



COME VALUTARE GLI EFFETTI DI UNA POLITICA?

L'Aquila, 3 marzo 2016

Ricapitolando: la definizione di effetto

2

Effetto è la differenza tra

ciò che è successo

dopo l'attuazione della politica

e

ciò che sarebbe successo

in assenza della politica

Come si stima il controfattuale?

3

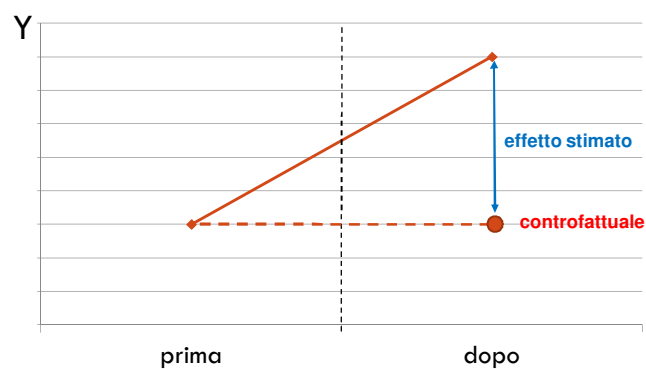
con un **gruppo di controllo**
(control group design)

oppure **osservando il passato**
(pre-post design)

Il pre-post design

4

L'idea generale è di sfruttare la storia passata di Y per fornire una stima del controfattuale



Basta un confronto prima-dopo?

5

Un confronto prima-dopo è una buona stima dell'effetto se possiamo affermare che in assenza della politica nulla sarebbe cambiato

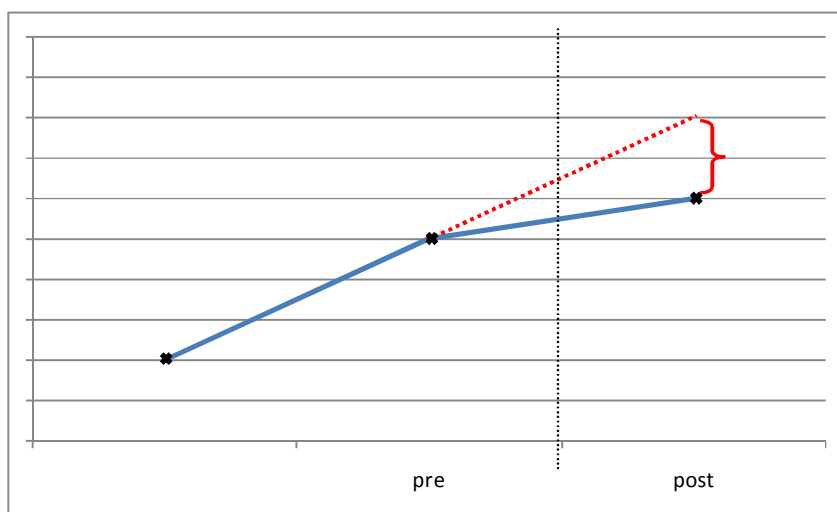
Spesso è falso. Tutto può cambiare nel tempo
condizioni lavorative, redditi dei lavoratori
assunzioni, fatturati delle imprese
condizioni di salute
comportamenti

....

L'analisi del passato non può essere così semplicistica

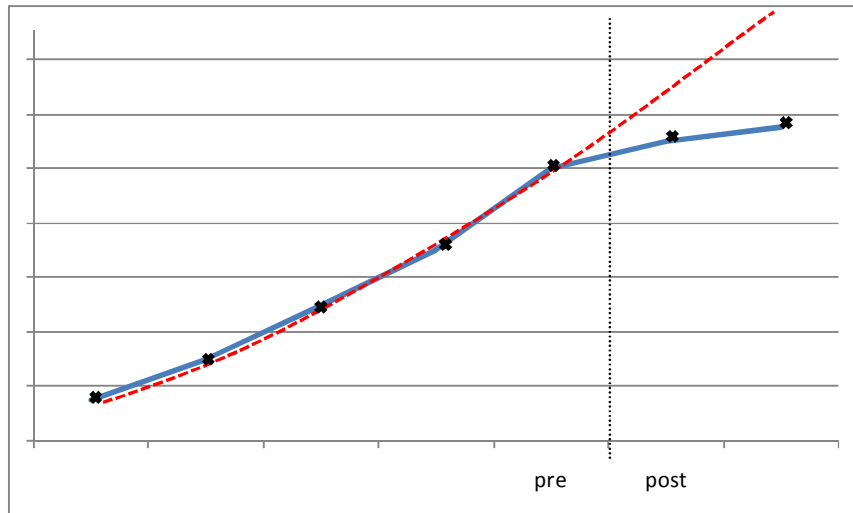
Se abbiamo dati più ricchi....

