

IL RICONOSCIMENTO DELLA DISABILITÀ IN AZIENDA



PROVINCIA
MONZA BRIANZA

SETTORE RISORSE E
SERVIZI AI COMUNI

5 OTTOBRE 2023

Lo strumento del computo L. 68/99

Computo

- L. 68/99, D.Lgs. 81/15, D.Lgs. 276/03, D.P.R. 333/00

Il **Computo** è una autorizzazione, richiesta a posteriori, che consente di conteggiare, ai fini dell'**assolvimento** degli obblighi della L. 68/99, i dipendenti rientranti nelle seguenti casistiche:

- Lavoratori **divenuti disabili o inabili in costanza di rapporto di lavoro** per cause **non imputabili** al datore di lavoro se la percentuale di invalidità è **almeno del 60%** o del **34% per infortunio/malattia professionale** (L. 68/99 art. 4 co. 4, D.P.R. 333/00 art. 3 co.4).
- Lavoratori **già disabili** prima della costituzione del rapporto di lavoro **anche se non assunti tramite il Collocamento Mirato** nel caso in cui abbiano una riduzione della capacità lavorativa **pari o superiore al 60%** o disabilità **intellettiva e psichica superiore al 45%** (L. 68/99 art. 4 co. 3-bis).

Computo - altre casistiche

- Lavoratore in **somministrazione per missioni di durata non inferiore a dodici mesi** con disabilità **superiore al 45%** (D.Lgs. 81/15 art. 34 co. 3).
- Lavoratori **già assunti** ai sensi della L. 68/99 **provenienti da altra impresa per cessione** di contratto/Ramo d'azienda (art. 2112 Cod. Civ.) o **fusione** per incorporazione.

COMMISSIONE MEDICA PER L'ACCERTAMENTO
DELL'INVALIDITA' CIVILE, DELLE CONDIZIONI VISIVE E DELLA SORDITA'
(ai sensi dell'art. 20 della Legge 3 agosto 2009 n. 102)

Data visita: 21/11/2022 Data definizione: 21/11/2022 Tipo accertamento: Ambulatoriale /primo
accertamento

Data domanda: 14/10/2022 N. Domanda: Tipo domanda: Invalidita' Civile
C.F.:

Data di nascita: Luogo di nascita: Stato civile:

Residenza: 20832 DESIO (MB)

Documento di riconoscimento: Carta di Identita' 22/2/2020 COMUNE I

Attivita' lavorativa: Altro

Dati anamnestici: OMISSIS

Esame obiettivo: OMISSIS

Accertamenti disposti: OMISSIS

Documentazione acquisita: OMISSIS

Diagnosi: OMISSIS

Codice DM 5/2/92
OMISSIS

Codice ICD9
OMISSIS

La Commissione Medica riconosce l'interessato:

INVALIDO con riduzione permanente della capacità lavorativa dal 34% al 73% (art. 2 e 13 L.118/71 e art 9
DL 509/88)

Percentuale: 67 %

Data decorrenza: 14/10/2022

Ricomano le previsioni di cui:

-l'interessato non possiede alcun requisito tra quelli di cui all'art. 4 D.L. 9 febbraio 2012 n. 5

Disabilita' rilevate: OMISSIS

ESONERO DA FUTURE VISITE DI REVISIONE PER APPLICAZIONE DEL DM 2/8/2007: NO

REVISIONE: NO

Computo esempio di documentazione

Compiti amministrativi di segreteria assolti da

Presidente:

Esperto:

Operatore Sociale:

Medico di Categoria:

Firme autografe sostituite a mezzo stampa ai sensi dell'art.3 comma 2 del D.lgs. n.39 del 1993

VERBALE DEFINITIVO AI SENSI DELL'ART.1, COMMA 7, DELLA L. 15/10/1990, n. 295.

LIBERATORIA ai fini del computo in quota di riserva legge 12 marzo 1999 n. 68
"Norme per il diritto al lavoro dei disabili".

