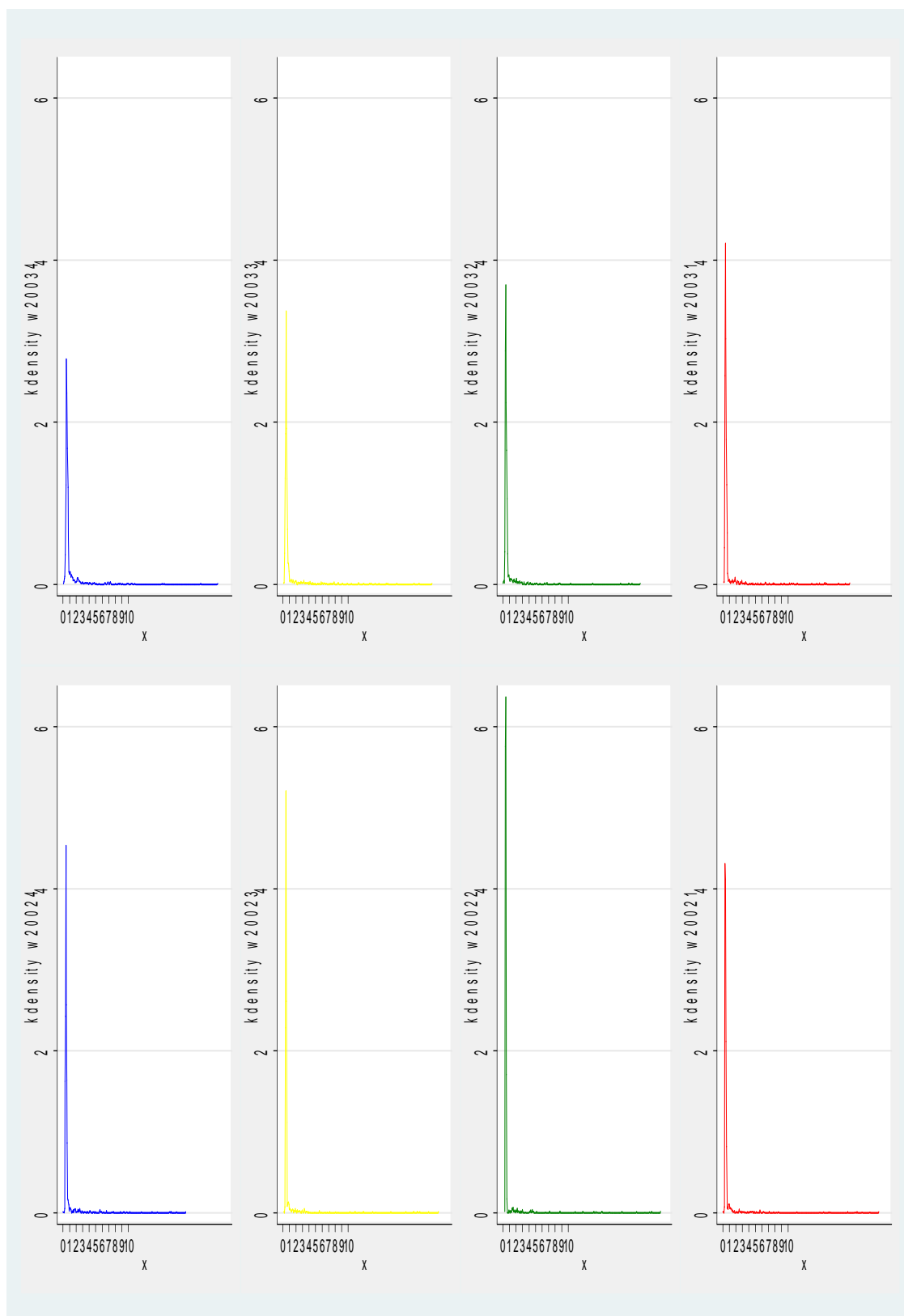
NOTA: in ordinata vi è il nome della distribuzione dei pesi, scritto nella forma “wYYYYT”, con YYYY = anno e della coorte problematica + 1; T = trimestre di appartenenza.

