



PROVINCIA
MONZA BRIANZA



L.I.F.T. 2014-16

PIANO PROVINCIALE PER L'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITA'

Provincia di Monza e della Brianza
Settore Welfare

Sommario

Premessa.....	2
Il fabbisogno e la situazione del contesto provinciale.....	2
1. Stato di attuazione della legge 68/99	2
2. Impatto e sviluppo del piano L.I.F.T. 2010–13	11
LIFT 2014-16.....	17
Le tipologie e le caratteristiche dei servizi.....	17
1. Dote lavoro – persone con disabilità.....	17
2. Dote impresa – collocamento mirato	22
3. Accompagnamento, miglioramento e qualificazione del sistema.....	24
Tempistiche per l’erogazione dei servizi	24
Accesso alle doti da parte dei destinatari e priorità provinciali	25
Ripartizione delle risorse.....	26
Risultati attesi.....	26
Modalità di coordinamento dei soggetti coinvolti	26
Forme di monitoraggio e valutazione	27

PREMESSA

In attuazione delle disposizioni della legge 12 marzo 1999 n.68 e della legge regionale 4 agosto 2013 n.13, Regione Lombardia ha approvato, con d.g.r. X/1106 del 20 dicembre 2013, le linee di indirizzo a sostegno delle iniziative in favore dell'inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità, a valere sul fondo regionale istituito con la L.R. 4 agosto 2003 n.13 – annualità 2014-2016.

La presente programmazione provinciale, elaborata nel rispetto delle linee di indirizzo regionali, è stata definita prendendo in considerazione i risultati del precedente Piano triennale e con il coinvolgimento di tutti soggetti del territorio interessati alle politiche di integrazione lavorativa del territorio provinciale.

IL FABBISOGNO E LA SITUAZIONE DEL CONTESTO PROVINCIALE¹

1. STATO DI ATTUAZIONE DELLA LEGGE 68/99

L'accesso agli interventi della L.68/99 e delle specifiche Leggi regionali rivolte alle persone con disabilità è regolato in base all'iscrizione agli elenchi tenuti dagli uffici competenti provinciali.

Tali elenchi costituiscono quindi l'indicatore principale relativo alle persone con disabilità disoccupate sulle quali intervenire con politiche attive volte all'inserimento lavorativo.

Nella provincia di Monza e della Brianza, gli iscritti con disabilità al collocamento obbligatorio al 31.12.13 sono pari a 4.371 unità, in aumento rispetto al 2010 del 16,4%.

Iscritti al 31 dicembre per genere e anno

Anno	Iscritti			
	Maschi	Femmine	Totale	Di cui extracomunitari
2010	1.856	1.898	3.754	110
2011	1.967	1.764	3.731	154
2012	2.180	1.861	4.041	155
2013	2.407	1.964	4.371	203

Variazione iscritti al 31 dicembre (2010-2013)

Anno	su anno prec.	su 2010
2010	-	-
2011	- 0,6%	- 0,6%
2012	+8,3%	+7,6%
2013	+8,2%	+16,4%

Dopo un lieve calo di iscritti nel 2011 il trend è nuovamente in crescita.

Il dato sulle variazioni nello stock di iscritti non risulta lineare poiché, tra il 2010 e il 2011, sono stati eliminati dall'elenco provinciale coloro che non risultavano disponibili al lavoro da almeno 5 anni, con conseguente diminuzione del valore totale (- 579 persone). Al netto di tale valore, la progressione è stabile.

¹ Il presente capitolo nasce dalla revisione e aggiornamento del rapporto "Disabilità e integrazione lavorativa nella provincia di Monza e della Brianza - Rapporto 2010-2012" curato dal Centro Studi ALSPES e disponibile sul sito della provincia di Monza e della Brianza.

Nell'analisi del dato, si deve considerare che l'iscrizione alle liste viene cancellata automaticamente solo al momento dell'effettivo avviamento al lavoro, mentre (a causa dei limiti della connessione tra banche dati di enti diversi) ciò non sempre avviene a fronte di altre cause, quali il trasferimento della persona in altra provincia oppure il suo pensionamento. Anche per questi motivi, lo stock degli iscritti è un dato che tende intrinsecamente a crescere se non vengono effettuate operazioni di ripulitura delle liste, come quella operata nel 2011.

Al di là del dato numerico, è comunque interessante osservare la composizione di tale bacino di utenza. In particolare si rileva che il numero di uomini iscritti, leggermente inferiore a quello delle donne nel 2010, cresce negli anni successivi (+29,7% rispetto al 2010) e supera decisamente il numero delle iscritte.

Questo dato ha una duplice radice: da un lato, la crisi economica ha portato all'espulsione di molti uomini dai processi produttivi, con conseguente necessità di ricollocamento nel mondo del lavoro e dunque re-iscrizione alle liste legge 68/99; dall'altro le persone non disponibili da almeno 5 anni al lavoro – e quindi cancellate nel 2011 dai database provinciali – erano in maggioranza donne (55% dei cancellati).

Importante inoltre sottolineare come la presenza di extracomunitari con disabilità, per quanto esigua in valori assoluti, riveli una progressiva crescita nel triennio, quasi raddoppiando le proprie iscrizioni dal 2010 al 2013 (un aumento dell'84% circa) e rappresentando il 4,6% sul totale degli iscritti.

Infine, la quasi totalità degli iscritti risulta essere invalido civile. Seguono gli invalidi del lavoro (aumentati del 45% in tre anni) e i disabili sensoriali (sordomuti e non vedenti). Residuale il numero di invalidi per servizio.

Isritti al 31 dicembre per tipo di invalidità, sesso e anno (v.a.)

Tipo di invalidità	2010			2011			2012			2013		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
Civili	1.802	1.856	3.658	1.891	1.717	3.608	2.097	1.817	3.914	2.316	1.918	4.234
Del lavoro	32	6	38	46	5	51	55	6	61	49	6	55
Di Servizio	2	1	3	7	6	13	3	3	6	5	1	6
Non vedenti	8	14	22	10	15	25	13	15	28	13	14	27
Sordomuti	12	21	33	13	21	34	12	20	32	24	25	49
Totale	1.856	1.898	3.754	1.967	1.764	3.731	2.180	1.861	4.041	2.407	1.964	4.371

Sicuramente interessante la valutazione delle persone iscritte alle liste legge 68/99 e immediatamente disponibili al lavoro.

Vengono considerate disponibili al lavoro le persone che, nell'ultimo anno, hanno dichiarato la propria disponibilità al Centro Per l'Impiego o al momento della iscrizione o dell'autocertificazione annuale dei redditi.

Da un'analisi di genere si osserva come l'aumento riguardi quasi esclusivamente la componente maschile (+26,5%), poiché quella femminile risulta in aumento molto più contenuto (+5,6%).

I disponibili al lavoro sono più frequentemente uomini, dato che la presenza femminile oscilla attorno al 42-45% del totale provinciale.

Disponibili al lavoro al 31 dicembre per genere età e anno

Sesso	2010		2011		2012		2013	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Maschi	1.039	54,8	1.119	56,9	1.155	57,9	1.314	59,2
Femmine	856	45,2	847	43,1	840	42,1	904	40,8
Totale	1.895	100,0	1.966	100,0	1.995	100,0	2.218	100,0

In riferimento all'età la maggioranza degli iscritti disponibili ha tra i 36 e i 50 anni (45% circa), un quarto ha meno di 25 anni e un altro quarto più di 50 anni. (rif. anno 2012)

Sono proprio gli over 50 che fanno registrare il maggior incremento relativo di disponibili nel triennio (+9% circa), evidenziando dunque il problema del difficile re-inserimento nel mercato del lavoro di chi è avanti con l'età. La ripartizione degli iscritti disponibili per coorti di età risulta stabile negli anni.

Disponibili al lavoro al 31 dicembre per genere, età e anno (v.a.)

Classe di età	2010			2011			2012		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
<i>Fino a 18</i>	3	4	7	2	4	6	3	1	4
<i>19-35 anni</i>	294	215	509	323	224	547	305	215	520
<i>36-50 anni</i>	428	420	848	459	404	863	473	420	893
<i>Oltre i 50 anni</i>	313	217	530	334	215	549	374	204	578
Totale	1.038	856	1.894	1.118	847	1.965	1.155	840	1.995

Disponibili al lavoro al 31 dicembre per genere, età e anno (%)

Classe di età	2010			2011			2012		
	M	F	Tot	M	F	Tot	M	F	Tot
<i>Fino a 18</i>	0.3	0.5	0.4	0.2	0.5	0.3	0.3	0.1	0.0
<i>19-35 anni</i>	28.3	25.1	26.9	28.9	26.4	27.8	26.4	25.6	26.1
<i>36-50 anni</i>	41.2	49.1	44.8	41.1	47.7	43.9	41.0	50.0	44.8
<i>Oltre i 50 anni</i>	30.2	25.4	28.0	29.9	25.4	27.9	32.4	24.3	29.0
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

La ripartizione degli iscritti per Centro per l'Impiego rivela ovunque un aumento delle persone con disabilità disponibili, ma soprattutto nel territorio di Cesano Maderno e di Vimercate.

Questo potrebbe essere spiegabile con il fatto che alcune zone della provincia vedono la presenza di un numero maggiore di imprese di medie e grandi dimensioni, che in seguito alla crisi hanno dovuto ridurre i livelli occupazionali e conseguentemente la presenza di lavoratori con disabilità. Infine, risulta in crescita anche il numero degli iscritti extracomunitari disponibili, aumentato di 25 unità (+17,7% nel 2012 rispetto al 2010).

Disponibili al lavoro al 31 dicembre per CPI e anno (v.a.)

Centri per l'impiego	2010	2011	2012	2013	v.a 2010-2013
<i>Cesano Maderno</i>	448	481	490	571	+ 27,5%
<i>Monza</i>	651	670	661	733	+ 12,6%
<i>Seregno</i>	538	536	545	587	+ 9,1%
<i>Vimercate</i>	258	279	299	327	+ 26,7%
Totale	1.895	1.966	1.995	2.218	+ 17,0%

Gli iscritti al collocamento - dati di flusso

Le informazioni sulle dimensioni dell'elenco provinciale si arricchiscono ulteriormente con la rilevazione delle iscrizioni avvenute nel corso di ciascuno dei tre anni di riferimento.