Il sottoscritto _____ nato il ____/____/_____
dipendente del datore di lavoro _____
occupato presso la sede operativa di via _____
Comune di _____ (MB).

ai fini della presentazione della richiesta di computo nella quota di riserva della Legge 12 marzo 1999 n. 68
"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"

**Autorizza il Datore di lavoro
a trasmettere al Servizio per il Collocamento Mirato della Provincia di Monza e della Brianza
i propri dati anagrafici e la seguente documentazione (barrare la casella d'interesse)**

- il proprio verbale di invalidità o disabilità privo di anamnesi e diagnosi o perché già omesse con omissis, o perché opportunamente oscurate prima dell'invio.
- l'autocertificazione di appartenenza alle categorie di cui all'art. 18 della Legge 12 marzo 1999 n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" (modulo scaricabile dal sito della Provincia di Monza e Brianza all'indirizzo <https://www.provincia.mb.it/Temi/Lavoro/lavoratori-con-disabilita-l.68-99/risorse-per-le-persone-iscritte/modulistica/>)

il sottoscritto inoltre dichiara

che, come stabilito dall'art. 4 comma 4 della Legge 12 marzo 1999 n. 68, il proprio stato di disabilità o inabilità non è dovuto a cause imputabili ad inadempimento da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

In fede

Data ____/____/_____

In caso di firma autografa allegare la Carta di identità

La Provincia di Monza e della Brianza garantisce, ai sensi del Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali, che i dati trasmessi, anche di natura particolare, verranno trattati esclusivamente ai fini del computo nella quota di riserva legge 68/99 del Datore di lavoro e per le attività istituzionali connesse.

Verranno respinte richieste prive della presente liberatoria firmata dall'interessato o con i dati di anamnesi o diagnosi in chiaro.

INFORMATIVA

Trattamento dati personali

La Provincia di Monza e Brianza relativamente ai dati personali, compresi quelli sensibili, che servono ai fini del rilascio del documento di computo nella quota di riserva della Legge 12 marzo 1999 n° 68, vengono gestiti e conservati secondo il Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR) per tutta la durata della vita lavorativa della persona a cui si riferiscono.

Vengono cancellati in caso di:

- richiesta di cancellazione da parte dell'interessato
- decesso del lavoratore
- raggiungimento dell'età anagrafica prevista per il pensionamento

Vengono conservati per periodi più lunghi, nel caso in cui la Provincia di Monza e Brianza debba trattare ulteriormente i dati personali degli utenti (vedasi l'informativa trattamento dati sul sito della Provincia)

https://www.provincia.mb.it/export/sites/monza-brianza/doc/amministrazionetrasparente/altro/privacy/INFORMATIVA_TRATTAMENTO-DATI-GENERALE.pdf

Quali dati sono richiesti

Per rilasciare il documento di computo, la Provincia di Monza e Brianza chiede dati anagrafici comuni (nome, cognome, luogo e data di nascita, residenza) e alcuni dati sensibili.

Come vengono usati

L'elaborazione dei dati può avvenire attraverso mezzi elettronici o di altro tipo e possono essere comunicati a soggetti esterni (come la società a cui la Provincia di Monza e Brianza affiderà l'appalto per l'imputazione dei dati e per la conservazione degli atti), sempre nel rispetto delle finalità per le quali sono stati chiesti e delle disposizioni di legge (vedasi Informativa privacy sul sito della Provincia)

https://www.provincia.mb.it/conosci_provincia/amministrazionetrasparente_foia2016/ALTRO/responsabile-dati/

Cosa accade in caso di rifiuto

Fornire dati personali è un'azione normalmente facoltativa. Ai fini del rilascio del documento di computo, i dati personali sono indispensabili. Se scegliesse di non fornirli, la Provincia di Monza e Brianza non sarebbe nelle condizioni di poter procedere con il rilascio del suddetto documento.

Quali sono i Suoi diritti

Ogni cittadino ha diritto di conoscere la fonte dei dati personali e di domandarne l'aggiornamento, la rettifica o la cancellazione. Il contatto per l'esercizio dei diritti è il seguente: dpo@provincia.mb.it

Chi è il titolare e responsabile

Titolare del trattamento dei dati è la Provincia di Monza e Brianza, nella persona del Presidente. È inoltre designato responsabile del trattamento dei dati personali il Direttore del Settore Risorse e Servizi ai Comuni. I nomi aggiornati del Presidente e del Direttore qui citati sono disponibili presso la sede centrale della Provincia di Monza e Brianza e sul sito www.provincia.mb.it.

