



REGIONE DEL VENETO

Programma di interventi in tema
di collocamento mirato
anno 2025- 2026

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



3db37280



Indice

Premesse. Contesto di riferimento

LINEA 1	INCENTIVI E AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO
Azione 1.1	Contributi per l'adattamento del posto di lavoro
Azione 1.2	Incentivi per le assunzioni
Azione 1.3	Incentivi per la transizione occupazionale dalle cooperative sociali
Azione 1.4	Azione sperimentale di incentivazione tramite accordi aziendali
LINEA 2	PROMOZIONE DI ESPERIENZE E DI MISURE DI POLITICA ATTIVA
Azione 2.1	Voucher per il lavoro per le PcD
Azione 2.2	Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai Servizi di Integrazione Lavorativa
Azione 2.3	Sostegno alla realizzazione di percorsi innovativi di accompagnamento all'inclusione sociale delle persone con disabilità
Azione 2.4	Contributi riconoscibili agli enti accreditati alla formazione o ai servizi per il lavoro per la realizzazione di politiche del lavoro
Azione 2.5	Contributi finalizzati alla partecipazione a corsi per centralinista telefonico non vedente
Azione 2.6	Contributi finalizzati al conseguimento della patente di guida da parte di persone iscritte al collocamento mirato
LINEA 3	SOSTEGNO FINANZIARIO PER LA PARTECIPAZIONE A PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE
Azione 3.1	Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD – percorsi dedicati
Azione 3.2	Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD – percorsi ordinari
Azione 3.3	Intervento a sostegno degli studenti con disabilità, frequentanti scuole secondarie di secondo grado
Azione 3.4	Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro
Azione 3.5	Contributi riconosciuti a studenti iscritti a percorsi di formazione superiore e ai tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche
LINEA 4	INTERVENTI PER L'AUTOIMPIEGO
Azione 4.1	Interventi sperimentali di sostegno all'imprenditorialità delle persone con disabilità
LINEA 5	INTERVENTI DI SISTEMA
Azione 5.1	Attività di comunicazione e informazione finalizzate all'occupazione delle PcD
Azione 5.2	Azione di sistema per il funzionamento della rete regionale dei servizi per il lavoro
Azione 5.3	Profilazione qualitativa del lavoratore con disabilità e certificazione delle competenze
Azione 5.4	Interventi per la diffusione della cultura del disability management
Azione 5.5	Monitoraggio e valutazione

Risorse



PREMESSE**Contesto di riferimento**

Sulla scia di quanto rilevato nel 2023, anche il 2024 è stato un anno caratterizzato dal persistere di una situazione di instabilità. Il protrarsi delle tensioni geopolitiche e il mantenimento di condizioni finanziarie restrittive per famiglie e imprese hanno alimentato un clima di incertezza che ha influenzato l'evoluzione dello scenario economico.

In Italia la fase di stagnazione economica è proseguita, principalmente a causa della battuta d'arresto delle esportazioni, mentre la domanda interna ha mostrato segnali di ripresa verso la fine dell'anno. La debolezza congiunturale è stata influenzata da diversi fattori, tra cui una ripresa lenta del commercio internazionale e il calo degli investimenti in macchinari e impianti. Inoltre, la recessione in Germania e la crescita contenuta della Cina hanno avuto ripercussioni significative sulla domanda di prodotti "Made in Italy". Il 2024 si è chiuso con una diminuzione della produzione industriale del 3,5% rispetto all'anno precedente, con cali congiunturali registrati in tutti i trimestri (-1,2% nel quarto trimestre). In controtendenza, il settore dei servizi ha mostrato una migliore tenuta e un andamento più positivo dell'export.

Nel corso del 2024 l'occupazione ha continuato a crescere, seppur a un ritmo nettamente più contenuto rispetto agli anni precedenti. Il mercato del lavoro ha risentito della debolezza del settore manifatturiero, con una domanda di lavoro ridimensionata e un ricorso più frequente agli ammortizzatori sociali. Parallelamente, la ridotta mobilità occupazionale ha messo in evidenza una maggiore cautela delle imprese nelle assunzioni e una minore dinamicità complessiva del mercato del lavoro. 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. 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 2024 mostra a consuntivo il permanere di una situazione di crescita occupazionale che risulta tuttavia fortemente ridimensionata rispetto al biennio precedente. Con riferimento all'insieme dei rapporti di lavoro dipendente, il bilancio di fine anno, pari a +31.200 posizioni lavorative, continua ad essere positivo, ma si attesta su valori inferiori a quelli osservati in precedenza. Nel corso dell'anno si sono registrate 853.000 nuove assunzioni, in leggero calo (-1%) rispetto al 2023, ma al di sopra dei livelli registrati nel 2019 (+5%). Le cessazioni sono state 821.800, in linea con l'anno precedente.

Dal punto di vista contrattuale, il bilancio positivo di fine anno è sostenuto dalle buone performance del tempo indeterminato. Per quanto riguarda i settori produttivi, sebbene l'agricoltura mostri un miglioramento rispetto al 2023, i saldi degli altri due macro-settori, pur restando positivi, registrano una significativa riduzione. Nell'industria il bilancio risulta ridimensionato per via della perdita occupazionale più marcata registrata nel metalmeccanico e nel Made in Italy (in particolare nelle industrie del tessile-abbigliamento e delle calzature). Nel terziario si osservano contrazioni più rilevanti nei servizi turistici e in quelli alla persona.

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 durante la fase di ripresa post-pandemia, si inseriscono le dinamiche riguardanti l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

L'inserimento nel mercato del lavoro di queste persone, sempre supportato dalle previsioni sull'obbligo di assunzione stabilito dalla Legge n. 68/99 per le aziende con almeno 15 dipendenti, nonché dagli strumenti di politica attiva, ha registrato nel corso dell'ultimo anno un aumento, confermando e rafforzando i già significativi livelli di partecipazione al mercato del lavoro



osservati 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 2024 i lavoratori in forza alle aziende che hanno presentato il prospetto sono risultati complessivamente 36.000, di cui 34.500 presso le unità produttive provinciali soggette all’obbligo (tab. 1). Con riferimento agli ultimi sei 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 2023 ed il 2024, a fronte di una crescita delle posizioni riservate pari al 3%, le persone con disabilità 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 persone con disabilità (quote di riserva) e occupati. Anni 2019-2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Totale	20.104	20.252	20.548	20.913	21.526	22.039
di cui private	19.453	19.603	19.917	20.294	20.916	21.423
- Con obbligo di assunzione	11.907	11.853	11.965	12.058	12.373	12.726
- Senza obbligo di assunzione	8.197	8.399	8.583	8.855	9.153	9.313
% unità produttive con obbligo di assunzione	59%	59%	58%	58%	57%	58%
Posizioni di lavoro riservate ai disabili						
Totale (di cui)	44.816	44.842	44.766	45.528	46.681	47.882
- in aziende private	37.936	37.984	38.884	39.571	40.794	41.754
- in aziende pubbliche	6.880	6.858	5.882	5.957	5.887	6.128
Persone con disabilità in forza*						
Totale (di cui)	32.322	31.784	31.356	32.614	34.276	36.059
- nelle unità prod. prov. con obbligo	31.126	30.547	30.087	31.246	32.766	34.490
- nelle unità prod. prov. senza obbligo	1.196	1.237	1.269	1.368	1.510	1.569
% in aziende private	81%	82%	84%	85%	86%	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 2024 risultavano nel 54% dei casi uomini; nel 60% nella fascia d’età tra i 30 e i 54 anni. La maggioranza assoluta (91%) era occupata con un contratto a tempo indeterminato e il 38% con un’attività lavorativa part-time. L’84% degli occupati risultano avere un rapporto aperto presso datori di lavoro privati, principalmente nel settore dei servizi (54%). Per quanto riguarda l’industria (46%), il gruppo più numeroso si osserva in corrispondenza del metalmeccanico.

