

META-VALUTAZIONE DI UN RAPPORTO DI VALUTAZIONE PRODOTTO DA UN ENTE ISTITUZIONALE

Department for Work and Pensions

28 Marzo 2019

SUPPORTING DISABLED PEOPLE TO WORK



Simone Biondo, Rocco Curci, Raffaella Di Lauro, Gloria Glorioso, Valeria Ienopoli, Gaia Orso, Valeria Provenzano, Maria Aurora Sarno



1: NAO's HISTORY

1983: Il *National Audit Act*, figlio di una

votazione bipartisan, istituisce il **NAO**.

Il lavoro del SAI britannico, a sostegno del **C&AG** (Comptroller and Auditor General), viene supervisionato dalla Commissione per i conti pubblici (**TPAC**).

Il **Comptroller** subentra come revisore anche per l'audit di enti pubblici costituiti come società (**Companies Act - 2006**).

Dopo la necessità espressa dalla **TPAC** (2007), viene emanata la **legge sulla responsabilità di bilancio e sull'audit nazionale (2011)**.

Con il **Local Audit and Accountability Act (2014)** il **C&AG** assume dalla Commissione di audit (abolita) il ruolo di preparare il codice di prassi di audit.

Il **C&AG**, con la **legge sulle risorse e i conti del governo del 2000**, viene autorizzato a effettuare la revisione dei conti consolidati per l'intero settore pubblico.

L'atto costituisce il NAO come **organo aziendale** il cui Board of Directors (che definisce la direzione strategica) si componeva:

- 4 membri esecutivi, incluso il C&AG come CEO
- 5 membri non esecutivi, compreso un presidente.

In collaborazione con l'**Università di Birmingham**, il **NAO** ha lanciato nel **2018** il **Tax Centre (2)**, centro di ricerca indipendente per migliorare l'efficienza fiscale

1: LA PRESENZA SUI SOCIAL MEDIA

I Blog

All'interno della pagina web istituzionale del NAO è possibile riscontrare, nella sezione «news», la presenza di due Blog a mezzo dei quali il SAI fornisce informazioni agli utenti:

- **Blog principale del NAO (3)**, mediante il quale gli esperti condividono le loro opinioni circa le questioni che il governo deve affrontare e su cosa bisogna prestare attenzione nel farlo. I post raccolgono discussioni provenienti dai rapporti pubblicati dallo stesso istituto e incoraggiano i commenti al fine di privilegiare lo scambio di idee per il miglioramento. Il sito si suddivide per categorie d'interesse (gestione finanziaria, questioni internazionali, ecc...) e il suo archivio, disposto su base mensile, contiene documenti a partire dal dicembre del 2015.

- **Graduate Blog (4)** che si rivolge principalmente ai tirocinanti. I post, scritti da neolaureati e diplomati, mirano ad aiutare i potenziali candidati tirocinanti a scoprire di più sulla vita del watchdog. L'archivio contiene informazioni già a partire dal luglio del 2013 di vario genere: dagli eventi fino al reclutamento presso l'istituto. All'interno del Blog viene indicata l'unica pagina facebook del NAO (5), creata nel 2010, per la campagna di reclutamento. Il social network è poco utilizzato per la pubblicazione di post (gli ultimi risalgono al 2018) e si presenta con 807 followers.

Entrambi i Blog si dimostrano **ben organizzati e chiari al lettore** e inoltre permettono, grazie all'iscrizione nella sezione "lettore RSS", di ricevere avvisi per tenersi aggiornati attraverso l'iscrizione con il proprio indirizzo e-mail.

NAO blog



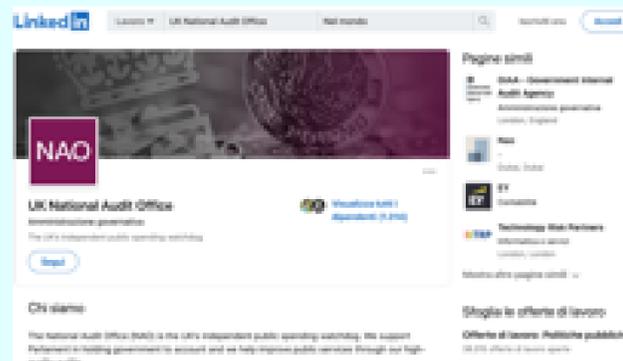
NAO trainee blog



1: LA PRESENZA SUI SOCIAL MEDIA

Altri canali di comunicazione

Un altro modo per rendere *accountability* il Governo è certamente l'utilizzo di social network (6).



I due social media che il NAO mantiene in costante aggiornamento sono:

- **Twitter (7):** l'iscrizione è datata maggio 2009 e dimostra un attivo di 133.390 followers. È un contatto in costante aggiornamento, in quanto vi ci lavora un team di comunicazione digitale durante l'orario di ufficio dal lunedì al venerdì. Mediante questo network il NAO si mette in comunicazione con i cittadini e i portatori di interessi postando quanto già indicato nel suo sito istituzionale. L'ambito di policy indagato, il necessario supporto per il lavoro delle persone disabili è stato retweetato da chi si occupa attivamente di affrontare l'emarginazione socio-sanitaria: due enti di beneficenza (Demos, VODG), l'organizzazione Merton CIL e dall'associazione dei cittadini e professionisti sanitari "Defend Our NHS York".
- **LinkedIn (8)** dove dispone di 9.256 follower proprio in funzione dell'offerta di lavoro. La piattaforma, oltre a riportare le sedi (Londra e Newcastle) e il numero dei dipendenti, è curata con la riproduzione delle news che riguardano gli interventi del SAI britannico al pari di Twitter.