Data ____/____/_____

Firma

Gli accomodamenti ragionevoli

La definizione

➤ Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità 2006 (ratificata con L.18/09 per la piena ed intera esecuzione)

«Per “**accomodamento ragionevole**” si intendono **le modifiche e gli adattamenti** necessari ed appropriati che **non impongano un onere sproporzionato o eccessivo** adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per **garantire alle persone** con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di **uguaglianza** con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali» (Art.2).

«Gli Stati Parti riconoscono il **diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri**; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o accettato in **un mercato del lavoro** e in **un ambiente lavorativo** aperto, che favorisca **l’inclusione e l’accessibilità alle persone con disabilità** [...] anche attraverso misure legislative per [...] (i) garantire che alle persone con disabilità siano forniti **accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro**» (Art.27).

La definizione

➤ Direttiva 2000/78/CE Quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

«È opportuno prevedere misure appropriate, ossia **misure efficaci e pratiche** destinate a **sistemare il luogo di lavoro** in funzione dell'handicap, ad esempio **sistemando i locali** o **adattando le attrezzature**, i **ritmi di lavoro**, la **ripartizione dei compiti** o fornendo **mezzi di formazione o di inquadramento**» (Preambolo 20).

«Per garantire il rispetto del **principio della parità** di trattamento dei disabili, sono previste **soluzioni ragionevoli**. Ciò significa che il **datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati**, in funzione delle **esigenze delle situazioni concrete**, per consentire ai disabili di **accedere ad un lavoro**, di **svolgerlo** o di **avere una promozione** o perché possano **ricevere una formazione**, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un **onere finanziario** sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è **compensato in modo sufficiente da misure** esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili» (Art. 5).

La definizione

➤ D.Lgs. 216/2003 attuazione della Direttiva 2000/78/CE

«Al fine di garantire il rispetto del **principio della parità** di trattamento delle persone con disabilità, i **datori di lavoro pubblici e privati** sono tenuti ad **adottare accomodamenti ragionevoli**, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la **piena eguaglianza con gli altri lavoratori**» (Art. 3 co. 3-bis così integrato dal D.L. 76/2013).

La definizione

➤ D.M. 43/2022 Linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità

Il D.Lgs. 151/2015 ha stabilito l'adozione di linee guida da parte del MLPS sulla base di principi tra cui alla lettera d) analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare alle persone con disabilità, anche con riferimento agli **accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto a adottare.**

Quella di accomodamento ragionevole è una **nozione a contenuto variabile.**

Gli accomodamenti includono sia la **modifica dell'ambiente fisico** e/o degli **strumenti di lavoro** sia modifiche del **processo operativo**, dell'**orario di lavoro** o dell'**organizzazione lavorativa.**

A titolo esemplificativo e non esaustivo, gli **accomodamenti ragionevoli possono, dunque, consistere**, sulla base delle elaborazioni giurisprudenziali finora esaminate in:

La definizione

- **Misure** efficaci e pratiche destinate a sistemare il **luogo di lavoro** in funzione della disabilità, ad esempio sistemando i **locali**, o adattando le **attrezzature**, i **ritmi** di lavoro, la ripartizione dei **compiti** o fornendo mezzi di **inquadramento**.
- **Soluzioni tecniche o tecnologiche**, inclusi **software specifici** come screen-readers o software di riconoscimento vocale, ma anche soluzioni low-tech come **scrivanie rialzabili**, **pedane elevatrici** necessarie per ridurre i movimenti della colonna vertebrale, altri mezzi che riducano l'intensità degli sforzi fisici e in generale **ogni tecnologia assistiva**.
- **Soluzioni ambientali** volte a destinare al lavoratore un **ufficio diverso** da quello originariamente predisposto, localizzato in una specifica area della sede dell'impresa (ad esempio vicino ad una toilette accessibile, al piano terra, oppure un **ufficio più grande** per permettere la mobilità di una sedia a rotelle).
- **Strisce luminose** nelle vetrate e/o di **strisce antiscivolo** nei gradini di marmo, l'applicazione degli **aspetti ergonomici** della **postazione**, degli **strumenti**, degli **aspetti psichico sociali**.