La crescita delle richieste di esonero parziale (circa 730 nel 2023 relative a 2.200 posizioni esonerate) riflette il persistere e l’intensificarsi delle difficoltà ad ottemperare agli obblighi di assunzione da parte delle aziende, in particolare quelle afferenti ad alcuni comparti industriali e quelle di maggiori dimensioni, determinando 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 n. 68/99 ai fini dell’assolvimento dell’obbligo di assunzione. Tra questi, l’istituto delle convenzioni, in particolare quelle di programma ex art. 11, attivate attraverso la gestione operativa di Veneto Lavoro e 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 2.000 unità produttive provinciali permettendo l’inserimento lavorativo di 7.500 lavoratori. Secondo i dati raccolti dai Centri per l’impiego le unità produttive con convenzioni di programma ex art. 11 attive al 31 dicembre 2024 risultavano circa 2.000, per un totale di 6.400 inserimenti programmati; le



convenzioni ex art. 14 in essere a fine anno sono state 311, stipulate da 276 aziende a favore di 622 persone con disabilità e con il coinvolgimento di 93 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 2024 si sono contati circa 5.500 utenti presi in carico, la maggior parte dei quali avviati ai percorsi 1 e 2 (reinserimento lavorativo e upskilling). Complessivamente, i tirocini attivati nel corso dell'anno in favore di persone con disabilità sono stati 4.000 e tra questi, il 53% ha interessato quelli di inclusione sociale.

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 2024 gli ingressi in disoccupazione sono stati 5.800 (il 2% in meno rispetto all'anno precedente). Le persone, invece, in condizione di disoccupazione al 31 dicembre del 2024 (tab. 2) risultano complessivamente 24.200 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 35% dei casi (8.400 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 31.12.2024 per caratteristiche dell'invalidità

	Natura della disabilità					Totale
	Psichica	Intellettiva	Sensoriale	Fisica	N.d	
Totale	8.394	1.975	804	12.720	286	24.179
Percentuale di invalidità						
- 30-39%	8	4	16	151	2	181
- 40-49%	557	166	109	2.308	45	3.185
- 50-59%	910	320	98	2.664	59	4.051
- 60-69%	1.210	303	116	2.570	43	4.242
- 70-79%	2.133	434	92	2.190	45	4.894
- 80-89%	2.180	275	202	1.158	23	3.838
- 90-99%	166	47	35	208	7	463
- 100%	1.230	426	136	1.496	37	3.325
Capacità lavorativa*						
Autonomo	2.820	588	658	11.668	161	15.895
Supporto Collocamento Mirato	5.405	1.348	128	758	60	7.699
N.d.	169	39	18	294	65	585

* 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 2020: 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	1.347	1.028	1.386	985	4.746
- con almeno un tirocinio svolto nel periodo	481	158	150	184	973
Capacità lavorativa*					
Autonomo	677	825	1.235	839	3.576
Con necessità di supporto	633	171	120	122	1.046
N.d	37	32	31	24	124
Percentuale di invalidità					
- 30-49%	144	224	368	238	974
- 50-69%	349	446	642	426	1.863
- 70-89%	462	250	289	229	1.230
- 90-100%	392	108	87	92	679
Natura dell'invalidità					
Psichica	467	242	206	147	1.062
Intellettiva	239	43	50	57	389
Sensoriale	31	40	57	29	157
Fisica	592	692	1.069	749	3.102
N.d	18	11	4	3	36

* 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 2020 (tab.3), la metà sono riferiti a persone con disabilità che a quattro anni dall'ingresso nel Collocamento Mirato hanno un rapporto di lavoro in essere (nel 78% dei casi a tempo indeterminato); un ulteriore 22%, pur non occupato al momento dell'osservazione, ha comunque avuto uno o più rapporti di lavoro; il rimanente 28% (circa 1.300 soggetti) riguarda un gruppo di soggetti per i quali non è stata rilevata nessuna esperienza lavorativa. Si tratta di un sottoinsieme di persone i cui percorsi di inserimento occupazionale sono condizionati da un maggiore deficit di capacità lavorativa, e si presentano 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. n. 151/2015, è stato specificato che con le risorse del citato Fondo si sostengono 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. n. 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. (...)".

Il D.Lgs. 3 maggio 2024 n. 62, in attuazione della Legge 21 dicembre 2021, n. 227 in tema di disabilità, 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. Anche se l'attuazione nazionale dei contenuti di tale decreto è stata rinviata a gennaio 2027.

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

Si prevede infatti che per "accomodamento ragionevole" si debba intendere "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 anche per il 2026 l'opportunità di realizzare, con risorse proprie, interventi formativi per i propri operatori e per gli operatori dei SIL 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. n. 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;
 - Tirocini promossi dai CPI ai sensi della Legge 68/99 di almeno 6 mesi.
- 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. n. 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 n. 296/2006, art. 1 commi 1175 e 1176, nonché dei principi generali per la fruizione delle agevolazioni di cui al D.Lgs. n. 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 abbia 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. È riconosciuta la formazione svolta in presenza o a distanza in modalità sincrona.

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 (utilizzando UCS GOL, Deliberazione ANPAL n. 5 del 12.04.2023) riconosce per ogni ora di formazione un rimborso forfettario di 45,00 euro/ora per un massimo di 100 ore, quindi il rimborso massimo complessivo ammonta a 4.500,00 euro.

A eventuali progetti formativi che prevedono oltre 100 ore saranno riconosciuti al massimo 4.500,00 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. Nel caso si evidenzia un costo orario inferiore a 45,00 euro sarà riconosciuto tale importo. Nel caso risulti un costo orario superiore a 45,00 euro, saranno riconosciuti 45,00 euro all'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. n. 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.

Fatto salvo il cofinanziamento di cui sopra, in caso di servizio di accompagnamento al lavoro a favore di persone che hanno subito un infortunio o una lunga malattia e debbano essere formate per svolgere le mansioni affidate è possibile ottenere un finanziamento per il reinserimento al lavoro. L'attività di cui si tratta deve essere svolta da personale specializzato esterno all'azienda. È riconosciuto il finanziamento a seguito di presentazione della fattura dello specialista. Si utilizzano gli UCS di cui al DDR n. 27 del 19.07.2024, allegato B, per consulenza individuale, di 62,50 euro/ora per un massimo di 80 ore (finanziamento massimo complessivo di 5.000,00 euro).

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.

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

Il Programma degli interventi in tema di collocamento mirato del 2024 si è caratterizzato soprattutto per l'attività di comunicazione, di diffusione ai soggetti interessati delle opportunità contenute nei programmi finanziati con le risorse del Fondo per l'occupazione delle persone con disabilità. Nel 2025 non si è notato un importante incremento delle domande di finanziamento. Sulla base del numero di assunzioni registrate negli applicativi di Veneto Lavoro e pubblicate nei report del collocamento mirato vi sarebbero molti datori di lavoro che avrebbero diritto a ricevere agevolazioni, incentivi economici ma che non si attivano per richiederli. Non sono evidenti i motivi per cui non procedono per ottenere i vantaggi economici. Negli scorsi anni si riteneva che il numero ridotto di richieste di incentivo dipendesse dalla non conoscenza delle misure.

Gli incentivi all'occupazione sono previsti per convincere i datori di lavoro ad assumere determinate persone piuttosto di altre, riconoscendo degli importi economici che determinano una riduzione del costo del lavoro.

