



REGIONE DEL VENETO

Fondo Regionale per l'Occupazione delle persone con disabilità - FRD

Programma regionale degli interventi in tema di collocamento mirato 2020-2021

Art. 4 legge regionale 3 agosto 2001 n. 16

**Linee guida per la realizzazione di interventi di accompagnamento al
lavoro delle persone con disabilità**



49719107



Indice

1. Riferimenti legislativi, normativi e disciplinari.....	3
2. Premessa.....	5
Art. 1 Obiettivi e finalità	5
Art. 2 Tipologie di azioni ammesse.....	7
Art. 3 Destinatari	9
Art. 4 Soggetti ammissibili alla presentazione delle domande.....	10
Art. 5 Forme di partenariato, convenzioni, accordi di rete.....	10
Art. 6 Le competenze richieste al disability job coach.....	11
Art. 7 Dotazione finanziaria	12
Art. 8 Localizzazione.....	12
Art. 9 Progetti ammissibili	13
Art. 10 Monitoraggio.....	13
Art. 11 Termini e modalità di presentazione della domanda.....	13
Art. 12 Valutazione delle domande	13
Art. 13 Aiuti di stato.....	14
Art. 14 Implementazione dell'intervento.....	14



49719107



1. Riferimenti legislativi, normativi e disciplinari

Le presenti Linee Guida sono emanate nel quadro delle seguenti disposizioni:

- Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 che precisa le categorie di aiuti compatibili con il mercato comune di applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato;
- Legge n. 241 del 7 agosto 1990 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;
- Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali";
- Decreto Legislativo n. 118 del 23 giugno 2011, “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42.”;
- Legge n. 92 del 28 giugno 2012 recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” e s.m.i;
- Legge n. 183 del 10 dicembre 2014, recante Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;
- Decreto Legislativo n. 150 del 14 settembre 2015 - Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183;
- Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015 “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;
- Decreto Legislativo n. 147 del 15 settembre 2017 “Disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà”;
- Decreto del Presidente della Repubblica n. 445 del 28 dicembre 2000, “Disposizioni in materia di documentazione amministrativa (Testo A)”;
- Legge Regionale n. 39 del 29 novembre 2001 “Ordinamento del bilancio e della contabilità della Regione”;
- Legge regionale 3 agosto 2001 n. 16, Norme per il diritto al lavoro delle persone disabili in attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68 e istituzione servizio integrazione lavorativa presso le aziende ULSS.
- Legge Regionale n. 19 del 9 agosto 2002, “Istituzione dell’elenco regionale degli Organismi di Formazione accreditati” come modificata dalla L.R. n. 23/2010;
- Legge Regionale n. 3 del 13 marzo 2009 “Disposizioni in materia di occupazione e mercato del lavoro”, così come modificata dalla Legge Regionale n. 21 del 08/06/2012;
- Legge Regionale n. 54 del 31 dicembre 2012 e s.m.i., art. 2, comma 2, “Legge regionale per l'ordinamento e le attribuzioni delle strutture della Giunta regionale in attuazione della legge regionale statutaria 17 aprile 2012, n. 1 "Statuto del Veneto”;
- Legge Regionale n. 47 del 29 dicembre 2017 “Bilancio di previsione 2018 - 2020”;
- Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 3289 del 21 dicembre 2010, “L.R. n. 19/2002 “Istituzione dell’elenco regionale degli Organismi di Formazione accreditati. Approvazione delle Linee Guida e contestuale revoca delle DD.G.R. n. 971 del 19 aprile 2002; n. 1339 del 9 maggio 2003; n. 113 del 21 gennaio 2005; n. 3044 del 2 ottobre 2007



