

# Esiti occupazioni dei percorsi dotali in Dote Unica Lavoro Disabili e in Azioni di rete

A cura di:

Alessandra Bezecchi – Responsabile Ufficio Collocamento Mirato

Chiara Sarzi Braga – Funzionario Ufficio Collocamento Mirato

Con la collaborazione di:

Francesco Pezzini – Referente Osservatorio Mercato del Lavoro

## Dati generali

L'ufficio Collocamento Mirato della Provincia di Mantova detiene la responsabilità strategica delle politiche orientate all'inserimento al lavoro della persona con disabilità la cui competenza si estende su tutto il territorio provinciale.

Il ruolo del Collocamento Mirato, in tema di disabilità e lavoro, deve essere inteso in senso ampio comprendendo tutto il ciclo di integrazione lavorativa delle persone disabili incrementando, attraverso l'utilizzo di servizi integrati altamente personalizzabili, non solo l'occupazione ma anche l'occupabilità dei soggetti coinvolti.

L'intero processo di Collocamento Mirato è coadiuvato e supportato dalle iniziative finanziate dal Fondo Regionale per l'occupazione delle persone con disabilità che, attraverso il Piano Disabili quale strumento di programmazione di questi servizi, offrono un prezioso sostegno sia in termini di opportunità di esperienze di occupabilità offerte alla persona (Doti), che in termini di incentivi per l'impresa (incentivi all'assunzione e contributi al tirocinio).

In tale quadro si interseca il prezioso lavoro degli Enti accreditati al lavoro della provincia di Mantova che, previa selezione dei requisiti necessari, possono erogare i servizi previsti dal Catalogo del Piano Disabili sotto la supervisione e il monitoraggio dell'Ufficio Collocamento Mirato.

La Provincia di Mantova, attraverso l'Ufficio Collocamento Mirato, detiene quindi la regia del processo dell'inserimento lavorativo della persona con disabilità e mette in atto le scelte che ritiene più adeguate a realizzare gli indirizzi regionali che prevedono che l'assegnazione delle doti avvenga attraverso l'individuazione di destinatari con caratteristiche prioritarie mediante segnalazione della rete dei soggetti coinvolti riunita all'interno di tavoli territoriali.