Meno attiva risulta la comunità di **Youtube** (9) e di **slideshare** (10), nonostante i contenuti audio-video pubblicati dal NAO siano ottimi esempi di **trasparenza e accessibilità**. I cittadini possono fruire di informazioni che vanno da mini video a slide che contengono sia informazioni inerenti gli ambiti di policy di cui si occupa l'istituto, sia per quanto riguarda gli obiettivi raggiunti in termini di audit finanziari e value for money.

STORIA E PRESENZA SUI SOCIAL DEL NAO

SITOGRAFIA



- (1) <https://www.nao.org.uk/about-us/our-work/history-of-the-nao/>
- (2) <https://www.nao.org.uk/highlights/nao-university-of-birmingham-tax-centre/>
- (3) <https://www.nao.org.uk/naoblog/>
- (4) <https://www.nao.org.uk/graduateblog/>
- (5) <https://www.facebook.com/NAOgraduatejobs>
- (6) <https://www.nao.org.uk/keep-in-touch/nao-around-the-web-2/>
- (7) <https://twitter.com/NAOorguk>
- (8) <https://www.linkedin.com/company/naoorguk>
- (9) <https://www.youtube.com/user/NationalAudit/featured>
- (10) <https://www.slideshare.net/NationalAuditOffice>

2: ORIGINE DELLA POLICY ANALIZZATA

Problemi individuati

Le persone disabili hanno meno probabilità di lavorare rispetto ai non disabili e maggiori probabilità di essere disoccupate o economicamente inattive.

Fattori principali:

- mancanza di fiducia dei datori di lavoro nell'assunzione delle persone disabili;
- un accesso limitato ai servizi;
- un sistema di welfare che non fornisce un supporto personalizzato e su misura sufficiente per aiutare le persone a lavorare e a rimanere nel mondo del lavoro;
- tante imprese preferiscono pagare una sanzione fino a 20mila euro piuttosto che assumere un lavoratore disabile;
- le persone disabili hanno il doppio delle probabilità di perdere il lavoro e tre volte meno probabilità di entrare nel mondo del lavoro, rispetto alle persone non disabili;
- la disabilità e i problemi di salute a lungo termine sono associati a una maggiore povertà e un accesso ridotto al lavoro.



2: ORIGINE DELLA POLICY ANALIZZATA

Come, dove e quando è emerso il disagio

- Circa 7,6 milioni di persone in età lavorativa nel Regno Unito si identificano come disabili: fra questi, solo il 51,5% delle persone con disabilità lavora, contro l'81,7% circa delle persone non disabili.
- Il numero di persone con disabilità occupate, in base all'indagine sulla forza lavoro dell'Ufficio per le statistiche nazionali, è aumentato di 930.000 nei cinque anni fino al 2018. Invece, il numero di disabili disoccupati è rimasto sostanzialmente invariato intorno ai 3,7 milioni.
- Il governo ritiene che le persone che vogliono lavorare dovrebbero essere supportate per farlo.
- Il Dipartimento per il lavoro e le pensioni ha deciso di reclutare un nuovo Direttore Generale, Lavoro e Servizi Sanitari, per rafforzare le sue attività per fornire benefici per età lavorativa e invalidità.
- Il Dipartimento sta fornendo più formazione ai coach del lavoro e sta anche investendo in ruoli di supporto, come consulenti per l'occupazione con disabilità e partner della comunità con esperienza di problemi di disabilità.
- La Biblioteca della Camera dei Comuni ha scoperto nel 2018 che meno di un quarto delle persone con difficoltà di apprendimento, disturbi della parola o malattie mentali o disturbi nervosi erano occupati.

2: ORIGINE DELLA POLICY ANALIZZATA

Conseguenze

- Il non impiego di lavoratori portatori di handicap si stima faccia perdere tra l'1% e il 7% del Pil mondiale.
- Molti candidati preferiscono non dire, in fase di colloquio o di candidatura, di appartenere alle categorie protette per paura, probabilmente, di perdere un'opportunità di lavoro.
- I limiti interni all'azienda stessa: scarsa conoscenza delle patologie; impreparazione ad accogliere la persona con disagio mentale; scarsa condivisione e sostegno; assenza di reti di sostegno per gestire il disagio e scarsa propensione all'investimento.
- L'atteggiamento nei confronti del lavoratore con disabilità mentale, che può manifestarsi in un comportamento eccessivamente compassionevole, o la scarsa valorizzazione delle potenzialità del soggetto, o la vigilanza eccessiva sul suo lavoro.
- Le motivazioni dell'assunzione, che possono essere: pietismo, obbligo di legge o solidarietà.
- I "limiti auto-percepiti": come l'ansia da prestazione, l'incapacità, la scarsa autostima, le aspettative grandiose o irrealistiche, i sentimenti di solitudine e abbandono, la destabilizzazione di fronte alla novità del lavoro.

ORIGINE DELLA POLICY ANALIZZATA

SITOGRAFIA

- <https://www.nao.org.uk/report/supporting-disabled-people-to-work/>
- <https://www.vodg.org.uk/campaigns/disability-and-employment/>
- <https://www.gov.uk/government/collections/the-employment-of-disabled-people>
- https://www.ndti.org.uk/assets/files/Executive_Summary_v2_Employer_Guide_toSupported_Employment.pdf

3: DATI DI FONDO DELLA POLICY

Strumenti normativi o di indirizzo utilizzati

Attingendo dal passato:

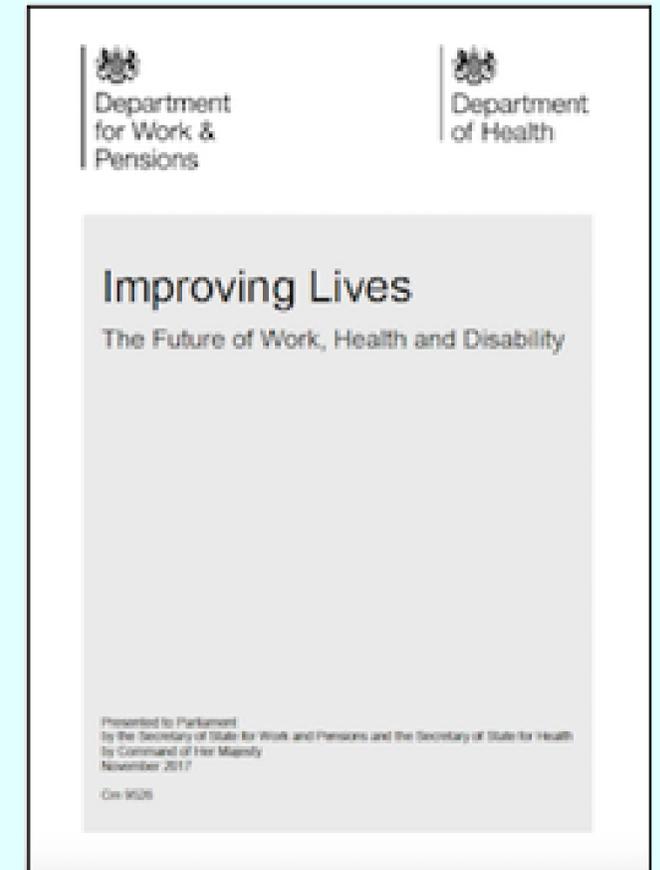
ai sensi del ***Disabled Persons (Employment) Act*** del 1944 con l'espressione «persona disabile» si indica una persona “che, a causa di lesioni, malattie o deformità congenita, è sostanzialmente svantaggiata nell'ottenere o mantenere un impiego, o nell'intraprendere un lavoro [...] adatto alla sua età, esperienza e qualifiche.”

La legge aveva l'obiettivo di assumere le persone disabili in fabbriche specializzate.

Più recentemente:

Improving Lives è la Carta di comando presentata nel novembre 2017 al Parlamento britannico in collaborazione tra Dipartimento del Lavoro e delle Pensioni e Dipartimento della Salute e Assistenza sociale per sostenere l'obiettivo posto in essere dal Governo di vedere 1 milione di persone disabili in più occupate nel mondo del lavoro nel periodo dal 2017 al 2027.

Questo mira a creare una sinergia fra diversi ambiti quali salute, welfare e occupazione, tanto che, secondo il governo, aiutare quante più persone a lavorare potrebbe portare ad un aumento del reddito, migliori possibilità di vita e soprattutto ad un risparmio del denaro pubblico.



3: DATI DI FONDO DELLA POLICY

Fondi stanziati ed effettivamente spesi

- **100 milioni** sono state le **sterline** finanziate dal Dipartimento per condurre iniziative pilota e valutazioni nel triennio 2017/2019;
- *Enhanced Support Offer* è il programma quadriennale con cui il Dipartimento del Lavoro e delle Pensioni ha ricevuto **140 milioni di sterline** dal 2017 al 2019 per espandere e migliorare il supporto offerto alle persone con disabilità;
- **10,5** sono i **milioni** di sterline che il Dipartimento prevede di stanziare per il personale e per consentire ai *work coaches* di trascorrere più tempo con le persone disabili nel loro percorso;
- Il Dipartimento ha inoltre destinato **43 milioni di sterline** per finanziare due ruoli specialistici a supporto dei *work coaches*: 500 consulenti per fornire supporto diretto ai coaches del lavoro e 200 partner della comunità, con "esperienza vissuta" di disabilità, per migliorare la consapevolezza del personale degli uffici di collocamento sui problemi della disabilità. Il Dipartimento ha riesaminato questi due ruoli che da aprile 2019 sono stati combinati in un'unica figura, con un finanziamento annuale di almeno **24 milioni di sterline**.
- In totale il Dipartimento del Lavoro e delle Pensioni ha speso **£ 386 milioni** per i programmi di supporto ai centri per l'impiego per le persone disabili e per iniziative al sostegno dell'occupazione fra il 2017-2018.

In linea di massima si stima che il Dipartimento abbia speso meno per il "Programma Lavoro e salute", ma di più per il supporto dato ai *work coaches* come nei ruoli di supporto specialistico, per valutazioni e iniziative pilota.

3: DATI DI FONDO DELLA POLICY

Parti dell'amministrazione che hanno gestito la policy

- Il sostegno all'occupazione è reso possibile grazie alla rete di **uffici di collocamento** che mirano a dare un aiuto diretto alle persone disabili o con problemi di salute su segnalazione/ con l'appoggio di un *work-coach*.
- Nel 2012 il *Welfare Reform Act* introdusse l'*Universal Credit*, un sussidio destinato a chi ha un reddito basso, è disoccupato o impossibilitato a lavorare. Con questo strumento, di solito, viene offerto un aiuto dai *work-coaches* che svolgono un ruolo di supporto in qualità di consulente del lavoro.
- Nei **centri per l'impiego** i richiedenti si rapportano durante vari colloqui con gli «allenatori del lavoro» a cui vengono affidati per discutere, instaurando un rapporto di fiducia, circa le loro difficoltà legate al mondo del lavoro. Si tratta di persone che pur essendo inabilite a lavorare hanno molta voglia di fare e il Governo dà loro una possibilità attraverso il sistema del dialogo con i loro *coaches*. Questi ultimi sono funzionari laureati nel campo della Pubblica Amministrazione deputati a stare a contatto con i richiedenti disabili, a valutare la situazione e che, vista la poca formazione, spesso vengono affiancati da consulenti specializzati in disabilità lavorativa.
- In questo modo il Dipartimento spera che lavorare con i richiedenti, i quali potrebbero essere assegnati a delle attività legate al lavoro con capacità limitata, li incoraggerà ad impegnarsi volontariamente in futuro.