COPPIA 2: FELTRE – BELLUNO



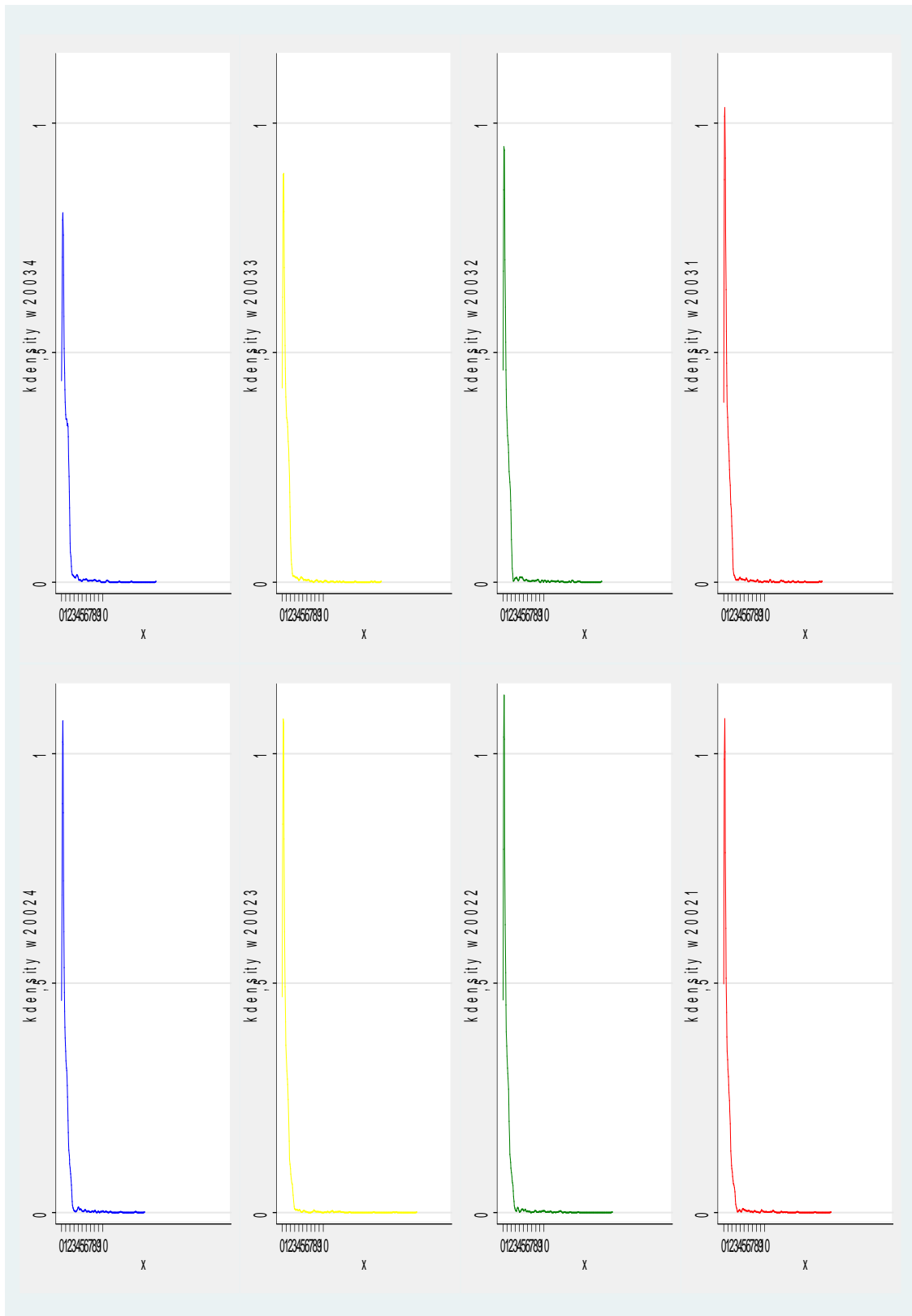
NOTA: in ordinata vi è il nome della distribuzione dei pesi, scritto nella forma “wYYYYT”, con YYYY = anno e della coorte problematica + 1; T = trimestre di appartenenza.

COPPIA 3: THIENE/SCHIO – CONEGLIANO



NOTA: in ordinata vi è il nome della distribuzione dei pesi, scritto nella forma “wYYYYT”, con YYYY = anno e della coorte problematica + 1; T = trimestre di appartenenza.

COPPIA 4: TREVISO – BASSANO DEL G.



NOTA: in ordinata vi è il nome della distribuzione dei pesi, scritto nella forma “wYYYYT”, con YYYY = anno e della coorte problematica + 1; T = trimestre di appartenenza.