49719107



- (limitatamente alla modifica apportata alla D.G.R. n. 971/2002); n. 1265 del 26 maggio 2008; n. 1768 del 6 luglio 2010”;
- Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 2238 del 20 dicembre 2011 “Approvazione del sistema di accreditamento allo svolgimento dei Servizi per il lavoro nel territorio della Regione Veneto (art. 25 legge regionale 13 marzo 2009 n. 3)”;
 - Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 2895 del 28 dicembre 2012, Allegato A, “Linee guida per la validazione di competenze acquisite in contesti non formali e informali”;
 - Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1997 del 28 ottobre 2014 “Adeguamento della disciplina dell'Albo regionale delle agenzie per il lavoro di cui alla DGR n. 499 del 2 marzo 2010 a seguito delle modificazioni intervenute nella normativa statale di riferimento (artt. 4-6 del D.lgs. 24 settembre 2003 n. 276)”;
 - Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 669 del 28 aprile 2015, di approvazione del documento “Sistema di Gestione e di Controllo” Regione Veneto. Programma Operativo Fondo Sociale Europeo 2014-2020;
 - Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 670 del 28 aprile 2015, di approvazione del documento “Testo Unico dei Beneficiari” Programma Operativo Regionale Fondo Sociale Europeo 2014-2020;
 - Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 671 del 28 aprile 2015, di approvazione delle Unità di Costo Standard. Fondo Sociale Europeo. Regolamenti UE n. 1303/2013 e n. 1304/2013;
 - Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1816 del 7 novembre 2017 “Disposizioni in materia di tirocini, ai sensi dell'accordo Conferenza Stato Regioni e Province autonome del 25 maggio 2017. Deliberazione/CR n. 104 del 12 ottobre 2017”;
 - Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 2219 del 29/12/2017 - Approvazione delle Unità di Costo Standard a risultato per il riconoscimento del servizio di inserimento/reinserimento lavorativo, modulato per fascia di profilazione e tipo di contratto;
 - Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 675 del 26/05/2020 - Revisione della Procedura di aggiornamento del Repertorio Regionale degli Standard Professionali (RRSP) - Anno 2020. Decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13 "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92”;
 - Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 1125 del 06/08/2020 di approvazione del Programma di interventi in tema di collocamento mirato, anno 2020-2021.



49719107



2. Premessa

Il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità (FRD), ai sensi dell'art. 14 della legge 68/99, può essere utilizzato per finanziare misure e servizi di politica attiva del lavoro in primis la formazione professionale, il tirocinio e l'addestramento on the job al fine di promuovere l'*empowerment* individuale e l'acquisizione delle competenze utili a incontrare i bisogni delle imprese e dei datori di lavoro, tenuti agli obblighi stabiliti dalla legge 68/99.

Il nuovo ciclo della programmazione delle risorse del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (Art. 4 Legge regionale 3 agosto 2001, n. 16) avviato nel 2018 prevede Programmi annuali di interventi condivisi con le parti sociali e le associazioni dei disabili rappresentate nella Commissione di gestione del Fondo, organo di gestione previsto per legge e nominato dalla Giunta regionale con deliberazione n. 186 del 21.02.2017.

L'ultimo programma per l'anno 2020-2021 è stato adottato con DGR 1125 del 6 agosto 2020 e prevede interventi per complessivi 10 milioni di euro tra cui: Incentivi per l'assunzione di lavoratori con gravi disabilità, Interventi di transizione scuola-lavoro, autoimprenditorialità, voucher per il lavoro rafforzato, Tirocini promossi dai Servizi per l'inserimento lavorativo (SIL).

In questo contesto, la Regione del Veneto adotta le seguenti Linee Guida per la realizzazione di interventi di job coach da recepirsi da parte di Veneto Lavoro per l'implementazione della misura in quanto:

- Ente strumentale cui sono state attribuite con L.R. del 25 ottobre 2018 n. 36, di modifica della L.R. del 13 marzo 2009 n. 3 le funzioni di direzione, coordinamento operativo nonché il monitoraggio delle attività della rete dei Centri per l'impiego che esercitato, tra le altre, le funzioni relative al collocamento mirato delle persone con disabilità;
- Ente strumentale che, ai sensi della L.R. 13 marzo 2009, n. 3 - art. 13, con particolare riferimento al comma 2 lett. c) e comma 2-bis, è il soggetto che istituzionalmente assicura, in conformità alla programmazione regionale e agli indirizzi della Giunta regionale, supporto alle azioni che la Giunta stessa attiva in materia di Lavoro.

