



REGIONE DEL VENETO

Programma di interventi in tema
di collocamento mirato
anno 2023- 2024

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



Sommario

Premessa		pag. 3
INTERVENTI PRELIMINARI DI COMUNICAZIONE		6
LINEA 1	INTERVENTI DI SISTEMA	8
Azione 1.1	Profilazione qualitativa del lavoratore con disabilità e certificazione delle competenze	8
Azione 1.2	Interventi di formazione per l'istituzione della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo delle PcD	8
Azione 1.3	Monitoraggio e valutazione	9
LINEA 2	INCENTIVI E AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO	10
Azione 2.1	Contributi per l'adattamento del posto di lavoro	10
	A. Interventi per il finanziamento di rimozione di barriere architettoniche, acquisto di ausili e strumentazioni, nuova organizzazione del lavoro	12
	B. Interventi formativi	12
Azione 2.2	Incentivi per le assunzioni	13
	A. Incentivi per assunzioni con contratto a tempo indeterminato	13
	B. Incentivi per assunzioni con contratto a tempo determinato	14
Azione 2.3	Incentivi per la transizione occupazionale dalle cooperative sociali	15
LINEA 3-	PROMOZIONE DI ESPERIENZE E DI MISURE DI POLITICA ATTIVA	17
Azione 3.1	Voucher per il lavoro per le PcD	17
Azione 3.2	Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai Servizi di Integrazione Lavorativa delle ULSS	17
Azione 3.3	Contributi riconoscibili agli enti accreditati alla formazione o ai servizi per il lavoro per la realizzazione di politiche del lavoro	18
Azione 3.4	Contributi finalizzati alla partecipazione a corsi per centralinista telefonico non vedente	19
LINEA 4 -	SOSTEGNO FINANZIARIO PER LA PARTECIPAZIONE A PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE	20
Azione 4.1	Intervento a sostegno degli studenti con disabilità, frequentanti scuole secondarie di secondo grado	20
Azione 4.2	Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro	20
Azione 4.3	Contributi riconosciuti a studenti iscritti a percorsi di formazione superiore e ai tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche	21
Azione 4.4	Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD	22
LINEA 5	INTERVENTI PER L'AUTOIMPIEGO	23
Azione 5.1	Interventi sperimentali di sostegno all'imprenditorialità delle persone con disabilità	23
RISORSE		24



Programma di interventi in tema di collocamento mirato 2023 - 2024

Premessa

L'inizio del 2023 è stato contrassegnato dalla fine dello stato di emergenza sanitaria per il Covid-19 a livello mondiale, avvenuto il 5 maggio, dopo che già dal 31 marzo 2022 era cessato in Italia. La fine dello stato di emergenza ha comportato la graduale eliminazione delle restrizioni, con la conseguente ripresa delle attività ordinarie in tutti i settori della società. In via cautelativa, rimane comunque, fino alla fine dell'anno, la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile per talune categorie di lavoratori con fragilità.

Sull'onda della ripresa post-pandemica, nella parte iniziale del 2023 è proseguita la dinamica positiva, osservata nel 2022, caratterizzata da una fase di crescita del mercato del lavoro, contraddistinta da una particolare vivacità della domanda di lavoro, un incremento significativo dei livelli occupazionali arrivati ai massimi storici ed un'erosione del tasso di inattività della popolazione in età lavorativa. Tuttavia, a partire dal mese di maggio è evidente un progressivo rallentamento della crescita accompagnato da una diminuzione della mobilità complessiva del mercato del lavoro (Bussola settembre/2023).

Il rallentamento dell'attività economica registrato nel secondo trimestre del 2023 (Sestante n. 3/2023 – settembre 2023) si inserisce in un quadro macroeconomico che continua ad essere caratterizzato da forte incertezza, con il persistere di elementi di criticità che vanno ulteriormente a peggiorare le aspettative di crescita. Per i prossimi mesi ci si aspetta un adeguamento delle politiche occupazionali delle imprese all'evoluzione della congiuntura economica, con uno scenario che si prospetta meno favorevole anche per il mercato del lavoro che, nonostante l'aumento della partecipazione, si trova comunque ad affrontare importanti problemi di reperimento di manodopera ed un livello elevato dei posti vacanti. Ad incidere sono sempre più gli effetti delle dinamiche demografiche che caratterizzano il nostro Paese, anche a livello regionale, nei prossimi anni tali processi subiranno una accelerazione determinando una veloce contrazione delle forze di lavoro. L'occupazione delle persone con disabilità (di seguito PcD) nel 2022 ha avuto un andamento positivo, ma per i prossimi anni occorrerà tener conto di un possibile deterioramento delle condizioni occupazionali, nonostante la promozione di politiche attive e la sensibilizzazione delle aziende.

