

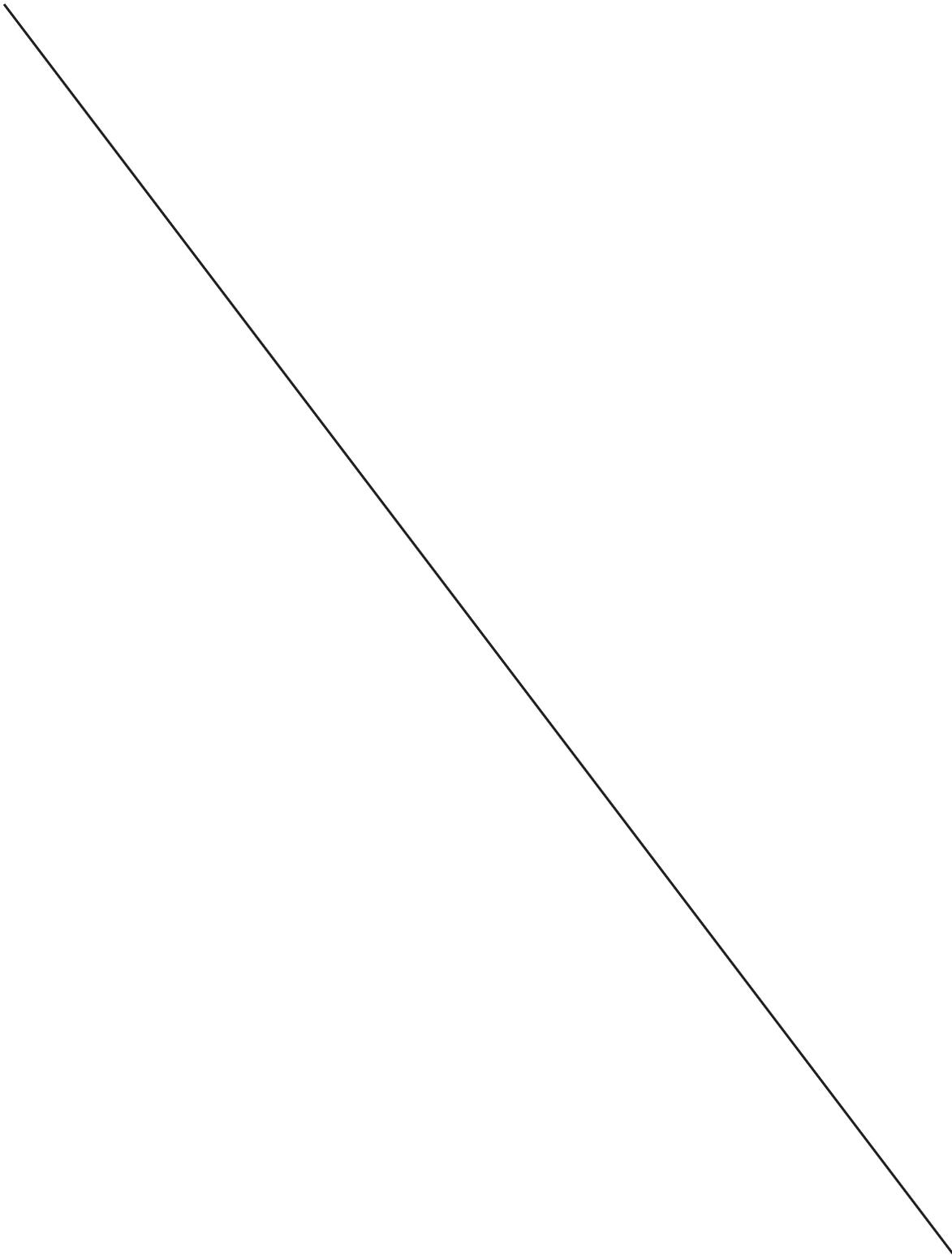


REGIONE DEL VENETO

Programma di interventi in tema  
di collocamento mirato  
anno 2022- 2023

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

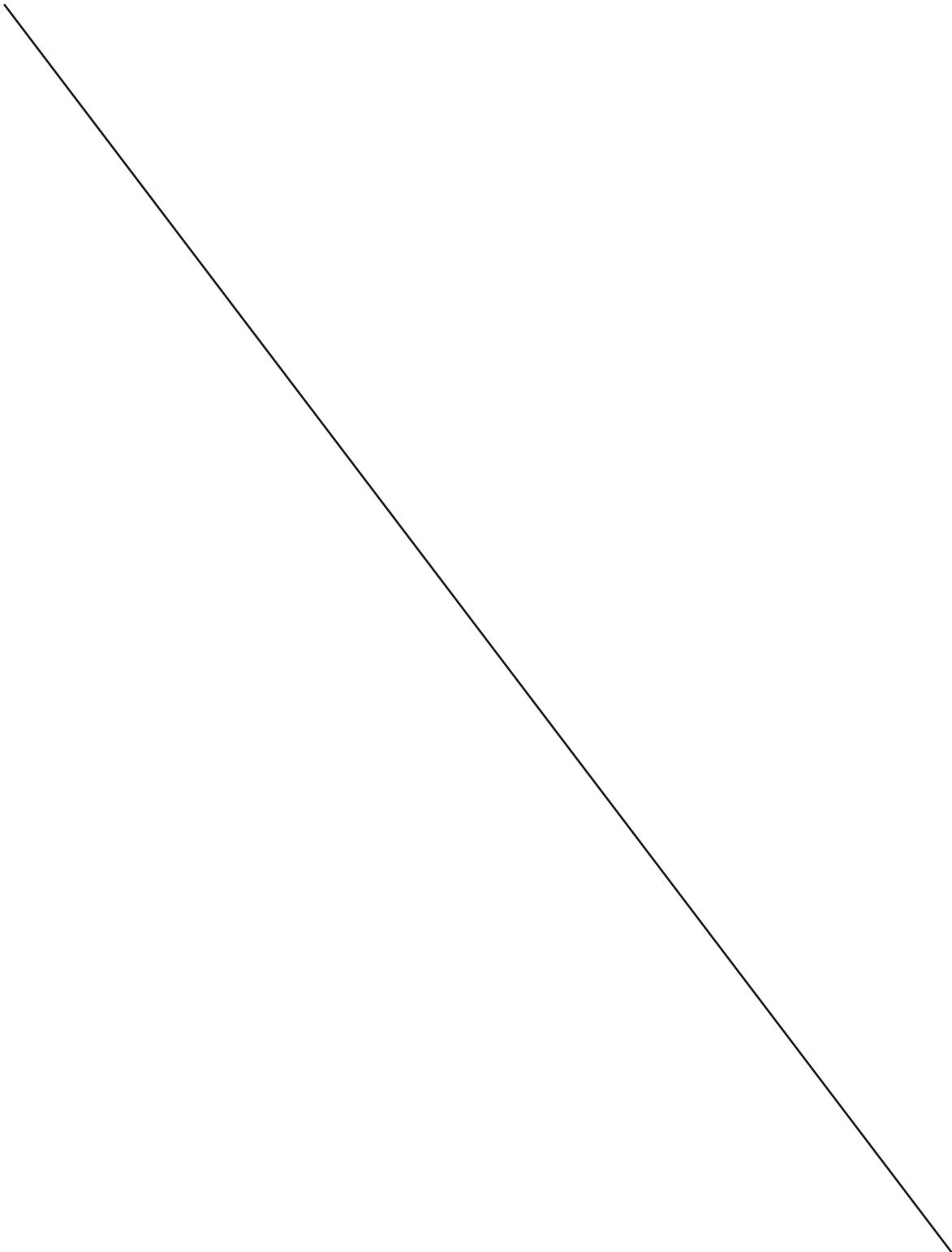




**Sommario**

Premessa.....	5
<b>LINEA 1 – INCENTIVI E AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO.....</b>	<b>7</b>
Azione 1.1 Contributi per l’adattamento del posto di lavoro.....	7
Azione 1.2 Incentivi per le assunzioni .....	8
<b>LINEA 2 – PROMOZIONE DI ESPERIENZE E DI MISURE DI POLITICA ATTIVA .....</b>	<b>11</b>
Azione 2.1 Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai CPI .....	11
Azione 2.2 Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai servizi di integrazione lavorativa delle ULSS .....	11
Azione 2.3 Contributi finalizzati alla partecipazione a corsi per centralinista telefonico non vedente .....	11
Azione 2.4 Voucher per il lavoro.....	12
<b>LINEA 3 – SOSTEGNO FINANZIARIO PER LA PARTECIPAZIONE A PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE .....</b>	<b>13</b>
Azione 3.1 Intervento a sostegno degli studenti con disabilità, frequentanti il secondo ciclo di istruzione presso scuole private.....	13
Azione 3.2 Contributi riconosciuti a studenti iscritti a percorsi di formazione superiore e ai tirocini per l’accesso alle professioni ordinistiche. ....	13
Azione 3.3 Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro.....	13
<b>LINEA 4– INTERVENTI PER L'AUTOIMPIEGO .....</b>	<b>15</b>
Azione 4.1 Interventi sperimentali di sostegno all’imprenditorialità delle persone con disabilità .....	15
<b>LINEA 5– INTERVENTI DI SISTEMA E DI COMUNICAZIONE.....</b>	<b>16</b>
Azione 5.1 Interventi di formazione per l’istituzione della figura del responsabile dell’inserimento lavorativo delle persone disabili.....	16
Azione 5.2 Servizi di comunicazione e informazione delle iniziative promosse con il Fondo regionale per l’Occupazione dei disabili.....	16
<b>RISORSE .....</b>	<b>18</b>
<b>MONITORAGGIO .....</b>	<b>20</b>