Art. 1 Obiettivi e finalità

Con le presenti linee guida la Regione del Veneto promuove una iniziativa sperimentale volta a favorire la stabilità degli inserimenti lavorativi delle persone con disabilità attraverso un'azione di accompagnamento al lavoro.

La persona, nel momento in cui viene assunta, viene seguita/affiancata da un job coach che la guida e la sostiene nei primi mesi di occupazione lavorativa. Possiamo intendere questo affiancamento come un processo in cui un operatore, nel caso specifico il disability job coach, a fronte di una domanda espressa o inespressa, ma comunque sulla base di un mandato istituzionale, progetta uno o più interventi rivolti a una persona mantenendo con essa (esso) un rapporto continuativo al fine della revisione dell'intervento stesso nel corso del tempo. Il disability job coach è chiamato a valorizzare i punti di forza della persona con disabilità, analizzare le criticità del lavoro, produrre il superamento delle stesse per conseguire il benessere della persona nel luogo di lavoro. Inoltre è



49719107



chiamato a indirizzare le capacità delle persone in carico in modo tale che si incontrino con le esigenze di professionalità e di produttività delle aziende che hanno assunto il lavoratore. Il disability job coach quindi avrà il compito di esaltare le potenzialità della persona disabile attraverso un processo di crescita strutturato.

Il coaching è un'attività di supporto che, partendo dall'unicità dell'individuo, si propone di operare un cambiamento, una trasformazione che può migliorare e amplificare le potenzialità di ciascuno per raggiungere obiettivi personali, di team, manageriali, sportivi, ecc. È una relazione processuale che può essere finalizzata al raggiungimento di diversi obiettivi: accompagnare la persona valorizzandone al massimo le capacità personali attraverso un processo autonomo di apprendimento, migliorare la performance lavorativa per adeguarla ai fabbisogni aziendali, definire nuove linee di intervento, raccogliere elementi utili a ridisegnare la propria posizione nell'organizzazione lavorativa.

Basandosi sull'autosviluppo, il coach quindi aiuta la persona a prendere coscienza delle proprie risorse, a sviluppare al meglio il proprio potenziale, ad ottimizzare la performance e a crescere all'interno dell'organizzazione per cui lavora, riuscendo così a realizzare un cambiamento che potrà durare nel tempo.

Le aziende che intendono avvalersi della figura di un coach, rilevano normalmente scarso affiatamento tra i dipendenti che operano nella medesima sede o reparto e si rivolgono ad un professionista che attraverso apposite tecniche e strategie, sia in grado di sviluppare nell'ambiente di lavoro metodologie, principalmente, di autoaiuto, per il superamento delle difficoltà e si produca l'integrazione tra i dipendenti e si realizzi più efficacemente la vita professionale. A differenza di un consulente, tale figura non offre le sue risposte ma aiuta i dipendenti di un'azienda o anche il singolo lavoratore (coachee) a trovare dentro di sé o all'interno dell'ambiente in cui si trova le necessarie risorse per svolgere al meglio il proprio lavoro. Il coach dovrà comprendere rapidamente le dinamiche delle aziende e del contesto lavorativo e dovrà facilitare l'attivazione o la riattivazione delle risorse individuali o di gruppo. Infine il coach dovrà porsi in una posizione di terzietà rispetto alle parti coinvolte, diventando un punto di riferimento senza essere coinvolto in prima persona nell'ambiente lavorativo in cui è chiamato ad operare.