Tali dati, che illustrano i flussi di ingresso o reingresso nelle liste da parte delle persone con disabilità disoccupate, consentono di effettuare alcune considerazioni.

Si assiste innanzitutto nel triennio ad un aumento delle iscrizioni durante l'anno (+43,3%): a partire dalle 1.121 iscrizioni del 2010 si arriva alle 1.606 del 2013.

La composizione per genere dei nuovi iscritti rimane costante nei tre anni, con una prevalenza degli uomini (58-62%% circa) sulle donne (42-38% circa).

È importante inoltre ricordare che la Legge 247/2007 ha modificato la Legge 118/71 consentendo così ai percettori di assegni di invalidità di autocertificare, dall'1 gennaio 2008, la propria condizione di disoccupazione senza passare attraverso l'iscrizione agli elenchi ex. art 8 della legge 68/99. Ne consegue

che, presumibilmente, tutti i nuovi iscritti sono realmente in cerca di lavoro, non ottenendo altri benefici da tale iscrizione.

Come per il dato di stock, anche l'esame dei flussi di iscrizioni per tipologia di invalidità consente di osservare la larga prevalenza di invalidi civili tra i beneficiari che accedono agli elenchi unici: pari e stabili attorno al 95-96% nei tre anni.

Iscritti dal 1 gennaio al 31 dicembre per genere e anno

Sesso	2010		2011		2012		2013	
	v.a	%	v.a	%	v.a	%	v.a	%
Maschi	671	59,9	720	57,8	909	58,5	994	61,9
Femmine	450	40,1	526	42,2	645	41,5	612	38,1
Totale	1.121	100,0	1.246	100,0	1.554	100,0	1.606	100,0

Quote di riserva

Il volume dei disponibili al lavoro deve essere a messo a confronto con il potenziale "bacino di accoglienza" rappresentato dalla quota di riserva e dai posti disponibili dichiarati dai datori di lavoro pubblici e privati sottoposti agli obblighi di legge: insieme al volume degli iscritti disponibili per il versante dell'offerta di lavoro, infatti, anche la dimensione della domanda è utile per quantificare il bacino potenziale di accoglienza per i lavoratori con disabilità.

Le quote di riserva sono modulate dall'art. 3 della legge 68/99 secondo l'entità dimensionale del datore di lavoro. In sintesi, il datore di lavoro è tenuto all'assunzione di un lavoratore con disabilità in presenza di un numero di dipendenti tra i 15 e i 35; all'assunzione di due lavoratori con disabilità qualora abbia tra i 36 e i 50 dipendenti; il 7% degli addetti in aziende con oltre 50 dipendenti.

Nella tabella qui di seguito, sono dunque riportati i dati più aggiornati e affidabili possibili circa le quote di riserva e i posti disponibili nella Provincia di Monza e della Brianza, riferiti ai prospetti informativi presentati nel corso del 2013 (situazioni al 31/12/2012 e successivi aggiornamenti).

Nel 2013, i datori di lavoro in obbligo di assunzione erano 1.848, di cui circa la metà erano imprese o enti con oltre 50 dipendenti.

Si consideri che più di 500 di questi datori di lavoro è presente nelle banche dati provinciali ma non ha effettivi obblighi di assunzione nel territorio o perché non in obbligo a livello nazionale (111), o perché le sedi locali non sono sufficientemente grandi da maturare obblighi specifici.

Il totale delle quote di riserva è pari a 5.486 unità, di cui 4.738 riguardano le aziende con più di 50 dipendenti, le quali rappresentano dunque il principale bacino di accoglienza dei lavoratori con disabilità. Mediamente, le persone con disabilità già assunte rappresentano circa il 61% dei posti in obbligo. La percentuale di posti scoperti, sul totale dei disponibili, oscilla tra il 41% delle imprese con meno di 50 dipendenti, e il 46% delle grandi imprese.

La somma degli occupati e di posti disponibili supera il 100% perché vi sono datori di lavoro che hanno più occupati di quanti abbiano in obbligo.

Se si considerano però le scoperture effettive, al netto cioè di sospensioni, esoneri e convenzioni già stipulate, si osserva che esse rappresentano circa il 21% delle quote di riserva.

Tale dato, che può variare di qualche punto percentuale sopra o sotto il 20%, a seconda che si considerino i valori aggregati di esoneri, convenzioni e sospensioni, piuttosto che i saldi sui singoli datori di lavoro, sicuramente sottostima l'impatto delle sospensioni per crisi aziendali.

Sono molte, infatti, le situazioni di sospensione dagli obblighi che non risultano registrate per la mancata comunicazione da parte del datore di lavoro o delle Province che la riconoscono a livello nazionale.

Entrando nel dettaglio dei dati per classe dimensionale, si nota come le imprese meno ottemperanti all'obbligo siano quelle di piccole e medie dimensioni, al di sotto dei 50 dipendenti. Infatti, la percentuale di posti effettivamente scoperti sul totale delle quote di riserva è pari al 33% per le aziende fra i 15 e i 35 dipendenti e al 28%, per quelle tra i 35 e i 50 dipendenti; tale percentuale si riduce invece per le aziende di grandi dimensioni (19%).

Quote di riserva e posti disponibili per classe dimensionale delle imprese (Prospetti 2013)

Classe dimensionale	N. datori di lavoro	Quote di riserva	Disabili già assunti	Posti non coperti	Scoperture effettive
Non in obbligo	111	-	86	-	-
15-35 dipendenti	647	502	370	211	167
36-50 dipendenti	186	246	170	100	70
Più di 50 dipendenti	904	4.738	2719	2159	920
Totale	1.848	5.486	3.345	2470	1157

Avviamenti lavorativi

Nonostante le difficoltà contingenti dovute alla crisi economica, i dati presentano alcuni aspetti congiunturali interessanti, a partire dagli avviamenti. L'interpretazione di tale fenomeno deve necessariamente considerare diverse componenti, quali la capacità di intervento da parte dei servizi, una crescita della sensibilizzazione sociale sul tema della disabilità, oltre che la composizione del sistema produttivo locale, caratterizzato da una percentuale maggioritaria di imprese di piccole dimensioni.

Nel corso del triennio il numero di assunzioni di persone con disabilità, effettuate secondo la legge 68/99 "norme per il diritto al lavoro dei disabili", è passato dalle 208 unità del 2010 alle 284 del 2013, con un aumento percentuale pari al 36,5%.²

In tutte le annualità la maggioranza assoluta delle assunzioni riguarda gli uomini, anche se nel corso degli anni, la differenza tra i due generi si è prima dimezzata (le assunzioni di donne sono aumentate, nel 2012, quasi del 70%) per poi veder, di nuovo, la quota degli avviamenti femminili diminuire in modo sensibile nel 2013.

Inoltre, nel 2012, unico anno di cui - al momento - si dispone del dato, quasi la metà delle assunzioni ha interessato la fascia di lavoratori tra i 36 e i 50 anni, un terzo ha riguardato gli under 35 e solamente 1 assunto su 5 ha più di 50 anni. Gli stranieri assunti non superano, in ciascuna annualità, la decina.

La quasi totalità degli avviati appartiene alla categoria degli invalidi civili, residuali invalidi di servizio e disabili sensoriali.

Avviamenti lavorativi dall'1 gennaio al 31 dicembre per sesso e anno

Sesso	2010		2011		2012		2013	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Maschi	139	66,8	150	60,2	157	57,3	186	65,5
Femmine	69	33,2	99	39,8	117	42,7	98	34,5
Totale	208	100,0	249	100,0	274	100,0	284	100,0

Per quanto riguarda la tipologia di chiamata, la netta maggioranza dei lavoratori è stato avviato tramite chiamata nominativa.

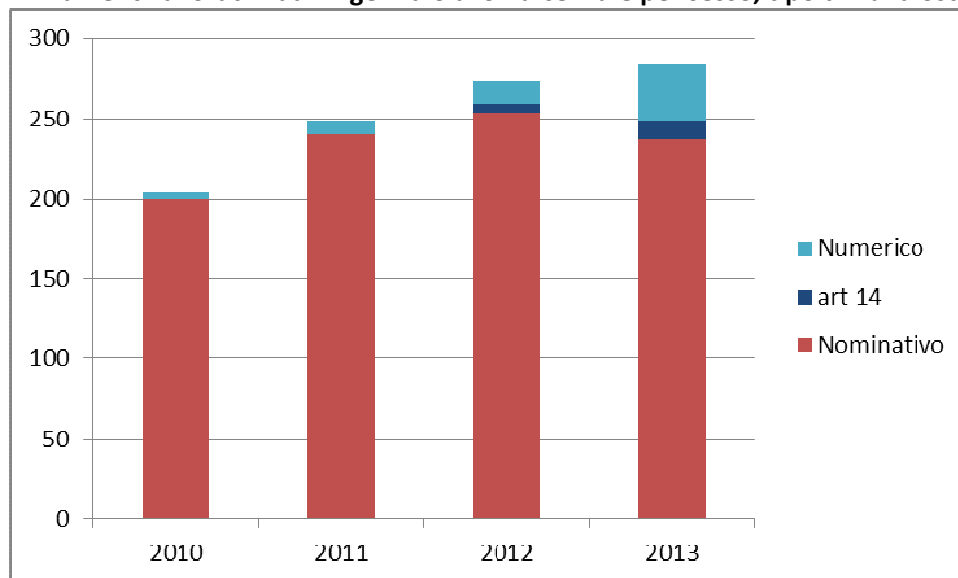
La nominatività delle assunzioni è uno degli obiettivi della legge 68/99, poiché ritenuta la modalità più idonea a realizzare il principio di collocamento mirato: la possibilità concessa al datore di lavoro di scegliere il lavoratore con disabilità con un profilo maggiormente rispondente alle esigenze dell'azienda dovrebbe ragionevolmente favorire l'efficacia dell'inserimento e la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

La cultura del collocamento mirato ha portato a riconoscere come strumento privilegiato quello della convenzione, attraverso la quale l'ente pubblico e l'azienda definiscono un programma di inserimento articolato e graduale, mirante al conseguimento degli obblighi occupazionali.