## Programma di interventi in tema di collocamento mirato 2022 - 2023

### Premessa

Il 2022 è stato segnato dalla conclusione dello stato di emergenza, iniziato il 30 gennaio 2020, a causa della crisi sanitaria legata alla pandemia. Il 31 marzo 2022, infatti, l'emergenza è terminata e la maggior parte delle misure straordinarie è stata rimossa. La fine dello stato d'emergenza ha lasciato un preoccupante contesto economico/sociale, conseguenza della pandemia e della attuale situazione geopolitica internazionale che hanno aggravato, una realtà sociale già critica. In questo contesto è facile prevedere che i processi di inclusione per tutte le persone subiranno una prevedibile contrazione, già in atto, con gravi effetti sui soggetti storicamente già a rischio di esclusione dai diritti.

Per questo dobbiamo fare ogni sforzo ulteriore per modificare la cultura dell'esclusione dai diritti, ora che, l'uscita dalla fase di emergenza ha consentito la ripresa ordinaria dei servizi al lavoro, in presenza, per le persone in cerca di occupazione, come le attività di orientamento e gli interventi di formazione, presso i Centri per l'impiego e gli enti accreditati anche seguendo gli orientamenti del Decreto 7 dicembre 2021 del Dipartimento per le pari opportunità: Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

Sul piano delle dinamiche occupazionali le più recenti analisi (Sestante n. 3/2022 – Agosto 2022) del mercato del lavoro veneto evidenziano una spiccata vivacità dei movimenti sia in entrata che in uscita dall'occupazione. Di particolare rilievo, per le specifiche caratteristiche/esigenze del collocamento mirato, sono i dati positivi che si riscontrano relativamente alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato. L'andamento positivo del mercato del lavoro veneto trova poi riscontro anche in una maggiore capacità d'inserimento dei lavoratori e lavoratrici disabili, i dati, ancorché parziali, sulle richieste di avviamento ai sensi della legge 68/99 pervenute al sistema dei servizi per l'impiego evidenziano infatti valori significativamente superiori rispetto all'anno precedente. A questo proposito, l'analisi dell'Osservatorio dedicata al collocamento mirato (Tartufi n. 54 – Maggio 2022) evidenziava, nel 2021, la presenza di 15.700 posizioni di lavoro scoperte nelle imprese, riservate alle persone con disabilità. Sul punto giova richiamare il fatto che i servizi pubblici per l'impiego hanno avviato, nel 2022, una specifica attività di sensibilizzazione e di informazione sui servizi di recruiting disponibili nei confronti delle aziende, per la piena applicazione degli adempimenti assunzionali della Legge 68/99, che ha trovato un riscontro positivo presso il sistema imprenditoriale.