3

DATI DI FONDO DELLA POLICY

SITOGRAFIA



- <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=it>
- <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo6/7-8/10/enacted>
- <https://www.gov.uk/universal-credit>

GAIA ORSO

4: IMPLEMENTAZIONE DELLA POLICY

Quali policy tools sono stati a suo tempo scelti per risolvere il problema?

1. Programmi nazionali a contratto

- **Scelta del lavoro:** 2010-2018, rivolto ai disabili che necessitano di supporto per trovare e mantenere un lavoro. Esso prevede sei mesi di sostegno pre-assunzione e fino a due anni di supporto sul lavoro.
- **Programma specialistico di sostegno all'occupazione:** 2015-2019, dalla durata media di 12 mesi ed eventuali prolungamenti. Rivolto a soggetti disabili con maggiori esigenze di sostegno e ai soggetti con disabilità sensoriali.
- **Collocamento e sostegno individuale:** 2018-2019, rivolto a soggetti con condizioni fisiche e mentali da lievi a moderate (1).
- **Programma lavoro e salute:** 2017 e 2018, Si tratta di un supporto fino a 15 mesi per coloro che sono senza lavoro e fino a 6 mesi di supporto durante il lavoro (2).
- **Fondo sociale europeo:** 2014-2020, gestito dal Dipartimento. È il principale strumento utilizzato dall'Ue per sostenere l'occupazione (3).

2. Offerta basata sui centri di lavoro

- **Fondo di sostegno flessibile:** istituito nel 2011, fonte di finanziamento aggiuntivo alle indennità di disoccupazione (4).
- **Programma di offerta di supporto avanzato:** 2017-2021, programma misto e in evoluzioni di iniziative.

3. Sovvenzioni

- **Accesso al lavoro:** dal 1994, limitato a 57.200 £ all'anno.

4. Comportamento del datore

- **Valutazioni di idoneità al lavoro:** 2014-2018, offre valutazioni della salute sul lavoro gratuite.
- **Disabilità sicura:** 2003, programma volontario per aiutare i datori nel reclutamento dei disabili (5).

4: IMPLEMENTAZIONE DELLA POLICY

Quali attori si sono attivati e quali si sono opposti

Dipartimento per il lavoro e le pensioni: valuta il diritto di accesso alle prestazioni legate al lavoro e alla disabilità, fornisce sostegno all'occupazione, concede sovvenzioni ai beneficiari e incoraggia i datori ad assumere personale con disabilità.

Governo: ha fissato nel 2017 l'obiettivo di vedere 1 milione di persone disabili in più al lavoro e si impegna a raggiungerlo entro il 2027.

Unità lavoro e salute: unità intergovernativa, sponsorizzata congiuntamente dal DWP e dal DHSC. Lavora, attraverso il Governo e il settore pubblico, per sviluppare soluzioni a beneficio delle persone disabili e di coloro che le supportano.

Dipartimento per la salute e l'assistenza sociale: lavora insieme al DWP per migliorare l'occupazione e la salute dei disabili.

Datori di lavoro: indispensabili per il conseguimento dell'obiettivo. Difficile immaginare un aumento dell'occupazione e una diminuzione delle barriere senza coinvolgerli.

Unione Europea: in sinergia con il Dipartimento, ha sostenuto e incentivato l'occupazione tramite il FSE.

Centri per il lavoro: erogano prestazioni di supporto al disabile, incluso il servizio dei work coach.

Disability Unit: sostiene lo sviluppo di politiche per rimuovere la disuguaglianza.

Vodg: ente di rappresentanza delle organizzazioni di volontariato che lavorano per i disabili. Promuove approcci progressivi per l'assunzione di persone disabili per colmare il divario occupazionale (6).

Merton CIL: organizzazione per persone sorde e disabili, gestito da disabili. Lavora per la piena partecipazione degli stessi.

4: IMPLEMENTAZIONE DELLA POLICY

Quali iniziative sono state adottate per far conoscere e per far funzionare la policy, o per ostacolarla

- Forte impegno di tutti gli attori coinvolti per il raggiungimento dell'obiettivo.
- Raccolta dei feedback dei ricorrenti da parte del Dipartimento mediante sondaggi.
- Cooperazione tra Dipartimento e Centro per il lavoro tramite supporto personalizzato articolato in:
 - a. Assegnazione del work coach e incontri iniziali con il richiedente.
 - b. Interviste ai richiedente per comprenderne i bisogni.
 - c. Identificazione della fornitura adeguata: se questa è già disponibile il work coach indica il cliente, se non è disponibile può commissionarla.
 - d. Disamina dei progressi e aggiornamento degli impegni.
- Formazione introduttiva di cinque settimane per i work coach e due giorni di formazione obbligatoria su questioni di salute mentale.
- Creazione, da parte di Vodg, di un rapporto contenente raccomandazioni per il Governo, per i datori e per gli operatori sanitari al fine di stimolare un dialogo tra responsabili politici, disabili, imprese ed enti di beneficenza.
- Creazione di una strategia nazionale da parte del Disability Unit, in collaborazione con disabili, organizzazioni, enti di beneficenza e imprese. Si tratta di un sondaggio pubblico per raccogliere spunti ed esperienze vissute per aiutare il Governo a migliorare gli interventi messi in atto (7).
- Inserimento lavorativo di soggetti disabili nel Merton CIL (8).