² Non vengono qui considerati gli avviamenti lavorativi di persone con disabilità che non siano stati effettuati esplicitamente secondo la legge 68/99 (cioè senza richiesta di nulla osta ai servizi provinciali).

Avviamenti lavorativi dall'1 gennaio al 31 per tipologia di chiamata e anno (v.a.)

Anno	Nominativo	Ex art 14 DLgs 276/03	Numerico	Totale
2010	200		4	204
2011	240		9	249
2012	254	5	15	274
2013	237	12	35	284

Avviamenti lavorativi dall'1 gennaio al 31 dicembre per sesso, tipo di nulla osta e anno

Nella convenzione sono stabiliti i tempi e le modalità delle assunzioni che il datore di lavoro si impegna a effettuare. Al momento (marzo 2014) risultano in essere 253 convenzioni di programma ex art 11 legge 68/99 con impegni di assunzione già stipulati e da assolvere nelle prossime annualità pari a circa 800 unità. Si aggiungono ad esse 18 convenzioni disciplinate dall'art. 14 del D.Lgs. 276/03. In particolare, questo tipo di convenzione consente all'azienda di assolvere gli obblighi previsti senza assumere direttamente presso di sé il lavoratore con disabilità. L'assunzione del lavoratore, che deve avere difficoltà ad inserirsi in un contesto lavorativo ordinario, infatti, avviene presso cooperative sociali di integrazione lavorativa (tipo B secondo la legge di riferimento: la 381 del 1991), nei confronti delle quali le imprese si impegnano ad affidare commesse di lavoro tali da coprire il costo dei lavoratori inseriti e i correlati costi di inserimento e produzione. Le imprese che intendono fruire di questa possibilità possono computare i lavoratori assunti dalla cooperativa come parziale assolvimento dei propri obblighi di assunzione, secondo le percentuali massime previste nell'accordo quadro.

L'avvio numerico è invece disposto dall'ufficio della Provincia, presso i datori di lavoro non ottemperanti che non hanno stipulato convenzioni di programma per giungere all'assolvimento degli obblighi.

Il sensibile incremento degli avviamenti numerici nel corso del 2013 è legato all'introduzione, presso i Centri Per l'Impiego, delle chiamate a selezione in base ad avviso pubblico. Queste chiamate permettono di costruire delle graduatorie specifiche per mansione.

Un altro fenomeno di rilievo è rappresentato dallo spostamento verso forme contrattuali più flessibili. Il contratto di assunzione prevalente, infatti, è quello a tempo determinato, seguito dai contratti a tempo indeterminato. Le altre tipologie contrattuali rappresentano una parte residuale del totale. La crescita ha interessato soprattutto la prima tipologia contrattuale, ma dai dati osserviamo che i contratti a tempo determinato sono cresciuti soprattutto tra il 2010 e il 2011 per poi stabilizzarsi, mentre i contratti a tempo indeterminato, stabili tra 2010 e 2011, hanno preso a crescere nel 2012. Raramente, inoltre, i contratti a tempo determinato hanno una durata superiore all'anno; per la maggior parte (oltre il 70%), si tratta di contratti tra i 6 e i 12 mesi.

Il dettaglio disaggregato sugli avviamenti è, al momento, disponibile fino all'annualità 2012.

Avviamenti dall'1 gennaio al 31 dicembre per tipologia contrattuale e anno (v.a.)

<i>Tipo di contratto</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
<i>Tempo indeterminato</i>	94	97	119
<i>Tempo determinato</i>	100	139	142
<i>Inserimento</i>	11	9	8
<i>Apprendistato</i>	3	3	4
<i>Altro</i>	-	1	1
Totale	208	249	274

Avviamenti dall'1 gennaio al 31 dicembre per tipologia contrattuale a anno (%)

<i>Tipo di contratto</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
<i>Tempo indeterminato</i>	45,2	39,0	43,4
<i>Tempo determinato</i>	48,1	55,8	51,8
<i>Inserimento</i>	5,3	3,6	2,9
<i>Apprendistato</i>	1,4	1,2	1,5
<i>Altro</i>	-	0,4	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Avviamenti con contratto a tempo determinato dall'1 gennaio al 31 dicembre per durata e anno (v.a.)

<i>Durata contratti a tempo determinato</i>	<i>2010</i>		<i>2011</i>		<i>2012</i>	
	<i>v.a.</i>	<i>%</i>	<i>v.a.</i>	<i>%</i>	<i>v.a.</i>	<i>%</i>
<i>Fino a 6 mesi</i>	18	19,1	29	20,9	31	21,8
<i>6 mesi - 1 anno</i>	67	71,3	104	74,8	106	74,6
<i>Più di un anno</i>	9	9,6	6	4,3	5	3,5
Totale	94	100,0	139	100,0	142	100,0
Durata Media (giorni)	316		312		294	

Dando uno sguardo alla tipologia di contratto di lavoro, si nota come la quasi totalità dei nuovi contratti stipulati preveda un impegno a tempo parziale: infatti, a fronte di una sostanziale stabilità dei contratti full time, i contratti part-time sono aumentati di oltre il 70% in tre anni, facendo passare la loro incidenza dal 37% del 2010 al 50% del 2012.

La quasi totalità degli inserimenti lavorativi è avvenuta all'interno di imprese private. Da sottolineare che gli inserimenti in amministrazioni pubbliche, se pur contenuti (10 nel 2010 e 15 sia per 2011 sia per 2012) sono avvenuti quasi per intero con contratti a tempo indeterminato.

Avviamenti dall'1 gennaio al 31 dicembre per orario di lavoro e anno (v.a.)

<i>Orario di lavoro</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>
<i>Part time</i>	78	113	135
<i>Full time</i>	130	135	135
Totale³	208	248	270

Avviamenti dall'1 gennaio al 31 dicembre per orario di lavoro e anno (v.a.)

<i>Orario di lavoro</i>	2010	2011	2012
Part time	37,5	45,6	50,0
Full time	62,5	54,4	50,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Nel 2012, l'incidenza degli avviamenti sul totale delle persone con disabilità disponibili è pari al 14% circa, mentre è scesa di circa un punto percentuale nel 2013.

Non vi sono scostamenti rispetto al genere, mentre si possono osservare importanti scostamenti rispetto all'età infatti gli avviati risultano più giovani rispetto ai disponibili, mentre i più penalizzati risultano gli ultra 50enni: meno di 1 su 10 iscritti ha trovato una collocazione nel 2012.

Incidenza del numero di avviamenti sul numero delle persone disabili disponibili al lavoro per anno

<i>Anno</i>	<i>Disponibili</i>	<i>Avviamenti</i>	<i>% avviamenti su disponibili</i>
<i>2010</i>	1.895	208	10,98
<i>2011</i>	1.966	249	12,67
<i>2012</i>	1.995	274	13,73
<i>2013</i>	2.218	284	12,80

Infine, è sicuramente significativo il dato delle trasformazioni dei rapporti di lavoro in essere: nel 2013 risultano essere 83 i rapporti di lavoro di persone con disabilità assunti ai sensi della legge 68/99 che sono stati trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato.

Risoluzione rapporti di lavoro

Dopo aver presentato i dati legati ad iscrizioni, disponibilità e avviamenti, le informazioni sulle risoluzioni del rapporto di lavoro delle persone con disabilità contribuiscono a fornire un quadro esaustivo dei dati di flusso caratterizzanti le annualità considerate.

Tra il 2010 e il 2011, le risoluzioni segnalate sono passate da 226 a 184, in diminuzione quindi di 42 unità. Nel 2012 però, i licenziamenti sono ritornati ad aumentare raggiungendo quota 239: 13 in più rispetto al 2010 e 55 in più rispetto al 2011. A determinare tale inversione di tendenza sono le risoluzioni di rapporti a tempo indeterminato, aumentate di 23 unità rispetto al 2010 e di 56 unità dal 2011; le risoluzioni dei rapporti a tempo determinato invece continuano a diminuire. Inoltre, la percentuale maggiore di risoluzioni interessa gli uomini – 60% del totale – e i lavoratori a tempo indeterminato. Nel 2013, infine, si assiste ad una inversione di tendenza: diminuiscono complessivamente le cessazioni, soprattutto dei rapporti a tempo indeterminato, e tornano ad aumentare le risoluzioni anticipate dei rapporti a tempo determinato.

Nel 2013 la motivazione prevalente adottata per la cessazione dei rapporti sono le dimissioni (70), seguita dai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (38) e dai licenziamenti collettivi (36).

Risoluzione dei rapporti di lavoro dall'1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

<i>Tipo di contratto</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
<i>A tempo indeterminato</i>	193	160	216	174
<i>A tempo determinato</i>	31	22	19	32
<i>Di inserimento</i>	2	1	2	0
<i>Di apprendistato</i>	0	1	2	0
<i>Lavoro intermittente</i>	0	0	0	2
Totale	226	184	239	208

Infine, si segnala che le uscite dal lavoro non sono immediatamente confrontabili con le assunzioni, in quanto comprendono anche le cessazioni di persone divenute inabili nel corso di rapporti di lavoro già in essere e computate nelle quote di riserva aziendali.

La consistenza numerica dei computi in costanza di rapporto di lavoro emessi tra il 2010 e il 2013 è visibile nella tabella sottostante.

