



REGIONE DEL VENETO

Programma di interventi in tema
di collocamento mirato
anno 2024- 2025

Art. 4 Legge regionale 3 agosto 2001, n. 16



f7e1f3aa



SOMMARIO

PREMESSE.....	3
LINEA 1 – INCENTIVI E AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO.....	8
Azione 1.1 Contributi per l’adattamento del posto di lavoro.....	8
Azione 1.2 Incentivi per le assunzioni.....	12
Azione 1.3 Incentivi per la transizione occupazionale dalle cooperative sociali.....	15
LINEA 2– PROMOZIONE DI ESPERIENZE E DI MISURE DI POLITICA ATTIVA	17
Azione 2.1 Voucher per il lavoro per le persone con disabilità.....	17
Azione 2.2 Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL).	20
Azione 2.3 Sostegno alla realizzazione di percorsi innovativi di accompagnamento all’inclusione sociale delle persone con disabilità.....	21
Azione 2.4 Contributi riconoscibili agli enti accreditati alla formazione o ai servizi per il lavoro per la realizzazione di politiche del lavoro	22
Azione 2.5 Contributi finalizzati alla partecipazione a corsi per centralinista telefonico non vedente....	23
LINEA 3 –SOSTEGNO FINANZIARIO PER LA PARTECIPAZIONE A PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE.....	24
Azione 3.1 Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per persone con disabilità.....	24
Azione 3.2 Intervento a sostegno degli studenti con disabilità, frequentanti scuole secondarie di secondo grado	25
Azione 3.3 Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro.....	25
Azione 3.4 Contributi riconosciuti a studenti iscritti a percorsi di formazione superiore e ai tirocini per l’accesso alle professioni ordinistiche.	26
LINEA 4– INTERVENTI PER L’AUTOIMPIEGO	28
Azione 4.1 Interventi sperimentali di sostegno all’imprenditorialità delle persone con disabilità.	28
LINEA 5– INTERVENTI DI SISTEMA	29
Azione 5.1 Attività di comunicazione e informazione finalizzate all’occupazione delle persone con disabilità.....	29
Azione 5.2 Profilazione qualitativa del lavoratore con disabilità e certificazione delle competenze.	29
Azione 5.3 Interventi per la diffusione della cultura del disability management.....	30
Azione 5.4 Monitoraggio e valutazione	30
RISORSE.....	31



PREMESSE**Contesto di riferimento**

A causa del persistere di una situazione di elevata instabilità, il 2023 è stato un anno segnato da grandi cambiamenti e dal progressivo divenire dello scenario economico a causa dell'incertezza dovuta all'acuirsi delle tensioni geopolitiche e dal permanere di condizioni finanziarie ancora restrittive per le famiglie e le imprese. Anche a livello nazionale la crescita complessiva nel corso dell'anno si è confermata debole, con performance migliori nel comparto dei servizi ed alcuni segnali di rallentamento in quello industriale, in particolare nell'industria in senso stretto, penalizzata dalla debolezza della domanda.

Nel corso del 2023, nonostante la fase di rallentamento dell'economia, è continuata la crescita occupazionale confermandosi uno dei tratti distintivi della fase attuale nella maggior parte dei paesi europei. Anche in Italia, nonostante i livelli di attività moderati, durante il 2023 il mercato del lavoro ha continuato a rafforzarsi. Secondo i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat, nel complessivo contesto nazionale sono risultati in aumento sia gli occupati che le ore lavorate. La domanda di lavoro si è confermata tuttavia più robusta nei servizi, mentre la crescita è stata più contenuta nell'industria, dove peraltro risulta in significativo aumento – confermando il persistere di strategie di *labour hoarding* da parte delle imprese – il ricorso alla cassa integrazione. Il tasso di posti vacanti si è, tuttavia, mantenuto a livelli elevati ed è risultato in progressivo rafforzamento a riprova del persistere delle difficoltà di reperimento di lavoratori e di specifiche professionalità, complici anche le prospettive demografiche sfavorevoli per la popolazione in età lavorativa.

In Veneto l'andamento del mercato del lavoro nel 2023 si è confermato positivo mostrando livelli di crescita superiori sia a quelli registrati nell'anno precedente, sia a quelli del periodo pre-pandemico. In riferimento all'insieme dei rapporti di lavoro dipendente, il saldo delle posizioni lavorative nel 2023 è stato positivo per circa 38.700 unità, risultando migliore di quello del 2022 (31.000). Nel corso dell'anno si sono registrate 877.000 nuove assunzioni, in contrazione (-3%) rispetto al 2022, ma al di sopra dei livelli registrati nel 2019 (+6%). Le cessazioni sono state 838.000, in calo del -4% rispetto al 2022, con un apporto positivo alla definizione del bilancio occupazionale annuo.

Questo risultato, condizionato in maniera importante dalle buone *performance* registrate nella prima parte dell'anno, dal punto di vista contrattuale è legato soprattutto ad un progressivo rafforzamento delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato. Su base annua, la crescita occupazionale è confermata in tutti i macro-settori anche se – coerentemente con le caratteristiche evolutive del contesto economico – mostra dinamiche contrapposte: da un lato le attività del terziario, trainate dai servizi turistici, segnano un incremento delle posizioni di lavoro più marcato rispetto all'anno precedente (nonostante il rallentamento di alcuni comparti dei servizi alle imprese, in particolare nella logistica); dall'altro un progressivo ridimensionamento o assestamento dei livelli di crescita nell'industria che pur evidenzia andamenti non sempre uniformi al suo interno, con comparti in rafforzamento (su tutti quello alimentare) ed altri in significativo calo (calzaturiero, metalmeccanico e le "altre industrie").

Il recente D.lgs 3 maggio 2024 n. 62, già richiamato, al capo III (art.18-32) "Valutazione multidimensionale e progetto di vita individuale personalizzato e partecipato" stabilisce che in ogni momento la persona con disabilità o chi la rappresenta possa avanzare istanza per la predisposizione di un progetto di vita in cui vanno precisati innanzitutto gli obiettivi personali che secondo i propri desideri, le proprie aspettative e le proprie scelte la persona con disabilità si pone al fine di migliorare le condizioni personali e di salute e sono resi espliciti con il concorso dei soggetti che partecipano alla valutazione multidisciplinare.



La persona, titolare del progetto, determina i contenuti, esercita le prerogative volte ad apportarvi le modifiche e le integrazioni, e individua, per qualità, quantità ed intensità, gli strumenti, le risorse, gli interventi, i benefici, le prestazioni, i servizi e gli accomodamenti ragionevoli, volti anche ad eliminare e a prevenire le barriere e ad attivare i supporti necessari per l'inclusione e la partecipazione della persona stessa nei diversi ambiti di vita, compresi quelli scolastici, della formazione superiore, abitativi, lavorativi e sociali.

L'attuazione del progetto di vita è sostenuta dal budget di progetto che è costituito, in modo integrato, dall'insieme delle risorse umane, professionali, tecnologiche, strumentali ed economiche, pubbliche e private, attivabili anche in seno alla comunità territoriale e al sistema dei supporti informali. La predisposizione del budget di progetto è effettuata secondo i principi della co-programmazione, della co-progettazione con gli enti del terzo settore, dell'integrazione e dell'interoperabilità nell'impiego delle risorse e degli interventi pubblici e, se disponibili, degli interventi privati.

In un contesto, dunque, caratterizzato da una sostanziale tenuta dei livelli occupazionali ma con una progressiva riduzione della peculiare dinamicità che ha caratterizzato il mercato del lavoro nel corso del 2022 e nella prima parte del 2023, si inseriscono le dinamiche riguardanti l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Anche l'inserimento nel mercato del lavoro di queste persone, come sempre supportato e sostenuto sia dalle previsioni in ordine all'obbligo di assunzione ex Legge 68/99 per le aziende con almeno 15 dipendenti, sia dagli strumenti di politica attiva, ha mostrato nel corso dell'ultimo anno una sostanziale tenuta (se non per certi aspetti un miglioramento) confermando i livelli importanti di partecipazione al mercato del lavoro già evidenziati nelle annualità precedenti.

In base alle informazioni desumibili dal Prospetto informativo – di cui all'ultimo report annuale “L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto” a cura dell'Osservatorio regionale sul Mercato del lavoro – al 31 dicembre 2023 i lavoratori in forza alle aziende che hanno presentato il prospetto sono risultati complessivamente 34.300, di cui 32.800 presso le unità produttive provinciali soggette all'obbligo (tab. 1). Con riferimento agli ultimi cinque anni, coerentemente con un incremento del numero di prospetti presentati dalle aziende, si è registrato un aumento delle posizioni riservate e delle persone con disabilità assunte. Tra il 2022 ed il 2023, a fronte di una crescita delle posizioni riservate alle PcD pari al 3%, le PcD in forza nelle unità produttive provinciali tenute all'obbligo hanno registrato un incremento del 5%.

Tab. 1 – Unità produttive provinciali in base alla posizione rispetto all'obbligo e alla natura del datore di lavoro: posizioni lavorative riservate alle pcd (quote di riserva) e pcd in forza. Anni 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Totale	20.104	20.252	20.548	20.913	21.449
<i>di cui private</i>	19.453	19.603	19.917	20.294	20.840
- Con obbligo di assunzione	11.907	11.853	11.965	12.058	12.364
- Senza obbligo di assunzione	8.197	8.399	8.583	8.855	9.085
<i>% unità produttive con obbligo di assunzione</i>	59%	59%	58%	58%	58%
Posizioni di lavoro riservate alle PcD					
Totale (di cui)	44.816	44.842	44.766	45.528	46.695
- in aziende private	37.936	37.984	38.884	39.571	40.777
- in aziende pubbliche	6.880	6.858	5.882	5.957	5.918
PcD in forza*					
Totale (di cui)	32.322	31.784	31.356	32.614	34.276
- nelle unità prod. prov. con obbligo	31.126	30.547	30.087	31.246	32.768
- nelle unità prod. prov. senza obbligo	1.196	1.237	1.269	1.368	1.508
<i>% in aziende private</i>	81%	82%	84%	85%	86%

*Posizioni occupate da persone con disabilità secondo i Prospetti Informativi, aggiornate al 31 dicembre di ogni anno.
Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv

Complessivamente, tenuto conto dell'insieme delle informazioni desumibili dai Prospetti



informativi presentati dalle aziende (sia con obbligo di assunzione che senza), i lavoratori con disabilità occupati in Veneto a fine 2023 risultavano nel 55% dei casi uomini; nel 62% nella fascia d'età tra i 30 e i 54 anni. La maggioranza assoluta (91%) era occupata con un contratto a tempo indeterminato, nel 37% con un'attività lavorativa part-time. Il 75% degli occupati risultano avere un rapporto aperto presso datori di lavoro privati, principalmente nei settori dei servizi (53%) e, per quanto riguarda il comparto industriale, nell'industria metalmeccanica (46%).

La crescita delle richieste di esonero parziale (circa 650 nel 2023 relative a poco più di 2mila posizioni esonerate) riflette il persistere e l'intensificarsi delle difficoltà ad ottemperare gli obblighi di assunzione da parte delle aziende, in particolare quelle afferenti ad alcuni comparti industriali e quelle di maggiori dimensioni e dunque una più elevata numerosità delle posizioni da coprire.

Un ruolo importante nell'agevolare l'inserimento occupazionale delle persone con disabilità in Veneto lo hanno avuto gli strumenti previsti dalla Legge 68/99 ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di assunzione. Tra questi lo strumento delle convenzioni, in particolare quelle di programma ex art. 11 attivate attraverso la gestione operativa di Veneto Lavoro, nello specifico dei Centri per l'impiego regionali, hanno permesso alle aziende di programmare e/o organizzare in maniera più flessibile le assunzioni. Ad usufruire di questi strumenti sono state, secondo le informazioni desumibili dal Prospetto informativo, poco meno di 2mila unità produttive provinciali permettendo l'inserimento lavorativo di almeno 7mila lavoratori. Secondo i dati raccolti dai Centri per l'impiego le convenzioni di programma ex art. 11 in essere al 31 dicembre 2023 risultavano circa 2.200; le convenzioni ex art. 14 sono state 281, stipulate da 256 aziende a favore di 560 persone con disabilità ed il coinvolgimento di 85 cooperative sociali.