La definizione

- Modifica dell'**orario di lavoro**, distribuzione delle **mansioni**.
- **Politiche formative** a sostegno di una maggiore correlazione tra **abilità** dell'individuo e **mansioni**.
- Soluzioni organizzative quali il lavoro a **tempo parziale** e altre riduzioni dell'orario lavorativo, **riorganizzazione dei turni**, l'applicazione del **telelavoro**, del **lavoro agile** e **permessi** volti ad assicurare lo svolgimento di attività riabilitative, **congedi** estesi o supplementari.
- **Assistenza sul posto di lavoro** (che si può configurare quale presenza di un assistente di lavoro specializzato o **job coach** che prepara il dipendente per i compiti quotidiani).

La portata degli accomodamenti ragionevoli

Il datore di lavoro può **adottare l'accomodamento ragionevole** quando questo non costituisca un **onere sproporzionato**. **L'eccessiva onerosità** dell'accomodamento deve essere valutata in base a **diversi fattori** tra cui:

- **Natura e costo** degli accomodamenti richiesti.
- **Numero dei dipendenti** sul posto di lavoro che richiedono modifiche o che possono beneficiare delle modifiche.
- **Risorse finanziarie complessive** dell'impresa stante l'esigenza di mantenimento degli **equilibri finanziari dell'impresa**.
- Limite costituito dall'**inviolabilità in peius** delle posizioni lavorative degli altri prestatori di lavoro (art. 2103 c.c.).
- Disponibilità di **assistenza finanziaria da fondi pubblici** utile a coprire le spese di eventuali modifiche.

Maggiore è la **capacità finanziaria** dell'impresa, **maggiore** sarà la possibilità per essa di **sostenere l'onerosità dell'accomodamento**.

Il rimborso delle spese necessarie

Fondo regionale per l'occupazione dei disabili

L'art. 14 L. 68/99 dispone l'istituzione presso le Regioni del **Fondo regionale per l'occupazione dei disabili** da destinare al finanziamento dei **programmi regionali** di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

Il Fondo eroga, tra gli altri, «**Contributi per il rimborso forfetario parziale** delle **spese necessarie all'adozione di accomodamenti ragionevoli** in favore dei lavoratori con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, incluso l'**apprestamento di tecnologie** di telelavoro o la **rimozione delle barriere** architettoniche che limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona con disabilità, nonché per **istituire il responsabile dell'inserimento lavorativo** nei luoghi di lavoro» (Co. 4 lett. B così modificato dal D.Lgs. 151/2015).

La Regione con il Fondo **finanzia**, anche **sulla base dei piani provinciali ex art. 4 L.R. 22/2006**, un sistema integrato di **servizi per il lavoro**, forme di **supporto ed accompagnamento ai datori di lavoro** per la realizzazione degli adempimenti previsti dalla L. 68/99.

L.I.F.T. - Piano Provinciale per l'Occupazione delle Persone con Disabilità

Piano L.I.F.T.: cos'è

Il **Piano L.I.F.T.** è un insieme di **misure di politica attiva** per il lavoro per facilitare **l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità** attraverso **risorse** e **finanziamenti** a supporto di chi cerca e offre lavoro.

- Sostiene l'**inserimento** e il **mantenimento lavorativo**.
- Supporta le **imprese** che accolgono, inseriscono e integrano lavoratori con disabilità.
- Promuove un **sistema integrato di servizi** al lavoro, migliorando l'integrazione socio-lavorativo in collaborazione con i servizi sociali e socio-sanitari.

Piano L.I.F.T.: come funziona

Le misure di politica attiva del Piano L.I.F.T. si articolano in:

- **Dote Unica Lavoro Persone con Disabilità**
 - DULD Inserimento
 - DULD Mantenimento
 - Valutazione del potenziale

- **Dote Impresa Collocamento Mirato**
 - Asse I - Incentivi
 - Asse II - Consulenza e servizi
 - Asse III - Cooperazione sociale

- **Azioni di Sistema Provinciali**

Dote Impresa Collocamento Mirato

Dote Impresa Collocamento Mirato

La Dote Impresa Collocamento Mirato è una **dotazione di risorse e servizi per sostenere le imprese nel processo di inserimento o mantenimento lavorativo** delle persone con disabilità, anche indipendentemente dalla Dote Unica Lavoro Persone con Disabilità.