Appendice III al Capitolo 5

La presente Appendice raccoglie i risultati delle stime sulle differenze pre-politica tra individui in aree pilota e individui in aree controllo per ciascuna delle 32 celle di coorti problematiche.

Legenda:

<i>Metodo di stima</i>	<i>Risultati disponibili</i>		
REG. A	Stima	<i>Std error</i>	<i>pvalue</i>
REG. B	Stima	<i>Std error</i>	<i>pvalue</i>
REG. C.	Stima	<i>Std error</i>	<i>pvalue</i>
ATT	Stima	<i>Std error</i>	<i>T-test</i>

In ogni tabella il riquadro in basso rappresenta il numero di osservazioni incluse/escluse nel supporto comune del *propensity score* per i gruppi in aree pilota e in aree controllo. L'ultimo valore in basso a destra rappresenta infine la numerosità campionaria totale della *j*-esima coorte problematica.

COPPIA 1: ADRIA vs CHIOGGIA

Tab. 1: Coorte problematica del I° trimestre – 2001

REG. A	0,0475273	0,0226618	0,037
REG. B	0,0440454	0,022803	0,055
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
REG C.	0,0467696	0,022755	0,042
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	0,038030129	0,02360056	1,6
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	508	508
<i>Treated</i>	4	566	570
<i>Total</i>	4	1.074	1.078

Tab. 2: Coorte problematica del II° trimestre – 2001

REG. A	0,0456767	0,0227656	0,046
REG. B	0,0387468	0,0269521	0,152
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
REG C.	0,0238993	0,0226277	0,293
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	0,031326478	0,025232382	1,24
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	543	543
<i>Treated</i>	11	608	619
<i>Total</i>	11	1.151	1.162

Tab. 3: Coorte problematica del III° trimestre – 2001

REG. A	0,0789793	0,0236992	0,001
REG. B	0,0646743	0,0239606	0,008
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
REG C.	0,0686163	0,0242035	0,005
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	0,059330237	0,024277511	2,44
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	512	512
<i>Treated</i>	19	564	583
<i>Total</i>	19	1.076	1.095

Tab. 4: Coorte problematica del IV° trimestre – 2001

REG. A	0,0327748	0,0223541	0,144
REG. B	0,036455	0,0218484	0,097
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
REG C.	0,0123756	0,0216163	0,567
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	0,029789335	0,023166862	1,29
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	509	509
<i>Treated</i>	17	534	551
<i>Total</i>	17	1.043	1.060

Tab. 5: Coorte problematica del I° trimestre – 2002

REG. A	0,0375768	0,022554	0,098
REG. B	0,0321584	0,02273	0,159
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0001
REG C.	0,0363527	0,0218807	0,099
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	0,029190119	0,023587196	1,24
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	493	493
<i>Treated</i>	9	543	552
<i>Total</i>	9	1.036	1.045

Tab. 6: Coorte problematica del II° trimestre – 2002

REG. A	0,0743917	0,0243475	0,003
REG. B	0,0626926	0,0248447	0,013
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
REG C.	0,0861042	0,0252931	0,001
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	0,060848972	0,0255686	2,38
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	519	519
<i>Treated</i>	6	598	604
<i>Total</i>	6	1.117	1.123

Tab. 7: Coorte problematica del III° trimestre – 2002

REG. A	0,0572995	0,0229152	0,013
REG. B	0,0502937	0,023143	0,031
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0008
REG C.	0,037648	0,0211678	0,078
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	0,036333439	0,02422521	1,5
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	488	488
<i>Treated</i>	4	551	555
<i>Total</i>	4	1.039	1.043

Tab. 8: Coorte problematica del IV° trimestre – 2002

REG. A	0,0696429	0,0212057	0,001
REG. B	0,0640569	0,0208548	0,003
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0001
REG C.	0,0687016	0,0205013	0,001
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	0,054440716	0,022076408	2,47
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	504	504
<i>Treated</i>	3	557	560
<i>Total</i>	3	1061	1064

COPPIA 2: FELTRE vs BELLUNO

Tab. 9: Coorte problematica del I° trimestre – 2001

REG. A	-0,2193158	0,0304489	0
REG. B	-0,2147441	0,0311452	0
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,1275
REG C.	-0,2246452	0,03145	0
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,197394346	0,03170622	-6,23
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	610	610
<i>Treated</i>	2	343	345
<i>Total</i>	2	953	955