Per quanto riguarda gli strumenti volti a supportare l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, le politiche attive del lavoro rivolte agli iscritti al Collocamento Mirato hanno offerto a quanti sono alla ricerca di occupazione la possibilità di fruire dei servizi di accompagnamento al lavoro messi a disposizione dai Centri per l'impiego. Tra questi, gli interventi promossi all'interno del programma GOL, il Voucher rafforzato e, trasversalmente, il tirocinio quale strumento principale per favorire l'ingresso al mercato del lavoro. Nello specifico, all'interno del programma GOL nel 2023 si sono contati circa 8.900 presi in carico, 4.900 dei quali destinatari di uno o più interventi di politica attiva. I beneficiari del Voucher rafforzato (attivato a luglio 2023) sono stati 2.700, con 7mila interventi di politica attiva, principalmente di supporto specialistico e formazione. Complessivamente, i tirocini attivati nel corso dell'anno che hanno interessato persone con disabilità sono stati 3.300, ripartiti equamente tra tirocini di inclusione sociale e quelli di inserimento/reinserimento lavorativo.

L'insieme delle persone con disabilità in cerca di occupazione e dunque potenzialmente oggetto di inserimento nel mercato del lavoro destinatari degli interventi di politica attiva da parte dei Centri per l'impiego è rappresentata dagli iscritti al Collocamento Mirato. Nel corso del 2023 le persone con disabilità alla ricerca di occupazione ed iscritte al Collocamento Mirato sono state 5.300 (l'11% in meno rispetto all'anno precedente). Le persone, invece, in condizione di disoccupazione al 31 dicembre del 2023 (tab. 2) risultano complessivamente 23.700 e si tratta nella quasi totalità dei casi di soggetti che rientrano nell'ampia categoria degli invalidi civili. Per quanto riguarda le caratteristiche specifiche dell'invalidità, oltre la metà dei disoccupati (12.700, il 53% del totale) ha una disabilità di tipo fisico e nel 34% dei casi (8mila soggetti) una disabilità psichica. Dal processo di valutazione della capacità lavorativa residua, è evidente una necessità di supporto al Collocamento Mirato più intensivo per le persone con disabilità psichica o intellettiva, ovvero per quei soggetti per i quali si registrano anche le maggiori difficoltà nell'inserimento occupazionale.



Tab. 2 – Persone con disabilità: numero di iscritti al Collocamento Mirato con Dichiarazione di disponibilità aperta al 31.12.2023 per caratteristiche dell'invalidità

	Natura della disabilità					Totale
	Psichica	Intellettiva	Sensoriale	Fisica	N.d	
Totale	7.990	1.895	826	12.654	314	23.679
Percentuale di invalidità						
- 30-39%	9	4	20	143	4	180
- 40-49%	535	169	109	2.191	45	3.049
- 50-59%	904	306	103	2.727	75	4.115
- 60-69%	1.132	296	122	2.534	53	4.137
- 70-79%	2.096	411	91	2.229	69	4.896
- 80-89%	2.031	265	216	1.173	26	3.711
- 90-99%	152	43	34	227	5	461
- 100%	1.131	401	131	1.430	37	3.130
Capacità lavorativa*						
Autonomo	2.686	582	682	11.515	185	15.650
Supporto Collocamento Mirato	5.109	1.263	125	758	60	7.315
N.d.	195	50	19	381	69	714

* Le due categorie fanno riferimento all'esito della Relazione Conclusiva ex L. 68/99, che stabilisce se la persona ha delle capacità lavorative attuali (autonomo) o potenziali (forme di Collocamento Mirato con interventi di supporto).

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Come dimostrano le ricognizioni in merito agli esiti occupazionali, in cui si prova a dare evidenza dei percorsi lavorativi degli iscritti al Collocamento Mirato, le situazioni a cui sono associate le maggiori difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro sono riconducibili in particolar modo all'esistenza di specifiche vulnerabilità connesse al tipo di disabilità posseduta. L'insieme delle persone senza esperienze lavorative nei quattro anni successivi all'ingresso in disoccupazione si caratterizza, infatti, per una quota più significativa di soggetti con percentuali di invalidità più elevate, che presentano una disabilità psichica o intellettiva e ai quali, a causa della carenza di capacità lavorativa, viene riconosciuta una maggiore necessità di supporto.

Tab. 3 – Persone con disabilità che hanno rilasciato la Dichiarazione di disponibilità nel 2019: esiti occupazionali a 4 anni per principali caratteristiche

	Nessun rapporto di lavoro nei 4 anni	Con rapporti di lavoro nel periodo ma non occupati dopo 4 anni	Con più rapporti di lavoro nel periodo e occupati dopo 4 anni	Con un solo rapporto di lavoro e occupati dopo 4 anni	Totale
Totale	1.682	1.244	1.840	1.336	6.102
- con almeno un tirocinio svolto nel periodo	362	184	252	220	1.018
Capacità lavorativa*					
Autonomo	1.202	1.029	1.640	1.146	5.017
Supporto Collocamento Mirato	449	177	146	147	919
N.d	31	38	54	43	166
Percentuale di invalidità					
- 30-49%	255	297	503	327	1382
- 50-69%	585	511	842	598	2536
- 70-89%	546	320	358	289	1513
- 90-100%	296	116	137	122	671
Natura dell'invalidità					
Psichica	495	276	263	173	1.207
Intellettiva	130	41	51	73	295
Sensoriale	65	45	69	69	248
Fisica	978	874	1.438	1.013	4.303
N.d	14	8	19	8	49

* Le due categorie fanno riferimento all'esito della Relazione Conclusiva ex L. 68/99, che stabilisce se la persona ha delle capacità lavorative attuali (autonomo) o potenziali (forme di Collocamento Mirato con interventi di supporto).

Fonte: elab. Veneto lavoro su dati Silv



Nello specifico, con riferimento agli ingressi in disoccupazione nel 2019 (tab.3), a fronte di una quota maggioritaria (52%) di persone con disabilità che a quattro anni dall'ingresso nel Collocamento Mirato risulta avere un rapporto di lavoro in essere (nel 77% dei casi a tempo indeterminato) e di un 20% che, pur non occupato al momento dell'osservazione, ha comunque avuto uno o più rapporti di lavoro, è presente un gruppo di soggetti per i quali non è stata rilevata nessuna esperienza lavorativa. Si tratta di un sottoinsieme minoritario, pari al 28% del totale (circa 1.700 soggetti), i cui percorsi di inserimento occupazionale, condizionati da un maggiore deficit di capacità lavorativa, risultano particolarmente lunghi ed incerti.



LINEA 1 – INCENTIVI E AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO**Azione 1.1 Contributi per l'adattamento del posto di lavoro**

Al fine di sostenere le prestazioni professionali di lavoratori con disabilità sono riconosciuti ai datori di lavoro contributi a rimborso delle spese sostenute ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. b) della Legge n. 68/99 e a valere sulle risorse del Fondo regionale per l'occupazione delle Persone con Disabilità (PcD).

In base all'articolo 14 della Legge 68/99 le Regioni hanno istituito il Fondo per l'occupazione delle PcD con cui finanziare interventi finalizzati esclusivamente alla realizzazione di “programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi”. Con la modifica al suddetto articolo, introdotta con il D.Lgs 151/2015, è stato specificato che con le risorse del citato Fondo si sostengano gli interventi di accomodamento al lavoro delle PcD.

Prima del 2015 era già stato introdotto con il comma 3 bis all'articolo 3 del D.Lgs 216/2003 l'obbligo generale per i datori di lavoro, pubblici e privati, di garantire l'accomodamento ragionevole alle postazioni di lavoro: “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, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. (...)”.

Recentemente è stato approvato il D.Lgs 3 maggio 2024 n. 62 in attuazione della legge 21 dicembre 2021, n. 227 in tema di disabilità, che contiene, oltre ad importanti innovazioni in tema di definizione e accertamento della condizione di disabilità, di introduzione del progetto di vita volto all'inclusione e partecipazione sociale della persona con disabilità, anche importanti previsioni di interesse lavoristico e in tema di accomodamento ragionevole.

All'art. 17 del Dlgs 62/2024, infatti, si dispone, inserendo l'art. 5 bis alla Legge 104/1992, per una nuova specifica disciplina legale in merito.

L'accomodamento ragionevole viene ora definito come “l'insieme di misure e adattamenti che possono essere richiesti alle amministrazioni, ai concessionari di pubblico servizio e ai privati – anche nella loro veste di datori di lavoro – per garantire i diritti della persona con disabilità quando a ciò non sia sufficiente il rispetto delle previsioni di legge”. L'accomodamento non è perciò inteso solo come soluzione per rendere la persona produttiva nel luogo di lavoro, ma, secondo le nuove previsioni, la stessa persona con disabilità può presentare istanza di accomodamento al soggetto obbligato – ad esempio, il datore di lavoro – per l'adozione di un accomodamento ragionevole, anche formulando una proposta la cui possibilità di accoglimento dovrà essere verificata previamente all'adozione di una decisione. L'istante, la PcD, ha diritto di essere coinvolto nel procedimento e nelle valutazioni per l'adozione degli accomodamenti, che devono essere individuati secondo un criterio di ragionevolezza, non potendosi imporre un onere sproporzionato rispetto alla sostenibilità organizzativa ed economica dell'impegno richiesto, in un'ottica di proporzionalità. In merito si rileva che difficilmente l'onere di adattamento potrà ritenersi sproporzionato quando il dovere di adottare gli accomodamenti si contrappone alla possibilità per la PcD di esercitare diritti civili e sociali. In aggiunta si deve tener conto che nella recente riforma si prevede che al rifiuto ingiustificato di adottare gli accomodamenti ragionevoli la PcD può reagire con ricorso all'autorità giudiziaria (legge n. 67 del 2006) e, adesso, anche con richiesta alla recentemente istituita Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, volta alla verifica della discriminatorietà del rifiuto.

In ambito lavorativo ciò si traduce nella possibilità di adottare modifiche e adattamenti di un posto di lavoro, di una posizione lavorativa, di una mansione lavorativa o di un contesto ambientale o organizzativo lavorativo, tale da rendere possibile ad un lavoratore con disabilità, qualificato per



quella data posizione lavorativa, di neutralizzare in maniera effettiva lo svantaggio derivante dalla menomazione o limitazione di cui soffre, dandogli l'opportunità di candidarsi al posto di lavoro e di svolgerne le funzioni essenziali, godendo dei benefici collegati a quell'impiego, in condizioni di uguaglianza con gli altri lavoratori..." (nota 1 - Convenzione ONU del 13 dicembre 2006).

In concreto ciò può tradursi in varie iniziative che vanno dalle ormai classiche azioni di accomodamento di adeguamento della postazione di lavoro con accorgimenti utili e funzionali; al superamento delle barriere architettoniche da attuare in ottemperanza con la normativa vigente; fino all'adozione di nuove tecnologiche e innovative soluzioni escogitate in relazione a specifiche disabilità a compensazione di riduzioni della capacità lavorativa. Inoltre costituiscono accomodamenti ragionevoli anche la realizzazione di diverse modalità organizzative e lavorative, ad esempio, quella del lavoro agile o smart working. Non secondarie sono, per un produttivo inserimento nell'ambiente di lavoro e per lo stesso mantenimento del rapporto di lavoro, le azioni di formazione e di tutoraggio, con attività per il personale dipendente, che può affiancare il lavoratore con disabilità, per conseguire una inclusione lavorativa che qualitativamente non è il semplice adempimento di un obbligo di assunzione di personale con disabilità.

Nella predisposizione del progetto di vita in cui prevedere la costruzione di una professionalità della persona con disabilità non si può contemplare esclusivamente come la persona acquisirà le competenze professionali, ma si deve considerare anche le possibili soluzioni tecnologiche e organizzative che si rendono necessarie per lo svolgimento delle mansioni inerenti al profilo professionale. I servizi dovranno preoccuparsi di tale progetto in modo che non si realizzi una discriminazione diretta o indiretta nei confronti dei lavoratori con disabilità nella fase preassuntiva, di reclutamento del personale.