L'approccio del disability job coach perciò non è, nei confronti delle persone con disabilità, assistenziale: il coach si prefigge di attivare meccanismi di empowerment e responsabilizzazione del coachee. L'obiettivo finale è il mantenimento dell'occupazione della persona con disabilità in un ambiente in cui la realtà non è statica, ma costantemente in divenire e sfidante per chiunque vi opera. **La persona con disabilità deve essere trattata come un lavoratore che dispone di risorse proprie.** La disabilità della persona dovrebbe nel tempo divenire sempre meno rilevante per lo svolgimento della prestazione. Il percorso di accompagnamento all'impiego, per il conseguimento dei suddetti obiettivi e finalità si integra pertanto con il trattamento socio-sanitario e si protrae per il tempo necessario, teoricamente fino a quando il coachee ritiene di non averne più bisogno.



49719107



Il disability job coach deve essere anche una figura che si interfaccia con il contesto aziendale in quanto le azioni messe in campo vanno ad influire direttamente sull'ambiente lavorativo: le esigenze e i bisogni del coachee infatti non possono prescindere dal contesto in cui questi è calato. Appare quindi fondamentale che per raggiungere l'obiettivo finale, ovvero l'integrazione e il benessere del coachee, il disability job coach debba essere in grado di creare un buon rapporto tra tutte le figure coinvolte nella triangolazione azienda - disability job coach – coachee costruendo relazioni di supporto che possano essere consolidate nel tempo. Anche il datore di lavoro o meglio l'intero contesto aziendale quindi avranno un ruolo di vitale importanza per la buona riuscita di ogni singolo progetto di inserimento lavorativo. L'intervento del disability job coach potrà essere posto in essere solo in accordo con il datore di lavoro e a seguito di confronto con le figure aziendali rilevanti per lo svolgimento della prestazione lavorativa della persona con disabilità (ad es. RSPP, direttore di stabilimento, responsabile dell'ufficio, disability manager ecc).

Il bando sarà emanato da Veneto Lavoro nel rispetto dei principi di cui al decreto legislativo 31 marzo 1998 n. 123 “disposizioni per la razionalizzazione degli interventi di sostegno pubblico alle imprese a norma dell'art. 4 comma 4 , lettera c), della legge 15 marzo 1997, n. 59”.

Il bando garantisce il rispetto dei principi di pari opportunità e non discriminazione come sanciti dall'art. 7 del regolamento (UE) n. 1303 del 28 febbraio 2017 e di sviluppo sostenibile di cui all'art.8 del medesimo regolamento.

Art. 2 Tipologie di azioni ammesse

Con il bando si intende reperire un servizio di job coaching che abbia la finalità di favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e che preveda la realizzazione delle seguenti azioni per ciascuna persona presa in carico:

1. analisi del quadro generale (max 4 ore): costruzione del quadro generale attraverso colloqui esplorativi principalmente con i responsabili aziendali, corredati eventualmente da altri strumenti d'indagine; attraverso domande esplorative la persona con disabilità è invitata a fornire elementi e informazioni che, una volta raccolte ed analizzate, offriranno una quadro fedele e dettagliato della situazione lavorativa; la ricostruzione del contesto serve a stimolare la persona a svolgere un'analisi critica della situazione lavorativa e a definire gli obiettivi da raggiungere mediante un programma di azioni progressive;
2. puntualizzazione delle problematiche (max 4 ore): una volta compiuta la ricostruzione e l'analisi della situazione di partenza sarà più facile individuare i passi da compiere e chiarire le tematiche e le problematiche da risolvere;
3. definizione del programma (max 8 ore): dopo aver chiarito il punto di partenza e il punto di arrivo nelle precedenti azioni il coach, il coachee, stabiliranno il percorso da intraprendere verso il cambiamento. Il percorso dovrà essere condiviso con i responsabili aziendali. In questa fase il coach ha il compito di creare le condizioni affinché l'interessato prenda



49719107



coscienza di sé e trovi il giusto equilibrio suggerendo azioni e comportamenti nella direzione del cambiamento desiderato, nonché suggerendo gli opportuni accomodamenti ragionevoli.