Gli incentivi all'assunzione perciò 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 2024 hanno richiesto uno stanziamento complessivo di 9 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 n. 296/2006, art. 1 commi 1175 e



1176, nonché dei principi generali per la fruizione delle agevolazioni di cui al D.Lgs. n. 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 n. 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 n. 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 dei disabili di cui all'art. 13 della Legge n. 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 n. 68/99. Con il Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili 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 riuscivano 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 dei disabili.

Nei 3 anni, in cui si è intervenuti con il Fondo regionale sono state agevolate il totale delle seguenti assunzioni per il relativo un importo teorico:

anno	N. assunzioni	Totale incentivo da erogare
2022	77	1.122.687,00
2023	133	3.261.826,00
2024	168	5.039.903,00
totale	378	8.424.416,00

Per il 2026 si ripropone la stessa misura dell'incentivo dell'annualità precedente, pari al:

- 40 % dell'imponibile previdenziale per assunzioni di lavoratori con invalidità fisica dal 67 al 79%;
- 75 % dell'imponibile previdenziale per assunzioni di lavoratori con invalidità fisica dall'80 al 100 %;
- 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 di 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 di 48 per la tipologia lettera c).

Si è previsto inoltre che per la presente tipologia di assunzioni, se relativa a persone che hanno compiuto il 62esimo 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 dall'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 delle 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 dei cedolini paga.

B. Incentivi per assunzioni con contratto a tempo determinato

La presente misura, introdotta fin dai primi programmi e 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 2026 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 i disabili 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, di riproporre la misura con le stesse regole previste dalla DGR n. 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 n. 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 n. 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 a tempo 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 a tempo determinato 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, 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 6.000,00 euro e potrà essere erogato solo a fronte dell'avvenuta assunzione presso un'azienda con contratto a tempo indeterminato, dopo il superamento del 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 euro se, alla scadenza dei 12 mesi, il rapporto di lavoro è trasformato a tempo indeterminato.

Nell'eventualità che tra la cooperativa e l'azienda sia stata attivata una convenzione per l'attuazione dell'art. 14 del D.Lgs. n. 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 dall'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 1.500,00 euro comprensivi 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 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 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.

Si propone infine che il gruppo di lavoro di cui al punto 5.5 effettui un approfondimento sul funzionamento della misura e formuli, anche a seguito di un confronto con la cooperazione sociale, proposte per la sua eventuale revisione.

Azione 1.4 Azione sperimentale di incentivazione tramite accordi aziendali

Nell'ambito del Programma verrà avviata in via sperimentale una nuova Azione volta a incentivare le aziende che, in accordo con le **RSU**, promuovono accordi aziendali per l'inserimento e la valorizzazione delle **Persone con Disabilità (PcD)**.

Il gruppo di lavoro di cui al punto 5.5 avrà il compito di studiare e mettere a punto questa misura entro il 31/10/2025 che, almeno inizialmente, avrà un carattere **sperimentale**, con un finanziamento di € 100.000,00.

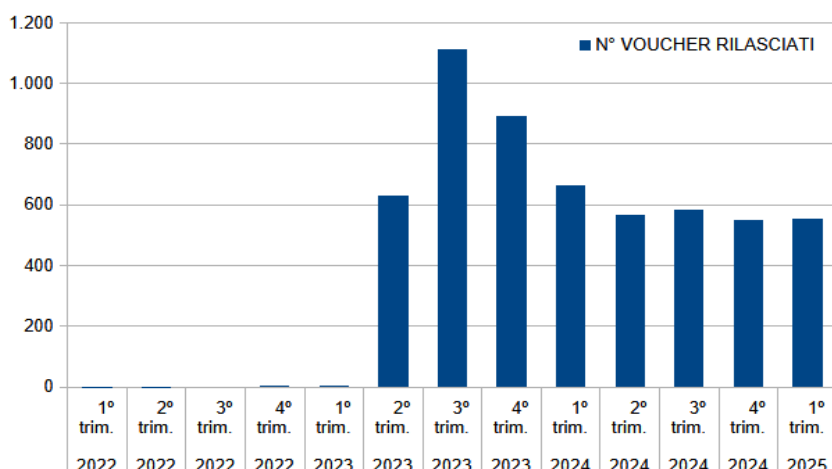


LINEA 2– PROMOZIONE DI ESPERIENZE E DI MISURE DI POLITICA ATTIVA**Azione 2.1 Voucher per il lavoro delle PcD****A. Principali risultati del primo biennio di attività**

Il voucher per il lavoro, introdotto con la DGR. n. 1101/2021, aveva quale finalità la sperimentazione di uno strumento che permettesse l'attivazione di percorsi d'inserimento lavorativo personalizzati, con il ricorso ad una gamma composita di servizi/attività funzionali a rispondere alle specifiche esigenze dei singoli lavoratori. Di seguito sono riportati i principali risultati del primo biennio di attività.

Nei due anni di attuazione dell'intervento, da aprile 2023 ad aprile 2025, sono stati rilasciati circa 5.700 Voucher (in gran parte Voucher rafforzato, a cui si aggiungono una quota minoritaria di Voucher di sostegno e Voucher Job Coaching). Gli utenti destinatari sono stati circa 5.000.

Osservando l'andamento trimestrale dei rilasci si rileva che c'è stato un picco in corrispondenza del terzo trimestre del 2023 (1.113 in un solo trimestre), quando è stata avviata, nel mese di luglio, la gestione delle indennità di tirocinio a carico del FrD mediante lo strumento del Voucher rafforzato. Pertanto, è cessata la precedente gestione che prevedeva il rimborso alle aziende ospitanti delle indennità versate ai tirocinanti ed è stata implementata la gestione attualmente in essere, che prevede il versamento diretto dell'indennità mensile di tirocinio ai tirocinanti da parte di Veneto Lavoro, attraverso una componente specifica del Voucher rafforzato. A partire dal 2024 fino ad oggi, il ritmo dei nuovi rilasci si attesta intorno ai 180/190 Voucher al mese, per effetto della progressiva stabilizzazione del flusso di richiedenti.



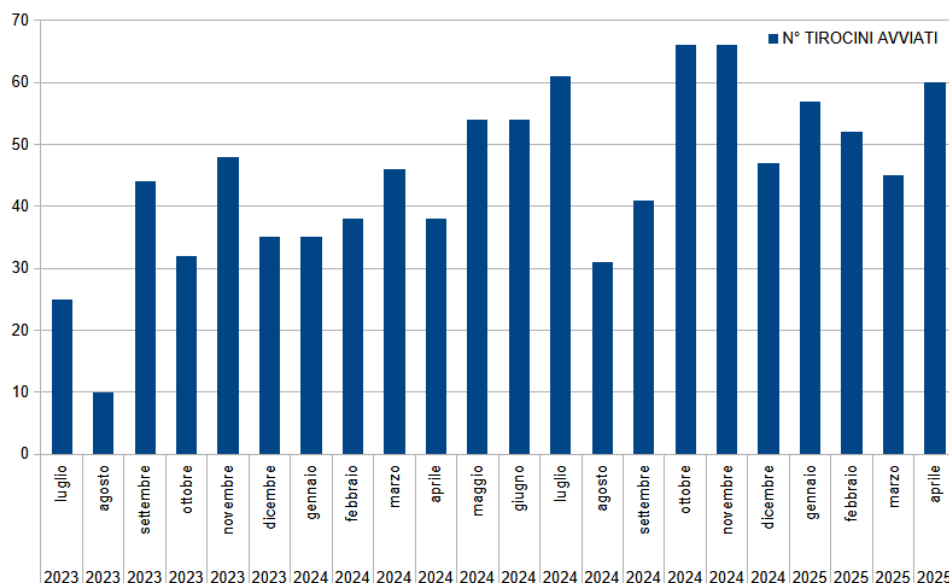
Degli utenti, il 78% possiede un'invalidità civile, mentre l'invalidità da lavoro, la cecità e la sordità rappresentano una quota minoritaria. Relativamente alla capacità lavorativa, il 75% degli assegnatari di un Voucher ha una capacità attuale, mentre il 25% ha una capacità ritenuta potenziale.