Tab. 10: Coorte problematica del II° trimestre – 2001

REG. A	-0,1090083	0,0305141	0,001
REG. B	-0,1281389	0,031361	0
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0002
REG C.	-0,1753255	0,0391078	0
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,129565695	0,031450486	-4,12
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	472	472
<i>Treated</i>	5	346	351
<i>Total</i>	5	818	823

Tab. 11: Coorte problematica del III° trimestre – 2001

REG. A	-0,1213349	0,0307306	0
REG. B	-0,1233283	0,0310485	0
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0114
REG C.	-0,132409	0,0340943	0
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,117162466	0,031255591	-3,75
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	454	454
<i>Treated</i>	0	337	337
<i>Total</i>	0	791	791

Tab. 12: Coorte problematica del IV° trimestre – 2001

REG. A	-0,1246871	0,0305998	0
REG. B	-0,1258587	0,0310852	0
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0012
REG C.	-0,1111957	0,0372955	0,003
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,12047221	0,031307642	-3,85
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	449	449
<i>Treated</i>	4	319	323
<i>Total</i>	4	768	772

Tab. 13: Coorte problematica del I° trimestre – 2002

REG. A	-0,1157902	0,0312573	0
REG. B	-0,1083706	0,0318987	0,001
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0032
REG C.	-0,1408336	0,03616	0
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,106930388	0,032576364	-3,28
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	438	438
<i>Treated</i>	2	315	317
<i>Total</i>	2	753	755

Tab. 14: Coorte problematica del II° trimestre – 2002

REG. A	-0,0947537	0,0321307	0,004
REG. B	-0,0822439	0,033047	0,014
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
REG C.	-0,0285733	0,0389489	0,465
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,08373057	0,032930786	-2,54
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	415	415
<i>Treated</i>	5	311	316
<i>Total</i>	5	726	731

Tab. 15: Coorte problematica del III° trimestre – 2002

REG. A	-0,0695875	0,033385	0,039
REG. B	-0,0540927	0,0345032	0,12
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
REG C.	-0,0332093	0,0364384	0,363
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,048784938	0,034079926	-1,43
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	391	391
<i>Treated</i>	7	314	321
<i>Total</i>	7	705	712

Tab. 16: Coorte problematica del IV° trimestre – 2002

REG. A	-0,0910332	0,0321089	0,005
REG. B	-0,0808814	0,0327861	0,015
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0099
REG C.	-0,0936161	0,0366735	0,012
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,08035327	0,033022797	-2,43
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	394	394
<i>Treated</i>	8	323	331
<i>Total</i>	8	717	725

COPPIA 3: THIENE/SCHIO vs CONEGLIANO

Tab. 17: Coorte problematica del I° trimestre – 2001

REG. A	0,0368555	0,0258714	0,156
REG. B	0,0252013	0,0262697	0,339
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
REG C.	0,0553648	0,0296511	0,063
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	0,023265712	0,02645079	0,88
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	528	528
<i>Treated</i>	13	657	670
<i>Total</i>	13	1.185	1.198

Tab. 18: Coorte problematica del II° trimestre – 2001

REG. A	-0,0295498	0,0253676	0,243
REG. B	-0,0165803	0,0259933	0,523
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0029
REG C.	-0,0190297	0,0315147	0,543
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,020883786	0,026657009	-0,78
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	508	508
<i>Treated</i>	5	644	649
<i>Total</i>	5	1.152	1.157

Tab. 19: Coorte problematica del III° trimestre – 2001

REG. A	-0,0322461	0,0266274	0,225
REG. B	-0,0331978	0,0268872	0,216
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,1976
REG C.	-0,0728466	0,030866	0,017
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,03183876	0,027141107	-1,17
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	506	506
<i>Treated</i>	9	626	635
<i>Total</i>	9	1.132	1.141

Tab. 20: Coorte problematica del IV° trimestre – 2001

REG. A	-0,0575948	0,0273132	0,034
REG. B	-0,0669149	0,0275901	0,015
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,1006
REG C.	-0,0729539	0,0315008	0,019
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,073279796	0,027803164	-2,64
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	494	494
<i>Treated</i>	11	622	633
<i>Total</i>	11	1.116	1.127

Tab. 21: Coorte problematica del I° trimestre – 2002

REG. A	-0,0276187	0,0279226	0,322
REG. B	-0,0383663	0,0282235	0,173
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0012
REG C.	-0,0836109	0,0337697	0,012
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,042927783	0,028382496	-1,51
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	473	473
<i>Treated</i>	9	588	597
<i>Total</i>	9	1.061	1.070