4. allenamento e affiancamento (32 o 40 ore): allenamento alla persona ad adottare comportamenti idonei a raggiungere gli obiettivi desiderati e affiancamento durante l'intero percorso di miglioramento: controllo, verifica e valutazione del percorso di inserimento e dell'erogazione della capacità di effettuare la prestazione lavorativa.
5. Supervisione dell'attività di affiancamento ed eventuale aggiornamento del programma di inserimento (max 4 ore): analisi della corrispondenza del programma con l'attività e le prestazioni erogate dal lavoratore coachee ed eventuale riparametrazione del programma sulla base di novità emerse nella fase di allenamento e affiancamento.

Il servizio, che si compone delle suddette azioni, è attivato su richiesta del datore di lavoro e del lavoratore.

I servizi per l'impiego pubblici e i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro possono proporre il servizio agli interessati.

Il servizio di job coaching non può svolgersi senza il consenso del datore di lavoro in quanto presuppone l'autorizzazione al job coach ad entrare nell'ambiente di lavoro e a verificare le condizioni di lavoro e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa della persona con disabilità.

Prima di avviare l'azione n. 1 l'ente accreditato è tenuto ad avvisare il servizio pubblico che aveva in carico la persona con disabilità o il Centro per l'impiego territorialmente competente per territorio rispetto la sede di lavoro. Inoltre l'ente accreditato è tenuto a comunicare agli uffici regionali l'avvio del percorso di job coaching nelle modalità previste.

Il servizio pubblico del collocamento mirato è tenuto ad offrire collaborazione e assistenza all'ente accreditato e al job coach fornendo tutte le informazioni utili e opportune per il successo dell'iniziativa.

La presa in carico può essere attivata nelle suddette situazioni:

- A) Contestualmente all'assunzione e comunque non oltre i 3 mesi dalla stessa. Se l'assunzione non è ancora avvenuta, deve essere imminente o deve essere presente almeno un "impegno/obbligo di assunzione" in base alla legge 68/99, ovvero un documento che impegna l'azienda ad effettuare il percorso di inserimento nell'organico aziendale;
- B) In caso di difficoltà impreviste durante lo svolgimento del rapporto di lavoro come:
 - I. mansioni nuove e aggiuntive;
 - II. cambiamento di reparto all'interno dell'azienda;
 - III. riorganizzazione aziendale;
 - IV. cambiamento dello stato di salute del dipendente.



49719107



Le azioni 1, 2 e 3 devono svolgersi entro 30 giorni dalla assunzione o dalla presa in carico. Le azioni 4 e 5 si concludono decorsi 6 mesi dalla attivazione, prorogabili su istanza per non più di 3 mesi. L'azione n. 4 allenamento e affiancamento si deve svolgere prevedendo almeno un contatto, documentato, ogni 2 settimane di attività lavorativa tra la persona presa in carico e l'operatore.

Le azioni n. 1, 2, 3 e 5 devono essere svolte da un job coach con le competenze specificate all'art. 6, mentre l'azione n. 4 può essere svolta anche da un operatore del mercato del lavoro, con la supervisione del job coach.

Il disability job coach non potrà, nell'ambito del progetto, realizzare interventi in azienda che non siano diretti all'integrazione della persona con disabilità nell'ambiente di lavoro, o che abbiano come beneficiario finale il dipendente con disabilità.

Art. 3 Destinatari

Per la presa in carico di soggetti che si trovano nella situazione A), i beneficiari dell'iniziativa sono le persone con disabilità con le seguenti caratteristiche:

1. iscritte all'elenco di cui alla legge n. 68/99;
2. non devono aver avuto precedentemente altri rapporti di lavoro o esperienze di tirocinio con il medesimo datore di lavoro o con altri datori di lavoro con assetti societari sostanzialmente coincidenti di durata superiore a sei mesi. Si prescinde da tale requisito nel caso in cui si riscontri l'avverarsi di una delle fattispecie di cui alla situazione B di cui al precedente punto e previo parere del Servizio Pubblico che ha in carico la persona.
3. assunte da datori di lavoro privati soggetti e non soggetti agli obblighi della legge 68/99. Non è ammesso che la persona con disabilità, beneficiaria dell'iniziativa sia un dipendente dell'ente accreditato o della cooperativa sociale incaricato a erogare il servizio o di un datore di lavoro che presenta un assetto societario sostanzialmente coincidente con quello del soggetto incaricato.