6



Con qualche osservazione in più...

7



Control group design

8

Ho un gruppo di “trattati”, di cui osservo la situazione dopo il “trattamento”

E un gruppo di “non trattati”, o “controlli”, la cui situazione potrebbe dirci come sarebbero stati i primi se non fossero stati “trattati”

Alcuni esempi

9

Gli effetti occupazionali della formazione professionale per i disoccupati

Percentuale di occupati tra i formati

VS

Percentuale di occupati tra i NON formati

Gli effetti delle borse di studio sui risultati degli studenti

Numero di esami dati dai borsisti

VS

Numero di esami dati dai NON borsisti

Ma c'è un problema

10

Abbiamo un forte rischio di avere **distorsione da selezione**

Perché qualcuno è “trattato” e qualcuno no?

11

La selezione è determinata da caratteristiche iniziali, note o non note, che creano differenze iniziali tra gruppi

I gruppi possono allora essere diversi anche in assenza di “trattamento”

Il metodo sperimentale

12

Il problema si risolve alla base se, dato un gruppo di potenziali trattati, selezioniamo casualmente chi riceverà il trattamento

In quel caso non esisteranno differenze iniziali tra i due gruppi

Quindi, se nessuno fosse trattato...

Esempio: la National Supported Work Demonstration

USA, anni '70

Un programma per il reinserimento lavorativo di fasce deboli
(giovani dropout, ex tossicodipendenti, madri single
dipendenti croniche da sussidi...)

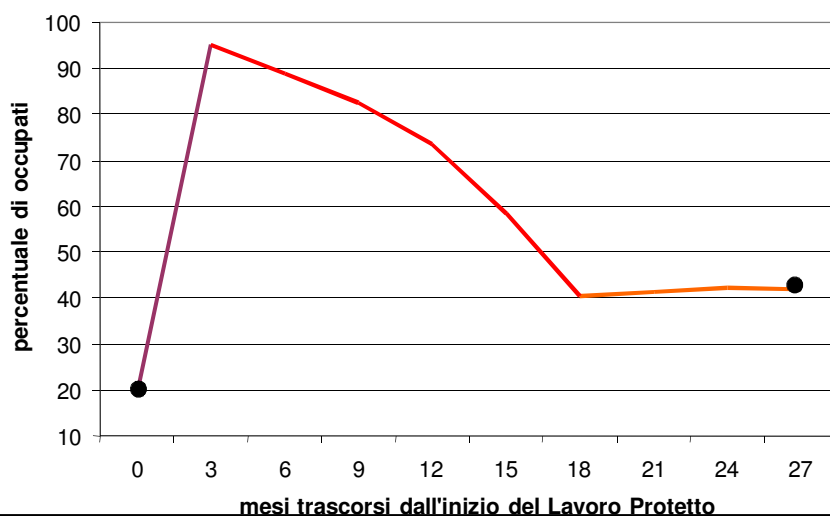
La "terapia": inserimento in laboratori di lavoro protetto

Ma funziona?
Perché costa un sacco di soldi...