I servizi richiesti sono stati 9.523. Il servizio più richiesto è la formazione (38%), seguito dal supporto specialistico alla valutazione qualitativa (31%). Le attività di formazione e di tirocinio costituiscono le azioni più intensive, in quanto richiedono agli utenti una presenza prolungata e continuativa. Per entrambe queste attività si evidenzia un numero elevato di adesioni. Coloro che



hanno concluso un corso di formazione sono 1.840, mentre 185 hanno un corso in svolgimento al momento presente. A questi si aggiungono ulteriori 595 utenti ai quali è stato proposto un corso di formazione, che sarà avviato prossimamente. Per quanto riguarda i contenuti della formazione, si rileva un'elevata partecipazione a corsi per lo sviluppo di competenze informatiche e per l'acquisizione di conoscenze relative a mansioni generiche (ad esempio, accoglienza clienti e attività di segreteria).

Gli utenti che hanno avviato un'esperienza di tirocinio con indennità a carico del FrD mediante la componente dedicata del Voucher rafforzato sono oltre mille. Se si guarda all'andamento mensile delle attivazioni di tirocini promossi dai CPI nell'ambito di convenzioni di integrazione lavorativa e finanziati con il VR, si rileva una media di oltre 40 nuovi tirocini al mese.



Per favorire la partecipazione, è stato previsto uno specifico Voucher di sostegno, consistente in un contributo economico a sostegno delle spese sostenute dall'utente per partecipare alle attività del Voucher rafforzato (a condizione di avere un ISEE inferiore ad una soglia predefinita). Gli utenti che hanno richiesto un Voucher di sostegno sono 345, mentre i Voucher rilasciati sono stati 358. Tra le misure del Voucher di sostegno, le componenti più richieste sono la "mobilità" per il sostegno alle spese di trasporto da e verso la sede del corso di formazione o la sede di svolgimento del tirocinio e la "connessione" per l'acquisto di personal computer o altri strumenti/servizi di connessione correlati alla partecipazione ad un corso di formazione.

Sul piano gestionale, l'esperienza maturata ha evidenziato la necessità di armonizzare la misura con la più complessiva offerta di servizi di politica attiva del lavoro, attivati nella Regione del Veneto, e di fornire allo strumento la necessaria flessibilità e dinamicità, così da rispondere alle esigenze di personalizzazione degli interventi e di adattamento degli stessi all'evoluzione delle condizioni individuali e di contesto. Ciò anche in considerazione dei riferimenti all'approccio integrato, proposto nell'ambito del D.Lgs. n. 62/2024.

B. Indirizzi operativi per la prosecuzione dell'iniziativa

Considerati i buoni risultati raggiunti relativamente all'utilizzo dello strumento si stabilisce il proseguo dell'iniziativa, provvedendo ad introdurre gli adattamenti evolutivi utili a migliorare efficienza ed efficacia dello strumento, rispondendo alle esigenze sopra evidenziate. In particolare nella prosecuzione dell'intervento si dovrà tener conto dei seguenti indirizzi operativi:

- garantire l'azione di presa in carico da parte dei CPI tramite il case manager;



- favorire la definizione di percorsi effettivamente personalizzati, attraverso il superamento di uno schema unico e predefinito di componenti, in favore di una gestione delle varie componenti del Voucher in modo indipendente l'una dall'altra, con la possibilità di rilasciarle anche separatamente in relazione alle specifiche caratteristiche del percorso individuale di inserimento lavorativo.
- definire una revisione degli attuali parametri economici, prevedendo un tetto di spesa massimo individuale, da utilizzare in un arco temporale di 24 mesi, pari a 26.000,00 euro, in sostituzione dell'attuale importo massimo complessivo del Voucher, e di allineare i valori economici riconosciuti per ciascuna attività ai valori utilizzati nella programmazione regionale di analoghe misure di politica attiva del lavoro.
- definire i vincoli di durata dei singoli servizi, garantendo la possibilità di rispondere a livelli di intensità del bisogno diversi, adottando, in particolare per quanto riguarda l'esperienza di tirocinio, i limiti di durata massima previsti dalla normativa regionale.
- confermare l'integrazione, nel Voucher per il lavoro, di una componente di servizio dedicata ad utenti già occupati per i quali è necessario un supporto al fine di favorire la loro permanenza nell'ambiente di lavoro, sia nella fase di inserimento in azienda sia in un qualsiasi momento successivo del rapporto di lavoro a fronte di difficoltà organizzative, o problematiche di salute, che possono determinare una variazione delle condizioni di lavoro (ex misura "Job Coaching").
- Implementazione della formazione mirata alle competenze di base (abilità relazionali, motivazione, ruolo di lavoratore) per quelle persone con disabilità intellettive o psichiche che maggiormente necessitano di supporti nella fase di avvicinamento al mondo del lavoro.
- Realizzazione di corsi e materiale facilitante preparatori al superamento della verifica finale della formazione sulla sicurezza generale (test di 30 domande) obbligatoria dal 2026. Tale formazione sarà preventiva all'esperienza di tirocinio (Accordo stato regioni per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81).

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

Il programma degli interventi in tema di collocamento mirato approvato per il 2025 ha previsto, innovando profondamente rispetto alle precedenti edizioni, che con le risorse del Fondo i Servizi di Integrazione Lavorativa delle ULSS possano finanziare la promozione di qualsiasi tipologia di tirocinio promosso a favore di persone iscritte agli elenchi della Legge n. 68/99 o nelle condizioni per poter essere iscritte a tali elenchi.

A questo si è giunti nel corso degli anni, riconoscendo ai SIL l'utilizzo sempre più ampio delle deroghe previste dalla DGR n. 1816/2017 "Disciplina in materia di tirocini extracurricolari", e di fatto equiparando nella gestione i tirocini di inserimento e i tirocini di inclusione sociale promossi dai SIL.

Anche i tirocini di inclusione sociale, infatti, sono svolti in ambienti di lavoro, mentre, d'altra parte, i tirocini di inserimento lavorativo, per profili professionali elementari connotati da compiti ripetitivi, vengono attivati con obiettivi formativi legati al conseguimento di competenze trasversali e non professionali.

Lo stanziamento riservato per l'attuazione di tirocini da parte dei SIL è stato direttamente trasferito alle ULSS, con obbligo di rendicontare l'utilizzo a fine anno.

La suddivisione tra le ULSS delle risorse rese disponibili sarà effettuata sulla base dei risultati



conseguiti e, soprattutto, in base all'impiego delle risorse assegnate, in modo da evitare l'accumulo di risorse giacenti rimaste inutilizzate.

I tirocini di inserimento lavorativo dovranno prevedere il riconoscimento di un'indennità mensile di partecipazione pari a:

- euro 225,00 alle persone che svolgono un tirocinio con orario settimanale tra le 12 ore e il 50 % dell'orario pieno previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro/soggetto ospitante;
- euro 315,00 ai tirocinanti che svolgono un tirocinio orario settimanale dal 50 % al 70% dell'orario pieno previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro/soggetto ospitante;
- euro 450,00 ai tirocinanti che svolgono un tirocinio con orario settimanale dal 70% al 100 % dell'orario pieno previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro/soggetto ospitante.