Tab. 22: Coorte problematica del II° trimestre – 2002

REG. A	-0,0363707	0,0286442	0,203
REG. B	-0,053711	0,0292432	0,065
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0002
REG C.	-0,0608009	0,0311068	0,049
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,053352289	0,029381924	-1,82
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	450	450
<i>Treated</i>	12	585	597
<i>Total</i>	12	1.035	1.047

Tab. 23: Coorte problematica del III° trimestre – 2002

REG. A	-0,0595437	0,0286228	0,037
REG. B	-0,064416	0,0291672	0,027
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0624
REG C.	-0,0413586	0,0345709	0,228
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,061109701	0,029674775	-2,06
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	456	456
<i>Treated</i>	10	589	599
<i>Total</i>	10	1.045	1.055

Tab. 24: Coorte problematica del IV° trimestre – 2002

REG. A	-0,0286376	0,0267764	0,282
REG. B	-0,0369468	0,0271517	0,171
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0259
REG C.	-0,0720033	0,0300243	0,014
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,046752902	0,027857749	-1,68
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	454	454
<i>Treated</i>	1	678	679
<i>Total</i>	1	1.132	1.133

COPPIA 4: TREVISO vs BASSANO DEL G.

Tab. 25: Coorte problematica del I° trimestre – 2001

REG. A	-0,0853606	0,0217888	0
REG. B	-0,082734	0,0219677	0
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
REG C.	-0,0698013	0,0250124	0,004
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,084852569	0,022404748	-3,79
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	507	507
<i>Treated</i>	12	1.694	1.706
<i>Total</i>	12	2.201	2.213

Tab. 26: Coorte problematica del II° trimestre – 2001

REG. A	-0,0238859	0,020948	0,245
REG. B	-0,0285291	0,0217155	0,18
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,008
REG C.	-0,0076148	0,0237898	0,747
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,034489222	0,022124276	-1,56
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	490	490
<i>Treated</i>	1	1.695	1.696
<i>Total</i>	1	2.185	2.186

Tab. 27: Coorte problematica del III° trimestre – 2001

REG. A	-0,0070197	0,0214618	0,742
REG. B	-0,0128813	0,021771	0,55
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0008
REG C.	-0,0334558	0,0242174	0,156
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,019320257	0,021952634	-0,88
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	486	486
<i>Treated</i>	15	1.642	1.657
<i>Total</i>	15	2.128	2.143

Tab. 28: Coorte problematica del IV° trimestre – 2001

REG. A	-0,0286182	0,0221599	0,189
REG. B	-0,0305727	0,0224052	0,164
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0026
REG C.	-0,05832	0,0242239	0,013
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,036584891	0,022688902	-1,61
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	485	485
<i>Treated</i>	12	1.627	1.639
<i>Total</i>	12	2.112	2.124

Tab. 29: Coorte problematica del I° trimestre – 2002

REG. A	0,0092296	0,0220284	0,677
REG. B	0,0081233	0,0222571	0,717
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0417
REG C.	-0,0015629	0,0243127	0,949
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	0,006886313	0,022473522	0,31
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	457	457
<i>Treated</i>	6	1.577	1.583
<i>Total</i>	6	2.034	2.040

Tab. 30: Coorte problematica del II° trimestre – 2002

REG. A	0,0363059	0,0222013	0,112
REG. B	0,0356069	0,022348	0,121
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0101
REG C.	0,0635711	0,025027	0,015
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	0,03351005	0,022663064	1,48
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	431	431
<i>Treated</i>	3	1.573	1.576
<i>Total</i>	3	2.004	2.007

Tab. 31: Coorte problematica del III° trimestre – 2002

REG. A	-0,0123063	0,0233199	0,595
REG. B	-0,0082178	0,0235153	0,725
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,0001
REG C.	-0,0243816	0,0262814	0,347
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,005247024	0,02407219	-0,22
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
<i>Untreated</i>	0	438	438
<i>Treated</i>	1	1.542	1.543
<i>Total</i>	1	1.980	1.981

Tab. 32: Coorte problematica del VI° trimestre – 2002

REG. A	-0,0098011	0,0219121	0,653
REG. B	-0,0116351	0,0224252	0,601
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0,002
REG C.	0,0041782	0,0234332	0,859
Signif. congiunta dei parametri		<i>pvalue</i>	0
MATCHING			
ATT	-0,024186952	0,023314747	-1,04
	<i>Off support</i>	<i>On support</i>	<i>Total</i>
Untreated	0	511	511
Treated	3	1.547	1.550
Total	3	2.058	2.061

Appendice IV al Capitolo 5

La presente Appendice raccoglie i risultati delle stime presentate nei grafici in Figura 5.3. Tali stime rappresentano le differenze pre-programma tra individui in aree pilota e individui in aree controllo, calcolate con il metodo del *difference-in-differences* descritto nella Sezione 4.8 del Capitolo 4.