L'imprenditore, datore di lavoro, può realizzare le assunzioni verificando solamente le informazioni inerenti alle attitudini professionali dei potenziali dipendenti, quali il possesso dei requisiti tecnici (preparazione, esperienza, abilità) necessari ad assolvere le mansioni cui saranno adibiti. L'ordinamento non consente al datore di lavoro di fissare in modo arbitrario i criteri di selezione dei lavoratori da assumere, deve astenersi da comportamenti discriminatori anche in fase di accesso al lavoro. Pertanto i servizi dovranno interessarsi anche dei possibili accomodamenti che i datori di lavoro potranno mettere in atto: soluzioni tecniche, strumentali e formative per poter concorrere a condizioni di pari opportunità con lavoratori che non hanno disabilità certificate da commissioni mediche.

Alla luce delle recenti novità normative in tema di disabilità, Veneto Lavoro valuterà l'opportunità di realizzare, con risorse proprie, interventi formativi per i propri operatori al fine di fornire loro le competenze necessarie per promuovere l'inclusione lavorativa delle PcD attraverso l'implementazione di misure di flessibilità e adeguamento dei luoghi di lavoro.

Sostanzialmente il contributo è concesso, ai sensi anche della regolamentazione comunitaria, in tutti quei casi in cui la spesa per l'accomodamento è immediatamente riferibile al lavoratore con disabilità ed è stata assunta al fine di migliorare le condizioni di lavoro della PcD, per l'esercizio dei diritti civili e sociali, per assicurare una vita autonoma e d è una spesa che non sarebbe stata diversamente sostenuta se la persona non avesse una disabilità.

La misura del contributo non è assimilabile alla misura che è richiesta per la ragionevolezza dell'intervento per la quale occorre svolgere valutazioni in ordine all'incidenza economica, con un opportuno bilanciamento tra necessità, soluzioni attese, posizioni giuridiche e impegno di spesa.

I requisiti fondamentali per l'accesso alla misura sono i seguenti:

- Il contributo può essere richiesto da qualsiasi datore di lavoro, anche non imprenditore, libero professionista anche per la propria attività di lavoratore autonomo. La presente misura è riconosciuta anche a soggetti pubblici;
- Il contributo è riconosciuto solo a rimborso di spese sostenute per
 - lavoratori assunti con rapporto di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 6 mesi. In caso di lavoro part-time l'orario settimanale non deve



essere inferiore a 15 ore;

- collaboratori coordinati e continuativi (art. 2, comma 1 D.lgs 81/2015) con contratto di almeno 6 mesi;
- da parte di lavoratori autonomi che esercitano la propria attività in modo non occasionale e in via continuativa;
- Non è ammesso a contributo il datore di lavoro domestico, come pure la spesa sostenuta per lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente o per collaborazioni coordinate rientranti nelle fattispecie di cui all'art. 2 comma 2 del D.Lgs 81/2015;
- Il contributo è riconosciuto solo a spesa sostenuta e viene erogato nel rispetto e ai sensi dell'art. 34 del REG (UE) n. 651/2014 e nel rispetto dei principi per la fruizione dei benefici contributivi e normativi di cui alla Legge 296/2006 art. 1 commi 1175 e 1176, nonché dei principi generali per la fruizione delle agevolazioni di cui al D.lgs 150/2015 art. 31.
- La spesa per l'adattamento è ammessa in fase assuntiva e anche nel corso del rapporto di lavoro quando si realizza una delle seguenti fattispecie:
 - Aggravamento della situazione di invalidità del lavoratore, tale da dover assegnare il lavoratore ad altri compiti o mansioni;
 - nuova organizzazione aziendale con soppressione anche parziale per la precedente posizione lavorativa occupata dal lavoratore con disabilità;
 - nuova attività produttiva introdotta in azienda

1. Contributi ammissibili per spese dirette a:

- rimuovere le barriere architettoniche che non consentono un accesso agevole al luogo di lavoro o limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona;
- adattare le postazioni di lavoro alle ridotte capacità del lavoratore, così da rendere influente, o meno rilevante, l'invalidità della persona;
- organizzare l'esecuzione delle prestazioni lavorative dell'unità produttiva in modo tale da consentire alla PcD lo svolgimento dei propri compiti e l'esercizio delle mansioni;

Le spese di adattamento possono comprendere anche l'acquisto di strumentazione diretta all'apprestamento di una postazione di telelavoro o per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart.

Il datore di lavoro può presentare richiesta di rimborso per aver sostenuto la spesa sia nella fase di inserimento al lavoro sia per un mantenimento del rapporto di lavoro già in organico del datore di lavoro di persona che si è invalidata in costanza di lavoro o per aggravamento della invalidità. .

La misura del contributo è pari al 95 % della spesa nel limite massimo di 20.000,00 euro.

Nel caso il singolo intervento strutturale sia finalizzato a consentire o agevolare la prestazione lavorativa di più persone con disabilità il limite di spesa massimo è raddoppiato.

Il datore di lavoro può, prima di sostenere la spesa, presentare alla Regione una richiesta di ammissibilità al contributo per interventi di adattamento del posto di lavoro della presente misura. Nel caso in cui la Regione rilasci un parere positivo alla realizzazione di uno specifico intervento, se la spesa, effettivamente assunta, corrisponde all'intervento programmato e documentato nei preventivi di spesa, il contributo sarà erogato. In questo caso la spesa dovrà essere rendicontata entro 12 mesi e eventuali variazioni di budget dovranno avvenire nel limite previsto nel preventivo presentato.

Il datore di lavoro potrà richiedere un nuovo contributo di adattamento del posto di lavoro riferito allo stesso lavoratore per il quale ha richiesto precedentemente un altro contributo a valere sullo



stesso fondo, solo decorsi almeno 24 mesi dalla concessione, a meno che la spesa sia stata inferiore a 20.000 euro. In tal caso solo fino a concorrenza di tale importo.

2. Contributi finalizzati all'adattamento delle competenze lavorative della persona con disabilità alle esigenze tecnico organizzative e produttive richieste dall'azienda e per l'esercizio dei diritti civili e sociali del lavoratore.

Al fine di conseguire una maggiore personalizzazione del percorso e per rispondere alle esigenze dell'impresa, la formazione non potrà essere di tipo generalista (informatica o linguistica di base) e dovrà essere coerente con le mansioni e con i fabbisogni aziendali. Non è ammessa la formazione in e-learning.

L'intervento formativo deve essere finalizzato ad adeguare le competenze dei lavoratori con disabilità ai fabbisogni professionali espressi dalle aziende:

- in fase di inserimento;
- quando il lavoratore viene adibito a svolgere in azienda compiti diversi da quelli precedentemente esercitati in via ordinaria;
- quando il lavoratore, pur continuando a svolgere i compiti assegnati, debba farlo con utilizzo di nuove apparecchiature.

La formazione finanziata potrà avvenire mediante:

- a) la partecipazione a corsi professionali;
- b) la realizzazione di progetti formativi svolti da un ente accreditato alla formazione, da un docente professionale, da un'azienda del settore;
- c) la realizzazione di progetti formativi realizzati con l'assistenza di personale interno.

Il contributo regionale alla formazione non può essere superiore a 5.000,00 euro.

Per la partecipazione a corsi professionali esistenti a catalogo di qualsiasi ente formativo la Regione rimborsa all'azienda, datore di lavoro il costo sostenuto nel limite sopra indicato. Le ore di formazione devono essere considerate ore di lavoro e soggette a retribuzione.

Per la realizzazione di progetti di formazione individuale la Regione del Veneto riconosce per ogni ora di formazione un rimborso forfettario di euro 40,00. A eventuali progetti formativi che prevedono oltre 125 ore (5000,00 euro /40 euro ora) sarà riconosciuto al massimo 5.000,00 euro. I progetti formativi devono svolgersi in orario di lavoro. Il finanziamento regionale della formazione non può tradursi per l'azienda richiedente in un guadagno, per cui il richiedente dovrà rendicontare i costi sostenuti. In caso si evidenzia un costo orario inferiore a 40,00 euro sarà riconosciuto tale importo. Nel caso risulti un costo orario superiore a 40,00 euro saranno riconosciuti 40,00 euro ora. Il costo totale della formazione equivale al costo per l'erogazione della formazione riconosciuto per il formatore a cui si aggiunge il costo per la partecipazione del lavoratore all'intervento (il costo totale che viene sostenuto per la formazione per la quale si richiede l'incentivo). Il contributo può essere erogato in regime di "de minimis" o di esenzione. In caso sia scelto dal datore di lavoro il regime di esenzione, per rispettare la normativa comunitaria (Reg 651/2014) l'azienda deve cofinanziare l'intervento con almeno il 30% del costo per le microimprese e piccole imprese e il 40% per le imprese medie e grandi. Il contributo regionale pertanto non può essere superiore rispettivamente al 70% e al 60% del costo totale. Il cofinanziamento è dato dal costo del lavoratore che partecipa alla formazione.

Anche per questo programma si finanzia la spesa per la formazione obbligatoria in tema di sicurezza, sostenuta dal datore di lavoro in relazione all'attivazione di esperienze di tirocinio. La misura è stata introdotta nel 2022 su esplicita richiesta dei Servizi di Integrazione Lavorativa delle ULSS e sostenuta dalle Organizzazioni sindacali. In 2 anni sono pervenute solo 3 richieste di finanziamento prontamente finanziate

Il costo della suddetta formazione è riconosciuto al 100% del costo. L'aiuto, come per le indennità



di tirocinio è riferibile al lavoratore e non all'impresa. Le quattro ore di formazione di base sulla sicurezza nei luoghi di lavoro sono conseguite normalmente già in contesti scolastici e la frequenza a tale corso non ha scadenza, rimane valida per tutta la vita lavorativa. La misura perciò rileva soprattutto in relazione ad ambienti con rischio per la sicurezza sul lavoro che richiede delle ore di formazione aggiuntive. Il contributo è in media di 250,00 euro per intervento.

Azione 1.2 Incentivi per le assunzioni

Gli incentivi all'assunzione sono anch'essi una forma di accomodamento: per un determinato periodo, per il quale si presume che il lavoratore con disabilità rechi all'azienda un contributo di prestazione inferiore alle esigenze dell'imprenditore, viene garantito un contributo a valere sul Fondo regionale per l'occupazione a rimborso della minore produttività procurata. Dopo questo periodo la persona dovrebbe assicurare all'imprenditore per tutta la continuazione del rapporto di lavoro la prestazione con la diligenza richiesta.

Si tratta di una presunzione che non tiene esattamente conto delle capacità del lavoratore, né delle mansioni che saranno assegnate al lavoratore. Anche se il sistema delle agevolazioni prevede che non tutte le assunzioni di PcD siano agevolate ma solo quelle che rispondono a determinati requisiti di accesso e inoltre, ai fini della quantificazione dell'incentivo, è previsto che si premiano maggiormente le assunzioni di persone con disabilità con necessità di sostegno elevato o molto elevato, non è sostenibile che l'intervento sia considerato personalizzato.

Gli incentivi all'assunzione svolgono una funzione di stimolo, di conferma di motivazioni dell'imprenditore a procedere con assunzione di PcD. Gli incentivi svolgono in pratica una funzione di marketing diretta a convincere il datore di lavoro ad assumere la PcD, piuttosto di una persona non iscritta agli elenchi della legge 68/99 come pure ad assumere tra tutti i lavoratori con disabilità quelli con maggiore necessità di sostegno intensivo.

Gli incentivi all'occupazione delle PcD previsti per il 2025, sono il risultato di un progressivo incremento della platea delle fattispecie di assunzioni agevolabili, anche per effetto della crisi economico/occupazionale derivante dalla pandemia. Le richieste di agevolazione per assunzioni avvenute nel 2023 hanno richiesto uno stanziamento complessivo di 6,4 milioni di euro.