I risultati per le donne

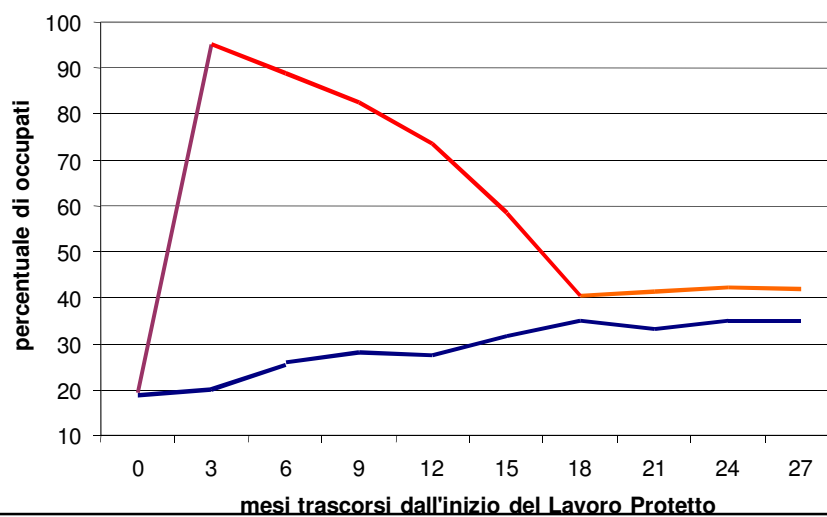
14

Donne dipendenti dal sussidio di povertà da più di 3 anni



I risultati per le donne

Donne dipendenti dal sussidio di povertà da più di 3 anni



E se non c'è selezione casuale?

16

Come provare a risolvere il problema

17

Siamo in grado di confrontare soggetti simili?

Un caso particolare di selezione non casuale

18

In alcuni casi i trattati sono selezionati
ricorrendo a una **graduatoria**

Quindi le differenze iniziali
sono riassumibili nel **punteggio**

Alcuni esempi

19

Le liste di mobilità: l'indennità spetta a chi proviene da imprese con più di 15 dipendenti

Le liste di mobilità: la durata massima di permanenza in lista dipende dall'età

Un programma di sostegno agli investimenti delle imprese con selezione basata sul punteggio attribuito ai singoli progetti

Borse di studio erogate sulla base di un indicatore di merito (o di reddito)

Esempio inventato: finanziamenti alle imprese

20

Finanziamenti alle PI con l'obiettivo di stimolare l'occupazione

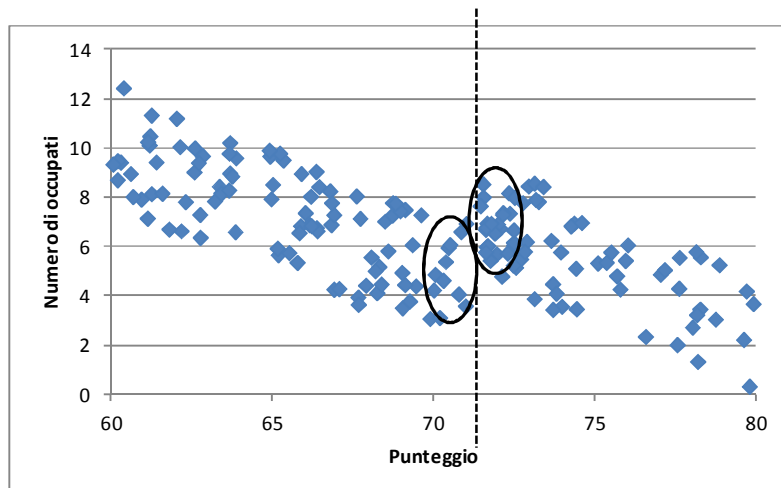
Le imprese presentano un progetto per cui richiedono il finanziamento

I progetti ricevono un punteggio ed entrano in graduatoria. Si assegnano i finanziamenti ai primi, fino a esaurimento risorse

Sul punteggio ha un forte peso la condizione economica del territorio in cui opera l'impresa

Il confronto interno alla discontinuità

21



Un caso più generale (e frequente, e problematico)

22

Quali caratteristiche individuali
hanno un ruolo sul processo di selezione?

Se noi le conoscessimo...

... e potessimo osservarle per tutti i soggetti...

... potremmo “tenere sotto controllo”
il confronto tra i due gruppi

Si possono usare vari metodi con la stessa logica di fondo.

Uno di questi è il ***matching statistico***

L'esempio di "Spazio Imprecario"

23

E' un progetto sperimentale, che consiste nell'erogazione di servizi specializzati ai lavoratori precari

- formazione, non professionale (materie di lavoro: legislazione, diritti, questioni fiscali)
- consulenza ("come porsi", bilancio di competenze, messa a fuoco delle potenzialità)
- incontri a tema con imprese operanti in dati settori
- servizio di incontro domanda-offerta

Obiettivo: aiutarli a "stabilizzarsi"

Spazio Imprecario: quali effetti?