COPPIA 1: ADRIA-CHIOGGIA

<i>Periodo</i>	<i>Stime</i>	<i>Std. Error</i>	<i>pvalue</i>
Stime al II° trim. 2001	-0,02287	0,031798	0,401
Stime al III° trim. 2001	0,044717	0,033052	0,164
Stime al IV° trim. 2001	-0,05624	0,032354	0,116
Stime al I° trim. 2002	0,023977	0,030628	0,244
Stime al II° trim. 2002	0,049752	0,033378	0,328
Stime al III° trim. 2002	-0,04846	0,033894	0,097
Stime al IV° trim. 2002	0,031054	0,030173	0,023

COPPIA 2: FELTRE-BELLUNO

<i>Periodo</i>	<i>Stime</i>	<i>Std. Error</i>	<i>pvalue</i>
Stime al II° trim. 2001	0,04932	0,05487	0,087
Stime al III° trim. 2001	0,042917	0,052505	0,936
Stime al IV° trim. 2001	0,021213	0,051203	0,460
Stime al I° trim. 2002	0,010362	0,052367	0,641
Stime al II° trim. 2002	0,07226	0,052595	0,181
Stime al III° trim. 2002	-0,00464	0,051479	0,430
Stime al IV° trim. 2002	-0,06041	0,050337	0,127

COPPIA 3: SCHIO-CONEGLIANO

<i>Periodo</i>	<i>Stime</i>	<i>Std. Error</i>	<i>pvalue</i>
Stime al II° trim. 2001	-0,07439	0,042222	0,094
Stime al III° trim. 2001	-0,05382	0,042841	0,224
Stime al IV° trim. 2001	-0,00011	0,041321	0,945
Stime al I° trim. 2002	-0,01066	0,042576	0,608
Stime al II° trim. 2002	0,02281	0,043856	0,442
Stime al III° trim. 2002	0,019442	0,045057	0,848
Stime al IV° trim. 2002	-0,03064	0,043072	0,487

COPPIA 4: TREVISO-BASSANO DEL G.

<i>Periodo</i>	<i>Stime</i>	<i>Std. Error</i>	<i>pvalue</i>
Stime al II° trim. 2001	0,062187	0,033103	0,076
Stime al III° trim. 2001	-0,02584	0,032842	0,356
Stime al IV° trim. 2001	-0,02486	0,032335	0,268
Stime al I° trim. 2002	0,056757	0,032853	0,110
Stime al II° trim. 2002	0,065134	0,036034	0,098
Stime al III° trim. 2002	-0,08795	0,036959	0,009
Stime al IV° trim. 2002	0,02856	0,034098	0,130

CENTRI PILOTA vs CENTRI CONTROLLO*

<i>Periodo</i>	<i>Stime</i>	<i>Std. Error</i>
Stime al II° trim. 2001	0,018202	0,000424
Stime al III° trim. 2001	-0,011353	0,000425
Stime al IV° trim. 2001	-0,020653	0,000413
Stime al I° trim. 2002	0,032799	0,000421
Stime al II° trim. 2002	0,029321	0,00048
Stime al III° trim. 2002	-0,038923	0,000506
Stime al IV° trim. 2002	0,006684	0,000433

* Valori ottenuti pesando le stime di ciascuna coorte per il numero di individui appartenenti alla *k*-esima coppia.