Per quanto riguarda le politiche per l'inserimento lavorativo delle PcD, un elemento di novità rilevante, che ha segnato un'evoluzione importante del contesto normativo nazionale, è stata l'approvazione della Legge di "Delega al Governo in materia di disabilità" (L.n. 227/2021), la quale prevede una revisione complessiva della normativa di settore, con particolare attenzione agli ambiti dell'accertamento della condizione di disabilità, la definizione e la realizzazione di un progetto di vita individuale, l'informatizzazione dei processi valutativi e di archiviazione, la riqualificazione dei servizi pubblici in materia di inclusione e accessibilità, l'istituzione di un Garante nazionale delle disabilità (art. 1, c.5) e la promozione dell'autonomia della PcD e il suo diritto a vivere su basi di pari opportunità per una piena autodeterminazione. L'emanazione delle "Linee guida in materia di collocamento mirato per le persone con disabilità", adottate con D.M. 11 marzo 2022 n. 43, rappresentano un primo tentativo di riordino e razionalizzazione, puntando a rendere il sistema di inclusione lavorativa più efficiente e organico in tutto il Paese. Nel solco delle indicazioni del D.M. 43/2022, la Regione del Veneto intende riproporre degli interventi per l'istituzione della figura del disability manager.

Allo stato attuale, si attende che sia completato l'iter di attuazione della delega, attraverso la pubblicazione di tutti i decreti legislativi attuativi, nei quali saranno definite le modalità operative di revisione delle procedure. In questo contesto di riordino della disciplina in materia di disabilità, anche con riferimento al tema dell'accesso ai servizi per il lavoro da parte delle PcD; l'obiettivo dell'Amministrazione regionale è quello di confermare l'adozione di un modello unitario di presa in carico dell'utenza disoccupata, che pur tenendo conto di problematiche specifiche dell'utenza legate anche a possibili situazioni di disabilità, mantiene una strutturazione unica. La sfida che ci si trova, dunque, ad affrontare è quella, non solo di adeguare il quadro normativo regionale e le procedure operative all'evoluzione in divenire del contesto normativo nazionale in tema di disabilità ma anche di integrare le procedure e gli strumenti specifici per la gestione dell'utenza con disabilità all'interno di una cornice regolatoria comune per la gestione dell'utenza dei servizi al lavoro, basata sui livelli essenziali dei servizi per l'impiego e sul sistema di profilazione qualitativa dell'utenza, garantendo condizioni di uguaglianza e pari opportunità di accesso al MdL per attuare la piena inclusione di genere, anche alla luce dei recenti dati europei e nazionali che vedono le donne colpite da discriminazioni multiple che



accentuano i divari di genere.

Negli ultimi anni, in proposito, si è notata una crescente attenzione all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità che si riflette, oltre che nel progressivo allargamento della platea di aziende che reclutano PcD, nella crescita dei lavoratori con disabilità in forza alle aziende stesse.

Il quadro delineato nei report annuali di monitoraggio della legge 68/99 (Tartufi n. 56 – aprile 2023; Tartufi n. 54 – maggio 2022; Tartufi n. 52 – aprile 2021) che sistematizza e rielabora le informazioni tratte dal prospetto informativo che le aziende sono tenute ad inviare annualmente, evidenzia, oltre il progressivo incremento delle unità produttive interessate all'obbligo e le posizioni riservate ai disabili, la crescita dei disabili in forza alle aziende. A fine 2022 le posizioni di lavoro occupate da disabili nelle unità produttive della Regione risultavano circa 33.500, di cui 1.400 in aziende non soggette all'obbligo ma che comunque hanno presentato il prospetto. Le posizioni scoperte sono risultate circa 16 mila (di cui 6.230 unità in aziende di grandi dimensioni pari al 39% del totale) con un tasso di scoperta lordo, che tiene conto sia degli esoneri che delle compensazioni territoriali, che si attesta al 32% e risulta in leggero calo rispetto agli anni precedenti. Nel solo settore privato il tasso di scoperta lordo scende al 29%. Tenendo conto anche delle richieste di sospensione da parte delle imprese in crisi, oltre che delle altre modalità di adempimento all'obbligo non desumibili direttamente dal prospetto, si può ipotizzare, almeno dal punto di vista formale, un significativo abbassamento del tasso di scoperta effettivo: nel 2021 si stimava potesse attestarsi attorno al 14% nel caso del settore privato soprattutto per effetto delle Convenzioni di programma stipulate tra CPI e Imprese.