- Le misure previste rivestono la specifica finalità di **incentivazione all'assunzione e al consolidamento dei rapporti di lavoro**, nonché di contributo per le **spese connesse alle assunzioni e all'inserimento** nei percorsi di **formazione e orientamento**.
- Possono accedere all'agevolazione le **imprese private di qualsiasi dimensione e settore di attività**, con sede operativa nel territorio provinciale, compresi gli **enti pubblici economici** e le **società partecipate di enti pubblici**. Gli **enti pubblici** per il tirocinio.
- I contributi concessi, tranne quelli per l'indennità di tirocinio, sono assoggettati al **regime de Minimis** per gli aiuti di Stato alle imprese.

Tipologie di intervento

1) Asse I **Incentivi:**

- a) Incentivi alle assunzioni
- b) Rimborso per l'attivazione di tirocini

2) Asse II **Consulenza e servizi:**

- a) Servizi di consulenza
- b) Contributi per l'acquisto di ausili
- c) Isola formativa

3) Asse III **Cooperazione sociale:**

- a) Contributi per lo sviluppo della cooperazione sociale
- b) Incentivi per la transizione verso aziende

ASSE II: Consulenza e servizi

a) Servizi di consulenza

Agevolazioni per **servizi propedeutici alla definizione e all'adattamento** delle **caratteristiche aziendali** atte all'inserimento e/o al **mantenimento** della persona con disabilità.

L'accesso al contributo è ammesso previa **domanda** e **presentazione di un progetto**.

I servizi ammissibili sono:

- **Consulenza organizzativa** e sulla **Responsabilità Sociale di Impresa**.
- **Formazione del personale interno** con disabilità e del tutor aziendale.
- **Consulenza e gestione** degli **aspetti amministrativi** e delle opportunità offerte dalla L. 68/99.
- **Consulenza per la selezione di ausili** e **adattamento** del posto di lavoro.
- **Consulenza** e accompagnamento nel **processo di riconoscimento e certificazione** dell'invalidità del **personale già assunto** cui sia stata certificata dal medico del lavoro una riduzione della capacità lavorativa.

ASSE II: Consulenza e servizi

a) Servizi di consulenza

I servizi possono essere **erogati da**:

- **Operatori accreditati per i servizi al lavoro** in possesso delle caratteristiche previste dalla D.G.R. 1106/2013.
- **Professionisti** iscritti a **specifici albi** per il tipo di attività svolta;
- **Associazioni datoriali o afferenti alla disabilità.**
- **Società di servizi** regolarmente iscritte alla CCIAA.
- **Cooperative sociali.**

Contributo massimo di € 2.000, riconosciuto per **il 50% all'avvio del progetto** e per **il 50% al conseguimento del risultato occupazionale** in termini di nuove assunzioni o di **mantenimento** delle persone già in organico.

ASSE II: Consulenza e servizi

b) Contributi per l'acquisto di ausili

Acquisto di **ausili e adattamenti del posto di lavoro** per l'inserimento e/o il **mantenimento** della persona con disabilità.

Accessibile **previa sottoscrizione** con il Collocamento Mirato di **convenzione ex art. 11 L. 68/99 e/o presentazione di un progetto.**

I servizi ammissibili sono:

- **Adattamento postazione** di lavoro (acquisto di arredi ergonomici).
- Introduzione **tecnologie** di telelavoro (**acquisto hardware/software/reti**).
- **Abbattimento di barriere** (interventi edili, adeguamento macchinari e attrezzature di lavoro).
- Introduzione di **tecnologie assistive** (soluzioni tecniche che permettono di superare o ridurre le condizioni di svantaggio).
- Ogni altra forma di intervento in **attuazione delle finalità** di cui alla L.R. 13/2003.

ASSE II: Consulenza e servizi

b) Contributi per l'acquisto di ausili

Il contributo è erogato per l'**80% del costo sostenuto**, rendicontato a costo reale, per un **importo massimo di € 10.000**, sulle spese sostenute a partire dalla data di ammissione della domanda.

L'ammissibilità dei costi è **condizionata** alla presentazione della documentazione attestante **l'avvenuta nuova assunzione** di un disabile o la **riduzione della capacità lavorativa acquisita** nel corso della carriera lavorativa dalla **persona già assunta**.

ASSE II: Consulenza e servizi

c) Isola Formativa

Contributo per la creazione di **nuovi ambienti di lavoro, interni** alle aziende e **integrati con i processi produttivi**, per l'attivazione di tirocini e assunzioni dirette.