L'azione n. 4 del precedente articolo può prevedere 40 ore complessive solo nel caso in cui si coinvolgano lavoratori aventi almeno una delle seguenti caratteristiche:

1. possibili beneficiari degli incentivi di cui all'art. 13 della legge 68/99 per tipologia e percentuale di invalidità;

OPPURE

2. con ripetute esperienze di interruzione di rapporti di lavoro per mancato superamento del periodo di prova, o altro, negli ultimi 24 mesi.



49719107



Nell'eventualità invece si coinvolgano lavoratori non aventi le suddette caratteristiche la durata massima dell'azione n. 4 è di 32 ore.

L'assunzione deve essere avvenuta o dovrà avvenire con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a tempo determinato di almeno 12 mesi o apprendistato presso datori di lavoro diversi dal soggetto ammessi all'intervento o con assetti societari sostanzialmente coincidenti.

Per i soggetti che si trovano nella situazione B) è sufficiente che la persona sia stata assunta mediante le procedure del collocamento mirato o si sia svolta la procedura di computabilità in costanza di rapporto di lavoro. La situazione di difficoltà del lavoratore dovrà risultare da idonea documentazione attestante le difficoltà della persona a proseguire l'attività lavorativa.

L'orario settimanale di lavoro deve essere superiore al 50 % dell'orario pieno previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro, fatto salvo i casi in cui è prevista l'assunzione con un orario inferiore e comunque non inferiore a 15 ore settimanali

Art. 4 Soggetti ammissibili alla presentazione delle domande

- Soggetti accreditati iscritti nell'elenco degli Enti accreditati ai Servizi al Lavoro di cui all'art. 25 ("Accreditamento") della L.R. del 13 marzo 2009, n. 3 oppure che abbiano già presentato istanza di accreditamento ai Servizi al Lavoro ai sensi della DGR. n. 2238 del 20 dicembre 2011 e successive modifiche ed integrazioni di cui alla DGR n. 1656/2016;
- Cooperative sociali di tipo B o miste iscritte all'albo regionale delle cooperative sociali da almeno 1 anno e che siano in grado di dimostrare di disporre in organico di personale avente le caratteristiche per svolgere la funzione di operatore del mercato del lavoro e con le competenze descritte al successivo articolo 6.

Art. 5 Forme di partenariato, convenzioni, accordi di rete

Il servizio che l'ente accreditato o la cooperativa sociale mettono a disposizione attraverso la professionalità del disability job coach, presuppone il supporto e la collaborazione dei servizi del collocamento mirato dei Centri per l'impiego e dei Servizi di integrazione lavorativa delle Ulss.

È possibile attivare forme di partenariato per l'acquisizione di competenze che possono essere utili per lo svolgimento delle attività del job coach in particolare nell'ambito dell'integrazione lavorativa, dell'innovazione e/o delle tecnologie assistive.

Sono inoltre ammesse in partenariato le associazioni del mondo della disabilità che in riferimento alla specifica tipologia di invalidità possono favorire l'instaurazione di relazioni positive nell'ambiente di lavoro della persona con disabilità e possono inoltre riportare esperienze e soluzioni adottate in contesti lavorativi similari.



49719107



Art. 6 Le competenze richieste al disability job coach.

Si deve far riferimento primariamente al profilo professionale di “Coach” presente nel Repertorio regionale standard professionali del Veneto e perciò alla relativa descrizione delle competenze tecnico professionali.