Con riferimento al contesto nazionale, nel 2022 sono state presentate le "Linee Guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità". Il documento, contenuto nel D. M. 11 marzo 2022, n. 43, intende «delineare un percorso di collaborazione [...] orientato verso un sistema di inclusione lavorativa più efficiente e organico in tutto il Paese», capace di supportare l'occupazione delle persone con disabilità e di riconoscere il ruolo attivo dei datori nell'applicazione delle norme previste dalla L. n. 68/1999. Si tratta di Linee di indirizzo che affiancano la legislazione regionale con l'obiettivo di offrire un quadro di riferimento complessivo, rispetto a principi, interventi e metodologie di attuazione, per rendere effettivo il «diritto al lavoro dei disabili».

Rappresenteranno pertanto un punto di riferimento, da far conoscere e diffondere, a sostegno delle azioni di capacità amministrativa e per favorire l'adozione di misure innovative nella programmazione regionale, rafforzando quanto già previsto dai servizi territoriali per il collocamento mirato con assoluta e prioritaria attenzione alla Sicurezza sul lavoro;

Sempre a livello nazionale è stata avviata l'implementazione del Programma GOL ("Garanzia per l'Occupabilità dei Lavoratori") nell'ambito della Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 1



“Politiche per il Lavoro”, Riforma 1.1 “Politiche Attive del Lavoro e Formazione” del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Con D.G.R. 248 del 15/03/2022 la Regione del Veneto ha approvato il Piano di attuazione del Programma GOL a livello regionale. L’impianto dell’intervento è stato improntato al modello di politiche attive del lavoro sperimentato nella Regione del Veneto con la misura dell’Assegno per il Lavoro, che ha costituito il principale strumento di politica attiva del lavoro nel Veneto a partire dal 2017, basato sui principi della centralità della persona e della personalizzazione degli interventi. Tali principi sono stati trasferiti anche nell’ambito della programmazione degli interventi di politica attiva realizzati a valere sul Fondo regionale per l’occupazione delle persone con disabilità a partire dal 2020-2021 e trovano piena concretizzazione nella misura del “Voucher per il lavoro rafforzato”.

Nel contesto regionale, nel 2022, sono state messe in campo quelle misure che erano state programmate nel Programma per il collocamento mirato 2020-2021, e successivamente confermate nel Programma per il collocamento mirato 2021-2022, la cui attuazione operativa era stata rallentata a causa del contesto emergenziale e dalla messa a punto dei sistemi informatici. Nello specifico, nel 2022 sono state rese operative tre importanti misure, programmate nel 2020-2021: la prima misura riguarda i progetti per favorire la transizione scuola-lavoro dei giovani con disabilità in uscita dai percorsi di studio verso il mondo del lavoro; la seconda è relativa alla misura innovativa del “Voucher rafforzato”, finalizzato a supportare l’inserimento o il reinserimento lavorativo degli iscritti al collocamento mirato, la terza, denominata “Voucher job coaching” mira a sostenere il lavoratore neo-assunto nella fase di inserimento in azienda e la permanenza del lavoratore occupato nel posto di lavoro a fronte di difficoltà organizzative, o problematiche di salute, che possono subentrare durante il rapporto di lavoro. Il “Voucher rafforzato” mutua l’impianto di funzionamento dello strumento dell’“Assegno per il Lavoro”, su cui si innestano alcuni elementi peculiari. Il principale elemento distintivo è la possibilità di scegliere operatori diversi per fruire dei vari servizi al lavoro previsti dal Voucher. Tale modello valorizza il ruolo del case manager del Centro per l’impiego nel coordinamento della rete dei servizi territoriali, per favorire la ricollocazione del lavoratore con disabilità. Un altro elemento peculiare è la centralità della fase di valutazione delle capacità lavorative residue, anche con il supporto di servizi specialistici, al fine di individuare il posto di lavoro adatto, eventualmente mediante il ricorso ad adattamenti ragionevoli.

Sul piano operativo, il “Voucher rafforzato” adotta un nuovo meccanismo, basato sulla pubblicazione delle offerte di politica attiva da parte di enti accreditati, che sono stati preventivamente autorizzati, in un apposito Catalogo, denominato “Catalogo OPAL” e sulla scelta libera dell’utente, con il supporto del case manager del CPI, di una offerta di politica attiva tra tutte quelle pubblicate nel Catalogo. La misura del “Voucher rafforzato”, pertanto, presenta caratteristiche di innovazione su un duplice piano del modello di intervento e della strumentazione operativa.

Le misure “Voucher rafforzato”, “Voucher Job Coaching” e i progetti per la “Transizione scuola-lavoro” sono ancora in corso.

Nel presente Programma, dunque, si prevede di confermare l’impostazione della precedente programmazione, proseguendo con l’implementazione delle misure già avviate, in sinergia con l’attuazione del Programma GOL in Veneto, non senza una radicale riflessione sulle criticità esistenti finalizzata ad ottimizzare i processi di inclusione lavorativa sia nei numeri che negli aspetti qualitativi e di sicurezza degli inserimenti con particolare attenzione alla misura volta a favorire la transizione scuola – lavoro degli studenti con disabilità. In una prospettiva di più ampia durata, sarà necessario, una volta che il Programma GOL sarà reso pienamente operativo a regime, individuare modalità di maggior raccordo tra il Programma GOL e gli interventi promossi dal Fondo regionale per l’occupazione delle persone con disabilità.