L'ammissibilità all'agevolazione è condizionata dalla **sottoscrizione di convenzione ex art.11 L. 68/99** e dalla presentazione di un **progetto di sviluppo di Isola Formativa**, gestita da un **Tutor qualificato** per un numero **minimo di 3 partecipanti** e una **durata di almeno 3 anni**.

Le spese coperte dal contributo sono:

- **Consulenza** per definizione/aggiornamento dei **percorsi di inserimento**.
- **Adattamento** posti di lavoro.
- Acquisto **ausili tecnici e tecnologici** (hardware, software, reti).
- **Tutoraggio e accompagnamento** al lavoro (per un massimo di **€ 6.000 a partecipante**).
- Indennità di partecipazione minima di **300€/mese a tirocinante**.

ASSE II: Consulenza e servizi

c) Isola Formativa

Il contributo erogato ammonta a **massimo € 10.000 per ciascun partecipante** per un **massimo di 5 partecipanti** a progetto **previa** rendicontazione e autocertificazione delle spese sostenute.

Il **20% del contributo** viene erogato **condizionatamente all'inserimento lavorativo** del partecipante con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno 6 mesi.

Il contributo **non è cumulabile** con **Dote Unica Lavoro Ambito Disabilità, Servizi di consulenza e Contributi per l'acquisto di ausili** del Bando Dote Impresa Collocamento Mirato.

Dote Unica Lavoro Persone con Disabilità

DULD - Mantenimento

La Dote Unica Lavoro Persone con Disabilità mira, in generale, a favorire l'occupazione, accompagnando la persona con disabilità nell'**inserimento**, nel **reinserimento**, nella **riqualificazione** professionale e nel **mantenimento lavorativo**.

- Ciascuna **persona con disabilità** ex **art. 1 L. 68/99**, **disoccupata** (iscritta agli elenchi del Collocamento Mirato della Provincia), o **occupata nel territorio provinciale** è potenziale **destinataria** di una pluralità di **servizi dotali**.
- Il servizio di **mantenimento lavorativo della DULD - Mantenimento** consiste in **attività di tutoraggio e accompagnamento al lavoro** svolte da un operatore accreditato per i servizi al lavoro aderente al Piano L.I.F.T..
- per accompagnare la persona con disabilità sul posto di lavoro nelle **fasi iniziali del rapporto** di lavoro, nei casi di **aggravamento delle condizioni di salute** o nei casi di significative **variazioni dell'organizzazione del lavoro**.
- Per ricevere una **DULD - Mantenimento** la persona con disabilità deve **autocandidarsi** presso un operatore accreditato aderente al Piano L.I.F.T. in **accordo con il proprio datore di lavoro** (modulo di conferma).

DULD - Mantenimento

- I **servizi vengono modulati** dagli operatori accreditati insieme al beneficiario, in base a specifiche esigenze e necessità della persona, secondo un **Piano di Intervento Personalizzato (PIP)**.
- Sono definite **4 fasce di intensità dei servizi**, graduate in relazione alle necessità della persona.
- L'operatore accreditato effettua la **verifica delle caratteristiche della persona** per l'individuazione della **fascia di intensità di aiuto** di appartenenza e compila il **Piano di Intervento Personalizzato (PIP)**.
- La **durata massima** delle doti varia in relazione alla fascia di aiuto cui accede il destinatario: **fino a 6 mesi** per la fascia 1 **e fino a 12 mesi** per le fasce 2-4.
- **Il valore massimo della DULD - Mantenimento** è dato dalla somma dei **massimali definiti per ogni area** di intervento/servizio a **processo** e a **risultato**. Il servizio **a risultato** è riconosciuto al termine teorico massimo della DULD - Mantenimento e solo a seguito della **comprovata permanenza del lavoratore** nella posizione lavorativa.