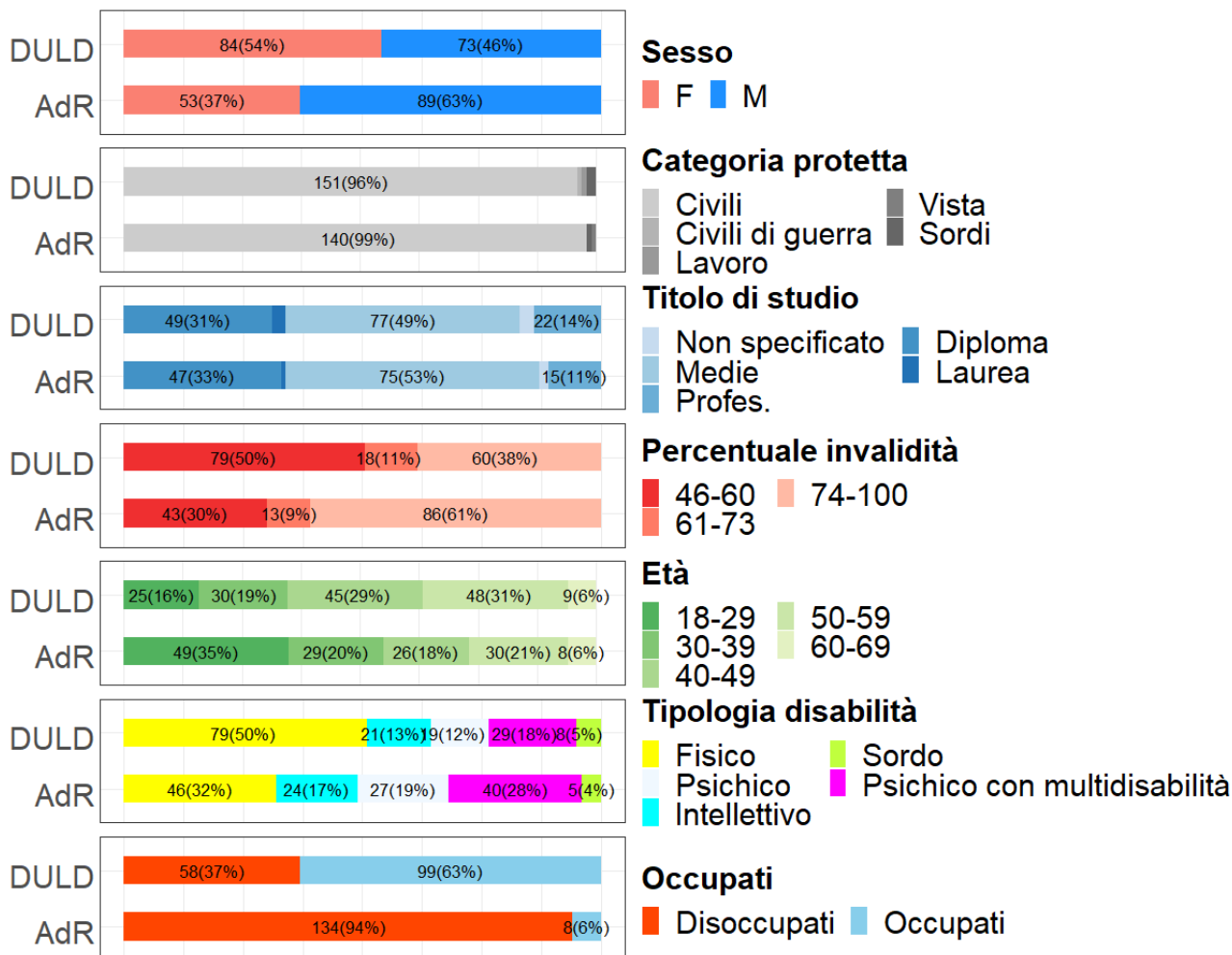
In questa occasione, abbiamo proceduto ad analizzare i dati relativi ai percorsi di dote realizzati attraverso i due strumenti cardine del Piano Disabili della Provincia di Mantova: Dote Unica Lavoro Disabili (DULD) e Azione di Rete (ADR).

La prima, si rivolge a persone con disabilità il cui profilo professionale suggerisce una maggior probabilità di inserimento lavorativo, la seconda è dedicata a soggetti con un grado di fragilità maggiore e che, pertanto, necessitano di un processo di accompagnamento all'inserimento lavorativo più assistito e tutelato che fa affidamento su un complesso lavoro di rete e coordinamento di più soggetti che afferiscono non solo alla sfera lavorativa ma anche a quella sociale e sanitaria.

L'analisi si è concentrata sulle ultime due edizioni di percorsi di DULD e ADR conclusi, coprendo un arco temporale che va dal 2018 alla prima metà del 2023.

Indicativamente ogni edizione ha una durata media di circa 12 mesi e ha coinvolto complessivamente 157 persone in Dote Lavoro Disabili e 142 in Azione di Rete.

## Analisi della platea



L'analisi della platea delle persone coinvolte ci dice che si tratta per la quasi totalità di persone con invalidità civile e ciò conferma e rispecchia la composizione degli iscritti alla L.68/99 della provincia di Mantova.

Approfondendo rispetto alla percentuale di invalidità, notiamo che in Azione di Rete gli utenti si concentrano nella fascia più alta di gravità, tra il 74% e il 100% mentre, in Dote Lavoro, si collocano maggiormente in quella più bassa, tra il 46% e il 60%. Ciò conferma l'attenzione maggiore che Azione di Rete rivolge alle situazioni più gravi e di maggior fragilità.

Questo aspetto è confermato anche dal tipo di disabilità che, in Azione di Rete, a differenza di Dote Lavoro, vede aumentare la presenza di persone con patologia esclusivamente psichica o aggravata dalla presenza di ulteriori patologie, che necessitano, quindi, di percorsi di accompagnamento più tutelanti e, possibilmente, integrati in un'azione di rete.