Presupposto per il riconoscimento e l'erogazione degli incentivi all'assunzione delle persone con disabilità è il rispetto della normativa comunitaria sugli aiuti di Stato, nonché dei principi per la fruizione dei benefici contributivi e normativi di cui alla Legge 296/2006 art. 1 commi 1175 e 1176, nonché dei principi generali per la fruizione delle agevolazioni di cui al D.lgs 150/2015 art. 31.

La richiesta di agevolazione può essere presentata da un qualsiasi datore di lavoro privato, anche non imprenditore. Soggetto e non agli obblighi della Legge 68/99. Non è ammissibile il riconoscimento dell'incentivo per assunzioni avvenute nell'ambito del lavoro domestico, o con contratto di lavoro a domicilio o intermittente. Si richiama, in ordine alle assunzioni con contratto di apprendistato, che l'incentivo è riconosciuto in fase di assunzione e non successivamente alla conferma o alla scadenza del periodo di apprendistato senza recesso.

A. Incentivi per assunzioni con contratto a tempo indeterminato

Gli incentivi riconoscibili possono riguardare 2 distinte categorie di persone:

1. Soggetti che non rientrano tra i target di disabilità agevolati ai sensi dell'art. 13 della Legge 68/99 ma in una condizione che li rende svantaggiati nel mercato del lavoro con particolare riguardo all'occupazione delle donne;
2. Soggetti che rientrano tra i target di disabilità agevolati con le risorse del Fondo nazionale



per il diritto al lavoro delle PcD di cui all'art. 13 della Legge 68/99.

1. Incentivi riservati per assunzioni di PcD fisica inferiore al 67% iscritte agli elenchi della Legge 68/99.

Le assunzioni che riguardano PcD, iscritte al collocamento mirato, nella maggior parte dei casi, si riferiscono a soggetti che appartengono alla categoria di persone con invalidità fisica civile dal 46 % al 66% o invalidità fisica del lavoro dal 34% al 66%. Al di sotto di tali percentuali di invalidità non vi è tutela lavorativa e eventuali assunzioni non sono considerate ai fini dell'assolvimento degli obblighi della Legge 68/99. Con il Fondo nazionale per il diritto al lavoro delle PcD non viene riconosciuta alcuna agevolazione economica per assunzioni di persone con tale tipologia e percentuale di invalidità. La Regione invece riconosce ugualmente un'agevolazione ma solo per assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di persone che presentano determinate caratteristiche che le rendono particolarmente svantaggiate nel mercato del lavoro. Condizioni soggettive di accesso: la persona assunta deve trovarsi in una delle seguenti situazioni:

- bassa scolarità (solo titolo della scuola media);
- età superiore a 45 anni;
- invalidità sensoriale.

Nel caso di assunzioni di lavoratori con disabilità, operate da datore di lavoro non soggetto agli obblighi della Legge n. 68/99 (perché con meno di 15 dipendenti computabili) si prescinde dal possesso delle predette caratteristiche di svantaggio.

Il rapporto di lavoro deve essere a tempo indeterminato a seguito di contratto o per trasformazione. Non è ammesso, si ribadisce, il contratto intermittente, a domicilio o domestico.

L'assunzione potrà avvenire anche con contratto part-time nel limite minimo di 15 ore settimanali.

L'incentivo che riconosce la Regione è pari a complessivi 18.000,00 euro, che saranno erogati in rate da 6.000,00 euro a 12, 24, 36 mesi a condizione che la persona risulti ancora inserita nell'organico aziendale alle suddette scadenze. Nel rispetto della vigente normativa in materia, nel caso l'assunzione riguardi una donna con disabilità, l'incentivo è aumentato di un anno.

In caso di assunzione con contratto part-time, come pure in caso di variazione dell'orario settimanale nel corso dei 36 mesi, l'incentivo è riproporzionato.

L'incentivo è incrementato del 50% qualora l'assunzione riguardi un lavoratore che abbia compiuto 55 anni d'età.

La domanda di incentivo deve essere presentata agli uffici della Regione entro 60 giorni dalla assunzione o trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, utilizzando i modelli appositamente predisposti.

2. Incentivi per assunzioni di persone con invalidità fisica pari o superiore al 67 % o con invalidità psichica o intellettiva.

Il presente incentivo è stato introdotto per la prima volta nel 2022 in ragione del fatto che molti datori di lavoro non riescono ad accedere alle agevolazioni dell'INPS per incapienza del Fondo. Prima del 2022 le assunzioni con contratto a tempo indeterminato di PcD con invalidità fisica pari o superiore al 67 % oppure con invalidità psichica o intellettiva erano agevolate unicamente dall'INPS con le risorse del Fondo nazionale per il diritto al lavoro delle PcD. Nel 2022 sono state agevolate 77 assunzioni con una stima di spesa dei 1,4 milioni di euro e nel 2023 la concessione di agevolazioni ha riguardato 133 assunzioni per uno stanziamento di euro 3,2 milioni di euro:

Per il 2025 si ripropone la stessa misura dell'incentivo del 2024 comunque in aumento rispetto al 2023 ed è pari al:

- a) 40 % dell'imponibile previdenziale per assunzioni di lavoratori con invalidità fisica dal 67



- al 79%;
- b) 75 % dell'imponibile previdenziale per assunzioni di lavoratori con invalidità fisica dall'80 al 100 %;
- c) 75 % dell'imponibile previdenziale per assunzioni di lavoratori con invalidità psichica o intellettiva, iscritti agli elenchi della Legge 68/99.

La Regione riconosce l'incentivo per una durata di 24 mesi per le lettere a) e b) e 36 mesi per la tipologia lettera c). Nel rispetto della vigente normativa in materia, nel caso l'assunzione riguardi una donna con disabilità, la durata dell'incentivo è di 36 mesi per le lettere a) e b) e 48 per la tipologia lettera c).

Si è previsto inoltre che per la presente tipologia di assunzioni nel caso riguardino persone che hanno compiuto il 62 esimo anno di età l'agevolazione sia riconosciuta fino alla maturazione dei diritti pensionistici di vecchiaia e comunque non oltre 60 mesi. In caso di accesso anticipato alla pensione, l'incentivo non è più riconosciuto.

Le domande per accedere all'incentivo devono essere presentate entro 60 giorni dalla assunzione fatta eccezione per le assunzioni avvenute in dicembre la cui domanda deve inderogabilmente pervenire entro il 31 gennaio dell'anno successivo all'assunzione stessa. La richiesta di finanziamento viene accolta solo a seguito di incapienza del Fondo nazionale a cui l'azienda ha fatto preventivamente domanda e dopo che ha ricevuto il rigetto per incapienza da parte dell'INPS.

L'ammontare dell'incentivo è calcolato sulla base dell'imponibile previdenziale. La Regione non disponendo del flusso Uniemens, ricava l'informazione dal modello CU del lavoratore che il datore di lavoro, in qualità di sostituto d'imposta, è tenuto a predisporre e trasmettere all'agenzia per le entrate. Il datore di lavoro, pertanto, provvederà, anche mediante intermediario, a inviare la documentazione agli uffici regionali preposti.

Su richiesta del datore di lavoro potranno essere riconosciuti anticipi di agevolazione per le assunzioni avvenute nel primo semestre dell'anno, purché sia stato superato il periodo di prova e a seguito di presentazione di idonea documentazione.

B. Incentivi per assunzioni con contratto a tempo determinato

La presente misura è stata introdotta ancora nel 2019 fin dai primi programmi ed è tuttora in costante crescita di utilizzo. Si pone l'obiettivo di reinserire nel mercato del lavoro le persone che sono da questo escluse o sono a forte rischio di esclusione. Negli elenchi degli iscritti al collocamento mirato sono presenti soprattutto persone che sono disoccupate da oltre 24 mesi difficilmente occupabili, a forte rischio di inattività e di perdita di fiducia nella possibilità di trovare una nuova occupazione. La misura è stata introdotta per evitare tale situazione e possibilmente per riattivare l'occupabilità di persone disoccupate di lunghissima durata escluse dal mercato del lavoro.

Pur tenendo conto che la forma prevalente di lavoro deve essere il tempo indeterminato, la misura si rivela di grande importanza: si deve tener conto che generalmente la persona giunge ad un rapporto di lavoro a tempo indeterminato passando attraverso un precedente contratto di lavoro a tempo determinato con il medesimo datore (oltre il 50%) mentre è quasi trascurabile il numero di chi giunge al tempo indeterminato mediante esperienze di tirocinio (9 % delle assunzioni incentivate).

I rapporti di lavoro a tempo determinato sostenuti con risorse del Fondo si sono progressivamente moltiplicati. A gennaio 2024 erano in corso 190 contratti di lavoro a tempo determinato agevolati con il fondo regionale. Nel 2024 sono state agevolate 2.087 mensilità.

Nel programma del 2023 si sono abbassate le soglie di accesso alla misura rispetto al 2022, portando la condizione di accesso da 50 a 45 anni e da 12 mesi di disoccupazione a 6 mesi. Rispetto



alle 241 istanze di agevolazione approvate nel 2023 sono 49 i contratti di lavoro che sono stati agevolati che non sarebbero state incentivate con i requisiti previsti nel 2022, di queste 49 assunzioni 32 hanno riguardato persone tra 45 e 50 anni di età con più di 12 mesi di disoccupazione e 26 persone in disoccupazione da 6 a 12 mesi con più di 50 anni di età (9 persone possiedono entrambi i requisiti: età tra 45 e 50 anni e disoccupazione tra 6 e 12 mesi).

Anche per il 2025 si prevede di confermare le medesime tipologie di persone aventi le seguenti condizioni di accesso:

- negli ultimi 6 mesi non abbiano avuto alcun rapporto di lavoro;
- oppure che

- siano lavoratori che abbiano almeno 45 anni di età.

Le assunzioni per essere agevolate devono avere una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 12 mesi, anche con successive proroghe. Nel rispetto della vigente normativa in materia nel caso l'assunzione riguardi una donna con disabilità, la durata dell'incentivo è aumentata a 18 mesi massimi comprensivi di proroghe. Non sono agevolati i rinnovi anche se la somma dei rapporti di lavoro con lo stesso datore di lavoro è inferiore a 12 mesi.

Si ribadisce che l'assunzione non deve avvenire con contratto intermittente, a domicilio o domestico. L'assunzione dello stesso lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, anche in somministrazione, non può essere agevolata se non sono trascorsi almeno 24 mesi dal termine del precedente rapporto. L'intensità dell'aiuto all'occupazione che si concede dipende dalla tipologia e dalla percentuale dell'invalidità:

- per invalidi psichici e intellettivi, l'incentivo è pari al 75 % della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali, riportata nella busta paga del lavoratore;
- per le PcD con invalidità fisica, l'incentivo è pari a una percentuale della retribuzione mensile lorda imponibile previdenziale, desunta dalla busta paga, pari alla percentuale di invalidità, a cui siano stati sottratti 25 punti e comunque non inferiore al 30 %.

Le domande per accedere all'incentivo, come per le precedenti tipologie di incentivo, devono essere presentate entro 60 giorni dalla assunzione fatta eccezione per le assunzioni avvenute in dicembre la cui domanda deve inderogabilmente pervenire entro il 31 gennaio dell'anno successivo all'assunzione stessa.

Azione 1.3 Incentivi per la transizione occupazionale dalle cooperative sociali

La misura è stata introdotta sperimentalmente nel 2023, ma non è stata sufficientemente promossa, soprattutto presso le cooperative sociali e le aziende profit. Si ritiene, pertanto riproporre l'iniziativa con le stesse regole previste dal dalla DGR 1413 del 20 novembre 2023 e in attuazione da febbraio 2024.

La presente tipologia di incentivo è rivolta alle cooperative sociali di tipo B o miste, al fine di valorizzare la funzione di addestramento al lavoro e favorire un accompagnamento del lavoratore con disabilità nella transizione verso altre aziende private.