**LINEA 1 – INCENTIVI E AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO**

## Azione 1.1 Contributi per l'adattamento del posto di lavoro

Contributi riconoscibili ai datori di lavoro

Come previsto all'art. 14, comma 4, lett. b) della Legge n. 68/99, con il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità si riconoscono ai datori di lavoro dei contributi a rimborso delle spese sostenute, a fronte dell'adozione degli accomodamenti realizzati per consentire al lavoratore con disabilità lo svolgimento, in modo produttivo, della prestazione lavorativa.

Sono ritenute ammissibili le spese sostenute:

- per adattare le postazioni di lavoro alle capacità del lavoratore, così da rendere ininfluente, o meno rilevante, l'invalidità della persona;
- per rimuovere le barriere architettoniche che non consentono un accesso agevole al luogo di lavoro o limitano in qualsiasi modo l'integrazione lavorativa della persona;
- per l'apprestamento di tecnologie che, applicate alla disabilità, potranno compensare la ridotta capacità lavorativa.

Le spese di adattamento possono anche essere dirette all'apprestamento di una postazione di telelavoro o all'acquisto della strumentazione necessaria per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart.

La spesa deve risultare direttamente finalizzata ad agevolare la prestazione della persona con disabilità. Sono finanziabili tutte le spese, sostenute dal datore di lavoro, direttamente riferibili al dipendente subordinato e che non sarebbero state assunte se il lavoratore non fosse una persona con invalidità.

Sono finanziabili anche interventi formativi finalizzati ad adeguare le competenze dei lavoratori con disabilità ai fabbisogni professionali espressi dalle aziende sia in fase di inserimento sia quando il lavoratore venga adibito a svolgere in azienda compiti diversi da quelli ordinari, sia quando il lavoratore, pur continuando a svolgere i compiti assegnati, debba farlo con utilizzo di apparecchiature nuove. Si intende, in questo modo, realizzare interventi che, da un lato, rispondano alle necessità del destinatario con disabilità in termini di maggiore personalizzazione del percorso, dall'altro si dimostrino più rispondenti alle esigenze dell'impresa. La formazione, pertanto, non potrà essere di tipo generalista e dovrà essere coerente con la mansione e con i fabbisogni aziendali. Non è ammessa la formazione a distanza o in e-learning.

L'erogazione della formazione potrà avvenire, nel rispetto della normativa degli aiuti di Stato, mediante la partecipazione a corsi professionali oppure mediante la realizzazione di progetti formativi svolti da un ente accreditato alla formazione, da un docente professionale, da un'azienda del settore o anche da personale interno, sulla base di disposizioni assunte con apposito provvedimento.

È riconoscibile anche la spesa per la formazione obbligatoria in tema di sicurezza, sostenuta dal datore di lavoro in relazione all'attivazione di esperienze di tirocinio.

I lavoratori dovranno essere stati assunti con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata non inferiore a 12 mesi.

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

Il datore di lavoro potrà richiedere un nuovo contributo solo a fronte di nuove valutazioni inerenti alle ridotte capacità lavorative o a seguito di una nuova organizzazione aziendale che richieda l'adozione di nuove misure di adattamento. Per datore di lavoro si deve intendere qualsiasi soggetto che abbia instaurato un rapporto di lavoro, anche se non qualificabile come imprenditore.



Contributi riconoscibili agli enti accreditati alla formazione o ai servizi per il 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, oppure
- 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 può chiedere il riconoscimento del suddetto contributo quando la politica del lavoro si svolga all'interno di iniziative finanziate con risorse pubbliche, nell'ambito della programmazione della formazione o dei servizi per il lavoro.

Per l'acquisizione dei suddetti servizi la spesa è finanziabile nel limite previsto nelle misure stabilite nelle unità di costo standard per la formazione e nel limite massimo di costo stabilito per l'azione relativa agli adattamenti del posto di lavoro.

Al fine di promuovere la presente Azione "Contributi per l'adattamento del posto di lavoro", andranno promosse delle campagne informative mirate ed organizzata una formazione specifica per gli operatori del collocamento mirato, anche al fine di potenziare le competenze relative all'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro.

### Azione 1.2 Incentivi per le assunzioni

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

La richiesta di agevolazione può essere presentata da un qualsiasi datore di lavoro privato, anche non imprenditore, soggetto e non agli obblighi della Legge 68/99. Non è ammissibile il riconoscimento dell'incentivo per assunzioni avvenute nell'ambito del lavoro domestico, o con contratto di lavoro a domicilio o intermittente.

Incentivi per assunzioni con contratto a tempo indeterminato

1. Con il presente programma a partire dal 1 gennaio 2023 sono riconosciute le seguenti agevolazioni ai datori di lavoro che assumono o che trasformano con contratto di lavoro a tempo indeterminato persone iscritte agli elenchi della Legge n. 68/99 in possesso dei seguenti requisiti:
  - Disabilità fisica con percentuale di invalidità inferiore al 67 %.
  - In possesso di almeno una delle seguenti caratteristiche di svantaggio
    - i. bassa scolarità;
    - ii. età superiore a 45 anni;
    - iii. 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.

L'assunzione potrà avvenire anche con contratto part-time nel limite minimo previsto nei contratti collettivi.

L'incentivo che riconosce la Regione è pari a complessivi 15.000,00 euro, che saranno erogati in rate da 5.000,00 euro a 12, 24, 36 mesi a condizione che la persona risulti ancora inserita nell'organico aziendale alle suddette scadenze.