24

Partecipare al progetto aumenta la regolarità lavorativa?

Aumenta la probabilità di trovare un lavoro a tempo indeterminato?

Quale sarebbe stata la probabilità di lavorare a tempo indeterminato nel caso di non partecipazione?

Spazio Imprecario: il processo di selezione

25

La partecipazione è volontaria:

1-l'individuo prende contatto con gli operatori del servizio e si informa sul contenuto del progetto

2-se interessato decide di partecipare

3-a patto che abbia i requisiti

Tra ottobre 2007 e giugno 2008 vengono presi in carico dal progetto circa 500 lavoratori "discontinui" (su 1200 che hanno preso contatto)

Come stimiamo gli effetti di Spazio Imprecario?

26

Proviamo a confrontare gli esiti lavorativi dei due gruppi

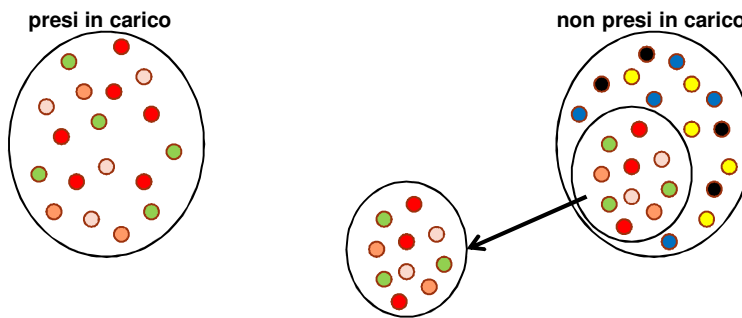
Quali esiti a 12 mesi di distanza dalla presa di contatti (=presa in carico) col servizio?

Bisogna tenere in considerazione le differenze di partenza. A priori, i non partecipanti non rappresentano una buona approssimazione del controfattuale.

Proviamo a ristabilire parità di condizioni iniziali

La logica del *matching*

27



I presi in carico vanno confrontati con un sottoinsieme di non presi in carico

un sottoinsieme formato da quelli ad essi più simili

La logica del *matching*

28

Più simili rispetto a cosa?

Quali sono le *observables* sulla base delle quali controllare le differenze di partenza?

Di quali dati disponiamo?

Il Sistema Informativo Lavoro Piemonte

29

Il SILP è un sistema, centralizzato a livello regionale, che gestisce gli archivi amministrativi dei Centri per l'Impiego

Nel SILP troviamo informazioni su:

- le imprese del territorio
- i lavoratori del territorio
- i rapporti di lavoro che li riguardano
- ...e un po' di altre cose

Il Sistema Informativo Lavoro Piemonte

30

Per lavoratori di nostro interesse possiamo estrarre (osservare) :

- variabili sociodemografiche (età, genere, istruzione, nazionalità, CPI)
- storia lavorativa precedente (tassi di occupazione, numero di lavori svolti, tipi di lavoro svolto,...)
- data di contatto col servizio (dal DB dedicato)

Ma non per tutti:

- alcuni nominativi non sono rintracciabili (?)
- molti non aderenti non hanno lasciato neanche il nome

Alla fine osserviamo 383 partecipanti e 158 non partecipanti

Qualche confronto preliminare

Caratteristiche demografiche

31

	PRESI IN CARICO	NON PRESI IN CARICO
SESSO		
F	52%	59%
M	48%	41%
ETA'		
18-25	12%	16%
26-30	25%	22%
31-35	28%	21%
36-45	27%	29%
più di 45	8%	12%
TITOLO DI STUDIO		
laurea	23%	9%
diploma	56%	34%
obbligo o inferiore	21%	57%
NAZIONALITA'		
italiana	88%	94%
estera	12%	6%

Qualche confronto preliminare

Storia lavorativa nei 12 mesi precedenti

32

	PRESI IN CARICO	NON PRESI IN CARICO
MESI DI LAVORO		
0	13%	50%
1-3	19%	10%
4-6	22%	15%
7+	46%	25%
NUMERO DI EPISODI LAVORATIVI*		
1	36%	30%
2-4	54%	54%
5+	10%	16%
CONTRATTO DI LAVORO PREVALENTE**		
tempo determinato	47%	46%
interinale	22%	28%
tempo indeterminato	11%	12%
altro	20%	14%

Dopo il matching...