Computi di personale già assunto dall'1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

<i>Etichette di riga</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
<i>Divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro</i>	72	60	132	119
<i>Divenuto disabile in costanza di rapporto di lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale</i>	1	2	1	6
Totale divenuti disabili in costanza di rapporto	73	62	133	125
<i>Cessione di contratto - Ramo d'azienda (art.2112 cod.civile)</i>	15	5	7	12
<i>Lavoratore assunto al di fuori delle procedure che regolano il collocamento obbligatorio</i>	13	17	15	12
<i>Altro*</i>	1	15	22	21
Totale complessivo	102	99	177	170

*comprende anche i computi presso le imprese degli assunti in cooperativa sociale per effetto delle convenzioni art 14 DLgs 276/03

Esoneri parziali e sospensioni

Ad incidere sulla riduzione della platea potenziale di avviamenti sono, da un lato, le sospensioni temporanee degli obblighi di assunzione - per le imprese interessate dal trattamento straordinario di integrazione salariale, che ricorrono ai contratti di solidarietà o alla procedura di mobilità - e, dall'altro, gli esoneri parziali, concessi a quei datori di lavoro privati ed enti pubblici che non possono occupare l'intera percentuale di persone con disabilità prevista dalla legge, per i quali è previsto un contributo al Fondo Regionale per l'occupazione dei disabili (art. 14, Legge 68/99).

Le pratiche di esonero parziale, autorizzate dalla Provincia di Monza e Brianza nel corso di uno stesso anno, si sono ridotte tra il 2010 e il 2011, passando dalle 42 a 36, con conseguente riduzione dei posti per i quali è stato concesso l'esonero: da 198 a 135. Nel 2012 però, il trend si inverte e le pratiche autorizzate aumentano notevolmente superando i valori del 2010 e attestandosi a quota 52, lo stesso andamento è confermato per l'anno 2013. Essendo la durata degli esoneri variabile fino a due anni, il semplice flusso delle autorizzazioni non fornisce un quadro sufficientemente chiaro della consistenza del fenomeno.

E' probabilmente più utile notare che gli esoneri attivi al 31 dicembre 2013 risultavano essere 95, per un totale di 427 posti esonerati.

Esoneri parziali dal 1 gennaio al 31 dicembre

<i>Esoneri</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
<i>Pratiche autorizzate</i>	42	36	52	53
<i>N. disabili interessati</i>	198	135	281	234

Le sospensioni autorizzate dagli uffici competenti - nel corso dello stesso periodo - più che quadruplicate, passando dalle 32 del 2010 alle 143 del 2013, così come le posizioni lavorative potenzialmente disponibili coinvolte passano da 149 a 577.

Si consideri, però, che il dato comprende anche più sospensioni per la stessa impresa nell'anno.

Risulta maggiormente significativo calcolare il numero delle sospensioni attive ad una determinata data: l'ammontare complessivo delle sospensioni attive al 31 dicembre 2013 era pari a 100, per un totale di 422 posti scoperti in sospensione. Come già detto in precedenza, questo dato sicuramente sottostima le effettive situazioni di crisi che permettono l'accesso alla sospensione degli obblighi.

Sospensioni temporanee dal 1 gennaio al 31 dicembre (v.a.)

<i>Sospensioni</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
<i>N. sospensioni</i>	32	44	79	143
<i>Posti scoperti interessati</i>	149	256	374	577

2. IMPATTO E SVILUPPO DEL PIANO L.I.F.T. 2010-13

Nel Piano Provinciale LIFT 2010-2013 sono individuabili tre grandi aree di intervento così come definite nelle linee di indirizzo a sostegno delle iniziative a favore dell'inserimento socio-lavorativo delle persone disabili, approvate da Regione Lombardia con D.g.r. del 25 novembre 2009 n.8/10603.

La prima area comprende tutti gli interventi volti a favorire gli inserimenti lavorativi e la riqualificazione professionale grazie al sistema dotale.

Attraverso l'assegnazione della dote, la Provincia da un lato spinge verso percorsi personalizzati e dall'altro si prefigge l'obiettivo di responsabilizzare i singoli e la famiglia verso un'integrazione lavorativa reale.

La seconda area di intervento riguarda gli incentivi alle imprese che assumono persone con disabilità. Gli incentivi riguardano anche attività volte al miglioramento del posto di lavoro (interventi di ristrutturazione, acquisto di arredi ergonomici, introduzione tecnologie di telelavoro), all'aumento dell'accessibilità del lavoratore al luogo di lavoro (interventi edili per abbattimento di barriere architettoniche, adeguamento macchinari e attrezzature di lavoro), alla mobilità sul territorio (come adeguamento mezzi di trasporto usati per motivi di lavoro, adattamento taxi per trasporto persone con disabilità, adattamento auto persona con disabilità).

La terza area comprende tutte quelle iniziative di rilevanza strategica per l'accompagnamento, il miglioramento e la riqualificazione del sistema, complementari all'attuazione dei percorsi volti all'inserimento lavorativo e formativo. Vi rientrano attività quali la diffusione del sistema Match, azioni di sostegno alla creazione di nuovi contesti imprenditoriali finalizzati all'integrazione di particolari forme di disabilità, azioni finalizzate all'incremento dell'occupazione delle persone con disabilità tramite progetti innovativi/sperimentali, azioni di ricerca, sensibilizzazione e diffusione di buone prassi che prevedono la realizzazione, il consolidamento e la razionalizzazione della rete sportelli sul territorio provinciale.

Infine, una piccola quota di risorse è stata riservata ad attività di assistenza tecnica a garanzia dell'efficacia e dell'efficienza del sistema: definizione del Piano Provinciale e progettazione esecutiva dei dispositivi, segreteria, gestione contabile/amministrativa, coordinamento tecnico, monitoraggio e valutazione degli interventi.

Le risorse finanziarie impegnate

La Tabella qui di seguito riporta il riepilogo per area di intervento, delle risorse stanziare inizialmente per ciascuna annualità: il fondo iniziale messo a disposizione per il Piano aumenta di circa 200mila euro nel 2011 per poi decrescere leggermente nel 2012.

Nel 2013 Regione Lombardia ha autorizzato una proroga delle attività previste nell'annualità 2012, per dare continuità ai servizi in concomitanza ai lavori per la definizione del nuovo documento di programmazione triennale. Inoltre ha definito la conclusione delle azioni del Piano LIFT 2010-2012 nel marzo 2014 e ha destinato alla proroga un finanziamento riparametrato per i mesi da coprire, riducendo in maniera sensibile la quantità del fondo e rendendolo non immediatamente comparabile con le altre annualità.

Riepilogo finanziario Piano Lift – importo iniziale

Attività Piano LIFT	Annualità			Proroga (2013)
	2010	2011	2012	
Sistema dotale	€ 1.006.465,64	€ 1.032.668,60	€ 1.038.098,80	€ 851.000,00
Incentivi alle imprese	€ 125.052,19	€ 250.000,00	€ 238.000,00	€ 200.000,00
Azioni di sistema	€ 226.303,57	€ 240.000,00	€ 227.500,00	€ 155.000,00
Assistenza tecnica	€ 150.869,50	€ 213.707,87	€ 211.031,41	€ 167.370,08
Totale	€ 1.508.690,90	€ 1.736.376,47	€ 1.714.630,21	€ 1.373.370,08

Dal prospetto si evidenziano le risorse effettivamente a disposizione di ciascun intervento, stanziare dal piano LIFT nei tre anni di attuazione e si evince l'aumento delle risorse a disposizione del piano nell'arco dei tre anni: da 1.508.689,97 € del 2010 si passa a 1.781.202,23 € del 2012, pari ad un aumento totale di 272.512,26 €.

Gli interventi messi in atto dal Piano Lift nel 2011 e nel 2012 hanno potuto però contare su una disponibilità finanziaria superiore a quella assegnata inizialmente in virtù degli stanziamenti residui non spesi negli anni precedenti e rimessi interamente a disposizione del Piano.

L'area che maggiormente beneficia di tale aumento è quella degli incentivi, seguita dall'area dell'assistenza tecnica.

Non solo aumentano le risorse finanziare messe a disposizione, ma vengono introdotti nuovi interventi.

Rispetto al 2010, nel 2011 vengono infatti introdotte:

- *Le doti per persone con disabilità coinvolte in processi di crisi aziendali* e i relativi bonus aziendali. Considerato che nell'attuale situazione di crisi occupazionale anche i lavoratori con disabilità sono coinvolti nei processi di riconversione aziendale e nel ricorso agli ammortizzatori sociali, è stata per loro pensata una dote ad hoc che possa utilizzare un mix di strumenti previsti dal piano, a partire dalla valutazione del potenziale per arrivare a quelli propri della dote inserimento lavorativo. Questi lavoratori infatti, pur non essendo disoccupati, di fatto necessitano di servizi per sostenere un loro reimpiego, tenendo conto da un lato delle loro esperienze pregresse e dall'altro delle mutate mansioni di lavoro. Parimenti, è prevista una premialità per le aziende che assumono lavoratori con disabilità in sovraquota al proprio obbligo, in uscita da altre aziende (per mobilità o licenziamento);
- *le premialità agli enti accreditati* firmatari del PIP, qualora la dote (inserimento lavorativo) si concluda con l'assunzione del destinatario, con bonus monetari differenziati a seconda che il contratto stipulato sia a tempo determinato (500 €) o indeterminato (1.000 €);
- *la formazione on the job*: sono previsti rimborsi alle aziende per la realizzazione di interventi formativi "on the job" a favore di lavoratori con disabilità assunti a tempo indeterminato o determinato superiore a 12 mesi, al fine di meglio adattare le competenze possedute con il nuovo contesto aziendale;
- *la promozione della Convenzioni Quadro ex art. 14 D.Lgs. 276/03*, finalizzata all'integrazione lavorativa di persone con disabilità presso le cooperative sociali di tipo B e i loro consorzi, nei confronti delle quali le imprese si impegnano ad affidare commesse di lavoro;

- *corsi di formazione e aggiornamento rivolti agli operatori* degli enti accreditati, al fine di consentire l'omogeneizzazione di metodologie, strumenti, prassi.