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 con almeno 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. Possono richiedere l'incentivo regionale i datori di lavoro che assumono o trasformano con contratto a tempo indeterminato lavoratori, iscritti agli elenchi della Legge 68/99, con:

- invalidità fisica pari o superiore al 67% o con;
- invalidità psichica o intellettuale con percentuale che consenta l'iscrizione al collocamento mirato,

che hanno presentato all'INPS la richiesta di agevolazione, prevista all'art. 13 della Legge 68/99 a valere sul Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili, e la cui istanza è stata rigettata per mancanza dei requisiti di accesso o per incapienza del Fondo. Possono altresì richiedere l'incentivo regionale i datori di lavoro che, pur avendone i requisiti, non hanno presentato domanda di agevolazione all'INPS.

L'incentivo è pari al

- a) 35 % dell'imponibile previdenziale per assunzioni di lavoratori con invalidità fisica dal 67 al 79%
- b) 70 % dell'imponibile previdenziale per assunzioni di lavoratori con invalidità fisica dall'80 al 100 %
- c) 70 % dell'imponibile previdenziale per assunzioni di lavoratori con invalidità psichica o intellettuale, iscritti agli elenchi della Legge 68/99

La durata dell'incentivo è pari a 24 mesi per le assunzioni di persone con disabilità fisica di cui alle lettere a) e b), e pari a 36 mesi per le assunzioni di lavoratori con disabilità psichica o intellettuale di cui alla lettera c).

Per assunzioni di persone con almeno 62 anni di età l'agevolazione è riconosciuta fino alla maturazione dei diritti pensionistici di vecchiaia e per non più di 60 mesi. In caso di accesso anticipato alla pensione, l'incentivo termina fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Le domande per accedere all'incentivo devono essere presentate entro 60 giorni dalla assunzione o entro 60 giorni dal rigetto definitivo della domanda di autorizzazione all'agevolazione, di cui all'art. 13 della Legge n. 68/99, 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. Il datore di lavoro, pertanto, provvederà, anche mediante intermediario a inviare la documentazione agli uffici regionali preposti.



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

#### Incentivi per assunzioni con contratto a tempo determinato

I datori di lavoro che assumono persone con disabilità, iscritte al collocamento mirato, possono chiedere e ricevere incentivi a condizione che i lavoratori con disabilità assunti siano persone che:

- negli ultimi 6 mesi non abbiano avuto alcun rapporto di lavoro;  
oppure che
- siano lavoratori che abbiano almeno 50 anni di età.

Il suddetto incentivo, previsto per le assunzioni con contratto a tempo determinato di lavoratori con almeno 50 anni di età, per l'anno 2023 è esteso, in via sperimentale, anche a chi assume lavoratori a partire dai 45 anni anche se occupati nei 6 mesi precedenti l'assunzione. Al termine del periodo di sperimentazione, i requisiti anagrafici previsti per l'erogazione di detto incentivo potranno essere rivisti sulla base dei risultati del monitoraggio che ne valuterà l'efficacia in termini occupazionali.

La presente misura è stata introdotta al fine di costituire una opportunità, un elemento di vantaggio per le persone che hanno difficoltà ad inserirsi stabilmente nel mercato del lavoro e/o che sono fortemente a rischio di inattività e di perdita di fiducia nella possibilità di trovare una nuova occupazione. Con l'attuazione della presente misura si ritiene che sia possibile favorire la riattivazione di queste persone per la riscoperta di competenze e professionalità nonché si ritiene che nel caso il rapporto si protragga per 12 mesi diventi un'occasione per una successiva stabilizzazione ed una definitiva uscita da contesti di precariato e mancanza di autonomia.

L'assunzione deve prevedere una durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 12 mesi, proroghe comprese.

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%.



**LINEA 2 – PROMOZIONE DI ESPERIENZE E DI MISURE DI POLITICA ATTIVA****Azione 2.1 Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai CPI**

I datori di lavoro possono adempiere agli obblighi della Legge n. 68/99 anche utilizzando lo strumento del tirocinio, purché lo stesso sia stato promosso dal Centro per l'impiego e riguardi, ovviamente, una persona con disabilità, iscritta al collocamento mirato. Mediante tale strumento il datore di lavoro può sperimentare le capacità della persona e verificare l'idoneità del soggetto a svolgere i compiti assegnati. Per i tirocini attivati presso datori di lavoro privati è previsto che gli stessi si facciano carico unicamente degli oneri assicurativi, mentre il costo dell'indennità può essere posto interamente a carico del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità.

Le esperienze di tirocinio potranno prevedere una durata fino a 6 mesi e al tirocinante è riconosciuta un'indennità di partecipazione pari ad euro 5,00 per ogni ora svolta, fino ad un massimo di 600,00 euro mensili.

**Azione 2.2 Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai servizi di integrazione lavorativa delle ULSS**

Con le risorse del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità si finanziano anche i tirocini promossi dai Servizi di integrazione lavorativa (SIL) delle ULSS. Tali tirocini non sono validi per adempiere agli obblighi della Legge n. 68/99 e sono avviati nell'ambito della disciplina ordinaria in materia di tirocini (DGR n. 1816/2017).

Si deve, perciò, trattare di tirocini attivati secondo la regolamentazione presente nell'Accordo Stato Regioni e Province autonome del 25 maggio 2017 "Linee guida in materia di tirocini", relativamente ai soggetti svantaggiati e, pertanto, derogando esclusivamente alla normativa relativamente ai limiti numerici e alla durata, prevedendo che, anziché 6 mesi, possano durare 18 mesi. Solamente i tirocini con finalità terapeutiche, riabilitative e di inclusione sociale possono prevedere la deroga al divieto di ripetibilità dell'esperienza, al divieto di promuovere tirocini per profili professionali elementari connotati da compiti ripetitivi e al divieto di corrispondere un'indennità di partecipazione inferiore al minimo stabilito.