I soggetti beneficiari della presente agevolazione sono le cooperative sociali di tipo B o miste, istituite ai sensi della legge 8 novembre 1991 n. 381 e regolarmente iscritte agli appositi albi regionali, che hanno favorito la transizione occupazionale di propri dipendenti verso aziende private con sede di lavoro in Veneto. Non sono perciò ammesse all'incentivo le transizioni verso altre cooperative sociali di tipo B o miste e/o i consorzi di cooperative di tipo B o miste. Il lavoratore dovrà disporre di una certificazione di invalidità, possedere i requisiti per l'iscrizione all'elenco della Legge 68/99 ed essere stato occupato presso la cooperativa con contratto di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 12 mesi continuativi, anche per effetto di proroghe. Il lavoratore deve essere stato computato ai sensi dell'art. 4, comma 2, della



Legge 381/90 nella quota del 30% di lavoratore svantaggiato nella cooperativa.

Il lavoratore deve aver presentato alla cooperativa le dimissioni e svolto, se non esonerato, il periodo di preavviso, oppure essere cessato da rapporto di lavoro determinato di almeno 12 mesi. Il lavoratore deve essere stato riassunto dalla nuova azienda al massimo entro 30 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La nuova assunzione deve essere avvenuta con contratto di tipo subordinato a tempo indeterminato o con contratto di almeno 12 mesi a tempo pieno o con part time di almeno 20 ore.

Per agevolare la transizione, la cooperativa si vincola nei confronti del dipendente dimissionario a riassumerlo (l'impegno deve essere formalizzato) nel caso l'assunzione presso la nuova azienda non vada a buon fine e cioè se non sia positivamente superato il periodo di prova. Inoltre la cooperativa dovrà sostenere con un'azione di accompagnamento, se richiesto, l'inserimento lavorativo nel nuovo contesto aziendale.

L'incentivo per la transizione presso aziende private che verrà riconosciuto alla cooperativa è di euro 6.000,00 e potrà essere erogato solo a fronte dell'avvenuta assunzione presso un'azienda con contratto a tempo indeterminato e superato il relativo periodo di prova. In caso di assunzione a tempo determinato di almeno 12 mesi l'incentivo è pari a 2.000,00 euro con previsione di erogazione di ulteriori 2.000,00 se, alla scadenza dei 12 mesi, il rapporto di lavoro è trasformato a tempo indeterminato.

Nell'eventualità tra la cooperativa e l'azienda sia stata attivata una convenzione per l'attuazione dell'art. 14 del D.lgs 276/2003 e l'azienda si proponga di assumere i lavoratori dedotti in convenzione, è riconosciuto il contributo di cui sopra alla cooperativa, ridotto del 50%.

La richiesta del presente incentivo dovrà essere presentata dalla cooperativa entro 60 giorni dalla assunzione presso il nuovo datore di lavoro e comunque entro la fine del periodo di prova.

L'azienda assumente potrà presentare istanza per accedere, se sussistono i requisiti, agli incentivi per l'assunzione erogati dall'INPS o dalla Regione.

Al buon esito della transizione, superato il periodo di prova, potrà essere riconosciuto, interamente a carico del Fondo regionale, un premio al lavoratore che sarà erogato dalla azienda assumente, a titolo di contributo per l'attività di ingresso nella nuova realtà produttiva. Il contributo è pari a euro 1.500,00 comprensivo di oneri previdenziali, inclusi quelli a carico del datore di lavoro, e trattenute fiscali.

Nel caso l'inserimento lavorativo non consegua l'effetto sperato e il rapporto di lavoro cessi nel periodo di prova sia per effetto di licenziamento o dimissioni, e il lavoratore sia riassunto alle medesime condizioni contrattuali e retributive possedute prima delle dimissioni presentate alla cooperativa, il suddetto premio viene erogato alla cooperativa stessa.

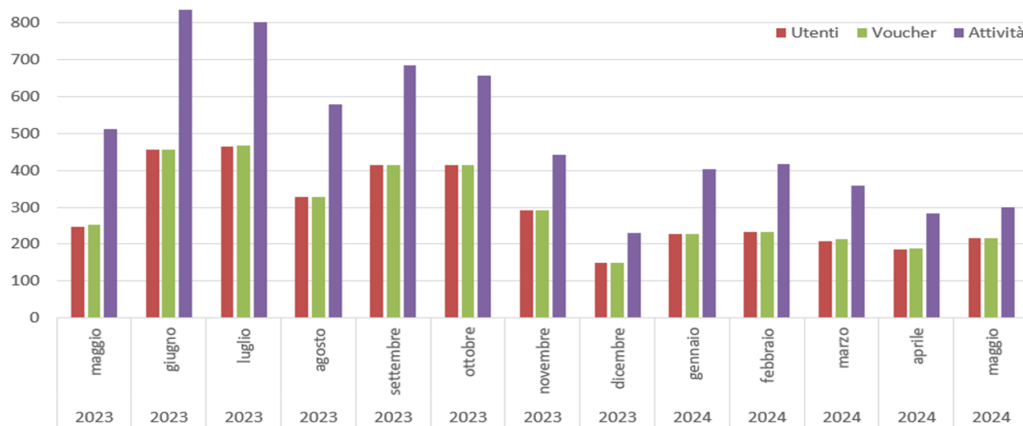
La misura è stata attivata nel 2024 e non è stata fatta alcuna iniziativa per diffondere la conoscenza della stessa misura. Si ritiene che le risorse destinate nel 2024 saranno sufficienti anche per finanziare le richieste di contributo che giungeranno nel 2025. Nel caso le richieste di incentivo alla transizione occupazionale superassero le risorse disponibili si farà fronte con le risorse riservate per gli incentivi all'assunzione.



LINEA 2- PROMOZIONE DI ESPERIENZE E DI MISURE DI POLITICA ATTIVA**Azione 2.1 Voucher per il lavoro per le persone con disabilità**

Il voucher per il lavoro è uno strumento flessibile con il quale si possono finanziare gli interventi che si rendono opportuni per condurre all'occupazione queste persone ed è uno strumento nelle mani dell'operatore del CPI - case manager - che può in tal modo offrire alle persone con disabilità la prospettiva di un percorso, in occasione delle convocazioni periodiche previste ai sensi del D.M. n. 43 dell'11 marzo 2022.

Dal 2022, anno di partenza dell'emissione di Voucher, fino al primo semestre del 2024, sono stati finanziati dal Fondo Regionale per l'occupazione delle PcD ed emessi in Veneto complessivamente 4.028 assegni per interventi di accompagnamento al lavoro, per un totale 3.726 utenti presi in carico e lo sviluppo di 6.952 percorsi integrati di attività, in media 1,9 per ciascun beneficiario. Il medesimo lavoratore ha potuto infatti risultare beneficiario di più interventi, sviluppatesi anche in diverse annualità; ciò si verifica soprattutto da aprile 2023, quando ha preso avvio anche l'emissione della tipologia principale di assegni, ossia il Voucher rafforzato. Nelle prime mensilità di implementazione del Voucher rafforzato sono stati emessi oltre 450 assegni al mese, con un calo in agosto legato agli andamenti stagionali e un successivo volume di 400 mensili in settembre e ottobre. Da novembre 2023 si è poi assistito a una progressiva riduzione dovuta alla saturazione del bacino di iscritti alla Legge 68/99 idonei e disponibili allo svolgimento delle attività.

Graf. 1 Voucher: andamento mensile rilasci da maggio 2023

Nel 92% dei casi gli utenti presi in carico sono persone iscritte ai registri della Legge 68/99 in quanto PcD (invalidi civili); gli invalidi del lavoro sono il 2% del totale e i sordomuti l'1%. Riguardo al grado di autonomia lavorativa riportata nell'accertamento della disabilità nel 20% dei casi si tratta di persone bisognose di "supporto al collocamento mirato", nel 74% dei casi invece si tratta di iscritti alla Legge 68 ma in possesso di autonomia. Le beneficiarie sono in leggera prevalenza donne, 52%; riguardo l'età prevale la fascia demografica degli adulti (1.984 nella classe di età 30-55 anni, la più consistente, 53%) o senior, il 30%. Hanno nazionalità italiana 3.390 beneficiari del voucher, il 91% del totale.



Tab. 1 Voucher rafforzato 2022 (Job coach), 2023 e 2024 (Voucher per il lavoro e di sostegno): utenti, assegni e attività per caratteristiche della disabilità e socio-anagrafiche

Tutti i dispositivi voucher rafforzato			
	voucher	utenti	quote
Totale	4.028	3.726	100%
Tipo Disabilità			
Disabili	3.706	3.421	92%
Invalidi di guerra	1	1	0%
Invalidi del l.	63	61	2%
Non vedenti	9	9	0%
Sordomuti	23	23	1%
N.d.	226	211	5%
Capacità lavorative			
Autonomi	2.977	2.752	74%
Supporto c.m.	820	756	20%
N.d.	231	218	6%
Genere			
Donne	2.114	1.939	52%
Uomini	1.914	1.787	48%
Età			
Adulti	2.136	1.984	53%
Giovani	677	633	17%
Senior	1.215	1.110	30%
Cittadinanza			
Italiani	3.664	3.390	91%
Stranieri	364	336	9%



Tab. 1.1 Dispositivi voucher rafforzato 2022 (Job coach), 2023 e 2024 (Voucher rafforzato e di sostegno)

Interventi di accompagnamento al lavoro - Voucher rafforzato	voucher	utenti
Tutti i dispositivi voucher rafforzato	4.028	3.726
Voucher rafforzato (2023 e 2024)	3.759	3.703
<i>Attività voucher rafforzato:</i>	5.944	
accompagnamento al lavoro	565	565
accompagnamento al tirocinio	88	87
formazione	2.001	1.979
indennità di tirocinio	448	441
supporto all'inserimento e reinserimento lavorativo	578	578
supporto specialistico alla valutazione qualitativa	1.298	1.297
supporto specialistico alla valutazione qualitativa - con professionista esperto	863	861
tutoraggio aziendale	24	24
n.d.	79	78
<i>di cui anche Voucher di sostegno (2023 e 2024)</i>	243	242
<i>Attività voucher di sostegno:</i>	291	
conciliazione	1	1
connessione	52	52
mobilità	215	214
n.d.	23	23
Voucher Job Coach (base e rinforzato, 2022, 2023 e 2024)	26	26
<i>Attività voucher job coach:</i>	130	
allenamento e affiancamento	26	26
analisi del quadro generale	26	26
definizione del programma	26	26
puntualizzazione delle problematiche	26	26
supervisione dell'attività	26	26

Con la componente di sostegno del voucher per il lavoro, negli anni 2023 e 2024, sono stati 242 gli utenti che hanno beneficiato anche della componente di sostegno per facilitare la partecipazione alle attività del Voucher. Le attività hanno riguardato aiuti cumulabili tra loro, fino ad un importo massimo per singolo utente di 1.200 euro, e consistenti principalmente in supporti alla mobilità, 215, e alla connessione, 52.

Con la presente programmazione si intende confermare l'utilizzo dello strumento destinato ad essere sempre più lo strumento a disposizione della persona con disabilità e dei servizi per l'impiego per programmare un percorso di inserimento al lavoro. Come per lo scorso anno il voucher potrà prevedere la componente di "accompagnamento al lavoro", al fine di rafforzare l'attività di tutoraggio intensivo durante l'avanzamento del percorso di inserimento lavorativo.

Particolare attenzione dovrà essere data alla qualificazione dei percorsi professionali allo scopo di formare persone con competenze spendibili nel MdL.

La misura del "Job coaching" (DGR 1103/2021), considerata la complementarità con il percorso di accompagnamento al lavoro del voucher per il lavoro per le PcD, viene definitivamente assorbita nella linea di finanziamento del voucher per il lavoro quale servizio aggiuntivo per sostenere il lavoratore neo-assunto nella fase di inserimento in azienda e la permanenza del lavoratore occupato nel posto di lavoro a fronte di difficoltà organizzative, o problematiche di salute, che possono determinare una variazione delle condizioni di lavoro. Si prevede la possibilità di utilizzare il servizio di job coaching anche nei casi in cui le aziende prevedono assunzioni a tempo determinato di almeno 6 mesi, per l'importanza che ha il supporto personalizzato durante i primi mesi di lavoro anche per la possibilità successiva di conferma a tempo indeterminato.