IMPLEMENTAZIONE DELLA POLICY

SITOGRAFIA



- (1) <https://www.england.nhs.uk/mental-health/case-studies/individual-placement-and-support-offers-route-to-employment-for-people-with-severe-mental-health-conditions/>
- (2) <https://www.gov.uk/government/publications/work-and-health-programme-statistics-background-information-and-methodology/work-and-health-programme-statistics-background-information-and-methodology>
- (3) <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=it>
- (4) <https://www.express.co.uk/finance/personalfinance/1361632/universal-credit-what-is-flexible-support-fund-how-to-apply-fsf-evg>
- (5) <https://www.gov.uk/government/collections/disability-confident-campaign>
- (6) <https://www.vodg.org.uk/campaigns/disability-and-employment/>
- (7) <https://www.gov.uk/government/news/citizen-space-survey-national-strategy-for-disabled-people>
- (7) <https://www.gov.uk/government/organisations/disability-unit>
- (8) <https://www.mertoncil.org.uk/>

5: TIPO DI VALUTAZIONE COMPIUTA DAL WATCHDOG

Perchè e quando viene avviata la ricerca valutativa?

Il NAO, oltre a condurre valutazioni sulla legittimità e la spesa dei provvedimenti adottati dai governi, si occupa anche di condurre valutazioni sulle performance manageriali delle amministrazioni e sugli outcome delle politiche pubbliche, come in questo caso. Ogni anno elabora un programma di value for money sotto il suggerimento del PAC e della decisione ultima del C&AG. La ricerca valutativa viene avviata in seguito alla raccolta e all'analisi delle prove tra settembre e dicembre 2018 e il Rapporto del controllore e revisore generale ordinato dalla Camera dei Comuni è andato in stampa il 26 marzo 2019. La ricerca viene avviata per valutare:

- I progressi del governo nella riduzione degli svantaggi che hanno le persone disabili nell'ottenere e mantenere un lavoro. L'aumento effettivo dell'occupazione delle persone disabili con una conseguente diminuzione di persone che richiedono l'indennità, la riduzione delle barriere sociali;
- Se i dipartimenti e gli organismi hanno utilizzato le proprie risorse in modo efficiente, efficace e con economia, se ci sono collaborazioni tra i dipartimenti, responsabilità e prestazioni di attori governativi e non;
- La strategia del governo per sostenere le persone disabili al lavoro;
- I programmi del dipartimento per il sostegno al lavoro delle persone disabili, le evidenze e le informazioni che il dipartimento utilizza per gestire i propri interventi, i recenti sforzi per migliorare la sua base di prove;
- Come il dipartimento fornisce supporto nei suoi centri per il lavoro, la sostenibilità della qualità del supporto basato sui centri per l'impiego.



5: TIPO DI VALUTAZIONE COMPIUTA DAL WATCHDOG

Valutazione ex ante, ex post o in itinere?

→ In itinere/monitoraggio durante l'implementazione

Le cose vanno realmente secondo le linee approvate? → La valutazione presente in questo report è in itinere perché successiva alla decisione dell'istituzione politica riportata nel documento pilota Improving Lives del 2017 e si svolge durante l'implementazione. L'obiettivo del governo è decennale (2017-2027) e il report è stato pubblicato nel 2019. Il NAO sorveglia la concreta implementazione tramite il:

- **Monitoraggio degli input:** Controllo della disponibilità delle risorse finanziarie ed umane, controllo dei costi e la comunicazione;
- **Monitoraggio dei processi:** Coordinamento e monitoraggio delle interdipendenze tra attori governativi come i dipartimenti coinvolti e altri attori come datori di lavoro e coach del lavoro, i loro ruoli, le responsabilità e le performance;
- **Monitoraggio degli esiti:** Il controllo sui dipartimenti dei primi risultati ottenuti sull'aumento dell'occupazione dei disabili, riduzione delle barriere sociali, le prove a sostegno e se i risultati sono in linea con le previsioni.

Si parla di una prima valutazione dell'input e del process, ed una prima e provvisoria valutazione dell' output e dell'outcome, non dell'impact. Viene utilizzato quindi il criterio dell'economicità e dell'efficienza.



5: TIPO DI VALUTAZIONE COMPIUTA DAL WATCHDOG

Domande di ricerca/disegno della ricerca

- **Comprensione del problema:** Per rispondere alle domande della ricerca il NAO utilizza una cassetta degli attrezzi basata su metodi QRM come: osservazione diretta nei job centre, interviste ai funzionari dei dipartimenti e ai coach del lavoro, focus groups con lo staff e metodi web 2.0 come raccolta e analisi dei dati.
- **Raccolta ed elaborazione dell'evidenza:** Vengono utilizzati come strumenti analisi dei dati e confronti di risultati di diverse ricerche come quella condotta dal NAO nel Gennaio 2016. Ci sono lacune derivanti dalla mancata ricerca e valutazione di dati per fornire prove solide dei funzionamenti dei programmi da parte dei dipartimenti. Sebbene ci sia un impegno da parte degli stessi nel completare l'impact assessment, si ha un quadro poco chiaro dell'efficacia dei programmi. Questo porta il NAO a non avere un quadro completo delle cause e degli effetti.
- **Individuazione delle finalità, degli obiettivi di secondo livello, delle alternative:**
 - Finalità di fondo:** (2015) Dimezzare il divario occupazionale della disabilità (differenza tra tasso di occupazione dei disabili e non disabili);
 - Obiettivo specifico:** (2017) Aumentare il numero di persone con disabilità occupate da 3,5 milioni nel 2017 a 4,5 milioni nel 2027;
 - Opzioni alternative di policy:** Contesto assistenziale, setting sanitario guidato dal SSN e ambiente del datore di lavoro compresi i servizi di salute.Il dipartimento sta sviluppando indicatori nazionali sulla base di prove emergenti di ciò che è importante monitorare per raggiungere il livello di prestazioni previste, prima utilizzava come indicatore il raggiungimento degli obiettivi e questo generava risultati perversi.