A questi interventi, si aggiungono nel 2012:

- *le doti inserimento lavorativo post DDIF*, destinate alla presa in carico di giovani usciti dai percorsi DDIF;
- *le doti inserimento per gli iscritti avviabili numericamente*, al fine di facilitarne la presa in carico, da parte dei servizi accreditati;

In ciascuna annualità, la parte preponderante delle risorse è stata destinata all'area del sistema dotale, passata da 937.203,90 € nel 2010 a 1.104.670,82 € nel 2012, e pari a più del 60% delle risorse a disposizione. Il restante 40% viene più o meno equamente ripartito tra gli incentivi alle imprese, le azioni di sistema e l'assistenza tecnica

Entrando nel dettaglio delle singole aree osserviamo che, per quanto riguarda le doti, vi è stato nel triennio un progressivo aumento delle risorse destinate alle doti per l'inserimento lavorativo (+64.216,82 €) e per il sostegno all'occupazione delle persone con disabilità psichica occupati in cooperative sociali (+112.544,00 €), in quanto il budget assegnato nella prima annualità si è dimostrato insufficiente rispetto al numero dei soggetti inseriti.

I disabili psichici sono considerati la fascia più debole per il collocamento mirato e le cooperative sociali di tipo B rappresentano il contesto lavorativo in cui i disabili psichici trovano la loro maggiore collocazione. La dote ha inteso perseguire l'obiettivo di favorire l'assunzione e il mantenimento del posto di lavoro di disabili psichici nelle cooperative sociali, compensandone la minor produttività con specifici sostegni finanziari.

Nel triennio, vi è stata invece una riduzione delle risorse per le doti di valutazione del potenziale dei nuovi iscritti (-31.200,00 €) e per il sostegno all'occupazione dei disabili deboli (-123.093,90 €).

Gli incentivi alle imprese sono passati da 206.400,00 € a 238.000,00 €, con una rimodulazione nel triennio a favore soprattutto dell'adattamento dei nuovi posti di lavoro e, in misura minore, della formazione on the job, a scapito degli incentivi all'assunzione.

Infine, l'area delle azioni di sistema, vede incrementare l'importo di tutte le singole voci, ad eccezione delle azioni per la diffusione del sistema Match che vedono una riduzione di risorse pari a 10.000 €. Le voci invece che vedono il maggior aumento di fondi nei tre anni si riferiscono alla creazione dei nuovi rami di impresa e alle azioni di sensibilizzazione e ricerca.

Al di là dei dati quantitativi, è importante sottolineare anche le innovazioni qualitative che hanno migliorato la gestione degli interventi.

La principale modifica introdotta nel corso degli anni ha riguardato soprattutto le modalità di prenotazione delle doti. Al fine di evitare il fenomeno dell'"accaparramento", la possibilità di prenotazione delle doti è stata vincolata alla disponibilità di figure professionali qualificate che dedichino, al momento della prenotazione, almeno un'ora di tempo alla persona destinataria della dote. In tal modo le prenotazioni delle doti sono state vincolate all'effettiva capacità di gestione delle persone con disabilità.

Inoltre dal 2011 l'assegnazione delle doti è avvenuta in due o più momenti distinti e non in un'unica tornata.

Infine, per garantire un'equa distribuzione delle doti sul territorio, nonché di facilitare la costruzione di reti territoriali, dall'annualità 2012 è stata prevista la territorializzazione delle doti inserimento: i fondi destinati alla dote inserimento sono stati suddivisi sui 5 ambiti di zona, proporzionalmente al numero di persone iscritte alle liste legge 68/99. Gli enti accreditati alla gestione hanno potuto concorrere liberamente alla prenotazione delle doti per i cittadini di ogni ambito.

Le doti erogate

Il numero di enti accreditati per la gestione delle doti è sceso leggermente tra il 2010 e il 2013. Non tutti gli enti iscritti a catalogo sono stati parte attiva nella gestione delle doti. Solamente 8 hanno gestito delle doti nel 2010, 10 nel 2011 e nel 2012 e 9 nel 2013.

Le doti lavoro accettate sono aumentate significativamente nel triennio: sono passate da 122 nel 2010 a 196 nel 2012.

Entrando nello specifico di ogni singola dote, l'andamento del numero di PIP attivati, fino al 2012, segue quello delle relative risorse stanziare: aumentano infatti i destinatari delle doti inserimento lavorativo (da 46 a 115) e delle doti a sostegno di disabili psichici (da 35 a 40), diminuiscono i fruitori delle doti sostegno disabili deboli (da 41 a 31).

Enti Gestori accreditati per anno

Ente	2010	2011	2012	Proroga (2013)
Afol Monza Brianza	X	X	X	X
Afol Nord Ovest	X	X	X	
Brianza Formazione Lavoro e Sviluppo Scarl.	X	X	X	
Careercounseling		X	X	X
Centro Reg. Formazione e Studi Coop.	X			
Comune di Monza				X
Consorzio Desio Brianza	X	X	X	X
Consorzio Idea- Agenzia per il lavoro	X	X	X	
Consorzio Mestieri	X	X	X	X
Consorzio S.i.r. – Solidarietà in rete	X	X	X	X
CS&L – consorzio sociale	X	X	X	X
Euroserve S.c.s. Onlus		X		
Fondazione San Benedetto	X	X		
Immaginazione e Lavoro		X	X	
Obiettivo Lavoro Spa		X		
Offerta Sociale	X	X	X	X
Scuola agraria del parco di Monza	X	X	X	X
Umana	X			
Totale	13	15	12	9

PIP presentanti (P) e accettati (A) per Ente gestore e anno

Ente gestore	2010		2011		2012		Proroga (2013)	
	P	A	P	A	P	A	P	A
Afol Monza Brianza	-	-	8	27	26	26	10	10
Afol Nord Ovest	1	1	-	-	-	-	-	-
Brianza Formazione Lavoro	25	25	13	3	3	3	-	-
CareerCounseling	-	-	-	8	7	7	-	-
Comune di Monza	-	-	-	-	-	-	8	7
Cons. Desio Brianza	37	37	20	59	59	59	33	32
Cons. Mestieri	29	26	18	24	19	19	20	20
Consorzio Sir	3	1	22	36	35	35	21	21
CS&L	12	12	20	16	16	16	12	12
Offerta sociale	17	17	19	18	21	20	16	14
Scuola Agraria parco Monza	-	-	7	7	10	10	3	3
Totale	127	122	136	131	205	196	123	119

Doti erogate per tipologia, esito occupazionale e anno

Tipologia di dotte	2010		2011		2012		Proroga (2013)		TOT
	Doti erogate	Esito occup. positiv.	Doti erogate	Esito occup. positiv.	Doti erogate	Esito occup. positiv.	Doti erogate	Esito occup. positiv.	Doti erogate
Inserimento lavorativo	46	13	50	19	115	24	73	Nd	284
Sostegno disabili deboli	41	37	32	24	31	28	16	Nd	120
Psichici in coop. Soiale tipo B	35	34	40	37	40	34	30	Nd	145
Crisi aziendali	-	-	11	5	10	3	0		26

La Provincia di Monza e della Brianza ha previsto fin dal primo anno del Piano LIFT di svolgere l'attività di valutazione del potenziale delle persone iscritte alle liste 68/99 attraverso i protocolli Match.

Le doti di valutazione del potenziale aumentano progressivamente anno per anno tra il 2010 e il 2012 (è ancora in corso l'annualità 2013). Le doti erogate erano 364 nell'annualità 2010 e sono arrivate a 416 nell'annualità 2012.

Doti di valutazione potenziale per anno

Ente	2010	2011	2012	Proroga (2013)
Doti valutazione potenziale	364	391	416	274*

*Dato provvisorio, la proroga in corso dell'annualità 2013 terminerà a fine marzo 2014.

Sicuramente collegata all'attività di valutazione del potenziale è l'azione di Incontro Domanda-Offerta Match, svolta come servizio *in house* da Afol Monza Brianza.

L'IDO Match permette di effettuare preselezioni qualificate di lavoratori con disabilità per le imprese che ne fanno richiesta, prevalentemente nel quadro delle convenzioni di programma art 11 legge 68/99 con la Provincia di Monza e della Brianza.

Il servizio, utilizza la banca dati Match valorizzando i profili in essa inseriti dal servizio di valutazione del potenziale.

Lo stesso servizio, inoltre, operando direttamente dai Centri Per l'Impiego, costituisce un presidio costante e competente a cui si possono rivolgere le persone con disabilità in cerca di occupazione. In stretto contatto con chi ha la gestione amministrativa della persona, è in grado di operare con essa su un piano operativo e qualitativo.

Servizio IDO Match - Attività annuale (gen-dic)

	2011	2012	2013
<i>Datori di lavoro visitati (rilevazione mansioni)</i>	40	47	49
<i>Preselezioni</i>	70	92	106
<i>Profili inviati</i>	206	229	294
<i>Assunzioni</i>	26	34	44

Incentivi all'assunzione

Il Piano LIFT della Provincia di Monza e della Brianza prevede il riconoscimento di incentivi alle imprese che assumono lavoratori con disabilità, nonché agevolazioni per l'abbattimento delle barriere architettoniche, la formazione on the job e il mantenimento/replacement (purché in overquota) di lavoratori coinvolti in processi di crisi aziendali.

Incentivi LIFT per annualità

Anno		Incentivo assunzione	Adattamento postazione	Formazione on the job	Bonus crisi aziendali
2010	Richieste	67	2	-	-
	Incentivi	61	2	-	-
	Risorse	€ 188.750,00	€ 18.400,00	-	-
2011	Richieste	82	4	1	1
	Assunzioni	73	1	1	0
	Risorse	€ 251.625,00	€ 4.768,00	€ 2.000,00	€ 0
2012	Richieste	128	3	0	0
	Assunzioni	116	1	0	0
	Risorse	€ 354.080,00	€ 2.047,00	€ 0	€ 0

LE TIPOLOGIE E LE CARATTERISTICHE DEI SERVIZI

1. DOTE LAVORO – PERSONE CON DISABILITA'

La Dote Lavoro – Persone con Disabilità mira a favorire l'occupazione e accompagnare la persona nell'inserimento e nel reinserimento lavorativo o nella riqualificazione professionale, permettendo alla persona con disabilità di accedere non solo a servizi inserimento lavorativo e di formazione finalizzati all'ingresso o al rientro nel mercato del lavoro, ma anche a servizi per il mantenimento della persona stessa nel suo percorso occupazionale.