DULD - Mantenimento

Area dei servizi	Servizi	Fascia 1	Fascia 2	Fascia 3	Fascia 4
a) Servizi di base (a processo)	Accoglienza e accesso ai servizi; colloquio specialistico; definizione del percorso	€ 140	€ 175	€ 280	€ 350
b) Accoglienza e orientamento (a processo)	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 (a processo)	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	€ 1.350	€ 2.625	€ 2.975	€ 3.675
e) Mantenimento lavorativo (a risultato)	Servizio di mantenimento al lavoro; Servizio di sostegno in cooperative sociali. (a risultato)	€ 1.400	€ 2.100	€ 2.800	€ 3.500
Totale	per percorsi di Mantenimento lavorativo [max a)+b)+c)+e)]	€ 3.415	€ 5.600	€ 6.930	€ 8.575

Azioni di Sistema Provinciali

Avviso Supporto alle realtà aziendali

In generale le Azioni di Sistema Provinciali sono interventi nel campo **dell'orientamento**, della **formazione**, della **sensibilizzazione** e del **lavoro di rete** tra i **servizi**, a favore dell'**inserimento lavorativo** e del **mantenimento** del posto di lavoro per le persone con disabilità.

Con l'azione di sistema **Supporto all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità attraverso il sostegno alle realtà aziendali**, la Provincia di Monza e della Brianza sostiene interventi sperimentali finalizzati a **supportare il contesto aziendale**, con azioni rivolte prioritariamente al **personale che lavora insieme** alle persone con disabilità al fine di migliorare le condizioni di lavoro dipendenti dal **rapporto tra la persona e il proprio ambiente**, sia **fisico** che **relazionale**.

- Sono destinatari degli interventi le **aziende con sede operativa in Provincia di Monza e della Brianza** ottemperanti agli obblighi L. 68/99.
- Le aziende destinatarie della sperimentazione devono essere **coinvolte in una rete progettuale** attraverso la presentazione di una manifestazione di interesse alla realizzazione del progetto.

Avviso supporto alle realtà aziendali

- Le domande vanno presentate, in forma singola o associata, da parte di **operatori accreditati ai servizi al lavoro** ai sensi della L.R. 22/2006, aderenti al Piano L.I.F.T..
- Il modello di intervento si compone di **due fasi operative**:
 - FASE A - Interventi di **formazione e accompagnamento alle aziende**.
 - FASE B - **Modellizzazione e diffusione** dei risultati.
- Le **risorse disponibili** per l'erogazione dei contributi ammontano a **€ 100.000** e ciascun progetto, rivolto ad almeno 3 aziende, potrà essere finanziato per un **importo non superiore a € 30.000**.
- Il finanziamento **non rientra** all'interno della normativa degli **aiuti di Stato (regime de Minimis)** non essendo previsto finanziamento diretto alle imprese.

Avviso supporto alle realtà aziendali

Tipologie di **attività finanziabili**:

- **Consulenza organizzativa** finalizzata a favorire l'inserimento e il mantenimento lavorativo delle persone con disabilità.
- Consulenza alle aziende per la **selezione di ausili e adattamento del posto di lavoro** (escluso l'acquisto o l'adattamento che finanziabili su Dote impresa).
- Interventi di **accompagnamento nel processo di riconoscimento e certificazione dell'invalidità** del personale già assunto cui sia stata certificata dal medico del lavoro una riduzione della capacità lavorativa.
- Interventi di **formazione del management aziendale** in materia di **politiche per il disability management**.
- Interventi di **formazione** finalizzati a **favorire l'integrazione lavorativa**, rivolti al **gruppo di lavoro** in cui è inserita la persona con disabilità.

Avviso supporto alle realtà aziendali

- **Coaching aziendale**, del tutor aziendale e dei lavoratori/trici coinvolti (limitatamente ai contesti in cui è inserita una persona con disabilità).
- Attività di **riorientamento ai lavoratori con disabilità occupati** finalizzato al mantenimento occupazionale e benessere lavorativo.
- Consulenza sull'**introduzione di accomodamenti ragionevoli** come definiti dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità del 2006.
- Interventi di **organizzazione aziendale**: smart working, conciliazione vita - tempo lavoro.
- Interventi per le **strategie di comunicazione aziendale** interna sull'**inclusione socio-lavorativa**.



PROVINCIA
MONZA BRIANZA

SETTORE RISORSE E
SERVIZI AI COMUNI



Grazie per l'attenzione

Elena Grillo

e.grillo@provincia.mb.it

Antonio Lo Greco

a.logreco@provincia.mb.it

Collocamento Mirato

welfare-lavoro@provincia.mb.it

www.provincia.mb.it

Piano L.I.F.T.

info.piano-lift@provincia.mb.it

www.abilinrete.mb.it