Le reti territoriali, infatti, hanno portato nel tempo a una migliore e più organica presa in carico della persona. Tale processo è diventato collettivo e capace di rispondere ai bisogni specifici all'interno del

singolo contesto locale e ha permesso, allo stesso tempo, un maggior coinvolgimento delle aziende nel processo dell'inclusione.

L'analisi della variabile sesso mostra un sostanziale equilibrio sui percorsi di Dote Unica Lavoro Disabili mentre, in Azione di Rete, risulta sbilanciata a favore della componente maschile.

La composizione per età mostra, in Azione di Rete, un più alta concentrazione di giovani tra i 18 e i 29 anni rispetto alla DULD, dove circa il 50% delle persone coinvolte ha invece tra i 40 e i 60 anni.

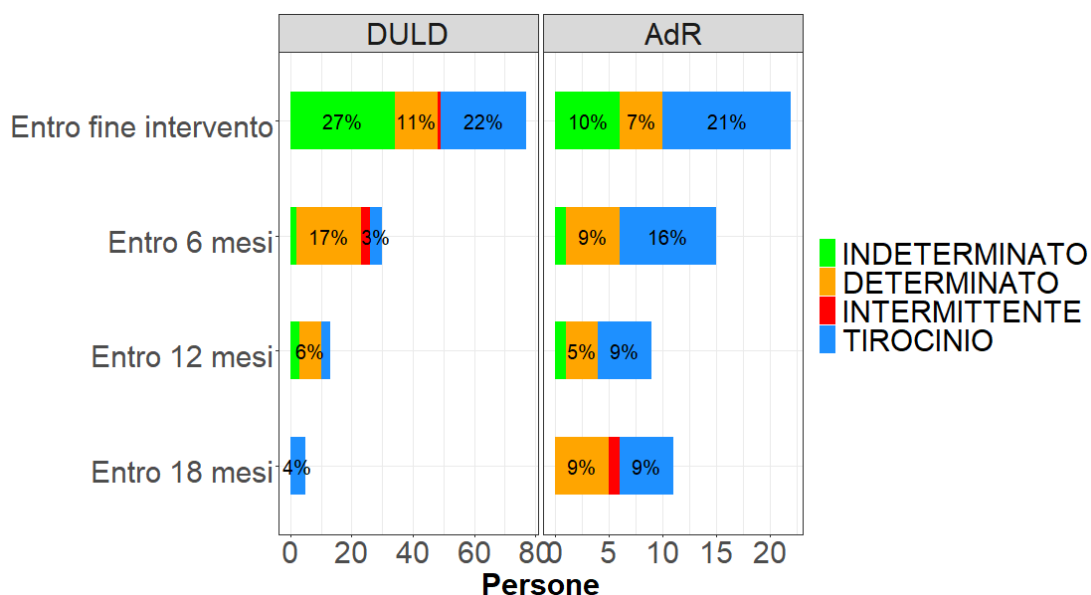
Il titolo di studio delle persone coinvolte non supera la licenza media in circa il 50% dei casi, in entrambi i percorsi analizzati.

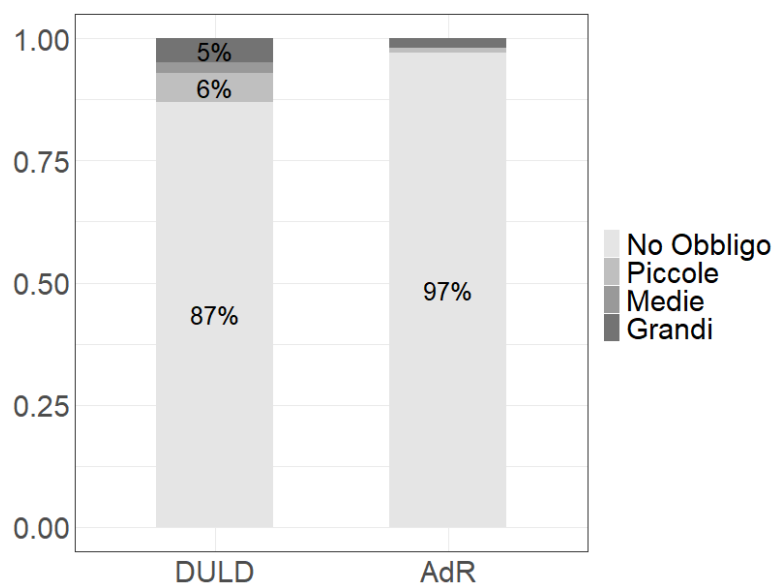
Infine, a misura di efficacia sul lungo periodo dei percorsi di Dote Lavoro e di Azione di Rete, è stato analizzato lo stato occupazionale, ad oggi, delle persone coinvolte.