5

TIPO DI VALUTAZIONE COMPIUTA DAL WATCHDOG

SITOGRAFIA



- <https://www.nao.org.uk/press-release/supporting-disabled-people-to-work/>

RAFFAELLA DI LAURO

6: ANALISI DEL RAPPORTO

Metodi di ricerca

- **Metodo misto** sia induttivo o dell'attore sociale sia deduttivo o dell'attore economico e finalità prescrittiva → coesistono un approccio economico e l'attenzione ai contesti e alla raccolta dei dati direttamente sul campo.
- **Analisi razionale** → "Value for Money", uso ottimale delle risorse per ottenere l'outcome desiderato.
- Il NAO ha applicato **una struttura analitica con dei criteri valutativi** che considerano quali misure sarebbero ottimali per strategia, gestione coordinata di un insieme di progetti e programmi ed erogazione.
- L'approccio seguito dal NAO può essere sintetizzato nel seguente modo:
 - L'obiettivo del governo
 - Come sarà raggiunto
 - Studio dei programmi di supporto all'occupazione del Dipartimento (il NAO ha analizzato otto interventi: due relativi al supporto locale basato sui centri di lavoro, uno basato sulle sovvenzioni, quattro relativi a programmi nazionali ed infine uno sul sostegno ai datori di lavoro) e della rete dei centri per il lavoro
 - Criteri valutativi → fanno riferimento alla strategia, pianificazione, implementazione, misurazione, valutazione e feedback
 - Evidenze
 - Conclusioni

6: ANALISI DEL RAPPORTO

Ampiezza delle evidenze

- Le evidenze sono state raccolte tra settembre e dicembre del 2018.
- Queste comprendono:
 - precedenti lavori e dati raccolti del NAO sul tema del sostegno all'occupazione per le persone con disabilità;
 - analisi dei documenti del Dipartimento sia pubblici che interni tra cui statistiche sulla spesa, report sulle performance e principalmente il documento congiunto del Dipartimento per il lavoro e le pensioni e del Dipartimento per la salute e l'assistenza sociale "Improving Lives" (del novembre 2017);
 - analisi di documenti detenuti a livello locale, inclusi gli strumenti di erogazione locale, piani dei bisogni complessi e le informazioni di gestione;
 - sondaggio sulla Forza Lavoro dell'Ufficio per le Statistiche Nazionali;
 - consultazioni con un ampio corpo di accademici ed esperti;
 - interviste con alti funzionari di tutti i dipartimenti e focus group con il personale dei centri per il lavoro ("work coaches", dipendenti della direzione distrettuale; consulenti per l'occupazione con disabilità e consulenti dei datori di lavoro) e con le autorità locali;
 - osservazione di dieci colloqui tra i richiedenti ed i "work coaches";
 - seminari con funzionari e associazioni datoriali (ERSA, BASE);
 - visite a quattro centri per il lavoro in tutto il Regno Unito: Pontypool, Kingston upon Thames, Barnsley, Blackpool. Questi siti sono stati selezionati in base ai tassi di occupazione variabili, alla prevalenza della disabilità e alla fase in cui si trovavano nel lancio dell' "Universal Credit Full Service".

6: ANALISI DEL RAPPORTO

Solidità delle evidenze

- Per quanto riguarda la qualità delle evidenze raccolte troviamo:
 - informazioni di background e opinioni degli esperti (in totale 19, principalmente professori universitari)
 - i risultati del NAO sono stati testati attraverso la "peer review" e un gruppo di esperti
- Presenza di limiti relativi all'analisi e alla presentazione dei dati:
 1. Spesa sui programmi di supporto all'occupazione dei disabili nel tempo: il Dipartimento non è stato in grado di fornire dati affidabili e comparabili sulla spesa prima del 2011 che avrebbero permesso un'analisi più chiara delle tendenze di lungo termine;
 2. Il contenuto delle richieste dei richiedenti: nel tempo disponibile il NAO non ha potuto organizzare un esercizio di campionamento o raccogliere dal Dipartimento un dataset elettronico, che sarebbe stato necessario per analizzare questi dati;
 3. Ammonizioni: data la complessità dell'insieme dei dati ed il tempo disponibile limitato, il NAO non è stato in grado di intraprendere una revisione dei dati sufficiente a garanzia di qualità o di testare i risultati con il Dipartimento. Ad esempio, sul numero di ore destinate alla formazione dei "work coaches" c'è una discrepanza tra quanto dichiarato dal Dipartimento e quanto detto durante le interviste dagli stessi "work coaches". Tuttavia, il NAO non è in grado di chiarire la differenza.



ANALISI DEL RAPPORTO

SITOGRAFIA



- <https://www.nao.org.uk/report/supporting-disabled-people-to-work/>

VALERIA PROVENZANO

7: EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

Risonanze nelle istituzioni, organizzazioni di interesse, media

28/3/2019, House of Commons

- Tomlinson spiega che DWP renderà i suoi obiettivi più ambiziosi. De Cordova definisce il rapporto “damning” e afferma che il numero di disabili senza lavoro è rimasto stagnante, accusando il Governo di non avere chiari piani attuativi.

2/4/2019, Coyle

- NAO e DWP ammettono che i milioni spesi dal Governo non dimostrano di aiutare nessuno. Coyle suggerisce di chiedere consulenze ad autorità decentrate, vorrebbe devolvere i programmi sull'occupazione dei disabili a governi locali.