Inoltre si prevede di dare continuità al riconoscimento di un'indennità di frequenza (del valore di 3,5 €/ora) agli utenti che partecipano alle attività formative, introdotta a partire da maggio 2024



in attuazione della D.G.R. n. 1413 del 20/11/2023.

Non appena saranno resi disponibili i dati di genere in forma dettagliata si ritiene utile studiare un'azione specifica per incrementare l'occupazione delle donne con tale strumento, premiando le aziende che dimostrano di mettere in atto azioni positive a tale fine.

Si precisa che tale azione viene finanziata anche con gli stanziamenti pregressi.

Azione 2.2 Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL)

Il tirocinio è un'esperienza formativa che si svolge in un ambiente di lavoro. Questa è la definizione che si trova in ogni intervento normativo a partire dalla legge Treu (Legge 196/1997) che ha introdotto l'istituto nell'ordinamento italiano fino al più recente intervento normativo della Legge di bilancio 2022 (L. 234/2021 art.1, commi 720-726).

Tuttavia nel tempo il tirocinio ha assunto varie forme e tipologie a seconda dei destinatari, delle finalità assegnate all'istituto e al significato ricondotto ad "esperienza formativa".

Si è constatato che il tirocinio si presta anche per attività di inclusione sociale, a sostegno della maturazione delle persone per il raggiungimento di obiettivi di vita autonoma.

La persona che viene inserita in contesti lavorativi, anche se non inquadrata come lavoratore dipendente, coltiva relazioni con i colleghi, sperimenta la dimensione dell'impegno, del dovere sottostare ad orari, a regole di comportamento, e questo fa incrementare l'autostima personale e la considerazione di sé stesso nella società. Non si pone, per questi casi di tirocinio attivati per persone con necessità di sostegno intensivo, la questione dell'acquisizione di competenze professionali, di preparazione allo svolgimento di profili professionali, ma si considerano aspetti che normalmente sono ritenuti propedeutici e presupposti per l'avvio di un rapporto di lavoro.

Un utilizzo dello strumento del tirocinio per tali fattispecie è molto lontano da quanto riteneva lo stesso legislatore che aveva introdotto nell'ordinamento l'istituto del tirocinio soprattutto per contrastare la disoccupazione giovanile, per agevolare il passaggio dal mondo della scuola a quello del lavoro, per aiutare i giovani a adeguare le proprie conoscenze e abilità alle esigenze delle imprese.

Fin dalla loro istituzione (LR 16/2001), i servizi di integrazione lavorativa hanno promosso tirocini presso aziende pubbliche e private, sia del mondo profit che non profit, in alternativa a soluzioni di residenzialità o semi-residenzialità in strutture che accolgono persone con disabilità, in modo da favorire l'integrazione, la crescita personale e la vita autonoma di tali persone con disabilità. I servizi hanno disciplinato diverse tipologie di intervento calibrati sulla condizione di disabilità e le capacità della persona.

La Regione del Veneto nell'ambito della programmazione degli interventi in tema di collocamento mirato, già dal 2018, ha previsto di finanziare i tirocini promossi dai servizi SIL che contengono finalità di politica attiva del lavoro. Per questo motivo con la DGR 1042 del 17 luglio 2018 si era previsto di finanziare con risorse del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità la realizzazione di tirocini di inserimento lavorativo e non i tirocini di inclusione sociale. Inoltre tra i tirocini di inserimento si era stabilito di sostenere l'attivazione di tirocini che non utilizzavano le deroghe alla disciplina relativa al profilo professionale, al divieto di ripetibilità, al numero delle proroghe e all'orario minimo settimanale per non finanziare i tirocini definiti terapeutici, riabilitativi finalizzati all'inclusione sociale e lavorativa. Alla luce delle indicazioni emerse in attuazione della legge 227/2021 (legge delega sulla disabilità), con particolare riferimento ai contenuti del D.lgs 62/2024 in materia di progetto di vita delle PcD, pare opportuno supportare una gestione più flessibile degli strumenti considerando che i percorsi di avvicinamento al lavoro possono essere anche lunghi e complessi, soprattutto, per persone che hanno disabilità



psichiche e intellettive. Nel tempo le differenze tra tirocini promossi dai SIL di inserimento lavorativo e i tirocini di inclusione sociale sono venute meno, tanto che non vi sono ragioni sufficienti per riconoscere il finanziamento con il Fondo solo per una tipologia di tirocinio.

In tale ambito, al fine di migliorare l'incontro domanda offerta di lavoro preceduto da un Tirocinio, si ritiene utile superare il divieto di "esperienza in tirocinio con mansioni elementari e generiche" per le persone in carico ai SIL.

Come modalità di intervento i SIL cercano di inviare tutte le persone, che prendono in carico, in tirocinio in realtà del terzo settore, ma anche in aziende profit e in enti pubblici. Le persone che sono più lontane dal mercato del lavoro che hanno necessità di un sostegno più elevato, generalmente sono anche prive di capacità lavorative e sono ospitate in associazioni e in enti del terzo settore. Per queste persone le prospettive, normalmente, sono la continuazione di esperienze di tirocinio, senza avere la certezza di un inserimento lavorativo, non per mancanza di occasioni o opportunità, ma per difficoltà personali che rendono problematica una loro immediata occupazione in azienda. In tali casi le persone necessitano di un accompagnamento e assistenza da parte dei servizi sociali per periodi illimitati. Nonostante queste prospettive non sono mancati esempi di persone che invece siano riuscite a fare un percorso di autonomia e di crescita professionale che le ha portate ad essere prima inviate in tirocini di inclusione sociale, successivamente in tirocini di inserimento lavorativo per poi giungere ad un rapporto di lavoro stabile e con soddisfazione della persona ma anche del datore di lavoro. Per le persone che non sono riuscite in questo percorso la possibilità di accedere in luoghi di lavoro e svolgere un'attività rappresenta comunque un modo per coltivare la socialità e mantenere esercitate le proprie capacità.

In Veneto i SIL sono i soggetti che maggiormente attivano tirocini per persone con disabilità. Ogni 3 tirocini promossi per PcD, 2 vengono promossi dai SIL.

Un ruolo importante per l'inserimento lavorativo delle PcD riveste la collaborazione tra i SIL e i CPI, organismi decisivi per l'attuazione della legge 68/99. Al fine di migliorare e uniformare le procedure di collaborazione e integrazione tra queste strutture, si ritiene opportuno programmare dei corsi di formazione e seminari congiunti tra gli operatori degli uffici del collocamento mirato dei CPI e gli operatori dei SIL, finalizzati a rafforzare il lavoro comune.

Azione 2.3 Sostegno alla realizzazione di percorsi innovativi di accompagnamento all'inclusione sociale delle persone con disabilità

Nell'ambiente di lavoro oltre al tirocinio possono essere realizzate esperienze di coinvolgimento delle persone che si trovano in una condizione che non sono pronte per essere avviate in percorsi di tirocinio, ma per le quali un'esperienza di coinvolgimento in ambito lavorativo con finalità socializzanti può rappresentare una valida proposta di valorizzazione delle competenze residue in una logica di inclusione sociale che contrasti l'istituzionalizzazione.

In questi casi si tratta di sostenere misure educative e formative innovative e in parte già disciplinate dalle disposizioni delle DGR n. 739 del 14 maggio 2015 e DGR n. 1375 del 16 settembre 2020 e DGR n. 224 del 8 marzo 2022.

A fronte di questi atti sono stati avviati percorsi promossi da diversi soggetti (aziende Ulss, ETS, Fattorie sociali, etc.) in forza dei quali è testato un potenziale di attività nelle aree dell'occupabilità. Il target è costituito da:

- persone maggiorenni con disabilità medio-lievi che, pur possedendo minime autonomie di base e un buon potenziale sia rispetto alle capacità lavorative che all'interazione sociale, non sono ancora in grado di inserirsi compiutamente nei progetti lavorativi veri e propri gestiti dal Servizio Integrazione Lavorativa.



- Persone con disabilità medio grave da coinvolgere in percorsi integrati socio-riabilitativi di abilitazione e sviluppo delle competenze, finalizzati al recupero, mantenimento e/o potenziamento delle abilità e capacità funzionali e orientati alla successiva presa in carico da parte dei Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL) per avviare percorsi di inserimento lavorativo.
- Persone con disabilità coinvolte in progetti di agricoltura sociale che, al fine di ampliare e consolidare la gamma delle opportunità di occupazione, coinvolgendo il mondo dell'agricoltura sociale e dell'attività agricola, consenta la realizzazione di percorsi finalizzati all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di soggetti svantaggiati, attraverso l'abilitazione e la riabilitazione di persone con disabilità, la realizzazione di attività educative, assistenziali e formative di supporto alle famiglie.

Le progettualità sopra descritte, anche alla luce degli esiti positivi che hanno ottenuto in questi anni di attività, si sono consolidate nel tessuto territoriale, strutturandosi e integrandosi nel sistema delle opportunità (residenziali, semiresidenziali e diurne) di presa in carico delle PcD.

Per tale ragione un loro potenziamento attraverso una linea di azione dedicata all'interno del Piano per l'occupabilità di cui al presente provvedimento, potrebbe contribuire fattivamente al loro consolidamento e diffusione capillare su tutto il territorio regionale, nella consapevolezza che non vi sono confini netti e definiti per sempre tra ambito lavorativo e ambito sociale che, sempre più devono operare insieme in modo sinergico. Va da sé quindi che la presente attività non riveste carattere meramente socio-assistenziale ma è finalizzata ad acquisire capacità per l'inclusione sociale e lavorativa.

Si ritiene pertanto di finanziare questa Azione in via sperimentale con questo Programma, avviando un'azione di Monitoraggio che consenta di verificare il raggiungimento delle suddette finalità.

A tal fine si prevede di destinare circa 4 milioni per dare continuità ai progetti e alle prese in carico delle PcD nei percorsi socio riabilitativi con utilizzo di terapie lavorative, agricoltura sociale e fattorie sociali, finalizzati all'inclusione sociale e lavorativa.

Le risorse saranno trasferite direttamente alle ULSS che annualmente renderanno conto dell'utilizzo delle risorse assegnate.

Le risorse messe a disposizione con l'avanzo di amministrazione sono destinate a parziale copertura finanziaria della presente azione.

Azione 2.4 Contributi riconoscibili agli enti accreditati alla formazione o ai servizi per il lavoro per la realizzazione di politiche del lavoro

Sono riconoscibili le spese sostenute dall'ente accreditato, dirette a consentire al lavoratore la partecipazione a misure di politica attiva, riguardanti:

- l'acquisto o l'utilizzo di strumenti o di ausili ritenuti necessari per consentire alla persona l'accesso ai servizi e l'esercizio dei diritti;
- l'acquisizione di servizi finalizzati ad assicurare una partecipazione attiva alla misura di politica attiva del lavoro avviata. In particolare, potranno essere richiesti il contributo per servizi di interpretariato nella lingua dei segni come pure interventi di tutoraggio e accompagnamento, che assicurino il buon funzionamento della politica del lavoro in essere.

L'ente accreditato dovrà presentare richiesta di finanziamento giustificando l'opportunità dell'intervento per lo svolgimento della politica del lavoro che sta realizzando nell'ambito della programmazione della formazione o dei servizi per il lavoro. La spesa dovrà essere autorizzata con apposito provvedimento della Direzione Lavoro nel limite

- in caso di acquisizione di servizi sulla base delle misure stabilite nelle unità di costo standard per la formazione;



- in caso di acquisto di ausili la spesa massima autorizzabile è nel limite di 20.000,00 euro. Gli ausili dovranno essere consegnati alla PcD al termine del percorso di politica attiva.

Per l'attuazione della presente misura sono stati riservati euro 20.000,00 per i quali non vi è stata alcuna richiesta nel 2024. Per l'anno 2025 non vi è pertanto necessità di ulteriori stanziamenti. Nel caso si presentassero istanze che richiedono uno stanziamento superiore, si provvederà con decreto dirigenziale ad una nuova assegnazione di risorse con corrispondente riduzione di spesa per un'altra misura.