Nella DGR n. 1576/2021 - di adozione dell'ultimo programma regionale in tema di collocamento mirato - si è previsto, sperimentalmente, che i SIL nell'anno 2021/2022 possano promuovere tirocini e finanziarli con il Fondo, derogando al divieto di ripetibilità; si è stabilito, tuttavia, che l'esperienza di un singolo soggetto presso il medesimo datore di lavoro non possa protrarsi complessivamente oltre 36 mesi, comprensivi di attivazioni, rinnovi e proroghe.

I SIL non potranno rendicontare i tirocini di inclusione sociale attivati ai sensi della DGR n. 1406/2016.

Con la presente Deliberazione si prevede di destinare ulteriori 2 milioni di euro alla realizzazione della presente misura. In totale, dalla DGR n. 1042/2018, 12 milioni di euro sono stati destinati a detta misura.

**Azione 2.3 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 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.

Sono state autorizzate 5 persone a partecipare all'edizione 2022. Dal 2018, sono state corrisposte le rette di partecipazione a 10 utenti.

La misura è pertanto confermata anche per la corrente annualità del Fondo.

#### Azione 2.4 Voucher per il lavoro

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

La sperimentazione prevista nel programma annuale 2020 è ancora in fase di avvio, per cui anche la previsione del presente programma assume una veste sperimentale. Con la DGR n. 1101 del 9 agosto 2021 sono state approvate delle linee guida per la sperimentazione del voucher rafforzato per il lavoro ma, dato che l'Avviso pubblico di attuazione delle stesse (decreto direttoriale di Veneto Lavoro n. 172 del 19/07/2022), emanato da Veneto lavoro, anche in raccordo con il Comitato di gestione del Fondo, ha rivisto e aggiornato i contenuti della politica, la valutazione dell'intervento avverrà a seguito della sua implementazione operativa. Con le determinazioni dirigenziali n. 315 del 21/09/2022 e n. 324 del 26/09/2022 sono stati approvati gli elenchi dei soggetti erogatori ammessi ad operare nell'ambito della misura, a valere sul primo e sul secondo sportello, disponibili con cadenza mensile. Ad oggi sono stati autorizzati 61 enti, i quali possono presentare le proprie offerte di politica attiva, per l'alimentazione del "Catalogo Opal", all'interno del quale gli utenti, con il supporto del case manager, potranno selezionare le misure di politica attiva di cui intendono usufruire

Ogni voucher potrà avere un costo massimo fino a quasi 15.000,00 euro (dipende dall'utilizzo delle politiche) ed è prematuro indicare quale sarà il costo medio di ciascun voucher. Le risorse a disposizione fanno presupporre che i CPI potranno valersi di un numero sufficiente di voucher da assegnare alle persone con disabilità.

Il voucher potrà essere offerto alle persone con disabilità che si presentano agli uffici e che rilasciano una DID. Tali persone, prima di essere inserite nel percorso del voucher per il lavoro, saranno oggetto di una attenta valutazione e sottoposte alla profilazione predisposta sulla base degli schemi e delle indicazioni ministeriali. I servizi per l'impiego provvederanno a convocare le persone già iscritte alle liste del collocamento mirato, a partire dalle persone iscritte da più tempo, per offrire loro la suddetta opportunità. La suddetta convocazione avverrà conformemente alla programmazione delle attività dell'ente Veneto Lavoro secondo standard operativi già in uso nell'ambito del Programma GOL.



**LINEA 3 – SOSTEGNO FINANZIARIO PER LA PARTECIPAZIONE A PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE****Azione 3.1 Intervento a sostegno degli studenti con disabilità, frequentanti il secondo ciclo di istruzione presso scuole private**

È ormai il quarto anno che, con le risorse del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, al fine di garantire a dette persone la possibilità di frequentare scuole private, si finanzia l'iniziativa regionale del Buono scuola unicamente per sostenere la presenza di insegnanti di sostegno in queste scuole. Tale spesa, se non fosse sostenuta dal Fondo, sarebbe a carico delle famiglie. Il riconoscimento del contributo e l'erogazione del beneficio avvengono secondo modalità e criteri definiti con apposito provvedimento. In tal modo si favorisce il conseguimento del titolo di studio di scuola secondaria superiore, anche al fine dell'accesso ai successivi percorsi post-diploma.

**Azione 3.2 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.

Potrà essere rimborsato fino al 100% del costo per le persone con ISEE ordinario fino a 9.360 euro, quindi il contributo si riduce proporzionalmente, fino ad azzerarsi quando l'ISEE è di 20.000 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 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.

**Azione 3.3 Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro**

Con la DGR n. 1100 del 9 agosto 2021 si è finanziato un intervento sperimentale per la realizzazione di percorsi di transizione scuola-lavoro che si sono svolti nell'anno scolastico 2021-2022. Veneto Lavoro ha pubblicato l'avviso ad ottobre 2021 a cui hanno aderito 15 CFP e 41 scuole per complessivi 173 studenti.

Pur non avendo ancora informazioni sugli esiti occupazionali dell'intervento si può comunque rilevare che c'è stata un'elevata adesione da parte delle scuole. Infatti, con riferimento alle componenti dei servizi di supporto alle esperienze di alternanza scuola-lavoro (o PCTO) e di accompagnamento al lavoro, rimborsati a processo sono state assegnate tutte le risorse messe a bando (per un importo di € 447mila). Ulteriori € 50 mila potranno essere riconosciuti per gli esiti occupazionali raggiunti, a fronte dell'effettiva attivazione di un rapporto di lavoro.

Con il presente programma si prevede di attivare una nuova edizione della misura. La stessa è rivolta agli studenti frequentanti l'ultimo biennio di scuola superiore e consiste in cui percorso 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 cosiddetta fase scolastica dovrà essere attivata prima che lo studente abbia già esaurito il monte ore di Percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO).