Il risultato di questa analisi va inteso in senso ampio, in quanto tiene conto non solo dei servizi erogati di tutti gli strumenti integrati e personalizzati attivati dalla Rete Territoriale garantita dal Collocamento Mirato.

L'analisi ha rilevato che le persone inserite in dote lavoro ad oggi risultano occupate per il 63% dei casi contro il 6% dei casi di coloro che hanno affrontato un percorso in Azione di Rete. Confermando così caratteristiche di fragilità che comportano una maggior distanza dal mondo del lavoro.

## Esito lavorativo



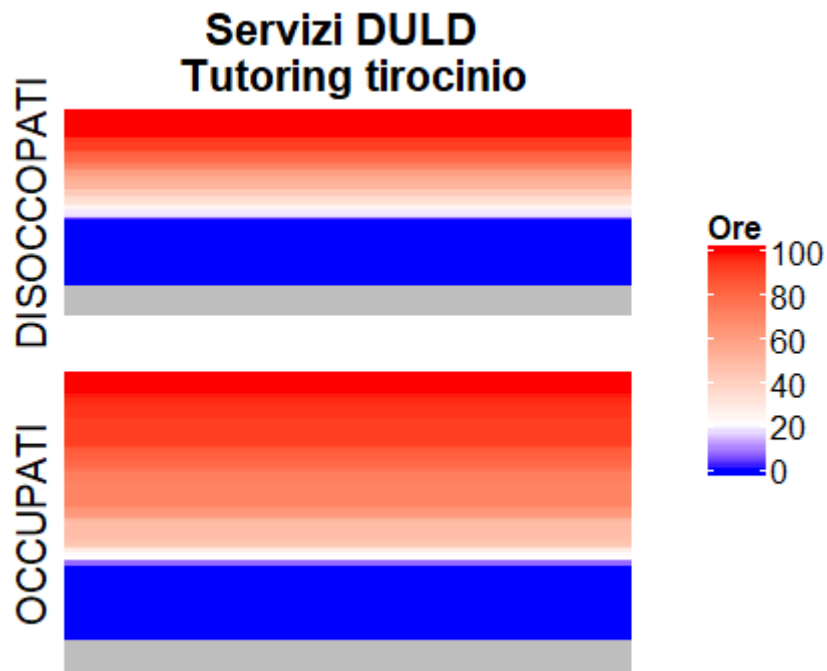


È stato inoltre verificato anche l'esito occupazionale delle persone coinvolte in Dote Lavoro e Azione di Rete rispetto all'inizio del loro percorso di dote.

Dal punto di vista temporale circa due terzi delle persone coinvolte si occupa o inizia un tirocinio entro i primi sei mesi dall'inizio dell'intervento, sia esso una dote oppure un'azione di rete. Nello specifico, per le doti, il 45% trova in questo periodo un vero e proprio contratto lavorativo, mentre l'azione di rete utilizza maggiormente la formula del tirocinio.

Rispetto alla tipologia di azienda in cui le persone sono state accolte come dipendenti o tirocinanti si riscontra una netta preponderanza delle aziende non in obbligo che si attesta all'85% per le doti e cresce addirittura al 95% per le azioni di rete.

## Servizio di Tutoring al tirocinio



Il servizio erogato durante il percorso totale con il maggior numero di ore è risultato quello di tutoring al tirocinio che consente di seguire e accompagnare la persona durante l'esperienza di tirocinio in azienda. Mettendo in relazione le ore dedicate a tale attività con l'esito occupazionale della persona stessa, si nota che il risultato occupazionale aumenta là dove sono state effettuate un maggior numero di ore di tutoraggio alla persona.