Per quanto concerne i tirocini di inclusione sociale, si sta perseguendo un'omogeneità di comportamento da parte di tutte le ULSS, della quale si auspica a breve il raggiungimento.

Nel 2025 le risorse assegnate per la presente misura sono state complessivamente oltre 3,5 milioni. Negli scorsi anni, per la stessa misura, si erano stanziati circa 2 milioni di euro.

Nel corso degli ultimi anni, i tirocini che risultavano attivati dai SIL a favore di persone con disabilità ammontavano a circa 2500, di cui circa 800 di inserimento lavorativo e 1.700 di inclusione sociale.

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

Il programma degli interventi in merito al collocamento mirato approvato per il 2025 ha previsto, inserendo innovazioni rilevanti rispetto alle edizioni antecedenti, che, con le risorse del Fondo, i Servizi di Integrazione Lavorativa delle aziende ULSS possano promuovere la messa in atto di percorsi innovativi di accompagnamento all'inclusione sociale delle persone con disabilità.

Oltre al tirocinio, nell'ambiente di lavoro possono essere effettuate esperienze volte a coinvolgere le persone che non sono ancora pronte per intraprendere percorsi di tirocinio, ma per le quali un vissuto in ambito lavorativo con finalità socializzanti può costituire una proposta concreta di riconoscimento delle competenze residue, in una logica di inclusione sociale, che argini, anche parzialmente, l'istituzionalizzazione.

Questi casi poggiano sul sostegno a misure educative e formative innovative e in parte già regolamentate dalle disposizioni delle DGR n. 739 del 14 maggio 2015, DGR n. 1375 del 16 settembre 2020 e DGR n. 224 del 8 marzo 2022.

A fronte di questi atti sono stati intrapresi percorsi promossi da diversi soggetti (aziende Ulss, ETS, Fattorie sociali, etc.), in ragione dei quali è comprovato 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, sia 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, hanno la possibilità di partecipare all'attuazione di percorsi finalizzati all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di soggetti svantaggiati. Con tali percorsi si intende promuovere l'abilitazione e la riabilitazione di persone con disabilità, la realizzazione di attività educative, assistenziali e formative di supporto alle famiglie.

Alla luce dei riscontri positivi negli anni passati, le progettualità sopra illustrate si sono stabilizzate all'interno del tessuto territoriale, strutturandosi e integrandosi nel sistema delle opportunità (residenziali, semiresidenziali e diurne) di presa in carico delle PcD.

Per tale ragione un loro rafforzamento tramite una linea d'azione dedicata nel Piano per l'occupabilità, di cui al presente provvedimento, contribuirebbe concretamente al loro potenziamento e alla loro diffusione capillare su tutto il territorio regionale, nella consapevolezza che non vi sono confini netti e definiti tra ambito lavorativo e ambito sociale, i quali devono operare insieme, in modo sinergico. Va da sé, quindi, che la presente attività non riveste carattere puramente socio-assistenziale, ma ha l'obiettivo di acquisire capacità per l'inclusione sociale e lavorativa.

Si ritiene pertanto di finanziare questa Azione in via sperimentale con questo Programma, proseguendo un'azione di monitoraggio che permetta di controllare il raggiungimento delle menzionate finalità.

A questo scopo si prevede di assegnare 2,5 milioni di euro 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 assegnate e trasferite direttamente alle aziende ULSS, che ne renderanno annualmente l'utilizzo.

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:

- 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.



La previsione che gli ausili debbano essere consegnati alla PcD al termine del percorso rende non attuabile l'acquisto di alcuni ausili (come ad esempio LIM o dispositivi di audio/video registrazione delle lezioni), che messe a disposizione dei corsisti, risulterebbero particolarmente utili per persone sorde o cieche. Si suggerisce di valutare, almeno per un'annualità a titolo sperimentale, l'opportunità di autorizzare previamente acquisti di beni tecnologici che vadano ad utilizzo collettivo anche delle PcD che fruiranno di corsi successivi.

Per l'attuazione della presente misura sono stati riservati 20.000,00 euro, per i quali non vi è stata alcuna richiesta nel 2025. Per l'anno 2026 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 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 mila euro

Azione 2.6 Contributi finalizzati al conseguimento della patente di guida da parte di persone iscritte al collocamento mirato

Ancora oggi uno degli ostacoli più rilevanti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità continua ad essere quello della non raggiungibilità della sede di lavoro. Circa la metà degli iscritti non ha la patente. Spesso, pertanto, gli utenti si muovono con la bicicletta, il monopattino o, più spesso, mezzi di trasporto pubblici. I mezzi pubblici, tuttavia, scontano alcune problematiche ben note come la non capillarità del servizio, la non copertura di molte delle aree industriali delle province venete.

Inoltre, il possesso della patente di guida di tipo B risulta requisito necessario di una vasta gamma di mansioni lavorative.

Allo scopo di promuovere l'occupabilità degli iscritti al collocamento mirato, si stabilisce,



pertanto, di valutare, a titolo sperimentale, la rimborsabilità delle spese documentate per il conseguimento della patente di guida di tipo B. Ipotizzando un costo per patente di circa 1.500 euro, immaginando di promuovere il conseguimento di 100 patenti complessive in un anno potrebbe stimarsi un fabbisogno di 150.000 euro/anno.

In prospettiva, si valuterà l'opportunità di integrare tale misura con interventi volti a favorire la mobilità dei lavoratori, quali incentivi per l'utilizzo del trasporto pubblico o altre forme di raccordo con i servizi di mobilità collettiva



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

Ai sensi di quanto già previsto con la DGR n. 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 possiedono la licenza media, generalmente tra i 14 e i 18 anni di età, di durata triennale, che consentono di assolvere l'obbligo scolastico e il 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 n. 451/2023 si era previsto di destinare annualmente 7.000.000,00 euro 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.

Si dà atto che le risorse messe a disposizione con l'avanzo di amministrazione 2025 a copertura finanziaria della presente azione sono pari a 6.323.564,10.

Azione 3.2 Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD – percorsi ordinari

Nel contesto dell'offerta regionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), che comprende percorsi triennali per il conseguimento di qualifiche e quadriennali per i diplomi professionali, è importante sottolineare l'esistenza di diverse tipologie di percorsi formativi. Accanto ai 68 corsi



triennali specificamente dedicati a giovani con disabilità, frequentati da circa 600 allievi, vi è una vasta offerta che include circa 1.000 classi con quasi 18.000 allievi, rivolte indistintamente sia a giovani normodotati sia a giovani con disabilità o altre difficoltà.

Una recente analisi condotta dalle Scuole di Formazione Professionale del Veneto ha evidenziato che, nell'ambito dei percorsi formativi ordinari, circa 1.200 giovani presentano una disabilità certificata ai sensi della Legge 104/92. A questi si aggiungono circa 4.000 ragazzi con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA), quali dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia, o con Bisogni Educativi Speciali (BES), dovuti ad esempio a svantaggio socio-economico o linguistico.

La normativa vigente, in particolare la Legge 104/92 e il D.Lgs. 66/2017, prevede una serie di interventi mirati a garantire l'inclusione e il successo formativo degli studenti con disabilità all'interno del sistema scolastico, inclusi i percorsi IeFP. Tali interventi si basano sulla personalizzazione del percorso educativo.

Uno strumento fondamentale in questo processo è il Piano Educativo Individualizzato (PEI). Questo documento definisce in modo dettagliato gli obiettivi didattici ed educativi, le strategie, gli strumenti e le risorse necessarie per lo studente con disabilità. La sua redazione coinvolge il Consiglio di Classe (o il team docente per i percorsi IeFP), la famiglia dello studente e gli specialisti sanitari.