La misura è finalizzata a inserire nel mondo del lavoro la persona che esce dall'ambito scolastico e già nella prima fase si potrà prevedere l'inserimento in contesti lavorativi per eventuali stage (tirocini curriculari).

I tirocini curriculari e extracurriculari si possono svolgere solamente in attività che non riguardano lavorazioni pericolose e rischiose per la salute e la sicurezza. Dovrà essere sempre prestata la massima attenzione a garanzia delle persone coinvolte assicurando la presenza costante di tutor in affiancamento.

Per questo dovranno essere adottati metodi di verifica preventiva e in itinere delle aziende che ospitano gli studenti, le quali devono essere assolutamente in regola con quanto previsto dalla legislazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

La sperimentazione in corso potrà prevedere la realizzazione di

- attività formative per il potenziamento sia delle competenze trasversali (digitali, relazionali, ecc) che di quelle professionalizzanti
- Attività laboratoriali professionali specifiche per studenti con una disabilità;
- La promozione di tirocini curriculari con accompagnamento al tirocinio: per gli studenti con disabilità.

Il percorso potrà prevedere il coinvolgimento del SIL delle ULSS, già nella fase scolastica, nel caso le persone con disabilità siano in carico ai servizi socio sanitari.

Nell'avviso pubblico che adotterà Veneto lavoro è possibile prevedere forme di rimborso destinate alla scuola, per le attività svolte dal personale scolastico nell'ambito della presente misura.

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 (apprendistato, a tempo indeterminato, a tempo determinato) ad orario pieno, l'intervento è da considerarsi concluso, se l'assunzione ha avuto una durata effettiva, proroghe comprese, di almeno 6 mesi.

Nel caso in cui le risorse messe a disposizione con il presente programma non siano interamente utilizzate nel corso dell'annualità 2022-2023, le stesse potranno essere utilizzate per finanziare un'edizione della presente misura anche nell'anno scolastico 2023-2024.



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

Con la DGR n. 1102 del 9 agosto 2021 si è previsto di finanziare i progetti di auto imprenditorialità promossi da persone con disabilità e di sperimentare forme di incentivo del lavoro autonomo. La direttiva non è stata ancora adottata e, pertanto, la misura non è ancora attiva. Nella DGR n. 1125/2020 si era stanziato un milione di euro, somma che si potrebbero incrementare, poiché gli interventi per l'autoimpiego sono particolarmente onerosi. Quando si disporranno di sufficienti elementi si potrà valutare se la misura sia sostenibile o se invece sia opportuno adottare dei correttivi.

Si può valutare, per le prossime edizioni, la possibilità di erogare finanziamenti anche per imprese che realizzano ausili che possono favorire lo svolgimento delle prestazioni lavorative delle persone con disabilità.



**LINEA 5- INTERVENTI DI SISTEMA E DI COMUNICAZIONE****Azione 5.1 Interventi di formazione per l'istituzione della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone disabili.**

Il recente D.M. n. 43 dell'11 marzo 2022 pone una particolare enfasi sulla figura del responsabile dell'inserimento lavorativo, riconoscendogli il compito di effettuare importanti azioni che favoriscano l'inserimento al lavoro e il mantenimento del rapporto di lavoro. Questa figura - già prevista dall'art. 14, quarto comma, lettera b) della legge n. 68/1999 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 - riveste un ruolo fondamentale per favorire i processi necessari all'occupazione delle persone con disabilità e per rafforzare i percorsi di inclusione lavorativa e sociale.

Il responsabile della gestione dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità (disability manager) di norma è incardinato nella struttura aziendale preposta alla gestione delle risorse umane, ma deve operare in stretto contatto con il Responsabile della sicurezza e con il medico aziendale, nonché con il responsabile dello stabilimento e dell'organizzazione del lavoro. Il responsabile dell'inserimento lavorativo deve aver acquisito competenze in varie materie e sapersi fare assistere da specialisti/consulenti esterni.

Sulla base del Programma annuale 2018-2019, Veneto Lavoro ha iniziato un percorso di formazione sensibilizzazione e diffusione della cultura del disability management, che si è svolto in modalità telematica assimilabile ad un ciclo di conferenze.

Si ritiene che si dovrà procedere verso l'istituzionalizzazione della figura del disability manager, definendone il profilo professionale e l'inserimento nel repertorio delle professioni e procedendo con l'istituzione di percorsi di formazione adeguati.

**Azione 5.2 Servizi di comunicazione e informazione delle iniziative promosse con il Fondo regionale per l'Occupazione dei disabili**

È convinzione diffusa che le difficoltà di utilizzo delle risorse del Fondo dipendano soprattutto dalla mancata conoscenza delle misure. Le politiche attive della Regione sono generalmente ben conosciute dagli enti accreditati ai servizi per il lavoro e della formazione, mentre le politiche che si rivolgono direttamente agli utenti o ai datori di lavoro non sono molto conosciute oppure richiedono adempimenti che non sono immediatamente affrontabili dall'interessato e richiedono l'ausilio di un professionista.

Si ritiene, pertanto, di avviare un'indagine per verificare i motivi per cui i soggetti che potrebbero richiedere l'accesso ai benefici molte volte non richiedano le agevolazioni e per analizzare se i benefici predisposti per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità siano adeguati e idonei a produrre nuova occupazione o a mantenere al lavoro le persone con disabilità.

Per la presente misura, potranno essere destinate risorse anche per la realizzazione di azioni pubblicitarie per far conoscere le attività finanziate dal Fondo regionale.

Per la presente misura, saranno destinate risorse anche per la realizzazione di azioni promozionali per far conoscere le attività finanziate dal Fondo regionale quali: un vademecum per i datori di lavoro con tutte le agevolazioni previste a livello regionale e nazionale e i servizi erogati dai CPI; un depliant per le persone disabili iscritte alle liste della L. 68/99 con le opportunità offerte dai programmi regionali e i servizi pubblici a cui rivolgersi per la ricerca di lavoro e le iniziative di formazione immediatamente usufruibili; una campagna pubblicitaria sui social e sui principali quotidiani veneti.