Azione 2.5 Contributi finalizzati alla partecipazione a corsi per centralinista telefonico non vedente

La Legge 29 marzo 1985 n. 113 stabilisce che i datori di lavoro pubblici o privati, dotati di centralino con operatore, debbano riservare almeno un posto di lavoro ai lavoratori non vedenti con abilitazione di centralinista telefonico. Ancora oggi, con l'avvento dell'informatica e con l'impiego di tecnologia che rende possibile l'installazione di apparecchi intercomunicanti che non prevedono la presenza di un operatore telefonico, l'occupazione in cui sono maggiormente inserite al lavoro le persone non vedenti rimane quella del centralinista telefonico.

Nella Regione del Veneto non si tengono più da oltre 10 anni i corsi che consentono l'acquisizione dell'abilitazione a centralinista telefonico non vedente. In considerazione del fatto che i soggetti interessati ammontano solo a qualche unità all'anno, si è preferito, piuttosto che attivare il corso, sostenere la partecipazione degli stessi a corsi realizzati presso strutture formative operanti in altre Regioni. Si tenga presente che i costi per la realizzazione dei corsi sono interamente sostenuti dalle Regioni che li realizzano. Pertanto la Regione del Veneto, con DGR n. 1042/2018, ha previsto di sostenere i costi per la residenzialità presso le strutture formative delle altre regioni. Con DGR n. 1507/2018 si è disposto che la Regione effettui direttamente i pagamenti alle strutture, senza che gli interessati anticipino i costi di residenzialità. I costi sono circa di 15.000,00 euro a persona.

Sono state autorizzate 4 persone a partecipare all'edizione 2024. Dal 2018, sono state corrisposte le rette di partecipazione a 19 utenti, in gran parte occupati presso enti pubblici con compiti di segreteria.

La misura è pertanto confermata anche per la corrente annualità del Fondo. Per la realizzazione della stessa si ritiene che saranno sufficienti 100.000,00 euro.



LINEA 3 –SOSTEGNO FINANZIARIO PER LA PARTECIPAZIONE A PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE**Azione 3.1 Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per persone con disabilità**

Ai sensi di quanto già previsto con la DGR 451 del 18 aprile 2023 si richiama la modifica apportata con la stessa al programma degli interventi in tema di collocamento mirato anno 2022-2023. Si era previsto infatti che la presente misura avesse una durata pluriennale in relazione alla programmazione FSE+ 2021-2027 anche se sottoposta ad una valutazione intermedia al termine dell'anno formativo 2024-2025.

Con la suddetta deliberazione si è deciso di finanziare con le risorse del Fondo gli interventi di formazione iniziale, organizzati dalla Regione, destinati unicamente a persone con disabilità certificata dalle competenti commissioni sanitarie. Sono percorsi che si svolgono a favore di persone che hanno terminato la scuola dell'obbligo e possiedono la licenza media, generalmente tra i 14 e i 18 anni di età, di durata triennale, che consentono di assolvere al diritto-dovere di istruzione e formazione e che prevedono, al termine del percorso, il rilascio del titolo di studio di qualifica professionale.

Questi percorsi mirano a far acquisire agli allievi una buona preparazione di base e competenze immediatamente spendibili nel mondo del lavoro, attraverso formazione d'aula, ma anche attraverso attività laboratoriali e periodi di stage. Gli organismi di formazione privati e i Centri di formazione professionale provinciali sono i soggetti che realizzano tali corsi a qualifica professionale.

I corsi organizzati dalla Regione frequentati da sole persone con disabilità prevedono la costituzione di 68 classi per complessivi 618 allievi.

Ogni allievo che frequenta questi corsi ha l'opportunità di acquisire nuove abilità e conoscenze, al fine di incrementare la propria occupabilità e le probabilità di successivo inserimento lavorativo.

La realizzazione di questi percorsi è finalizzata all'integrazione sociale e lavorativa di dette persone e il finanziamento per la loro realizzazione risulta coerente con le finalità della Legge n. 68/99. Con la presente azione si intende, inoltre, sostenere anche la realizzazione di interventi di inclusione per persone con disabilità iscritte a ordinari percorsi di formazione professionale, attraverso la promozione di misure compensative ed agevolative che costituiscono, anche in questo caso, strumenti finalizzati a favorire lo sviluppo di competenze e l'inserimento nel mercato del lavoro. In particolar modo, si sosterrà la presenza di personale appositamente dedicato al supporto degli studenti, l'individuazione di adeguate forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e la promozione di relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di vita.

Per tale azione con la DGR 451/2023 si era previsto di destinare annualmente euro 7.000.000,00 a valere sulle risorse vincolate del Fondo regionale per l'occupazione delle PcD in avanzo di amministrazione secondo le disponibilità di bilancio da verificare di anno in anno. Nell'anno 2023, non sono state rese disponibili sufficienti risorse dall'avanzo di amministrazione per cui si è dovuto attingere alle risorse annuali del Fondo per euro 1.744.761,08. Per l'anno 2024, le risorse messe a disposizione con l'avanzo di amministrazione sono destinate a parziale copertura finanziaria della presente azione.



Azione 3.2 Intervento a sostegno degli studenti con disabilità, frequentanti scuole secondarie di secondo grado

Da alcuni anni con le risorse del Fondo regionale per l'occupazione delle PcD si interviene a sostegno dell'iniziativa regionale del "Buono scuola". Le risorse del Fondo sono utilizzate unicamente per riconoscere alle famiglie dei contributi a copertura parziale di spese relative a tasse, rette, contributi di iscrizione e frequenza nonché per le spese per il personale impiegato nella didattica di sostegno e per l'integrazione dello studente con disabilità, in orario scolastico, frequentanti scuole secondarie di secondo grado, statali, paritarie o non paritaria, o scuole di formazione professionale accreditate.

Finanziando la presente misura si persegue l'obiettivo di accrescere il livello di istruzione delle PcD. Secondo il principio di pari opportunità, infatti, ci si propone di favorire il conseguimento del titolo di studio di scuola secondaria di secondo grado, anche al fine dell'accesso ai successivi percorsi post diploma o per l'inserimento lavorativo. Nelle banche dati del collocamento mirato gli iscritti agli elenchi della Legge 68/99 sono in gran parte persone con il solo titolo della scuola dell'obbligo. Pertanto si conferma come l'istruzione sia fondamentale per uscire dallo status di disoccupazione. Se non esistesse il finanziamento regionale il costo sarebbe interamente a carico delle famiglie, che potrebbero non essere in grado di sostenere la spesa. Nell'anno scolastico 2022-2023 sono erogati, con risorse del Fondo regionale per l'occupazione delle PcD, contributi per complessivi euro 1.109.623,96 relativi a 251 persone con disabilità iscritte a scuole di II grado.

L'assegnazione del contributo avviene secondo modalità e criteri definiti con apposito provvedimento della Giunta regionale. In tal modo si favorisce il conseguimento del titolo di studio e si tutela il diritto allo studio agli studenti con disabilità.

Azione 3.3 Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro

Con DGR 1100/2021, nell'ambito del programma di interventi sul collocamento mirato 2020/2021, è stato finanziato un intervento sperimentale per la realizzazione di percorsi di transizione scuola-lavoro per giovani con disabilità in uscita dal sistema scolastico e formativo. Tale linea di intervento è stata rinnovata con DGR 1413/2023 relativa al programma di interventi sul collocamento mirato 2023/2024.

Nella prima annualità di intervento (a.s. 2021-2022) sono stati finanziati 64 progetti, per un importo complessivo di 487.046,00 euro con il coinvolgimento di 203 studenti in uscita dal sistema scolastico nel 2022.

Nella seconda edizione dell'intervento, che interessa gli studenti diplomati nell'a.s. 2022-2023 o 2023-2024 e gli studenti frequentanti il penultimo nell'a.s. 2023-2024, sono stati approvati 49 progetti, gli studenti coinvolti 144, afferenti a 30 istituti e centri di istruzione e formazione. Gli enti erogatori delle misure sono risultati essere 9 e lo stanziamento registrato a febbraio 2024 pari a 284.658,00 euro.

Con il presente programma si prevede, pertanto, di continuare con la presente misura, prevedendo di sensibilizzare maggiormente gli Istituti superiori e professionali del territorio, attraverso opportuni Protocolli d'intesa e/o Convenzioni con l'Ufficio scolastico regionale e, a cascata con gli uffici scolastici provinciali.

Come per le precedenti edizioni dell'iniziativa, i destinatari sono gli studenti frequentanti l'ultimo biennio di scuola superiore. L'intervento consiste in un percorso di affiancamento in cui si distinguono 2 fasi: la fase scolastica che precede il conseguimento del titolo di studio di scuola superiore e la fase successiva al detto conseguimento.

La misura è finalizzata a supportare la persona nell'inserimento del mondo del lavoro, attraverso



una presa in carico precoce, da attivarsi prima dell'uscita dal sistema scolastico. In particolare, in fase di uscita dal sistema scolastico, l'esperienza condotta con la precedente programmazione ha confermato il forte bisogno delle famiglie delle PcD di proseguire con un servizio di accompagnamento verso l'occupazione ma anche verso l'accesso alla rete dei servizi di sostegno.

La misura è finalizzata a inserire nel mondo del lavoro la persona che esce dall'ambito scolastico. I percorsi di supporto alla transizione scuola lavoro potranno prevedere:

- incontri informativi individuali con gli studenti e le loro famiglie, volti a condividere le finalità e i contenuti del progetto;
- assistenza individuale per la definizione del progetto di PCTO/ASL, o se il PCTO/ASL è già stato avviato, attività di raccordo del PCTO/ASL con il progetto di transizione scuola-lavoro;
- tutoraggio individuale durante lo svolgimento e in fase di conclusione delle attività di PCTO/ASL;
- attività laboratoriali;
- attività di orientamento e accompagnamento al lavoro di gruppo;
- attivazione della rete di sostegno personalizzata;
- supporto alla ricerca attiva di lavoro, coinvolgendo il CPI competente per territorio ed il relativo servizio di collocamento mirato.

L'intervento, come inizialmente predisposto, si sviluppa prevedendo la realizzazione di 2 fasi ben distinte: la prima che si svolge mentre la PcD è ancora studente della scuola e una seconda successivamente al conseguimento del titolo di studio.

La prima fase può aver inizio anche nel corso del penultimo anno di scuola prevedendo soprattutto attività di presa in carico, affiancamento per lo svolgimento del PCTO.

La seconda fase è finalizzata a favorire l'ingresso della persona nel mondo del lavoro.

Le finalità della misura, nonostante i risultati finora conseguiti, permangono e si ritiene che debbano essere perseguite. La PcD che esce dal mondo della scuola, molte volte, si sente abbandonata, non conosce i servizi a cui fare riferimento e pertanto va sostenuta e guidata nella nuova realtà del mercato del lavoro.

Si sottolinea, come in questa fase di passaggio, risultano determinanti le posizioni e le convinzioni delle famiglie di provenienza della PcD. Il percorso, nella fase successiva al conseguimento del titolo di studio, potrà prevedere una durata non superiore a 12 mesi. In caso di assunzione con contratto di lavoro di tipo subordinato in apprendistato, a tempo indeterminato o determinato, anche a part-time, l'intervento è da considerare concluso, se l'assunzione ha una durata, proroghe comprese, di almeno 6 mesi.

Alla presente misura nelle scorse annualità del Fondo sono stati destinati più di 6 milioni di euro, a fronte di un impegno di meno di 800 mila euro. Si ritiene che vi siano risorse sufficienti anche per finanziare l'annualità 2024-2025 dell'iniziativa.

Si precisa che tale azione viene finanziata anche con gli stanziamenti pregressi.

Azione 3.4 Contributi riconosciuti a studenti iscritti a percorsi di formazione superiore e ai tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Per sostenere l'accesso delle persone con disabilità all'Università, a corsi promossi da Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM) e da Istituti tecnici Superiori (ITS), si promuove un intervento diretto a rimborsare, agli iscritti a tali corsi, i costi di iscrizione sostenuti.