Un altro elemento cruciale è la figura del docente di sostegno, un professionista specializzato nel supporto all'integrazione scolastica degli alunni con disabilità. Il docente di sostegno opera in stretta collaborazione con i docenti curricolari per favorire l'apprendimento e la piena partecipazione dello studente all'interno della classe e dell'ambiente scolastico.

In alcuni casi, e qualora previsto dal PEI in base alle specifiche esigenze dello studente, può essere presente anche un educatore professionale (o assistente alla comunicazione/autonomia). Questo professionista fornisce supporto allo studente nelle attività quotidiane, nello sviluppo dell'autonomia personale e nella comunicazione.

È importante rilevare una differenza sostanziale tra le scuole statali e i percorsi IeFP: mentre le scuole statali garantiscono la presenza del docente di sostegno qualora sia previsto dal PEI, nel contesto dell'IeFP tale figura non è attualmente inclusa nei finanziamenti destinati a questo segmento dell'offerta formativa.

Si rende pertanto necessario sviluppare un servizio che consenta anche alle circa 100 scuole di formazione professionale di poter disporre di docenti di sostegno. Questo garantirebbe un adeguato supporto ai circa 1.200 giovani con disabilità certificata che frequentano i percorsi ordinari, promuovendone la piena inclusione, favorendone il successo formativo e agevolandone la transizione verso il mondo del lavoro, assicurando loro pari dignità rispetto ai loro compagni.

Nell'ambito dell'azione in oggetto, sarà costruito uno strumento finalizzato al sostegno dei giovani prevalentemente con la messa a disposizione di insegnanti di sostegno analogamente a quanto avviene nella scuola di Stato, con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali di settore maggiormente rappresentative.

Si ritiene pertanto di finanziare questa azione in via transitoria e sperimentale avviando una azione di monitoraggio che permetta di verificare il raggiungimento delle predette finalità.

Saranno inoltre previste azioni finalizzate alla creazione di una cultura dell'accoglienza dell'altro e delle sue difficoltà e una sensibilizzazione diffusa nei confronti delle disabilità.

Azione 3.3 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 n. 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. Per l'anno scolastico 2023-2024 sono stati erogati euro 1.223.549,18 complessivi, corrispondenti a n. 268 richiedenti per studenti con disabilità, frequentanti le Istituzioni scolastiche di secondo grado e Istituzioni Formative accreditate dalla Regione Veneto, che svolgono percorsi triennali o quadriennali di Istruzione e Formazione professionale.

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 3.4 Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro

Con DGR n. 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 n. 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 la partecipazione di 21 Enti accreditati ai servizi al lavoro, 55 scuole e il coinvolgimento di 203 studenti in uscita dal sistema scolastico nel 2022.

Nella seconda edizione dell'intervento, che interessava gli studenti diplomati nell'a.s. 2022-2023 o 2023-2024 e gli studenti frequentanti il penultimo anno nell'a.s. 2023-2024, sono stati approvati 49 progetti, con il coinvolgimento di 144 studenti, afferenti a 30 istituti scolastici e a centri di istruzione e formazione professionale in partenariato con 9 Enti accreditati. L'importo complessivamente assegnato per i progetti approvati e ammessi a finanziamento è pari a 284.586,00 euro.

Nella terza edizione dell'intervento, relativa all'anno scolastico 2024-2025, sono stati approvati 37 progetti, che coinvolgono 116 studenti, afferenti a 25 istituti scolastici e centri di istruzione e formazione professionale. Gli Enti accreditati aderenti sono stati 10, per un importo assegnato pari a 219.454,00 euro.

Complessivamente, nelle tre edizioni realizzate, sono stati finanziati 150 progetti, che hanno coinvolto 463 studenti, con la partecipazione di 110 scuole e centri di formazione professionale e 40 Enti accreditati ai servizi al lavoro. L'importo totale assegnato ai progetti ammessi a finanziamento è di 991.086,00 euro.

Con il presente programma si prevede, pertanto, di continuare con la presente misura, segnalando che nel corso della primavera 2025 tutte le UOT di Veneto Lavoro hanno svolto un'azione coordinata di sensibilizzazione verso le scuole dei rispettivi territori, inviando lettere di promozione della misura regionale a tutti gli istituti scolastici, con l'obiettivo di intensificare



L'utilizzo della misura a partire dall'anno scolastico 2025/2026. L'iniziativa sarà ripetuta ad ogni primavera per tutto il periodo di durata della misura.

Sarà inoltre promosso un apposito Tavolo regionale con l'ufficio scolastico del Veneto e le Parti sociali presenti in Commissione, al fine di addivenire ad un Protocollo d'intesa che favorisca l'utilizzo di questa misura, sensibilizzando gli Istituti superiori nei modi e nelle forme da convenire.

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, prevedendo un sostegno esplicito per l'adattamento dei materiali e dei supporti didattici ai diversi profili;
- 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.
- attività di tutoraggio di Tirocinio avviato in collaborazione con il CPI e se necessario in raccordo con i Servizi ASL (SIL, disabilità adulta, DSM..)

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 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, risultino 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, oppure in caso di attivazione di un tirocinio di inserimento lavorativo, l'intervento è da considerare concluso, se l'assunzione (o l'esperienza di tirocinio) ha una durata, proroghe comprese, di almeno 6 mesi.

Alla presente misura nelle scorse annualità del Fondo sono stati destinati 4.750.000 euro, con i



quali sono stati attivati i 3 Avvisi pubblici sopra richiamati, a fronte di un importo assegnato di 991.000 euro. Si ritiene che vi siano risorse sufficienti anche per finanziare l'annualità 2025-2026 dell'iniziativa.

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

Azione 3.5 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 euro 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 auto imprenditorialità promossi da persone con disabilità e di sperimentare forme di incentivo del lavoro autonomo.

Al fine di rendere il sostegno più efficace, la misura non si limiterà al solo finanziamento, ma potrà integrare il supporto con servizi dedicati quali, ad esempio: percorsi di formazione, consulenza strategica, mentorship, assistenza burocratica e contabile, nonché l'accesso a facilitatori e incubatori con spazi di lavoro attrezzati, per favorire l'inserimento in una rete di contatti con partner, investitori e altri imprenditori.

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

Con la DGR n. 1388/2024 è stato incrementato di 500.000,00 euro l'importo disponibile. L'attuazione della presente misura è rinviata al 2026.



LINEA 5– INTERVENTI DI SISTEMA**Azione 5.1 Attività di comunicazione e informazione finalizzate all'occupazione delle Pcd.**

Nel Programma annuale in materia di collocamento mirato 2023-2024 (D.G.R. 1413/2023) era stata prevista la realizzazione di un piano di comunicazione, finalizzato a promuovere le opportunità di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

La campagna, denominata “ABILI AL LAVORO. Insieme cresciamo” (anche in continuità con le azioni di comunicazione attuate negli anni precedenti) e affidata all'ente strumentale Veneto Lavoro, ha preso avvio a novembre 2024 e si è conclusa nel mese di luglio 2025. La campagna, realizzata in una logica multicanale, si è articolata attraverso una pluralità di canali, comprendendo spot televisivi e radiofonici sulle principali emittenti regionali, inserzioni su quotidiani e periodici locali, affissioni in luoghi pubblici e mezzi di trasporto dei 7 capoluoghi di provincia del Veneto, webinar informativi e diffusione di informazioni utili tramite i canali web e social di ClicLavoro Veneto. Tali appuntamenti si sono rivelati un importante momento di confronto tra istituzioni, imprese, parti sociali, enti del terzo settore e società civile sul tema dell'inclusione socio-lavorativa delle persone con disabilità, fornendo l'occasione di fare il punto sulla normativa nazionale e regionale in materia di collocamento mirato, sulle opportunità per imprese e lavoratori, sui progetti di inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità, sui servizi offerti dal sistema dei servizi pubblici per l'impiego e su tutte le iniziative finalizzate a favorire l'attivazione e la partecipazione attiva nel mercato del lavoro delle persone con disabilità in un contesto idoneo a valorizzarne capacità e abilità professionali.