Andranno anche promosse campagne di comunicazione e valorizzazione della responsabilità sociale delle



imprese che garantiscono buoni risultati quantitativi e qualitativi sul piano occupazionale e producono i necessari cambiamenti culturali sulla tematica della disabilità in contesti organizzativi e produttivi.

Eventuali risorse potranno essere utilizzate per la predisposizione di una piattaforma informatica accessibile e dinamica per la raccolta sistematica delle buone pratiche di inclusione lavorativa al fine di contribuire con la diffusione di esperienze positive ed efficaci, all'innalzamento degli standard del sistema del collocamento mirato ed ad assicurare la disponibilità di modelli replicabili di azioni procedure e progettualità.



## RISORSE

La disponibilità nel Bilancio della Regione per l'anno 2022 è di 14.890.000,00 euro.

Per i seguenti 2 casi lo stanziamento di risorse indicato non è passibile di variazione, se non con nuovo provvedimento:

- Stanziamento di 1.000.000,00 euro da riservare per gli interventi per la partecipazione delle persone con disabilità al secondo ciclo di istruzione (buono scuola). Questa misura è gestita, in collaborazione con la Direzione Istruzione, direttamente dal bilancio regionale.
- Stanziamento di 2.000.000,00 di euro per sostenere la realizzazione di tirocini di inserimento lavorativo attivati dai Servizi di Integrazione Lavorativa delle ULSS.

	Linee e Azioni	Importo	Procedura
1	Linea 1 - Incentivi e agevolazioni per i datori di lavoro		Trasferimento risorse a Veneto Lavoro
	Azione 1.1 - Contributi per adattamento del posto di lavoro	€ 100.000,00	
	Azione 1.2 - Incentivi per le assunzioni	€ 2.750.000,00	
2	Linea 2 - Promozione di esperienze e misure di politica del lavoro		Trasferimento risorse a Veneto Lavoro
	Azione 2.1 - Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai CPI	€ 1.500.000,00	
	Azione 2.2 - Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai servizi di integrazione lavorativa delle ULSS	€ 2.000.000,00	
	Azione 2.3 - Contributi finalizzati alla partecipazione a corsi per centralinista telefonico non vedente	€ 50.000,00	
	Azione 2.4 - Voucher per il lavoro	€ 5.000.000,00	
3.	Linea 3 - Sostegno finanziario per la partecipazione a percorsi di istruzione e formazione		Trasferimento risorse a Veneto Lavoro
	Azione 3.1 - Intervento a sostegno degli studenti con disabilità frequentanti il secondo ciclo di istruzione presso scuole private	€ 1.000.000,00	Regione Veneto – Dir. Formazione
	Azione 3.2 - Contributi riconosciuti a studenti iscritti a percorsi di formazione superiore e ai tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche	€ 40.000,00	
	Azione 3.3 - Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro	€ 2.250.000,00	
4	Linea 4 - Interventi per l'autoimpiego		
5.	Linea 5 - Interventi di sistema e di comunicazione		Trasferimento risorse a Veneto Lavoro
	Azione 5.1 - Interventi di formazione per l'istituzione della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo delle persone disabili.	€ 150.000,00	
	Azione 5.2. - Servizi di comunicazione e informazione delle iniziative promosse con il Fondo regionale per l'Occupazione delle persone con disabilità	€ 50.000,00	
	<b>Totale</b>	<b>€ 14.890.000,00</b>	



Ad eccezione delle suddette azioni, riportate sopra la tabella, il budget indicato per le altre azioni assume un significato indicativo. L'importo riportato in tabella è stato assegnato sulla base dell'andamento storico della misura e, in caso di novità introdotte, sulla base del fabbisogno che ragionevolmente si ritiene sufficiente per coprire tutte le richieste di finanziamento che potranno essere presentate nel corso del 2022 e 2023. Nel caso però vi sia una misura richieda un utilizzo di risorse superiore di quello indicato in tabella si potrà ricorrere alle risorse previste per altre azioni che rimangono inutilizzate.

Le misure previste nel presente programma sono tutte finalizzate a favorire l'occupazione delle persone con disabilità e laddove sia possibile e si riscontri l'utilità di attivare contemporaneamente più misure, si ritiene che le azioni sono tra loro compatibili e si possono cumulare purché la singola attività ricada nel finanziamento di un'unica misura.



**MONITORAGGIO**

Gli interventi di cui al presente programma e il relativo utilizzo delle risorse saranno oggetto di specifiche azioni di monitoraggio che dovranno prevedere sia incontri della Commissione per la gestione del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità - di massima con cadenza semestrale - sia report periodici di monitoraggio da inviare alla Commissione.

Lo scopo delle azioni di monitoraggio è quello di garantire il necessario supporto informativo per la valutazione degli interventi e l'adozione di eventuali misure correttive da intraprendere a garanzia del conseguimento degli obiettivi del piano e delle specifiche misure a questo collegate.

Gli incontri della Commissione per la gestione del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, nel quadro del mandato normativo, si prefiggono di garantire il necessario raccordo tra gli interventi in realizzazione e gli obiettivi del Piano nonché, sulla base degli esiti del monitoraggio, la valutazione di ulteriori interventi da adottare nella programmazione futura.

Dal monitoraggio dovranno emergere anche gli effetti che ha prodotto l'emergenza epidemiologica sulla realizzazione delle politiche di inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Veneto Lavoro sarà incaricato di monitorare, con cadenza quadrimestrale, l'andamento dell'occupazione delle persone con disabilità che, notoriamente, nei periodi di crisi economica evidenzia dati maggiormente negativi, rispetto all'occupazione della generalità della popolazione in età lavorativa.