In tale ottica saranno finanziate in misura prevalente le iscrizioni alle discipline STEM o agli ITS con indirizzo tecnologico stante il differenziale di genere esistente.

Potrà essere rimborsato fino al 100% del costo per le persone che hanno un ISEE ordinario che



evidenzia una situazione con ISEE ordinario pari o inferiore al limite per l'accesso alla misura dell'Assegno di Inclusione (non superiore 9.360,00 euro e un reddito familiare non superiore a 6.000,00 euro incrementato per ogni componente del nucleo secondo la scala di equivalenza prevista dall'ADI). Il contributo, per le richieste con ISEE superiore a 9.360 e che non hanno avuto accesso all'ADI, è proporzionalmente ridotto fino al 50 % della spesa dimostrata quando l'ISEE è pari o superiore a 30.000,00 euro.

Sono finanziabili anche i corsi di perfezionamento. Non sono finanziabili i costi esonerati o già rimborsati da altre istituzioni. Non è sostenuta la formazione in FAD o e-learning e da università telematiche.

Sono finanziati anche i tirocini per l'accesso alle professioni, per il conseguimento dell'abilitazione. Il tirocinio è finanziato, anche se non obbligatorio, per l'intera durata del periodo, senza proroghe o interruzioni, in sostituzione o a rimborso dello studio di praticantato, per un importo non superiore a 750,00 euro mensili.

Il tirocinante deve essere regolarmente iscritto al registro dei praticanti presso un Ordine o Collegio professionale nell'ambito della Regione Veneto. La domanda può essere inoltrata anche a tirocinio avviato.

La misura è stata finora scarsamente richiesta, ma anche non veicolata presso l'utenza interessata. Non è stata fatta alcuna comunicazione in merito. Le risorse finora stanziare di 240.000,00 euro sono ritenute sufficienti per finanziare ogni possibile richiesta di contributo che sarà presentata nel 2025.



LINEA 4- INTERVENTI PER L'AUTOIMPIEGO**Azione 4.1 Interventi sperimentali di sostegno all'imprenditorialità delle persone con disabilità.**

L'azione di cui alla DGR n. 1102 del 9 agosto 2021 prevede l'adozione di un avviso per finanziare progetti di aiuto imprenditorialità promossi da persone con disabilità e di sperimentare forme di incentivo del lavoro autonomo.

Si ritiene che con tale misura si possa contribuire a dare soluzione a problemi occupazionali di PcD che hanno difficoltà di inserimento lavorativo in contesti strutturati e/o che sono maggiormente inclini a forme di lavoro di tipo autonomo

Alla luce del nuovo avviso si ritiene di dover prevedere una nuova disponibilità di risorse per rispondere a richieste di finanziamento al fine di poter realizzare la sperimentazione sulla incentivazione del lavoro autonomo. Nel caso pertanto si esauriscano le risorse stanziare per l'autoimprenditorialità con il presente programma si stabilisce di destinare ulteriori 500.000,00 euro all'iniziativa rispetto alle risorse già stanziare con la DGR 1125 /2020 di 1 milione di euro.



LINEA 5- INTERVENTI DI SISTEMA**Azione 5.1 Attività di comunicazione e informazione finalizzate all'occupazione delle persone con disabilità.**

Nel programma annualità 2023-2024 si è definito come urgente e prioritario rispetto a qualsiasi altra misura, la realizzazione di un piano di comunicazione con cui portare a conoscenza, principalmente dei datori di lavoro, le opportunità offerte con le misure finanziate con il Fondo regionale per l'occupazione delle PcD.

È stato incaricato per l'attuazione del piano l'ente strumentale Veneto Lavoro che ha comunicato che di aver affidato l'intera realizzazione ad un soggetto esterno mediante procedura di appalto.

La fase di comunicazione è ancora in corso.

Con il presente programma si ribadisce l'importanza della diffusione delle azioni previste. Le motivazioni addotte nel precedente programma per comprovare la validità e l'urgenza del piano rimangono inalterate.

Per le attività di comunicazione e informazione nel Programma approvato con DGR 1413/2023 si sono destinati 200.000,00 euro che si ritengono più che sufficienti per le attività da avviare nell'ultimo trimestre del 2024 e portare a realizzazione nel corso dei primi mesi del 2025.

Azione 5.2 Profilazione qualitativa del lavoratore con disabilità e certificazione delle competenze.

Con il programma degli interventi in tema di collocamento mirato anno 2023 2024 si è stabilito di prevedere un'apposita misura finalizzata a verificare la possibilità di introdurre un modello di profilazione qualitativa che possa far sintesi delle politiche attive presenti e sia sufficientemente elastico per la compenetrazione ad altri contributi.

La Commissione di gestione del Fondo aveva notato come le PcD erano state inserite in tempi diversi in vari programmi di politica attiva del lavoro di iniziativa comunitaria, ministeriale o regionale (assegno per il lavoro, Garanzia Giovani, RdC, GOL, voucher per il lavoro). Ogni programma conteneva la propria scheda valutativa ed il rischio di operare sovrapposizioni o inutili ripetizioni era più che concreto, compromettendo anche la credibilità dell'iniziativa.

Le conclusioni e le informazioni prodotte con la partecipazione della persona ad una politica attiva dovevano essere rese fruibili anche successivamente per evitare superflui e costosi interventi, ad uso sia dei servizi, ma anche della persona che può attestarli nel proprio curriculum.

Si era ritenuto che fosse necessario lo sviluppo di un modello di profilazione per l'utenza con disabilità, nel quale trovi adeguata valorizzazione il riconoscimento delle competenze acquisite dall'utente in contesti non formali e informali, quali tirocini in ambienti protetti o esperienze della vita quotidiana, non dimostrabili da titoli di apprendimento formali ma indicative di potenzialità lavorative reali dell'utente.

Al contempo vanno previsti piani di formazione rivolti agli operatori del collocamento mirato sull'uso complementare e condiviso delle informazioni sulla persona e l'ambiente, per la costruzione di progetti di inserimento lavorativo e il confronto tra le competenze professionali necessarie ad una piena applicazione di logiche valutative bio-psico-sociali.

Considerato che a livello regionale lo sviluppo dell'offerta di servizi di politica attiva per l'utenza attuale dei Centri per l'impiego sta avendo significativi sviluppi in merito agli strumenti di



individuazione e certificazione delle competenze, l'attività già prevista con la precedente programmazione, relativamente ad uno specifico progetto sulle tematiche della individuazione, validazione e certificazione delle competenze, viene riprogrammata con la raccomandazione di inquadrala all'interno del nuovo framework generale, anche al fine di specializzare strumenti già implementati o in corso di implementazione nell'ambito del sistema pubblico di servizi per l'impiego (es. skill gap analysis).

Per l'attuazione di tale misura è confermato lo stanziamento di 80.000,00 euro senza ulteriori incrementi.

Azione 5.3 Interventi per la diffusione della cultura del disability management

La normativa assegna al responsabile dell'inserimento lavorativo di PcD (disability manager) una funzione fondamentale per il buon esito degli avviamenti al lavoro. La figura è richiamata nel D.M. n. 43 dell'11 marzo 2022, all'art. 14, quarto comma, lettera b) della legge n. 68/99 e richiamata nell'ambito della definizione delle linee guida per il collocamento mirato previste all'art. 1, comma 1, del D.lgs. n. 151/2015. Il responsabile della gestione dell'inserimento lavorativo di PcD deve possedere competenze in varie materie e sapersi fare assistere da specialisti/consulenti esterni. Il disability manager per alcuni aspetti svolge un ruolo assimilabile, ma non totalmente, al responsabile delle risorse umane per quanto è legato alle procedure e modalità di assunzione, come pure al responsabile di stabilimento per quanto concerne l'organizzazione del lavoro, oppure al responsabile della sicurezza, per le competenze relative alla salute e sicurezza del lavoratore e dei dipendenti che operano a stretto contatto con lo stesso oppure al medico aziendale per le competenze in ordine alla riduzione delle capacità lavorative.

Veneto Lavoro ha realizzato finora 2 edizioni del percorso di formazione, sensibilizzazione e diffusione della cultura del disability management. Ogni percorso prevedeva la realizzazione di 7 incontri, 3 teorici e 4 laboratoriali, i primi svolti in modalità telematica, gli altri in presenza. Complessivamente il percorso ha avuto una durata di circa 21 ore.

Con le precedenti programmazioni sono stati assegnati a Veneto Lavoro per la realizzazione di detti percorsi informativi 550.000,00 euro. Si ritiene che la misura sia già sufficientemente finanziata.

Azione 5.4 Monitoraggio e valutazione

Con la DGR 1413/2023 si era stabilito di porre particolare attenzione alla attuazione delle politiche attive previste nel programma degli interventi approvato. Si è previsto di costituire un apposito gruppo di lavoro al quale fossero messe a disposizione le informazioni necessarie per poter effettuare sulle politiche in corso una valutazione sulla performance di ciascuna misura, in modo da poter suggerire gli opportuni aggiustamenti.

Su ogni singola misura è stato effettuato un monitoraggio, al gruppo è stata messa a disposizione una grossa mole di dati.

Per l'anno 2025, si ripropone l'esigenza della produzione di report sull'attuazione delle misure in modo da poter consegnare alla Commissione di gestione le informazioni necessarie per poter effettuare una programmazione consapevole. Il gruppo di lavoro, oltre a ricevere aggiornamenti, si dedicherà alla ricerca e alla condivisione di best practice in materia di inserimento lavorativo e deciderà sull'opportunità di avviare uno studio di valutazione sulle performance delle politiche ad un organismo indipendente.



RISORSE

Nel bilancio della Regione nell'anno 2024 sono confluite nel Fondo Regionale per l'occupazione delle PcD e sono attualmente disponibili 19.504,00 euro. Le ulteriori risorse che entreranno nel Fondo saranno destinate a sostenere gli interventi relativi all'Azione 2.2.

	Linee e Azioni	risorse
1	Linea 1 - Incentivi e agevolazioni per i datori di lavoro	
	Azione 1.1 - Contributi per adattamento del posto di lavoro	100.000,00
	Azione 1.2 - Incentivi per le assunzioni	9.000.000,00
	Azione 1.3 Incentivi per la transizione occupazionale dalle cooperative sociali	0.00
2.	Linea 2 - Promozione di esperienze e di misure di politica attiva	
	Azione 2.1 - Voucher per il lavoro per le PcD	2.500.000,00
	Azione 2.2 Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai Servizi di Integrazione Lavorativa	2.000.000,00
	Azione 2.3 Sostegno alla realizzazione di percorsi innovativi di accompagnamento all'inclusione sociale delle persone con disabilità	4.048.906,00*
	Azione 2.4 Contributi riconoscibili agli enti accreditati alla formazione o ai servizi per il lavoro per la realizzazione di politiche del lavoro	0.00
	Azione 2.5 - Contributi finalizzati alla partecipazione a corsi per centralinista telefonico non vedente	180.450,00
3.	Linea 3 - Sostegno finanziario per la realizzazione e partecipazione a percorsi di istruzione e formazione	
	Azione 3.1 Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD	6.861.789,00*
	Azione 3.2 - Intervento a sostegno degli studenti con disabilità, frequentanti scuole secondarie di secondo grado	1.223.550,00
	Azione 3.3 - Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro	0.00
	Azione 3.4 - Contributi riconosciuti a studenti iscritti a percorsi di formazione superiore e ai tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche	0.00
4	Linea 4 - Interventi per l'autoimpiego	
	Azione 4.1 - Interventi sperimentali di sostegno all'imprenditorialità delle PcD	500.000,00
5.	Linea 5 - Interventi di sistema	
	Azione 5.1 - Attività di comunicazione e informazione finalizzate all'occupazione delle PcD	0.00
	Azione 5.2 - Profilazione qualitativa del lavoratore con disabilità e certificazione delle competenze.	0.00
	Azione 5.3 - Interventi per la diffusione della cultura del disability management	0.00
	Azione 5.4 - Monitoraggio e valutazione	
	Totale	26.414.695,00
	Bilancio 2024	19.504.000,00
	Avanzo 2024	6.910.695,00

* Parzialmente coperto con avanzo 2024