La Dote Lavoro – Persone con Disabilità prevede che la persona abbia diritto a fruire di servizi funzionali ai fabbisogni di qualificazione e/o inserimento lavorativo fino ad un valore finanziario massimo.

Tale valore varia in relazione alla fascia di “intensità d’aiuto” cui la persona viene assegnata in base a sei fattori: stato occupazionale, grado di disabilità, tipologia di disabilità, titolo di studio, età e genere.

Il valore massimo della dote è dato dalla somma dei massimali definiti per le aree di servizio di cui si compone la dote sessa.

I destinatari e il sistema delle fasce ad intensità d’aiuto

La Dote Lavoro – Persone con Disabilità è rivolta alle persone con le caratteristiche di disabilità descritte all’art. 1 della L. 68/1999, disoccupate o inoccupate e iscritte negli elenchi del collocamento mirato istituiti presso la Provincia di Monza e della Brianza o occupate nel territorio.

Sono definite 4 fasce di intensità dei servizi, graduate in relazione alla necessità della persona. L’assegnazione ad una delle 4 fasce avviene in base ai seguenti criteri e relativi pesi: distanza dal mercato del lavoro, grado e tipologia di disabilità, età, titolo di studio e genere.

Le fasce sono così definite:

- Fascia 1 (punteggio da 20 a 49): necessità di un “orientamento” o di un minimo percorso di accompagnamento (intensità d’aiuto bassa);
- Fascia 2 (punteggio da 50 a 69): necessità di servizi dedicati (intensità di aiuto media);
- Fascia 3 (punteggio da 70 a 84): necessità di servizi intensivi e dedicati per un lungo periodo (intensità di aiuto alta);
- Fascia 4 (punteggio da 85 a 100): necessità di servizi di accompagnamento continuo nell’arco della vita lavorativa (intensità d’aiuto molto alta).

CRITERIO	CARATTERISTICHE	PESO SINGOLE CARATTERISTICHE
A STATO OCCUPAZIONALE	Occupato in procedura ex art.10 comma 3 legge 68/99	35
	Occupato sospeso con accordo o contratto di solidarietà	28
	Occupato sospeso CIGO	
	Occupato sospeso CIGS senza esuberi	
	Occupato sospeso CIGD senza esuberi	
	Occupato sospeso ultimo periodo di CIGD senza possibilità di rinnovo	
	Occupato	20
	Inoccupato	10
	Disoccupato	
	Disoccupato in mobilità in deroga	
	Inoccupato >3mesi	
	disoccupato >3mesi	
	Disoccupato in mobilità in deroga >3mesi	
	Disoccupato in mobilità in mobilità ordinaria < 6mesi	28
	Occupato sospeso CIGS per cessazione procedura concorsuale o con accordi che prevedono esuberi	
	Occupato o sospeso CIGD per cessazione, procedura concorsuale o con accordi che prevedono esuberi	
	Inoccupato >12mesi	
	Disoccupato >12mesi	
Disoccupato in mobilità in deroga >12mesi	35	
Disoccupato in mobilità ordinaria >6mesi		
B GRADO DISABILITA'	33/67	5
	68/79	10
	80/100 e per tutti i disabili psichici indipendentemente dal grado	15
C TIPOLOGIA DI DISABILITA' / INVALIDITA'	Psichica	25
	Multi disabilità	
	Disabilità sensoriale	17
	Altro	10
D ETA'	15-24	10
	25-34	5
	35-44	5
	45-54	7
	>55	9
E TITOLO DI STUDIO	ISCED 0- Istruzione pre elementare- nessun titolo	10
	ISCED 1- Istruzione elementare (elementari)	10
	ISCED 2- Istruzione secondaria inferiore (medie)	8
	ISCED 3- Istruzione secondaria superiore (superiori)	5
	ISCED 5- Istruzione secondaria terziaria (laurea)	1
	ISCED 6- Istruzione terziaria (post laurea /dottorati/master)	1
F GENERE	Maschio	0
	Femmina	5

Le graduatorie saranno elaborate su base dei dati presenti nelle Banche dati - Sintesi

Quadro dei servizi

Il valore massimo della dote è dato dalla somma dei massimali definiti per ogni area di intervento/servizio. L'Operatore accompagna la persona con disabilità nella scelta del suo percorso, attingendo da un paniere di servizi necessari e funzionali a raggiungere i propri obiettivi occupazionali.

- Servizi di base
- Accoglienza e orientamento
- Consolidamento competenze
- Inserimento lavorativo
- Mantenimento lavorativo
- Autoimprenditorialità

Servizi di base

I servizi di base (Accoglienza e accesso ai servizi, Colloquio specialistico, Definizione del percorso) sono i servizi essenziali per la presa in carico delle persone con disabilità.

Accoglienza e orientamento

I servizi di accoglienza e orientamento consentono di supportare la persona nella ricerca del lavoro e nel tenere monitorati i suoi progressi nel percorso di politiche attive (Bilancio di competenze/Analisi delle propensioni e delle attitudini all'imprenditorialità; Creazione rete di sostegno; Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro; Accompagnamento continuo).

Consolidamento competenze

I servizi di consolidamento delle competenze sono finalizzati ad ottenere o mantenere l'occupazione. Per le persone non occupate assume centralità il tirocinio come opportunità di ingresso nel mondo del lavoro. Rientrano nei servizi di consolidamento delle competenze Coaching; formazione; promozione di conoscenze specifiche nell'ambito della gestione di impresa; tutoring e accompagnamento al tirocinio/work experience; tutoring e accompagnamento sul posto di lavoro; certificazione delle competenze.

Inserimento lavorativo

Il servizio di inserimento lavorativo consiste nelle attività svolte dall'operatore accreditato per trovare un'occupazione alla persona.

Il servizio è riconosciuto a risultato, ossia solo dopo l'avvio di rapporti di lavoro subordinato o missioni di somministrazione della durata complessiva non inferiore a 180 giorni.

Mantenimento lavorativo

Il servizio di mantenimento lavorativo consiste nelle attività svolte dall'operatore accreditato per accompagnare la persona con disabilità sul posto di lavoro soprattutto nelle fasi iniziali del rapporto di lavoro e nei casi di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro (art. 10 Legge 68/99).

Il servizio è rivolto anche per l'accompagnamento di persone con disabilità psichica all'interno di cooperative social di tipo B.

Il servizio è riconosciuto a risultato a seguito della comprovata permanenza del lavoratore nella posizione lavorativa o all'avvio di nuovi rapporti di lavoro.

Autoimprenditorialità

Il servizio consiste nelle attività di accompagnamento per le persone che intendano attivare un progetto di autoimprenditoriale, è un servizio alternativo al percorso di inserimento lavorativo.

Il servizio è riconosciuto a risultato, ossia solo dopo l'avvenuta iscrizione dell'impresa alla CCIAA e/o apertura di una partita IVA coerente con il business plan realizzato.

Area dei servizi a dote	Servizi	Max fascia 1	Max fascia 2	Max fascia 3	Max fascia 4
a) servizi di base	accoglienza e accesso ai servizi; Colloquio specialistico; Definizione del percorso	140	175	280	350
b) accoglienza e orientamento	Bilancio di competenze/Analisi delle propensioni e delle attitudini all'imprenditorialità; Creazione rete di sostegno; Orientamento e formazione alla ricerca attiva del lavoro; Accompagnamento continuo	525	700	875	1.050
c) consolidamento competenze	Coaching; Formazione; Promozione di conoscenze specifiche nell'ambito della gestione di impresa; Tutoring e accompagnamento al tirocinio/work experience; Certificazione delle competenze	1.350	2.625	2.975	3.675
	C1) Quota aggiuntiva a processo in caso di attivazione di tirocinio			1.575	2.100
d) inserimento lavorativo	Inserimento e avvio al lavoro (a risultato)	1.400	2.100	2.800	3.500
e) mantenimento lavorativo	Accompagnamento al lavoro; Sostegno psichici in cooperative sociali. (a risultato)	1.400	2.100	2.800	3.500
f) altri interventi	Autoimprenditorialità (alternativo a ins. lavorativo) (a risultato)	3.250	3.860	4.250	5.000
Totale	per percorsi di Inserimento lavorativo (max A+B+C+D) senza tirocinio	3.415	5.000	6.930	8.575
	per percorsi di Inserimento lavorativo (max A+B+C+C1+D) compreso tirocinio	3.415	5.600	8.505	10.675
	per percorsi di Mantenimento lavorativo (max A+B+C+E)	3.415	5.600	6.930	8.575
	per percorsi di Autoimprenditorialità (max A+B+C+F)	5.265	7.360	8.380	10.075

Valutazione del potenziale

Le Provincia di Monza e della Brianza continuerà ad avvalersi di un servizio volto a definire un panorama omogeneo delle attitudini, capacità e competenze delle persone con disabilità per un miglior collocamento mirato, indipendente dalla Dote Lavoro Persone con Disabilità.

Il servizio verrà riconosciuto a voucher di valore pari a euro 500 euro a fronte di

- erogazione diretta di servizi all'utente (minimo di 3 incontri in giornate separate),
- rilevazione delle caratteristiche e potenzialità individuali (Bilancio delle competenze)
- registrazione delle informazioni nella banca dati provinciale Match.

Alle stesse condizioni, nel caso di somministrazione di test di gruppo, verrà riconosciuto un voucher pari a euro 400.

Il servizio verrà erogato attraverso

- servizi competenti ai sensi della L.R. n. 22/06 art. 4, comma 2 delle funzioni di cui alla lettera a);

- b. Operatori pubblici e privati del mercato del lavoro, accreditati ai servizi al lavoro ai sensi dell'art. 13 della l.r. 22/2006, secondo le modalità definite dalla delibera della Giunta Regione n. 2412 del 26 Ottobre 2011,.