Nel 2022 su 12.000 unità produttive interessate dall'obbligo, più della metà (6.800) risultano in condizione di completo assolvimento dello stesso; poco meno della metà (5.200) risultano invece avere situazioni scoperte. Si tratta soprattutto di aziende di minori dimensioni (<35 dipendenti con obbligo 1 posizione) e delle imprese più grandi per le quali la quota di riserva implica l'assunzione di un numero elevato di disabili.

Le richieste di esonero parziale fatte dalle aziende che si caratterizzano per attività particolarmente pericolose o faticose a fronte del versamento di un contributo esonerativo al Fondo regionale per l'occupazione delle PcD mostrano un trend di graduale crescita. Questo rafforzamento, coerente con l'aumento delle aziende obbligate, evidenzia le effettive difficoltà in cui si trovano le aziende, soprattutto di alcuni settori, ad assolvere gli obblighi previsti. Tuttavia a fronte di una costante crescita degli esoneri parziali, si reputa necessario indagare più a fondo il fenomeno anche al fine di contenerlo entro limiti fisiologici.

Per quanto riguarda le caratteristiche dell'inserimento lavorativo delle PcD rilevati a fine 2022 dai prospetti informativi, i dati disponibili evidenziano come il 75% risulti occupato nel settore privato, il 25% nel pubblico. In maggioranza (94% del totale) si tratta di lavoratori assunti con un contratto a tempo indeterminato e nel 71% dei casi con un rapporto di lavoro full-time. A livello settoriale, le assunzioni hanno interessato soprattutto i comparti dei servizi alla persona (28%) ed il metalmeccanico (20%).

Per quanto invece riguarda le PcD alla ricerca di occupazione che si sono rivolti ai CPI, le iscrizioni al collocamento mirato registrate nel 2022 sono state circa 3.300, rispetto alle consuete 4.000 iscrizioni annuali, in forte calo perciò rispetto agli anni precedenti. Nel prossimo anno si verificherà se il calo si confermerà o sarà episodico. Considerando il flusso degli ingressi nell'anno, l'osservazione dei percorsi successivi evidenzia come oltre la metà di questi trovi un impiego entro l'anno (un terzo entro un mese), mentre solo 1/3 risulta invece non aver avuto alcuna esperienza lavorativa a 12 mesi dal rilascio della DID.

Relativamente agli strumenti di politica attiva del lavoro, si deve tener conto che in tema di collocamento delle PcD opera anche Programma GOL (approvato con D.G.R. 248 del 15 marzo 2022) nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), Missione 5 Componente 1 Riforma 1.1. per cui è necessario creare le opportune sinergie seguendo l'ottica del mainstreaming di genere nell'ambito del collocamento mirato, sollecitando la valutazione ex ante dell'impatto delle misure adottate dalle amministrazioni, secondo l'approccio intersezionale promosso dall'EIGE (European Institute for Gender Equality).

Il presente programma, rispetto al programma 2022-2023, presenta una nuova articolazione: le azioni di sistema sono collocate all'inizio perché si è inteso assegnare loro un ruolo di primaria importanza. L'azione di comunicazione e di promozione delle misure finanziate con il Fondo regionale per l'occupazione delle PcD è stata inserita come intervento preliminare, cioè da avviare fin da subito e a cui dar immediatamente corso in modo sistematico prima di ogni altra azione, attraverso un adeguato piano di comunicazione, in quanto ritenuta prioritaria. Si è ritenuto che senza adeguata diffusione delle iniziative regionali non possa esservi sufficiente sperimentazione e conseguentemente una equilibrata e ponderata valutazione.



Si prevede poi di introdurre un sistema di profilazione che sia unico per i servizi e sia anche concretamente fruibile per gli utenti dei servizi. Inoltre si proseguirà sulla via della istituzione della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo delle PcD (disability manager) estendendo le ore di formazione.