27/3/2019, Employment Related Services Association

- Il Governo, per soddisfare le ambizioni, dovrebbe avvalersi di organizzazioni specializzate con esperienza. DWP deve impegnarsi con chi ha competenze al di fuori dei Jobcentre Plus. Negli ultimi anni, i finanziamenti sono diminuiti e si affronterà un'ulteriore incertezza con la Brexit.

28/3/2019, Royal National Institute of Blind

- Il fatto che il Governo non riesca a mostrare come i suoi schemi abbiano avuto impatti mette in dubbio l'efficacia. Solo una persona cieca/ipovedente su 4 ha un lavoro e questo dato è peggiorato nell'ultimo decennio da 1 su 3. Se il Governo vuole essere più ambizioso, deve esaminare le specifiche sfide che i non vedenti devono affrontare.

28/3/2019, Localgov

- DWP non riesce ad affrontare la disoccupazione tra i disabili. Il Governo offre supporto da decenni, è deludente che non sappia cosa funziona. Secondo Hawthorne, oltre al solo supporto, c'è bisogno di un approccio integrato localmente (risorse adeguate e personale qualificato a livello locale per colmare lacune).

4/4/2019, Personneltoday

- Secondo Wilson, i disabili hanno il doppio di probabilità dei non-disabili di non avere lavoro, nonostante gli impegni, “inequalities have not change”. Secondo Rudd, c'è bisogno di un nuovo approccio basato su: partnership servizi-disabili, focus su cosa funziona, uso Spending Review.

7: EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

Independent feedbacks provenienti da centri di ricerca

Febbraio 2020, Centre for Social Justice, "Commissioning Excellence in disability"

- Il Governo non deve solo cercare di avere un milione di disabili a lavoro, ma deve anche cercare attivamente di porre fine al divario occupazionale. La riduzione del gap non riflette il livello di investimenti. DWP ha decentralizzato le responsabilità per progettazione e fornitura del Work and Health Program. Greater Manchester e Greater London riceveranno 100 milioni di sterline per sviluppare e fornire il programma in modo localizzato, su misura per le esigenze dei residenti. Beneficio della devolution: fornitura indirizzata ai gruppi più difficili da aiutare. Quindi, CSJ raccomanda un approccio local-first. Visto il successo di Greater Manchester e Greater London, bisognerebbe estendere la devolution in altre autorità locali.

Novembre 2019, Independent Living Institute

- 14 imprenditori sociali hanno vinto finanziamenti per colmare il divario creando posti di lavoro per disabili.
- Il programma Closing Disability Employment Gap (gestito da Scope e UnLtd) ha assunto la seconda coorte di vincitori. Le iniziative sociali stanno rispondendo alle lacune e stanno inventando business per offrire impieghi. Quindi, l'imprenditorialità sociale con gli investimenti può essere uno strumento per affrontare il divario.
- DWP ha rinnovato il suo impegno promettendo un cambiamento, ma i risultati probabilmente non saranno disponibili prima del 2022.

7: EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

Concrete azioni

23/3/2020, Social Security Advisor Committee

- Come DWP coinvolge disabili in età lavorativa nella progettazione del Disability Health Green Paper. Vuole sapere cosa pensano i disabili sulle policy che li riguardano e su come DWP li coinvolge (questionari, riunioni). “Come ti ha chiesto di prendere parte DWP? Quali sono i lati positivi e negativi dell’essere coinvolto? Parlare con DWP ha portato a cambiamenti positivi? DWP ha detto cosa è successo in seguito?”

6/1/2021, Occasional Paper 25

- Rapporto indipendente esamina fino a che punto è arrivato DWP. Attraverso l’esame dei regolamenti, c’è interesse sulla qualità del processo di sviluppo della policy e dei piani di realizzazione operativa. Tomlinson coinvolge regolarmente organizzazioni e persone in preparazione del Green Paper. Co-produzione DWP-disabili: capire esperienze chiedendo opinioni e lavorando insieme per sviluppare nuove policy (focus group, riunioni, eventi di ascolto). DWP più trasparente, ma è presto per dire se l’approccio funziona. DWP dovrebbe pubblicare regolarmente informazioni e usare strumenti di rete più accessibili.

18/1/2021, WP Committee

- Prima sessione di prove orali nell’inchiesta che esamina il divario occupazionale e come DWP può supportare meglio nel mercato del lavoro. Black e NAO si concentrano su: efficacia dell’obiettivo, impatto economico dei bassi tassi di occupazione, assistenza disponibile, impatto della pandemia. Per sentire più persone disabili possibili, il Comitato prodotto inviti a presentare prove in formato testo, audio, BSL, EasyRead.