Bibliografia

- [1] Abramovsky, L., Goodman, A. e Simpson, H. (2004), “The Impact of ETP on the Take-up of Training among Employers: Year 1 Report”, *Institute for fiscal studies*, Londra.
- [2] Addobbo, T. (2003), “Ai confini della disoccupazione: posizioni lavorative instabili e sottoccupazione”, in Lucifora, C. (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, Mondadori, ISFOL.
- [3] Addobbo, T., “Genitorialità, lavoro e qualità della vita: una conciliazione possibile? Riflessioni da un'indagine in provincia di Modena”, Franco Angeli Editore, Milano.
- [4] Battistin, E., Dearden, L., Emmerson, C., Fitzsimons, E. e Meghir, C. (2004), “The Evaluation of Education Maintenance Allowance Pilots: Three Years's Evidence. A Quantitative Evaluation”, *Institute for fiscal studies*, Londra.
- [5] Blundell, R., Costa Dias, M., Meghir, C. e Reenen, J.V. (2002), “Evaluating the employment impact of a mandatory job search assistance program”, *Institute for fiscal studies*, Londra.
- [6] Borzaga, C. e Brunello, G. (a cura di) (1997), “L'impatto delle politiche attive del lavoro in Italia”, Firenze, Edizioni Scientifiche Italiane.

-
- [7] Bratti, M. (2003), “Partecipazione e orario di lavoro”, in Lucifora, C. (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, Mondadori, ISFOL.
- [8] Camonico, M. (2003), “Donne in (re)inserimento lavorativo” in Veneto Lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2003*, Franco Angeli Editore, Milano.
- [9] De Angelici, A. (2006), “Mobilità e percorsi d’ingresso dei giovani”, in Trivellato U. (a cura di), *Eppur si muove*, Il Mulino, Bologna.
- [10] Dehejia, R. H. e Wahba, S. (1997) “Causal Effects in Non-Experimental Studies: Re-Evaluating the Evaluation of Training Programs”, in R. Dehejia, *Econometric Methods for Program Evaluation*, Ph.D. dissertation, Chapter 1, Harvard University.
- [11] Dell’Arringa, C. (2003), “Introduzione al testo”, in Lucifora, C. (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, Mondadori, ISFOL.
- [12] Favaro, D. (2003), “Discriminazioni di genere e segregazione occupazionale”, in Lucifora, C. (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, Mondadori, ISFOL.
- [13] Ghepardi, S. e Poggin, B. (2005), “Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere”, *Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale, Università di Trento*.
- [14] Heckman, J., LaLonde, R.J. e Smith, J.A. (1999), “The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs”, *Handbook of Labor Economics, Volume III*.
- [15] Holland, P. (1986), “Statistics and causal inference (with discussion)”, *Journal of the American Statistical Association*.
- [16] Imbens, G.W. (2003), “Semiparametric Estimation of Average Treatment Effects under Exogeneity: A Review”, *University of California, Berkeley*.

-
- [17] ISFOL (a cura di) (2003), “Politiche regionali per la formazione permanente. Primo rapporto nazionale”, Roma.
- [18] ISFOL (a cura di) (2005), “Il Punto su... pari opportunità e lavoro”, Roma.
- [19] ISFOL - Struttura nazionale di valutazione Fse (a cura di), (2005), “Il quadro comunitario di sostegno dell’obiettivo 3 in Italia”, *Aggiornamento della valutazione intermedia*, Roma.
- [20] ISFOL (a cura di) (2006), “Strategie Locali per l’Occupazione. L’innovazione nei progetti italiani 2003-2005”, *Report finale di ricerca*, Roma.
- [21] Martini, A., Rettore, E. e Trivellato, U. (2002), “La valutazione delle politiche del lavoro in presenza di selezione: migliorare la teoria, i metodi o i dati?”, *Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano ed effetti di politiche*, Working Paper n.°46.
- [22] Maurizio, D. (2006), “Giove: un database statistico sul mercato del lavoro veneto. Costruzione e indicazioni per l’utilizzo”, *I tartufi*, 22/2006, www.venetolavoro.it.
- [23] Ministero del Lavoro e delle Previdenza Sociale (a cura di) (2006), “Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro”, Roma.
- [24] Regione Emilia Romagna (a cura di) (2006), “Implementation of EES Guidelines on Gender Equality in the Emilia-Romagna Region”, *Report finale del progetto*, Bologna.
- [25] Zingarelli, D. (2003), “I modelli organizzativi e le differenze di genere”, in Catemario, M.G. e Conti, P. (a cura di), *Donne e leadership per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere*, Cantieri, Roma.

Ringraziamenti

È giunto anche per me il meritato momento dei ringraziamenti...premetto che non è affatto semplice scrivere tutto ciò che si vorrebbe esprimere al termine di un così lungo e intenso trascorso universitario; proverò a ricordare tutte le persone a me care, ma se per caso qualcuno di voi non dovesse riconoscersi in queste pagine non ne abbia a male, il suo nome comparirà per sempre nelle indelebili pagine dei miei più vivi ricordi.