È stato inoltre prodotto materiale promozionale e informativo che è stato messo a disposizione di cittadini e imprese sui canali online e tramite i Centri per l'impiego della regione, tra cui un vademecum dedicato ai datori di lavoro e uno riservato alle persone con disabilità, progettato nel pieno rispetto delle linee guida europee in termini di accessibilità delle informazioni (easy to read).

Al fine di massimizzare la diffusione di tali strumenti, si promuoverà l'invio del vademecum a tutti i datori di lavoro soggetti all'obbligo di presentazione del prospetto informativo.

Per l'annualità 2025/2026 si intende proseguire l'attività di promozione in merito alle opportunità esistenti in materia di inclusione lavorativa e alle misure finanziate dal Fondo Regionale per l'Occupazione delle persone con disabilità. Tali azioni promozionali e di sensibilizzazione saranno realizzate dalla Regione del Veneto e da Veneto Lavoro nell'ambito delle attività ordinarie di comunicazione istituzionale, attraverso i canali e gli strumenti già in uso, anche mediante la diffusione dei materiali informativi prodotti in occasione della campagna di comunicazione e attraverso la pubblicazione online di informazioni e notizie utili in materia di collocamento mirato per persone e imprese.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, si ritiene che tale linea di intervento non necessiti di ulteriori stanziamenti.

5.2 Azione di sistema per il funzionamento della rete regionale dei servizi per il lavoro

I dati sull'andamento del Voucher per il lavoro dimostrano la bontà del modello organizzativo adottato, basato sulla cooperazione tra i servizi pubblici per l'impiego e gli operatori privati accreditati. In particolare, l'operatore del Centro per l'impiego costituisce un punto di contatto unico per la persona e coordina la rete dei servizi territoriali, al fine di attuare il suo progetto di inserimento/reinserimento lavorativo. Al fine di potenziare il coordinamento e la cooperazione tra i Centri per l'impiego e gli attori del sistema sociale (in primis, Comuni e SIL), nonché tra i soggetti



pubblici, gli operatori privati accreditati e le cooperative sociali, in coerenza con le riforme in fase di attuazione (L.R. 9/2024), si ritiene opportuno implementare apposite azioni di sistema, articolate lungo le seguenti quattro direttrici:

- a) Potenziamento della collaborazione con gli attori del sistema sociale e i soggetti privati;
- b) Piano condiviso di attività formative;
- c) Animazione territoriale;
- d) Potenziamento del Sistema Informativo Lavoro Veneto (SILV).

a) Potenziamento della collaborazione con gli attori del sistema sociale e i soggetti privati

Nella gestione dei percorsi di attivazione lavorativa di persone con disabilità che necessitano di un avvicinamento graduale al mondo del lavoro, risulta essenziale la collaborazione tra i Centri per l'impiego e i Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL) delle Aziende ULSS. Tale collaborazione è stata rafforzata nell'ultima annualità, grazie allo sviluppo delle funzionalità del SILS ("Sistema Informativo Lavoro Sociale") - istituito dalla L.R. n. 5/2022 quale estensione del SILV -, che consentono ai SIL di registrare le prese in carico e le attività erogate nei confronti dell'utenza e di condividere alcune informazioni utili per la gestione dei singoli casi con i CPI. Un altro ambito importante di cooperazione, a livello territoriale, riguarda il rafforzamento e la stabilizzazione della collaborazione con Servizi sociali dei Comuni, in merito alla gestione di una parte dell'utenza che presenta condizioni di svantaggio sociale e/o economico, anche attraverso l'utilizzo del SILS.

Parallelamente, per quanto riguarda la collaborazione con la componente privata dei servizi, alcune importanti funzionalità, come l'agenda condivisa, hanno consentito di migliorare l'efficienza del processo di presa in carico e di accesso al sistema dei servizi da parte degli utenti. L'efficienza nella realizzazione degli interventi dipende anche dalla possibilità di condividere in tempo reale informazioni cruciali per la gestione del percorso dell'utente, come la presentazione agli appuntamenti e la partecipazione alle attività o lo scambio di documentazione utile alla gestione del caso. Tale scambio informativo avviene nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy e nel quadro delle convenzioni sottoscritte dagli enti accreditati per l'accesso al SILV "Sistema Informativo Lavoro Veneto" (art. 28, c. 6 della L.R. n. 3/2009).

L'obiettivo di questa azione di sistema è rafforzare la collaborazione tra i servizi esistenti, anche promuovendo una maggiore integrazione tra l'ambito del lavoro e quello del sociale, mediante lo scambio di informazioni e la condivisione di strumenti e prassi, utili alla gestione congiunta e sinergica degli interventi di integrazione sociale e lavorativa rivolti all'utenza.

Va previsto un aggiornamento e condivisione periodica di opportunità anche alla luce delle numerose politiche attive presenti a livello di ATS (GOL 4, Passi Plus, LPU, ...) per offrire ed orientare al progetto più congruo, le persone in situazione di maggior fragilità.

b) Piano condiviso di attività formative

Nell'ottica di potenziare la collaborazione tra servizi, si prevede di realizzare un piano congiunto di attività formative, rivolte sia agli operatori dei Centri per l'impiego, agli operatori dei SIL e agli operatori degli Enti privati accreditati, al fine di disporre di una base comune di conoscenze, strumenti e prassi per favorire lo scambio di informazioni e la cooperazione reciproca nell'attuazione degli interventi di politica attiva del lavoro e di orientamento delle persone al percorso più coerente al profilo individuale di occupabilità.

c) Animazione territoriale

Si intende estendere alla misura del Voucher rafforzato l'esperienza positivamente sperimentata nell'ambito del Programma GOL, volta a promuovere lo scambio di informazioni tra i servizi pubblici e gli attori privati sulle professionalità maggiormente richieste dalle aziende nei vari territori, le caratteristiche dell'utenza in termini di competenze possedute e aspirazioni professionali, l'offerta esistente di corsi di formazione. Lo scopo di tale attività è quello di orientare la programmazione dell'offerta formativa rivolta alle persone in cerca di occupazione verso le professionalità più ricercate dalle aziende, tenendo conto delle caratteristiche peculiari dell'utenza.



L'obiettivo ultimo dell'animazione territoriale è, dunque, la riduzione del mismatch tra domanda e offerta di lavoro, andando a colmare il disallineamento informativo tra le due componenti del mercato del lavoro.

d) Potenziamento del Sistema Informativo Lavoro Veneto (SILV)

Al fine di potenziare il coordinamento e la cooperazione tra i soggetti della rete territoriale dei servizi al lavoro, anche negli ambiti di intersezione con la componente sociale, si ritiene essenziale rafforzare il Sistema Informativo Lavoro Veneto (SILV). Si ritiene necessario, pertanto, realizzare un progetto di sviluppo del sistema informativo, che includa l'implementazione di nuove funzionalità finalizzate a migliorare la raccolta e lo scambio di informazioni tra gli attori pubblici e tra i soggetti pubblici e gli operatori privati. Veneto Lavoro, quale Ente strumentale competente nella progettazione e manutenzione del SILV, è incaricato di presentare alla Direzione Lavoro della Regione del Veneto una proposta di progetto evolutivo delle componenti applicative del SILV, che individui obiettivi e linee di attività da realizzare.