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

SITOGRAFIA

- <https://www.nao.org.uk/press-release/supporting-disabled-people-to-work/>
- <https://www.gov.uk/government/collections/the-employment-of-disabled-people>
- <https://www.gov.uk/recruitment-disabled-people/reasonable-adjustments>
- <https://www.gov.uk/access-to-work>
- <https://www.gov.uk/looking-for-work-if-disabled>
- <https://www.gov.uk/intensive-personalised-employment-support>
- <https://www.gov.uk/work-health-programme>
- <https://www.gov.uk/government/publications/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions#contents>
- <https://www.gov.uk/government/publications/ssac-occasional-paper-25-how-dwp-involves-disabled-people-when-developing-or-evaluating-programmes-that-affect-them/how-dwp-involves-disabled-people-when-developing-or-evaluating-programmes-that-affect-them-occasional-paper-25#contents>
- https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/867580/easy-read-how-should-dwp-involve-disabled-people-in-changing-how-it-works.pdf
- <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/bulletins/disabilityandemploymentuk/2019#main-points>
- <https://www.parliament.uk/business/news/2019/march/urgent-question-nao-reports-disappointing-progress-in-disability-employment-schemes/>
- <https://hansard.parliament.uk/commons/2019-03-28/debates/1B65D320-52AC-4FEA-B789-DEEB4AEB51C4/SupportingDisabledPeopleToWork>
- <https://committees.parliament.uk/committee/164/work-and-pensions-committee/news/138526/committee-to-hold-first-oral-evidence-session-on-disability-employment-gap/>
- <https://neilcoyle.laboursites.org/2019/04/02/uq-on-nao-report-on-supporting-disabled-people-to-work/>
- <http://ersa.org.uk/media/news/ersa-statement-nao-report-dwps-support-disabled-people>
- <https://www.rnib.org.uk/about-us/media-centre/latest-media-releases/rnib-responds-nao-report-supporting-disabled-people-work>
- <https://www.localgov.co.uk/DWP-failing-to-tackle-unemployment-among-disabled-people-auditors-find/47146>
- <https://www.personneltoday.com/hr/strategy-needed-to-hit-disability-employment-target-report-suggests/>
- <https://www.independentliving.co.uk/disability-employment-gap/#comments-title-anchor>
- <https://www.centreforsocialjustice.org.uk/wp-content/uploads/2020/02/CSJJ7927-Commissioning-Excellence-WEB-200319.pdf>

8: METAVALUTAZIONE

Punti di forza

- I work coach hanno la flessibilità di gestire le proprie agende, potendo adattare la frequenza e la lunghezza dei colloqui con i richiedenti.
- I team leader dei work coach hanno la supervisione delle agende delle proprie squadre per monitorare il modo in cui i work coach impiegano il loro tempo.
- E' possibile dividere a livello centrale il carico di lavoro di coloro che hanno dichiarato una disabilità e quello di coloro che non lo hanno fatto.
- Si può verificare la qualità dell'impegno del richiedente grazie ai team leader dei work coach i quali osservano le interviste ai richiedenti ed esaminano le voci delle agende.
- Viene garantita la registrazione sistematica dei referenti alla fornitura dei servizi.
- Viene garantito l'aggiornamento della fonte centrale di informazioni per i work coach sulla fornitura dei servizi: ciò mira a creare un processo ottimizzato che renda la fornitura di servizi ricercabile tutta in un unico posto.
- Alcuni casi vengono esaminati attraverso i controlli dei team leader dei work coach e le case-conference, dove i work coach, i team leader e i professionisti di supporto condividono idee: ciò permette di accrescere il supporto da offrire al richiedente.
- E' garantita la registrazione sistematica dei risultati del lavoro.

8: METAVALUTAZIONE

Punti di debolezza

- Il tempo effettivo trascorso dalla richiesta del servizio da parte del richiedente non viene registrato e può variare in modo significativo rispetto al tempo prenotato.
- Non vi è nessuna misurazione di base del tempo trascorso tra i work coach e i richiedenti rispetto alla quale valutare l'effettiva qualità del servizio.
- Le informazioni sul carico di lavoro centrale non sono disponibili a livello locale.
- Le osservazioni sui servizi non si verificano sempre in modo coerente e non producono informazioni da segnalare: la qualità del servizio non è considerata nei controlli di livello superiore.
- Non vi è nessun quadro generale o logica che guidi i work coach per valutare gli impegni dei richiedenti.
- Il mancato controllo degli impegni dei richiedenti a livello centrale non ha fornito dati di base ai ricercatori per consentir loro di analizzare se la discrezionalità dei work coach venga applicata in modo equo.
- Il work coach può indirizzare la fornitura dei servizi alle Terze Parti (Third Party Providers o TPP), ma solo nella prima fase della mappatura di ciò che è disponibile.
- Non vi è nessun piano dettagliato per l'aggiornamento della fonte centrale di informazioni sulla fornitura di servizi dei TPP per i work coach, la quale è incompleta e difficile da controllare.
- La mancata registrazione dei referenti alla fornitura di servizi dei TPP limita la capacità di apprendere quale supporto è più efficace.
- Non vi è né una valutazione sulla qualità della fornitura di servizi dei TPP né una raccolta sistematica del feedback del richiedente sulla fornitura.
- I work coach hanno informazioni molto limitate sulla qualità dell'offerta a cui indirizzano i richiedenti.
- Non viene mostrato nessun progresso o misura della «distanza percorsa»: non è possibile evidenziare un lavoro positivo che non abbia ancora prodotto un risultato lavorativo, il che limita la capacità di valutare l'efficacia del supporto.

8: METAVALUTAZIONE

Grado di chiarezza e leggibilità

- Sono spiegati chiaramente i ruoli dei seguenti attori: Dipartimento per il Lavoro e le Pensioni, centri per il lavoro e Unità Lavoro e Salute.
- Non sono spiegati chiaramente i ruoli dei seguenti attori: Governo, Dipartimento per la Salute e per l'Assistenza sociale e datori di lavoro.
- E' spiegato abbastanza chiaramente il ruolo dell'Unione Europea inerentemente al Fondo Sociale Europeo, tuttavia nel report viene specificato che quest'ultimo è fuori dallo scopo dello studio.
- Il linguaggio del report è tecnico, ma l'esplicazione della ricerca è poco chiara e piuttosto confusionaria.
- I grafici e le tabelle sono chiari e in numero sufficiente.

METAVALUTAZIONE

SITOGRAFIA



- <https://www.nao.org.uk/report/supporting-disabled-people-to-work/>

SIMONE BIONDO



Grazie per l'attenzione

SIMONE BIONDO, ROCCO CURCI, RAFFAELLA DI LAURO,
GLORIA GLORIOSO, VALERIA IENOPOLI, GAIA ORSO,
VALERIA PROVENZANO, M. AURORA SARNO