33

	PRESI IN CARICO	CONTROLLI ABBINATI
ETA'		
18-25	12%	14%
26-30	25%	24%
31-35	28%	26%
36-45	27%	29%
45 +	8%	7%
TITOLO DI STUDIO		
laurea	23%	21%
diploma	56%	55%
obbligo o inferiore	21%	23%
MESI DI LAVORO		
0	13%	11%
1-3	19%	19%
4-6	22%	23%
7+	46%	47%

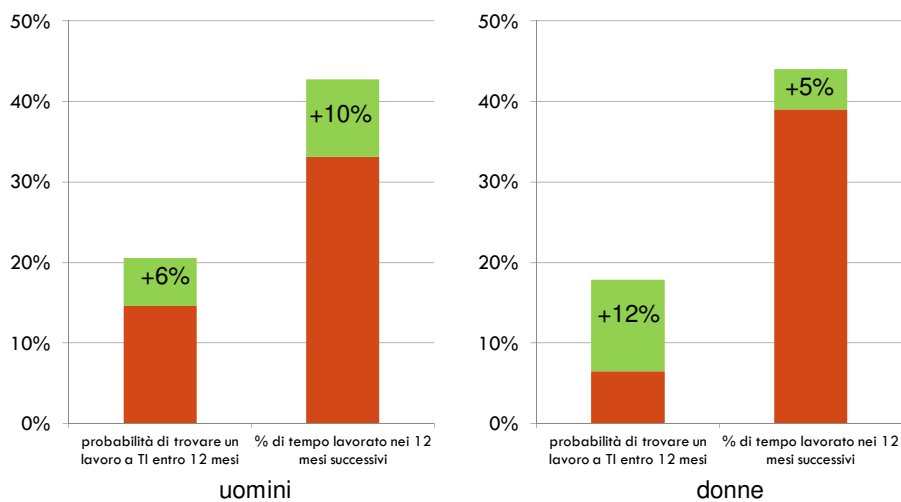
Stime matching (radius, $r=0.02$)

34

	Partecipanti al servizio	Stima del controfattuale	Effetto stimato	
			Punti percentuali	Variazione percentuale
Probabilità di trovare un lavoro a tempo indeterminato	19.5%	12.9%	+6.6%	+51%
Percentuale di tempo lavorato nell'anno	43.8%	34.9%	+8.9%	+26%
N	308	157		

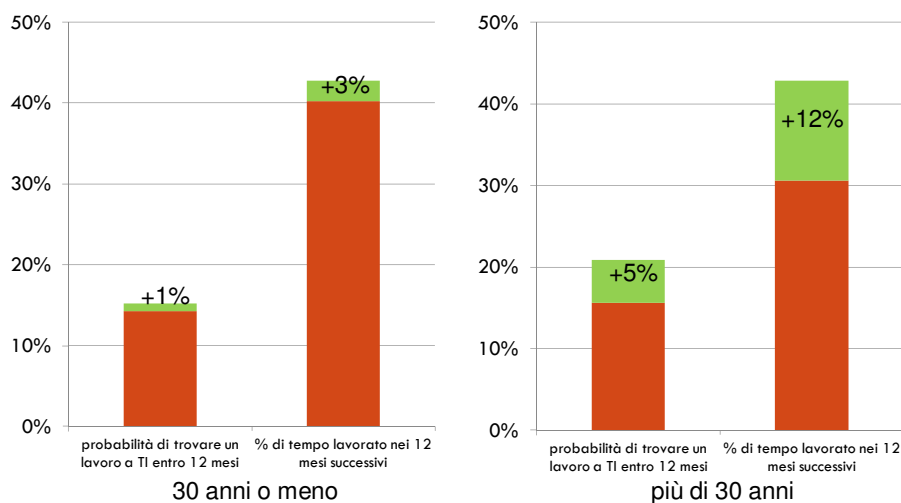
Ci sono sottogruppi che beneficiano più o meno della partecipazione?

35



Ci sono sottogruppi che beneficiano più o meno della partecipazione?

36



Ci sono sottogruppi che beneficiano più o meno della partecipazione?

37