Si proseguirà con le misure di incentivo e agevolazioni per i datori di lavoro, promuovendo gli interventi di adattamento del posto di lavoro e l'accesso delle misure di incentivo all'assunzione. Nel programma di quest'anno si è introdotta una nuova misura finalizzata a favorire il passaggio di lavoratori con disabilità da cooperative sociali ad aziende del mondo profit. L'ambiente della cooperativa sociale viene ritenuto idoneo per la formazione al lavoro delle PcD che hanno maggiori difficoltà e con la nuova misura si intende riconoscere e premiare la cooperativa che svolge questa funzione di adattamento al lavoro, che sostiene i propri dipendenti che si ricollocano presso altri datori di lavoro. In questo modo si aprono posizioni lavorative presso la cooperativa che possono essere coperte da altri lavoratori con disabilità e avviare un percorso virtuoso di inserimento al lavoro.

La linea, diretta alla promozione di esperienze e di misure di politiche del lavoro, viene interamente confermata. È stato dato avvio al voucher per il lavoro all'interno del quale dovranno trovare spazio le politiche del lavoro promosse dai CPI a favore dell'inserimento lavorativo delle PcD. Il case manager del CPI, in collaborazione con la rete dei servizi territoriali, invia la persona ad un percorso di valutazione delle residue capacità lavorative al fine di individuare il posto di lavoro più adatto alla PcD e gli adattamenti che potrebbero essere utili per l'inserimento al lavoro.

Nella successiva linea di interventi dedicata al sostegno della realizzazione di percorsi di istruzione e formazione si prevede di continuare a finanziare l'iniziativa regionale del Buono scuola per la parte relativa agli studenti con disabilità, di continuare ad agevolare la fase di transizione dal mondo della scuola al mercato del lavoro delle PcD con interventi mirati nella scuola e accompagnamenti al lavoro nei mesi successivi al conseguimento del titolo di studio. L'affiancamento inizia già durante la fase scolastica mediante un supporto all'organizzazione delle esperienze di PCTO/Alternanza scuola-lavoro. La misura ha dimostrato un buon livello di partecipazione nella prima edizione e nella seconda edizione ancora in corso. Nella prima annualità di intervento 2021-2022 (D.G.R. n. 1100/2021) sono stati finanziati 64 progetti, con il coinvolgimento di 203 studenti in uscita dal sistema scolastico nel 2022. Nella seconda edizione dell'intervento, avviata ad aprile 2023 che interessa l'anno 2022-2023 (D.G.R. 1359/2022), attualmente in corso di svolgimento, finora sono stati approvati 20 progetti, proposti da 8 enti accreditati ai servizi per il lavoro.

Viene inoltre confermato il sostegno ai tirocini per l'accesso alle libere professioni di PcD e alle azioni di formazione iniziale già approvate con DGR del 18 aprile 2023 n. 451. A partire dall'anno scolastico 2023-2024 i corsi di formazione iniziale a cui partecipano unicamente studenti con disabilità saranno finanziati con le risorse del Fondo per l'occupazione delle PcD in avanzo di amministrazione secondo le disponibilità finanziarie da verificare di anno in anno, come condiviso tra Regione e Parti Sociali.

Da ultimo si continua a dar corso alla possibilità di occupazione alle PcD mediante lavoro autonomo con sostegno alle spese di avvio delle attività.



INTERVENTI PRELIMINARI DI COMUNICAZIONE

L'obiettivo della Regione è l'aumento dell'occupazione delle persone con disabilità (PcD) mediante la presenza di rapporti di lavoro stabili. Per perseguire tale fine la Legge 68/99 ha stabilito che la Regione possa disporre di un apposito fondo, denominato Fondo per l'occupazione delle PcD, con il quale promuovere azioni e misure finalizzate all'inserimento lavorativo delle PcD. Ogni anno la Regione predispose un Programma di interventi in tema di collocamento mirato in collaborazione e con la condivisione, come prescrive la legge, di un organismo in cui sono pariteticamente rappresentate le parti sociali. In tale programma si individuano le azioni che si ritengono che maggiormente possono essere utili per l'occupazione delle PcD e si assegnano le risorse che si reputano sufficienti per sostenere le iniziative.

Negli anni precedenti sono state implementate progressivamente le misure di politica attiva del lavoro sperimentate con altri programmi per altri target di persone e sono state elaborate azioni specifiche appositamente predisposte per le PcD: l'attenzione si è concentrata maggiormente sugli aspetti sistematici e metodologici delle politiche del lavoro per il collocamento mirato senza alcuna specifica attività promozionale delle misure.

Si deve tener presente che tale programmazione regionale di dettaglio delle misure viene realizzata dal 2017, perciò non da molti anni: precedentemente la programmazione sull'impiego delle risorse del Fondo era assegnata all'ente Provincia, ma successivamente al riordino istituzionale della Legge Delrio (Legge 56/2014) la programmazione è unicamente della Regione.