Si deve tuttavia tener conto però che trattandosi di destinatari con disabilità, sono richieste attività che non sono pienamente riconducibili al suddetto profilo, come pure sono da integrare per alcuni aspetti i risultati riconosciuti e riconoscibili nei contesti di lavoro e i relativi elementi di conoscenze e abilità.

Come anticipato in premessa, al fine di raggiungere gli obiettivi proposti, la figura in parola, dovrà essere in continua relazione con le figure professionali coinvolte nel processo aziendale ed in particolar modo con le persone che hanno un contatto diretto con la persona disabile in modo da poter conoscere quanto meglio possibile il contesto in cui il coachee è inserito per poter produrre/accelerare il processo di inserimento badando, con sensibilità e discrezione a contribuire alla creazione di un clima lavorativo positivo e costruttivo. Il disability job coach, analizzate le dinamiche esistenti, per conseguire l'integrazione del lavoratore con disabilità, oltre a suggerire soluzioni organizzative e strumentali, si adopererà per motivare tutto il team di lavoro contribuendo a generare un clima di fiducia e di ascolto. In tal modo ne trarrà vantaggio non solamente il coachee ma l'intero team aziendale per un inserimento lavorativo inclusivo rimuovendo gli eventuali problemi.

Fondamentalmente al Job Coach è richiesto il possesso delle seguenti competenze:

- Realizzare l'analisi del contesto aziendale

Le competenze e le abilità richieste nel profilo professionale del RRSP vanno lette anche in relazione agli obiettivi aziendali oltre che del destinatario.

Dovrà essere in grado di:

- Analizzare la realtà aziendale per verificare la situazione attuale
- Individuare gli ostacoli

Le attività del disability job coach si riferiscono ad un momento successivo alla individuazione del candidato, alle attività di ricerca e selezione del personale. Nei descrittori del profilo del coach per persone con disabilità occorre che questi sia in grado anche di fornire contributi per:

- la pianificazione e promozione dell'adeguamento delle postazioni di lavoro, degli strumenti di lavoro, dei luoghi di lavoro



49719107



- l'accesso, ove possibile, da parte dell'azienda ai rimborsi attivabili presso INAIL o presso il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità.

- Realizzare l'analisi dei fabbisogni formativi della persona

Il job coach deve avere le competenze per strutturare un progetto formativo per l'adeguamento delle competenze del lavoratore alle esigenze del datore di lavoro eventualmente accedendo anche a forme di formazione finanziata con risorse pubbliche.

Dovrà essere in grado di

- stabilire gli obiettivi sia di breve che di lungo termine.
- Esplorare opzioni e individuare strategie
- Stendere di un piano d'azione

- Predisporre un piano di coaching

La presente competenza deve poter ricomprendere anche il possesso di conoscenze dirette alla pianificazione e progettazione di azioni di sviluppo/riqualificazione/riconversione del lavoratore nonché di tecniche di monitoraggio delle singole situazioni, dei cambiamenti del contesto lavorativo e delle caratteristiche individuali. Il job coach dovrà inoltre essere in grado di prevenire e rimuovere eventuali problematiche, creare opportunità di valorizzazione professionale e definire soluzioni organizzative sostenendo le strutture aziendali nella individuazione delle azioni organizzative e strutturali per la messa in atto dei cosiddetti accomodamenti ragionevoli. Dovrà perciò saper individuare gli indicatori di valutazione dell'andamento dei singoli percorsi dei lavoratori con disabilità. Inoltre dovrà saper verificare l'efficacia delle azioni intraprese, nonché ricercare ogni elemento utile a valutare l'accessibilità da parte dei lavoratori delle prassi e opportunità aziendali in essere.

Art. 7 Dotazione finanziaria

Le risorse a disposizione ammontano a 500.000,00 euro, come previsto nella DGR n. 1125 del 6 agosto 2020.

Art. 8 Localizzazione

Gli interventi previsti devono essere realizzati e localizzati nel territorio della Regione del Veneto.