Ai soggetti di cui al punto b. è richiesto che abbiano esperienza nella gestione di servizi di integrazione lavorativa in qualità di soggetti delegati dai comuni.

I soggetti proponenti dovranno costituire una rete di operatori con specifica esperienza nell'accoglienza e nell'integrazione lavorativa della persona con disabilità.

Al fine di garantire omogeneità e continuità nella raccolta delle informazioni, sarà utilizzato il sistema Match basato sulla classificazione ICF (International Classification of functioning disability and health) o protocolli standard con esso compatibili.

Durata

La Dote Lavoro – Persone con disabilità ha una durata massima di 6 mesi per i destinatari in fascia 1, di 12 mesi per i destinatari in fascia 2, di 18 mesi per i destinatari in fascia 3 e di 24 mesi per i destinatari in fascia 4.

Soggetti attuatori

Gli enti ammissibili all'erogazione dei servizi nell'ambito della Dote Lavoro persone con disabilità sono i soggetti accreditati dalla Regione Lombardia per l'erogazione dei servizi al lavoro, agendo in partenariato con gli operatori accreditati ai servizi formativi ove previsto e avere una sede accreditata nella Provincia di Monza e della Brianza.

Gli enti dovranno candidarsi al "Catalogo provinciale degli operatori accreditati abilitati per l'erogazione dei servizi finanziati tramite il Fondo Regionale Disabili" dimostrando di possedere le caratteristiche adeguate alla presa in carico e all'accompagnamento delle persone con disabilità, individuate all'interno delle seguenti criteri:

- Possesso di esperienza triennale nell'ambito dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità attraverso attività della propria organizzazione o attraverso la presenza operativa di almeno due figure professionali stabili che l'abbiano maturata;
- Disponibilità di una organizzazione capace di fare rete sul territorio con tutti i servizi pubblici e privati che in varie misure si occupano della disabilità tramite rapporti formali attraverso convenzioni o protocolli di intesa o lettere di intenti con servizi Sociali, ASL, CPS, Servizi di Riabilitazione...;
- Presenza di una struttura in grado di creare e mantenere rapporti di partnership con le realtà aziendali del territorio, con il sistema della cooperazione sociale di tipo B o con un'associazione che opera nell'ambito specifico.
- Disponibilità di personale qualificato con esperienze triennale in azioni di accompagnamento/inserimento o sostegno al lavoro di persone con disabilità.

Gli operatori accreditati potranno comunque avvalersi per la realizzazione dei servizi di:

1. Cooperative sociali ai sensi dell'art. 1, comma 1, legge 8 novembre 1991, n. 381 e successive modificazioni, iscritte nell'apposito albo regionale previsto dalla l. r. 21/2003 (art. 4)";
2. Unità di offerta sociosanitaria;
3. I comuni anche in forma associata che gestiscono i servizi per l'integrazione lavorativa dei disabili.
4. Associazioni di solidarietà familiare iscritte nel registro regionale ex l.r. n. 1/08;
5. Organizzazioni di volontariato iscritte nelle sezioni regionali o provinciali del registro ex l.r. n. 1/08;
6. Associazioni senza scopo di lucro e associazioni di promozione sociale iscritte nei registri regionali e provinciali dell'associazionismo ex l.r. n. 1/08.

2. DOTE IMPRESA – COLLOCAMENTO MIRATO

La Dote Impresa – Collocamento Mirato è una dotazione di risorse e servizi per sostenere le imprese lombarde nel processo di inserimento o mantenimento lavorativo delle persone con disabilità definite all'interno dell'art.1 della Legge 68/99, anche indipendentemente dalle doti lavoro – persone con disabilità.

Nell'ambito del presente piano la Provincia di Monza e della Brianza mette a disposizione Doti impresa nelle seguenti aree:

- Consulenza ed accompagnamento alle imprese
- Incentivi per l'assunzione e per percorsi di tirocinio alle imprese
- Incentivi e contributi per lo sviluppo della cooperazione sociale

Quadro dei servizi

L'impresa è l'assegnataria della dote e sceglie le tipologie di servizi a cui avere accesso e il fornitore più affidabile, secondo criteri – che verranno stabiliti nell'avviso - che assicurino un adeguato rapporto qualità/prezzo.

Il valore massimo della dote è dato dalla somma dei massimali definiti dalle aree di servizio di seguito illustrate.

Tutti i servizi e i contributi sono riconosciuti all'azienda – anche ai fini della loro cumulabilità- ai sensi del Regolamento (CE) 800/2008 oppure ai sensi del Regolamento (CE) 1998/2006 "de minimis" e hanno come destinatari i lavoratori assunti rientranti nei requisiti di cui all'art. 1 della Legge 68/99.

Per accedere ai contributi l'impresa dovrà essere in regola con gli obblighi previsti dall'art.3 della Legge 68/99, eventualmente anche attraverso i dispositivi previsti dagli artt. 5, 11, 12, 12bis e dall'art. 14 del DLgs 276/03.

Consulenza e accompagnamento alle imprese

Servizi propedeutici alla definizione e all'adattamento di tutte le caratteristiche aziendali atte all'accoglienza e/o mantenimento della persona disabile, anche con riferimento ai lavoratori che diventano disabili successivamente all'assunzione: consulenza organizzativa e responsabilità sociale d'impresa; formazione del personale interno; consulenza per la selezione di ausili e adattamento del posto di lavoro; tutoraggio delle persone assunte.

Il servizio è riconosciuto, per il 50% dell'importo a risultato, su progetti preventivamente approvati dalla Provincia di Monza e della Brianza.

La dote ha la durata massima complessiva di 12 mesi dall'attivazione.

Servizio	Importo massimo
Consulenza e accompagnamento	2.000

Incentivi alle imprese per l'assunzione e per percorsi di tirocinio

Sono previsti incentivi finalizzati tutelare ed incentivare l'occupazione dei lavoratori con disabilità, e destinate anche a sostenere le spese di inserimento fra cui l'acquisto degli ausili per l'adattamento del posto di lavoro.

Assunzioni. L'incentivo economico è diretto alle imprese per l'avvio di rapporti di lavoro subordinato o missioni di somministrazione della durata complessiva non inferiore a 180 giorni.

Il contributo avrà intensità proporzionale al costo della persona assunta e sarà crescente in relazione alla fascia di appartenenza di quest'ultima, nei limiti massimali definiti da Regione Lombardia.

Più nel dettaglio, il contributo sarà in rapporto al costo salariale annuale nella misura del

- 15% per l'assunzione di persone appartenenti alla prima e alla seconda fascia
- 30% per l'assunzione di persone appartenenti alla terza e quarta fascia

Per assunzioni a tempo indeterminato verranno riconosciuti ulteriori 1.000 euro.

In caso di rapporti a tempo determinato inferiori all'anno il contributo sarà riparametrato per la durata del contratto.

Verrà erogato un solo contributo per ogni persona/azienda fatto salvo contratti di trasformazione.

Per l'adattamento del posto di lavoro, l'incentivo verrà riconosciuto per un max del 80% del costo sostenuto, su progetti preventivamente approvati dalla Provincia di Monza e della Brianza.

Gli incentivi economici saranno all'interno dei seguenti massimali:

Tipologia contrattuale	Importo massimo fascia 1	Importo massimo fascia 2	Importo massimo fascia 3	Importo massimo fascia 4
Tempo indeterminato	8.000	10.000	12.000	14.000
Tempo determinato	4.000	5.000	6.000	7.000

Tirocini. Sono inoltre ammessi contributi alle aziende per lo svolgimento di tirocini formativi e/o di orientamento o di inserimento/reinserimento lavorativo di persone con disabilità svolti secondo le direttive previste della Delibera di Giunta Regionale n. 825 del 25/10/2013.

Il contributo sarà erogato per tirocini, inquadrati in attività finanziate dal presente Piano provinciale, per l'erogazione di indennità di tirocinio e per l'assolvimento degli adempimenti in materia di igiene e sicurezza.

Servizio	Importo massimo previsto per fascia 3 e 4
Tirocinio	2.400

Incentivi e contributi per lo sviluppo della cooperazione sociale

Sono previsti:

- incentivi e contributi per le cooperative sociali inerenti la creazione di nuove imprese sociali di tipo B e/o rami di impresa cooperativa che diano luogo all'assunzione di persone con disabilità;
- incentivi alle cooperative sociali di tipo B per valorizzare la funzione di accompagnamento del lavoratore con disabilità già occupato all'interno delle cooperative stesse da almeno 12 mesi nella transizione verso altre aziende for profit.

Per l'incentivo alla transazione verso un'azienda profit 50% del contributo verrà erogato come premialità e 50% a fronte di servizi di accompagnamento.

Per i contributi e gli incentivi sono fissati i seguenti massimali:

Servizi	Importo massimo
Contributi e servizi per la creazione di coop sociali di tipo B e rami di impresa cooperativa	30.000
Incentivi per la transazione	5.000

3. ACCOMPAGNAMENTO, MIGLIORAMENTO E QUALIFICAZIONE DEL SISTEMA

Saranno realizzate azioni di sistema e di accompagnamento, complementari all'attuazione dei percorsi volti all'inserimento lavorativo e formativo, all'interno delle aree di intervento previste dalle linee guida regionali:

- incremento dell'occupazione e mantenimento lavorativo dei disabili attraverso progetti
- sperimentali su specifici target (es. inserimenti lavorativi rivolti a persone disabili inseriti in percorsi riabilitativi della dipendenza o nella psichiatria o della tossicodipendenza);
- potenziamento della rete dei servizi;
- sperimentazione di percorsi per l'orientamento scuola/lavoro;
- sviluppo dei sistemi informativi e degli osservatori;
- promozione, sensibilizzazione e diffusione di buone prassi;
- potenziamento degli strumenti di valutazione del potenziale;
- implementazione dell'informazione web anche tramite social network;
- implementazione del sistema delle convenzioni.