Le misure proposte hanno avuto un'accoglienza piuttosto varia: alcune misure sono state inizialmente scarsamente richieste, ma gradualmente hanno ricevuto più ampia diffusione, altre sono state costanti nel loro impiego e altre ancora sono state poco utilizzate. I motivi che hanno determinato il successo della misura o lo scarso impiego della stessa, possono essere diversi: è possibile che si siano o non si siano incontrate le esigenze delle imprese o delle PcD come pure che l'informazione, sulle opportunità offerte dalle misure, non siano state giustamente veicolate ai relativi destinatari. Inoltre vi è da considerare che il successo di una iniziativa, ovvero l'ampio impiego della misura, non necessariamente può essere interpretato in funzione di un incremento dell'occupazione delle PcD, è possibile che si siano semplicemente accompagnati dei risultati che si sarebbero naturalmente conseguiti anche senza intervento della misura. Con questa nuova programmazione si intende realizzare un sistema di monitoraggio e valutazione con la definizione ex ante di indicatori di output per misurare la quantità di servizi generati/erogati, indicatori di outcome per verificare gli effetti/cambiamenti generati sui beneficiari diretti del progetto, indicatori di impatto sugli effetti di lungo periodo generati dal programma nel contesto di riferimento.

Oltre alla pubblicazione sui siti internet istituzionali delle misure in essere, per ampliare la conoscenza degli strumenti disponibili per l'accompagnamento al lavoro delle persone con disabilità, da fine 2020 Veneto Lavoro ha realizzato una serie di pillole multimediali rivolte all'utenza (aziende e loro consulenti) che hanno previsto i seguenti moduli: i numeri del collocamento mirato in Veneto, Il prospetto informativo, Assunzione, somministrazione e nulla osta, Esonero parziale, Computabilità, Compensazione territoriale e infragruppo, Convenzione art. 14 D.Lgs. 276/03, Collocamento mirato ed appalti pubblici, Incentivi per il Collocamento Mirato. Sono stati programmati due eventi dell'iniziativa "Il Lavoro al Centro", aventi ad oggetto "Collocamento mirato: le novità in materia di esonero parziale" (in data 16 febbraio 2022) e "Collocamento mirato e partecipazione ad appalti pubblici" (in data 19 ottobre 2022), che hanno visto la partecipazione di oltre 500 persone tra rappresentanti delle imprese, consulenti e altri esperti del settore.

Tra l'autunno del 2023 e l'inizio del 2024 è programmata la realizzazione di ulteriori tre interventi webinar sui temi del collocamento mirato: collocamento mirato e accomodamenti ragionevoli, aggiornamenti su incentivi all'assunzione, il collocamento mirato negli enti pubblici.

Dal 2023, si è perseguita la strada della collaborazione interistituzionale per lo svolgimento di webinar in collaborazione con altri attori istituzionali (in particolare con il coinvolgimento dell'Ispettorato interregionale del lavoro del nord-est, ma anche dello Spisal e della Consulta dei Presidenti dell'Ordine dei Consulenti del lavoro del Veneto) sui temi del lavoro e del collocamento mirato. In attuazione di tale linea si sono tenuti due webinar congiunti: il giorno 21 marzo sul tema del collocamento mirato dei disabili e il giorno 11 maggio 2023 sul tema dei tirocini extracurricolari. Si conta di proseguire anche per il 2024 con tale collaborazione programmando due webinar interistituzionali l'anno, con particolare attenzione al tema delle pari opportunità



e mainstreaming di genere, coinvolgendo le Consigliere di parità regionale e provinciali e la Commissione pari opportunità regionale.

Inoltre, Regione Veneto e Veneto Lavoro hanno promosso e organizzato una conferenza specificatamente dedicata al tema dell'inclusione lavorativa delle PcD, intitolata "Abili al Lavoro". La conferenza, tenutasi il 29 giugno 2023 ad Este, è stata un'occasione di confronto e di dialogo tra le istituzioni e gli operatori che operano nel campo della disabilità, sulle politiche per l'inserimento lavorativo e l'inclusione sociale delle persone con disabilità finalizzate a favorire l'attivazione e la partecipazione attiva nel mercato del lavoro in un contesto idoneo a valorizzarne capacità e abilità professionali.