Nell'ambito del potenziamento del sistema informativo, sarà realizzato uno studio di fattibilità di una applicazione che, con l'utilizzo dell'A.I., agevoli l'individuazione di risposte personalizzate sulle agevolazioni ed incentivi applicabili alle diverse situazioni di PcD, correlando i diversi incentivi previsti dalle norme nazionali e regionali per le varie tipologie di assunzione.

Azione 5.3 Profilazione qualitativa del lavoratore con disabilità e certificazione delle competenze.

Le procedure di presa in carico dell'utenza da parte dei Servizi pubblici per l'impiego prevedono un colloquio di profilazione qualitativa, finalizzato a rilevare i fabbisogni specifici della persona, anche in relazione alla presenza di eventuali fattori che possono ostacolare lo svolgimento di un'attività lavorativa. Una rilevazione sempre più precisa delle caratteristiche dell'utenza e dei fabbisogni di supporto risulta centrale nell'attuale contesto, contraddistinto dalla progressiva attuazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 62/2024, il quale ha previsto il coinvolgimento dei Centri per l'Impiego nella definizione e implementazione di un progetto globale di vita della persona con disabilità e l'adozione dei criteri I.C.F. (Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute) nella documentazione di valutazione del funzionamento e della disabilità. Tali evoluzioni nello scenario di riferimento richiederanno di rivedere e aggiornare le procedure operative di presa in carico e di accompagnamento in itinere delle persone con disabilità da parte dei Servizi pubblici per l'impiego. Per affrontare questo cambiamento, sarà necessario adeguare i sistemi informativi, al fine di disporre di strumenti informatizzati adeguati a gestire i nuovi processi, e realizzare interventi formativi per gli operatori, con particolare attenzione all'introduzione della I.C.F. Tali attività saranno realizzate nell'ambito della linea di intervento precedente.

Azione 5.4 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 in parte al responsabile delle risorse umane, in quanto è legato alle procedure e alle modalità di assunzione, in parte al responsabile di stabilimento per quanto concerne l'organizzazione del lavoro, ma condivide anche,



con il responsabile della sicurezza, le competenze relative alla salute e sicurezza del lavoratore e dei dipendenti che operano a stretto contatto con lo stesso, e con il medico aziendale 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. In accordo con quanto stabilito nel Programma di interventi in tema di collocamento mirato anno 2024-2025 (DGR n. 1388/2024), nel triennio 2025-2027 è in programma una terza edizione del percorso formativo in Disability Management, la cui realizzazione sarà affidata ad un soggetto esterno, incaricato di seguire tutte le attività necessarie per realizzare l'intervento nel suo complesso, ossia progettazione, organizzazione, erogazione e monitoraggio dello stesso. Per consentire la più ampia diffusione possibile tra i referenti aziendali interessati, il percorso sarà replicato in 15 edizioni nell'arco dei tre anni di affidamento previsti. Ciascuna edizione avrà una durata minima di 20 ore e si articolerà - utilizzando sempre una metodologia interattiva - sia in momenti di riflessione teorica sulle tematiche del disability management, sia in attività a carattere laboratoriale in cui i corsisti potranno sperimentare l'applicazione delle nozioni e delle tecniche acquisite ai casi pratici esperiti anche nel corso della propria attività lavorativa.

In prospettiva potranno essere organizzati anche iniziative per favorire un ambiente di lavoro inclusivo e capace di riconoscere, rispettare e valorizzare le caratteristiche personali e l'unicità di ogni lavoratore e lavoratrice, il potenziale di ciascuno in ottica di diversity management, per facilitare un cambiamento culturale oltre che organizzativo per combattere tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro: di età (age diversity), di disabilità, di genere, culturali.

Con le precedenti programmazioni sono stati assegnati a Veneto Lavoro per la realizzazione di detti percorsi informativi 625.000,00 euro. Si ritiene che la misura sia già sufficientemente finanziata.

Azione 5.5 Monitoraggio e valutazione

Con la DGR n. 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, che sarà allargato anche ad operatori dei servizi pubblici che direttamente si occupano di integrazione lavorativa (CPI, SIL delle ULSS) e ad esperti di politiche attive del lavoro e della disabilità, ed 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.

Come era previsto per il 2025, anche per l'anno 2026 si ripresenta 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 di previsione della Regione nell'anno 2025 sono state previste entrate e corrispondentemente uscite nel Fondo Regionale per l'occupazione delle PcD per 21.500.000,00 euro.

Con DGR n. 937 del 12/08/2025 La Giunta regionale ha assegnato dell'avanzo di amministrazione 2024 applicato al bilancio di previsione 2025-2027 al capitolo di bilancio relativo al suddetto Fondo euro 6.323.564,10.

Inoltre, da una verifica effettuata dagli uffici sulle somme trasferite negli anni precedenti a Veneto Lavoro per l'attuazione dei programmi di intervento in tema di collocamento mirato, risultano presenti e disponibili



nell'avanzo vincolato del Bilancio dell'Ente (2025-2027) risorse destinabili ad interventi immediatamente avviabili.

In particolare viene diminuita la disponibilità delle seguenti misure:

- Azione 3.4 "Interventi per favorire la transizione scuola lavoro" di euro 2.576.087,90;
- Azione 4.1 "Interventi sperimentali di sostegno all'imprenditorialità delle persone con disabilità" di euro 1.100.000,00

Le ulteriori risorse che entreranno nel Fondo saranno destinate a sostenere le misure previste nel presente programma alla azione 2.1 "Voucher per il lavoro per le PcD".

	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	200.000,00
	Azione 1.2 - Incentivi per le assunzioni	9.000.000,00
	Azione 1.3 - Incentivi per la transizione occupazionale dalle cooperative sociali	0.00
	Azione 1.4 Azione sperimentale di incentivazione tramite accordi aziendali	100.000,00
2.	Linea 2 - Promozione di esperienze e di misure di politica attiva	
	Azione 2.1 - Voucher per il lavoro per le PcD	3.000.000,00
	Azione 2.2 - Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai Servizi di Integrazione Lavorativa	3.500.000,00
	Azione 2.3 - Sostegno alla realizzazione di percorsi innovativi di accompagnamento all'inclusione sociale delle persone con disabilità	2.500.000,00
	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	100.000,00
	Azione 2.6 – Contributi finalizzati al conseguimento della patente di guida da parte di persone iscritte al collocamento mirato	150.000,00
3.	Linea 3 - Sostegno finanziario per la partecipazione a percorsi di istruzione e formazione	
	Azione 3.1 - Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD percorsi dedicati	7.199.652,00
	Azione 3.2 Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD – percorsi ordinari	3.000.000,00
	Azione 3.3 - Intervento a sostegno degli studenti con disabilità, frequentanti scuole secondarie di secondo grado	1.250.000,00
	Azione 3.4 - Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro	0.00
	Azione 3.5 - 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 persone con disabilità	0.00
5.	Linea 5 - Interventi di sistema	
	Azione 5.1 - Attività di comunicazione e informazione finalizzate all'occupazione delle PcD	0.00
	Azione 5.2 – Azione di sistema per il funzionamento della rete regionale dei servizi per il lavoro	500.000,00
	Azione 5.3 – Profilazione qualitativa del lavoratore con disabilità e certificazione delle competenze	0.00
	Azione 5.4 – Interventi per la diffusione della cultura del disability management	0.00
	Azione 5.5 - Monitoraggio e valutazione	0.00
	Totale	30.499.652,00
	Risorse derivanti da entrate nel Bilancio 2025	21.500.000,00
	Risorse provenienti dall'Avanzo vincolato della Regione del Veneto 2025	6.323.564,10
	Risorse da Avanzo di Veneto Lavoro	2.676.087,90
	Totale	30.499.652,00