49719107



Art. 9 Progetti ammissibili

Potranno essere ammessi progetti fino alla concorrenza delle risorse destinate. In applicazione dei costi standard in uso presso la Regione Veneto l'attività individuale del Job coach per le azioni 1, 2, 3 e 5 sono riconosciuti euro 62,50 ora, mentre per l'azione n. 4 è riconosciuto un costo orario di 38,00 euro/ora. Con la presente deliberazione pertanto potranno essere finanziati un minimo di 180 interventi di 60 ore ciascuno.

In considerazione della natura sperimentale dell'intervento e al fine di consentire la sperimentazione nell'intero territorio regionale, l'ente Veneto Lavoro potrà approvare progetti di accompagnamento per l'importo massimo di 80.000,00 euro nelle Province di Padova, Treviso, Vicenza e Verona e nella Città Metropolitana di Venezia, mentre nelle Province di Belluno e Rovigo fino a 50.000,00 euro, Decorso 6 mesi dalla pubblicazione del bando potranno essere utilizzate le risorse che residuano della dotazione finanziaria approvando progetti di accompagnamento senza limiti tra le Province o Città metropolitana.

Art. 10 Monitoraggio

Dato il carattere sperimentale di questa azione e considerati gli effetti che potrebbero derivarne, gli esiti saranno attentamente valutati sia in ordine alla situazione A dei neo assunti sia in ordine ai risultati ottenuti per i lavoratori di cui alla situazione B.

Art. 11 Termini e modalità di presentazione della domanda

I progetti provinciali di presa in carico costituiscono la domanda di partecipazione al bando.

1. La domanda di sostegno deve essere compilata e presentata esclusivamente per via telematica, attraverso il Sistema Informativo di Veneto Lavoro
2. La domanda è resa nella forma di dichiarazione sostitutiva di certificazione/atto di notorietà ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 ed è soggetta alla responsabilità anche penale di cui agli artt. 75 e 76 dello stesso, in caso di dichiarazioni mendaci.
3. La domanda è soggetta al pagamento dell'imposta di bollo del valore di 16,00 Euro.

A corredo della domanda di partecipazione occorre presentare, nei modi e nei termini previsti ai paragrafi da 1 a 9, i curricula dei job coach che potranno essere impiegati nelle azioni del progetto. I curricula saranno oggetto di valutazione.

Art. 12 Valutazione delle domande

Le domande di contributo sono istruite da Veneto Lavoro secondo l'ordine cronologico di presentazione, fino ad esaurimento delle risorse disponibili, secondo modalità, termini e criteri di valutazione e punteggi dei progetti stabiliti nell'apposito bando.



49719107



Art. 13 Aiuti di stato

Si precisa che le tipologie progettuali di cui alle presenti Linee Guida prevedono attività rivolte esclusivamente alle persone e che pertanto i contributi erogati non costituiscono aiuto di stato.

Art. 14 Implementazione dell'intervento

Ai fini della sperimentazione della figura del disability job coach, Veneto Lavoro implementerà le attività in conformità alle Linee guida contenute nel presente documento mediante la predisposizione e la pubblicazione di apposito Avviso pubblico, da adottarsi entro 30 giorni dalla pubblicazione sul BUR delle Linee guida medesime. Veneto Lavoro, inoltre, realizzerà ogni altra attività volta a garantire l'attuazione e il successo dell'intervento ed in particolare:

- adozione e pubblicazione dell'avviso pubblico;
- attuazione dei processi di gestione, monitoraggio e controllo della misura sia a livello strategico che operativo;
- implementazione del sistema informativo e gestionale
- organizzazione del sistema di assistenza per gli enti e i destinatari della misura;
- liquidazione dei costi relativi ai servizi realizzati da parte dei soggetti attuatori;
- realizzazione di attività di promozione e comunicazione dell'iniziativa;
- monitoraggio e predisposizioni di periodici report di valutazione qualitativa sulla presente sperimentazione;
- Realizzazione delle attività di rendicontazione e chiusura dell'operazione.



49719107