Tutte le attività sopra citate non sono state sufficienti ad intercettare i soggetti potenzialmente interessati dalle misure che promuovono l'occupazione delle PcD, oppure non è stata opportunamente comunicata la possibilità di fruizione dei servizi e delle misure, oppure si sono predisposte delle azioni che hanno solo parzialmente incontrato le esigenze degli interessati.

Proprio per questo motivo si rende necessaria un'importante opera di comunicazione al fine di poter successivamente effettuare un monitoraggio e una conseguente una valutazione sull'impatto delle misure proposte. È necessario, infatti, che le misure per essere valutate siano sufficientemente sperimentate e per essere tali devono essere in primo luogo conosciute e collaudate. Si ritiene pertanto che in via preliminare, come prima iniziativa da realizzare, dal punto di vista temporale ma anche come prima in ordine di importanza, sia un piano di comunicazione in cui far conoscere e dare risalto alle opportunità offerte con il Fondo regionale per l'occupazione delle PcD.

Per il presente intervento preliminare, saranno destinate risorse anche per la realizzazione di azioni promozionali per far conoscere gli strumenti previsti dal quadro normativo per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e le attività finanziate dal Fondo regionale, indirizzate ai principali stakeholder di riferimento (come datori di lavoro, utenti, intermediari del lavoro, consulenti del lavoro, scuole, ecc.).

Con l'obiettivo di prendere in carico chi ha più difficoltà ad inserirsi nel lavoro e che potrebbe essere occupato con adeguati interventi sull'ambiente di lavoro, si ritiene che sia di massima importanza far conoscere a operatori e al mondo delle imprese le opportunità che la ricerca scientifica e la tecnologia rendono oggi possibile, anche con l'utilizzo delle risorse del fondo regionale e dell'INAIL. Andranno pertanto programmate iniziative di informazione e di formazione sul tema degli accomodamenti ragionevoli con il coinvolgimento di più esperti.

Tali attività di comunicazione potranno concretizzarsi nell'elaborazione di diverse tipologie di materiali promozionali 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 dépliant 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 specie in contesti organizzativi e produttivi sul modello delle società benefit.

Tale campagna di comunicazione va predisposta in modo da incontrare i soggetti interessati nei propri ambiti di intervento, che tradizionalmente non sono incrociati dai servizi per il lavoro.

L'ente Veneto Lavoro è responsabile di definire entro il 31.12.2023 un piano di comunicazione sulle misure del programma.



LINEA 1- INTERVENTI DI SISTEMA**Azione 1.1 Profilazione qualitativa del lavoratore con disabilità e certificazione delle competenze.**

Ogni nuovo intervento avviato con risorse europee o ministeriali ha previsto nuove modalità di profilazione degli utenti (assegno per il lavoro, Garanzia Giovani, RdC e il GOL).

Con il sistema di profilazione qualitativa approvato da Anpal nell'ambito dell'implementazione del Programma GOL si è consolidata una metodologia di profilazione che permette di rilevare il livello di fabbisogno assistenziale dell'utenza rispetto all'obiettivo dell'inserimento/reinserimento lavorativo anche relativamente all'ambito della disabilità. Nella misura del Voucher per il lavoro (azione 3.1), è stata prevista la possibilità di avvalersi di un servizio di supporto specialistico alla valutazione qualitativa, realizzato da un ente accreditato con esperienza pluriennale in materia, mirato ad approfondire determinati aspetti del profilo professionale dell'utente, allo scopo di completare la definizione del percorso personalizzato di inserimento lavorativo o di organizzare uno specifico intervento di politica attiva anche in riferimento alle Linee Guida del DM 43/2022.

In questo contesto, si rende necessario approfondire il tema dello sviluppo di un modello di profilazione per l'utenza con disabilità, nel quale trovi adeguata valorizzazione il riconoscimento delle competenze acquisite dall'utente in contesti non formali e informali, quali tirocini in ambienti protetti o esperienze della vita quotidiana, non dimostrabili da titoli di apprendimento formali ma indicative di potenzialità lavorative reali dell'utente.

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

Il progetto di nuova valutazione dovrà essere predisposto da Veneto Lavoro, tramite procedura di Assistenza Tecnica esterna, e approvato dalla Direzione Lavoro sentita la Commissione di gestione del Fondo per l'occupazione delle PcD. Tale progetto dovrà tenere conto del necessario raccordo con le risultanze del servizio di Assistenza Tecnica alla Regione del Veneto sull'evoluzione del sistema regionale di certificazione delle competenze, attualmente in corso.

Azione 1.2 Interventi di formazione per l'istituzione della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo delle PcD.