Desidero innanzitutto ringraziare i miei genitori e mia sorella, per avermi sostenuto lungo tutti questi anni. Sono conscio della grande opportunità che mi avete dato e dei grossi sacrifici che vi è costata senza il quale non potrei mai esser qui a festeggiare questo passo così importante della mia vita... per questo lo dedico tutto a voi. Grazie di cuore Gianpietro e Nadia.

Al pari della mia famiglia, un doveroso ringraziamento spetta ad una persona per me davvero importante, Monsignor Ferdinando F., il quale con la saggezza che lo ha sempre contraddistinto e con le tante preghiere che mi ha dedicato si è sempre adoperato per me e, come ama dire lui, per la mia giovane anima.

Volgo ora il pensiero a tutti i miei carissimi amici, quelli di sempre e quelli più recenti, senza distinzione meritereste d'esser citati tutti; sono davvero fiero di potermi finalmente laureare qui in mezzo a voi.

Un primo ringraziamento va agli amici di Barcellona che con me hanno condiviso momenti davvero unici durante l'anno più bello della mia vita; conto davvero sulla nostra amicizia...lunga vita all'Erasmus!

Un grazie di cuore anche agli amici del Basket Roncaglia, compagni di squadra e non solo, una vera costante nella mia vita dalla quale sono nate le mie più belle e forti amicizie. In mezzo a voi mi sono sempre sentito come fossi a casa.

Un ringraziamento va poi ai miei compagni di studi, quelli già laureati e quelli che stanno ancora affrontando questo difficile cammino (non disperate, presto arriverà anche il vostro turno!), mi rattrista molto dovervi salutare, in mezzo a voi a Santa Caterina non mi sono mai sentito solo, spero davvero che i nostri cammini tornino ad intrecciarsi ancora, grazie e in bocca al lupo ragazzi!

L'associazione AEGEE è l'ultima ad essere arrivata nella mia vita, ma non per questo occupa un posto meno importante; essa rappresenta per me il futuro nella quale credo,

racchiuso nello spirito di pace e amicizia che anima questa grande organizzazione fatta di giovani e di tante meravigliose culture.

Cari amici vi porterò tutti nel cuore per i momenti felici trascorsi insieme e ancor più per il prezioso sostegno che è nato in seno a delle vere amicizie.

Desidero ringraziare tutti i docenti che ho incontrato lungo il mio cammino universitario, per avere contribuito così profondamente alla mia formazione accademica e umana, in particolar modo il Prof. M. Ferrante per la sua esemplare disponibilità nel dialogare con noi studenti e per il supporto datomi durante il mio trascorso di studi in Spagna.

Un ringraziamento particolare va poi al Prof. E. Rettore per il prezioso contributo fornitomi in questa e nella precedente tesi grazie alla sua vastissima esperienza nel campo delle valutazioni; insieme a lui ringrazio tutto lo staff di Veneto Lavoro per l'insostituibile supporto datomi nelle prime fasi di questo lungo lavoro, in particolare Gianluca, Danilo e la Dott.ssa Camonico per il prezioso tempo che han saputo dedicarmi.

Infine il mio più sincero e profondo ringraziamento va al Prof. Erich Battistin. Ci sarebbero così tante cose di cui ringraziarti Erich che un altro capitolo della tesi non basterebbe. Ad ogni modo, colgo quest'occasione per esprimerti tutta la mia riconoscenza verso l'infinta disponibilità e la sincerità che hai avuto nei miei confronti, hai saputo trasformare quest'esperienza da un grosso ostacolo lungo il mio cammino ad un lavoro di cui vado davvero fiero. Sento di avere imparato moltissimo lavorando insieme a te, non solo dal punto di vista didattico ma soprattutto da quello umano, farò tesoro dei tuoi consigli per il resto della mia vita. Grazie Erich!

Ancora non so cosa riserva il mio futuro, di sicuro c'è che queste ultime righe chiudono un capitolo della mia vita lungo sei anni, pieno di ricordi e di momenti felici; volto pagina e lascio il mondo dell'università conscio di aver imparato davvero tanto, ma soprattutto orgoglioso di essermi laureato all'Università degli Studi di Padova.

GRAZIE A TUTTI!

Daniele