Annualmente la Provincia di Monza e della Brianza, sentito il Sottocomitato Disabili, proporrà a Regione Lombardia le azioni di sistema che intende promuovere.

In particolare all'interno dell'area di sviluppo e potenziamento della Rete dei servizi si vuole confermare l'attività di incontro "domanda-offerta di lavoro", valorizzando gli esiti della valutazione del potenziale tramite Match, in connessione con la rete dei servizi territoriali. Si conferma altresì il ruolo dei Centri Per l'Impiego provinciali quali prima interfaccia delle persone con disabilità iscritte alle liste, punto di snodo della rete dei servizi dedicati al collocamento e supporto al servizio provinciale competente per la promozione e la verifica degli adempimenti legati alla legge 68/1999.

TEMPISTICHE PER L'EROGAZIONE DEI SERVIZI

Il Piano Lift 2014-16 si svilupperà secondo le seguenti tempistiche:

Prenotazione risorse

	Apr-2014- Mar-2015	Apr-2015- Mar-2015	Apr 2016- Mar 2017	Apr 2017- Mar 2018	Apr-2018 Marz-2019
2014					
2015					
2016					

Utilizzo risorse

	Apr-2014- Mar-2015	Apr-2015- Mar-2016	Apr-2016 Mar-2017	Apr-2017 Mar-2018	Apr-2018 Mar-2019
2014					
2015					
2016					

ACCESSO ALLE DOTI DA PARTE DEI DESTINATARI – PRIORITÀ PROVINCIALI

Le doti verranno assegnate alle persone con disabilità attraverso:

1. Assegnazione delle doti tramite lo scorrimento delle lista di collocamento mirato di cui all'art. 6 della Legge 68/99.
Assegnazione fino al 40% delle risorse totali di dote lavoro.
2. Assegnazione delle doti tramite la selezione dei destinatari con caratteristiche prioritarie.
Assegnazione fino al 60% delle risorse totali di dote lavoro.
3. Assegnazione delle doti tramite la segnalazione della rete dei soggetti coinvolti all'interno dei piani provinciali tramite tavoli di concertazione su base territoriale.
Assegnazione fino al 30% delle risorse totali di dote lavoro.

Le percentuali di ripartizione tra i differenti criteri saranno definite, nei limiti stabiliti, con l'approvazione del Masterplan annuale.

1 - Graduatoria del collocamento mirato

L'assegnazione delle doti avverrà in base alla vigente graduatoria di cui all'art 6 della legge 68/99, calcolata secondo i criteri regionali, seguendo l'ordine di posizione.

Per accedere alla graduatoria è necessario essere in possesso di Relazione Conclusiva e aver dichiarato la propria disponibilità lavorativa, congiuntamente al reddito dell'anno precedente.

2 - Selezione dei destinatari con caratteristiche prioritarie:

L'assegnazione delle doti tramite la selezione dei destinatari con caratteristiche prioritarie definite a livello regionale e provinciale avverrà attraverso la costituzione di una graduatoria calcolata tenendo in considerazione le seguenti priorità:

- Carichi familiari
- Condizione economica
- Percentuale di disabilità
- Età (con priorità a giovani inoccupati ≤ 29 anni e over 45)
- Tipologia di disabilità (con priorità a psichici)
- Richiesta di interventi con supporto sulla Relazione Conclusiva
- Penalizzazione in punteggio per chi ha già usufruito delle doti.

Alla presente graduatoria, che di norma è aggiornata trimestralmente, si accede tramite autocandidatura.

I punteggi per la costituzione della graduatoria verranno definiti dal Sottocomitato disabili con separato atto, sulla base dei citati criteri di priorità

Sarà prevista una sezione dedicata a persone con disabilità occupate, che dovranno candidarsi congiuntamente con il datore di lavoro.

3 - Segnalazione della rete dei soggetti coinvolti all'interno dei piani provinciali

Gli organismi individuati per l'assegnazione delle doti attraverso il presente criterio sono i costituenti **tavoli territoriali lift**

I tavoli saranno costituiti territorialmente in ogni Ambito di Zona e verranno formati da:

- Provincia di Monza e della Brianza
- Uffici di Piano
- Operatori accreditati nel catalogo provinciale con sede nel territorio
- Cooperative sociali tipo B con sede nel territorio.

I Piani di zona non potranno essere rappresentati da un operatore accreditato.

Saranno invitati a partecipare ai tavoli:

- le associazioni sindacali
- le associazioni datoriali
- le associazioni di rappresentanza della persona con disabilità
- ASL
- INAIL.

In caso di mancato accordo tra i partecipanti al tavolo, la scelta finale sarà in capo al servizio provinciale.

Le risorse a disposizione verranno preliminarmente suddivise per ambito con i criteri definiti dal Sottocomitato Disabili.

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE

La programmazione finanziaria a valere sulle risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili verrà effettuata sulla base della quota destinata alla Provincia di Monza e della Brianza e così suddivisa nei limiti dei massimali regionali:

- almeno il 5% in azioni di sistema e non oltre il massimale regionale del 10%
- almeno il 15% Dote Impresa
- almeno il 50% Dote Lavoro
- almeno il 4% in assistenza tecnica e non oltre il massimale regionale del 5%

Il dettaglio della ripartizione delle risorse verrà specificato nel Masterplan annuale.

Assistenza tecnica

Nella realizzazione/gestione del Piano provinciale 2014-2016 l'assistenza tecnica della Provincia di Monza e della Brianza assolve le seguenti funzioni:

- definizione del piano provinciale e progettazione esecutiva dei dispositivi;
- segreteria, gestione contabile/amministrativa e rendicontazione del piano;
- coordinamento tecnico e progettuale ed organizzativo;
- monitoraggio e valutazione degli interventi – redazione delle relazioni intermedie e finali;
- controllo e verifiche ispettive

RISULTATI ATTESI

La Provincia di Monza e della Brianza, sentito il Sottocomitato disabili, specificherà nel Masterplan annuale i risultati attesi, in relazione alle risorse disponibili.

MODALITÀ DI COORDINAMENTO DEI SOGGETTI COINVOLTI

La Provincia di Monza e della Brianza ha previsto, come modalità di coinvolgimento dei soggetti nel territorio, un Tavolo Tecnico Provinciale per la Legge 68/99 e il Piano LIFT.

Partecipano al tavolo tecnico le seguenti figure:

- il Direttore del Settore Welfare nel ruolo di coordinatore del tavolo;
- 2 rappresentanti degli uffici provinciali Occupazioni disabili e LIFT;
- I responsabili dei centri per l'impiego;
- Un rappresentante per ogni ente che gestisce almeno un'azione di sistema
- Sono partecipanti di diritto le associazioni già partecipanti alla Commissione Lavoro, mentre le altre associazioni di rappresentanza possono chiedere l'adesione al tavolo attraverso la procedura di invito ad aderire;
- 1 rappresentante designato dal Direttore Sociale dell'ASL di Monza;
- 1 rappresentante per ogni Ufficio di Piano di Desio, Carate, Monza, Seregno, Vimercate.

Sono invitati a tutti gli incontri del tavolo i componenti della commissione lavoro e i componenti del Sottocomitato disabili.

Inoltre su iniziativa del coordinamento del tavolo, potranno essere di volta in volta, invitati soggetti ritenuti di interesse per gli argomenti trattati.

Il Tavolo Tecnico Provinciale per la legge 68/99 e il Piano LIFT ha le seguenti funzioni:

- ricomposizione del quadro conoscitivo dei bisogni della persona con disabilità nelle diverse fasi del ciclo professionale e di vita nonché nei diversi ambienti quotidiani, incluso quello familiare;
- coordinamento delle iniziative al fine di evitare sovrapposizioni o al contrario carenze nell'offerta da parte della rete dei servizi;
- consultazione rispetto alle proposte di azione del Settore Welfare della Provincia di Monza e della Brianza nell'ambito dei servizi al lavoro per le persone con disabilità
- Raccordo con le programmazioni locali degli enti partecipanti al tavolo

Le riunioni ordinarie del tavolo sono fissate di norma ogni 3 mesi.

I costituendi Tavoli Territoriali LIFT sono strumenti a disposizione degli organi competenti e della rete dei servizi per il proprio coordinamento operativo.

Parimenti, si conferma il ruolo dei Centri Per l'Impiego quale punto di snodo della rete dei servizi dedicati al collocamento delle persone con disabilità.

In prospettiva, si considera strategica la progressiva condivisione di un protocollo uniforme, tra gli operatori provinciali, di Valutazione del Potenziale e rilevazione delle mansioni presso i datori di lavoro, per affinare modalità di azione omogenee.

FORME DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

Il Settore Welfare della Provincia di Monza e Brianza monitora costantemente il numero di doti attivate, la consistenza economica delle stesse nonché gli esiti occupazionali raggiunti.

Ciclicamente viene data informazione agli organi competenti sullo stato di attuazione del Piano LIFT.

Alla chiusura delle annualità di spesa viene elaborato un report pubblico.

La Provincia di Monza e della Brianza disporrà di un piano di controlli in loco al fine di verificare l'effettiva e congrua erogazione e fruizione del servizio, la relativa corrispondenza dei giustificativi di spesa e della documentazione contabile, nonché l'assolvimento degli obblighi fiscali e previdenziali, tenendo conto della territorialità e dell'analisi del rischio potenziale.

In particolare:

- per il sistema dotale, saranno previsti controlli presso gli Operatori che hanno erogato il servizio su un campionamento statistico non inferiore al 3% delle risorse impegnate;
- per le azioni di sistema, saranno previsti controlli presso i soggetti attuatori al fine dell'accertamento dell'effettiva e conforme realizzazione del progetto.

In caso di irregolarità riscontrate in seguito alla conclusione delle procedure di liquidazione, la Provincia di Monza e della Brianza avvierà le procedure di recupero delle somme indebitamente percepite.

PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

ASSESSORATO AL LAVORO

Assessore

Enrico Elli

Direttore

Erminia Zoppè

Servizio Occupazione Disabili – Piano LIFT

Gianpaolo Torchio - Rita legittimo – Federica Riva