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. 68/99 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 - 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 PcD (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. Entrambe le edizioni del corso realizzate finora hanno riscosso un buon successo. La prima edizione ha visto 188 partecipanti (per il 66% imprese) la seconda annualità 398 partecipanti (per il 94% imprese): vi è stato pertanto un incremento significativo della partecipazione delle imprese. Tali evidenze suggeriscono di dare continuità all'intervento.

Il percorso si è articolato in 7 incontri, 3 teorici e 4 laboratoriali, svolti da esperti in materia di disabilità e inclusione lavorativa, durante i quali i partecipanti si sono confrontati su specifiche tematiche con l'aiuto di esperti ed operatori del settore. I contenuti del percorso sono stati studiati per rispondere alle esigenze formative espresse dalle aziende del territorio, con moduli brevi e mirati riguardanti temi quali l'inserimento e l'accompagnamento al lavoro, le politiche volte all'integrazione lavorativa, il processo di incontro domanda/offerta di lavoro nel caso di lavoratori con disabilità. Ampio spazio a testimonianze dirette, esperti e casi pratici. Tra i contenuti proposti sarà affrontato in modo esteso il tema delle pari opportunità nell'accesso al lavoro.

Nel nuovo percorso formativo che sarà riproposto, si valuterà, mediante confronto con gli stakeholder, l'opportunità di potenziamento al fine di realizzare un'offerta più articolata rivolta a professionisti interessati ad aggiornare le proprie competenze.

Considerata la volontà di confermare la misura in un orizzonte di lungo periodo, si prevede che Veneto Lavoro predisponga un affidamento esterno per la realizzazione dell'offerta formativa per tre annualità.

Azione 1.3 Monitoraggio e valutazione

I risultati e il funzionamento delle azioni previste nei programmi di intervento in tema di collocamento mirato, approvate negli scorsi anni, come pure l'attuazione delle azioni previste nel presente programma, saranno oggetto di monitoraggio e valutazione da parte di un apposito gruppo di lavoro che sarà costituito su iniziativa della Direzione Lavoro della Regione Veneto. A questo gruppo saranno chiamati a far parte operatori che direttamente si occupano di inserimento lavorativo di PcD ed esperti di politiche attive del lavoro e della disabilità. Il gruppo avrà il compito di valutare le misure esistenti e la loro efficacia, il parziale utilizzo delle risorse in alcune azioni, in particolare quelle per l'accomodamento ragionevole, proponendo alla Commissione di gestione del Fondo l'opportunità di inserire alcune modifiche alle stesse oppure l'accantonamento in caso di risultati insoddisfacenti. Il gruppo potrà suggerire alla Commissione l'introduzione di nuove misure che possano realmente produrre nuova occupazione delle PcD prendendo in esame anche le buone pratiche presenti nel territorio nazionale e comunitario verificando la possibile trasferibilità delle misure in Veneto. Si potranno esaminare anche le politiche che riguardano il collocamento mirato con attenzione alle differenze di genere.

Il gruppo di lavoro dovrà essere costituito con provvedimento della Direttore della Direzione Lavoro condiviso con i componenti della Commissione regionale di gestione del Fondo per l'occupazione delle PcD, entro 90 giorni dalla approvazione del presente programma e si riunirà con cadenza almeno semestrale ed in preparazione delle attività della suddetta Commissione.



LINEA 2 – INCENTIVI E AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO**Azione 2.1 Contributi per l'adattamento del posto di lavoro****Contributi riconoscibili ai datori di lavoro - aspetti generali**

Come previsto all'art. 14, comma 4, lett. b) della Legge n. 68/99 con il Fondo regionale per l'occupazione delle PcD 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.

Con l'articolo 14 della Legge 68/99 è stato stabilito che le Regioni avrebbero dovuto istituire il Fondo per l'occupazione dei disabili i cui finanziamenti sono destinati esclusivamente alla realizzazione di "programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi". La Legge 68/99, modificata dal D.Lgs 151/2015, ha introdotto l'accomodamento ragionevole come una delle misure obbligatorie a cui destinare gli interventi del Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, che risponde alle specifiche esigenze del lavoratore con disabilità.

Norme antecedenti al 2015 avevano già modificato il comma 3 bis all'articolo 3 del D.Lgs 216/2003, nel quale era già stato introdotto 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. (...)".

Per accomodamento ragionevole, come definito all'art. 2, comma 4, della Convenzione ONU del 13 dicembre 2006, si intende: "le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali".

Per favorire la realizzazione di tali interventi, in caso di oneri rilevanti, possono essere messi a disposizione finanziamenti da parte di un soggetto pubblico. Per determinare se le misure danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto dei costi finanziari, della dimensione delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni,

La misura pur essendo prevista fin dalla istituzione del Fondo regionale per l'occupazione delle PcD, e perciò da più di 20 anni, non riceve un ampio utilizzo. I pochi casi finanziati con il Fondo regionale riguardano accomodamenti che sono stati posti in essere non in supporto a nuove assunzioni ma per mantenere al lavoro persone con disabilità che non erano più in grado di prestare la propria attività lavorativa a causa di un aggravamento delle condizioni di salute. I datori di lavoro probabilmente, nella fase di recruitment, selezionano personale già idoneo allo svolgimento della precisa mansione. Si deve tener conto, inoltre, che normalmente le PcD sono assunte con profili professionali generici.

Non vi sono dubbi tuttavia sulla necessità e opportunità di riproposizione essendo una delle modalità di accesso al lavoro per molte PcD oggi ancora sottovalutata.

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 può essere ottenuto a rimborso di spese sostenute per compensare la ridotta capacità lavorativa:



- di lavoratori assunti con rapporto di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 12 mesi. In caso di lavoro part-time l'orario settimanale non deve essere inferiore a 15 ore;
 - di collaboratori coordinati e continuativi (art. 2, comma 1 D.lgs 81/2015) con contratto di almeno 12 mesi;
 - da parte di lavoratori autonomi che esercitano la propria attività in modo non occasionale e in via continuativa;
- Non è ammesso a contributo il datore di lavoro domestico, come pure la spesa sostenuta per lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente o per collaborazioni coordinate rientranti nelle fattispecie di cui all'art. 2 comma 2 del D.Lgs 81/2015;
 - Il contributo è riconosciuto solo a spesa sostenuta e viene erogato nel rispetto e ai sensi dell'art. 34 del REG (UE) n. 651/2014.

Sono ammissibili le spese sostenute:

- 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 adattare le postazioni di lavoro alle ridotte capacità del lavoratore, così da rendere ininfluyente, o meno rilevante, l'invalidità della persona;
- per 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;
- per aggiornare le competenze lavorative della persona con disabilità alle esigenze tecnico organizzative e produttive richieste dal datore di lavoro.

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.

La spesa deve essere stata realizzata al fine di poter far svolgere alla persona con disabilità una prestazione lavorativa compatibile con la propria condizione psicofisica e produttiva. Tale spesa è finanziabile se risulta essere direttamente riferibile alla prestazione del dipendente subordinato con disabilità e se la stessa non sarebbe stata assunta se il lavoratore non fosse una persona con invalidità.

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.

La spesa, per il mantenimento, può essere stata assunta a seguito di invalidità in costanza di rapporto di lavoro oppure per aggravamento della condizione di invalidità del lavoratore e, di conseguenza, il datore di lavoro deve adibire la persona a mansioni diverse da quelle precedentemente svolte. La spesa può giustificarsi anche con ragioni tecnico organizzative o produttive: il datore di lavoro ha assunto delle scelte imprenditoriali che implicano una modifica produttiva che comporta la soppressione dei compiti precedentemente assegnati alla PcD e l'assegnazione a nuovi compiti dello stesso lavoratore. Per questi casi sono ammissibili sia le spese per l'acquisto di strumentazione, soluzioni tecnologiche, per compensare la ridotta capacità lavorativa della PcD, sia gli interventi formativi per far acquisire al lavoratore le nuove competenze richieste.

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.

Il datore di lavoro potrà richiedere un nuovo contributo di adattamento del posto di lavoro riferito allo stesso lavoratore per il quale ha richiesto precedentemente un altro contributo a valere sullo stesso fondo, solo decorsi almeno 24 mesi a meno che non si tratti di:

- lavoratore che abbia avuto un aggravamento della propria situazione di invalidità, opportunamente documentata con una nuova valutazione da parte degli organi competenti, e che, a causa dell'aggravamento, la precedente strumentazione non sia più utile e pertanto si renda necessaria l'adozione di nuove misure di adattamento;



- datore di lavoro che abbia implementato nella unità lavorativa una nuova organizzazione aziendale che richiede nuove modalità di prestazione lavorativa;
- datore di lavoro che giustifichi la realizzazione di un nuovo intervento di adattamento per il medesimo lavoratore come modalità per incrementare la produttività del lavoratore e la somma dei costi degli interventi non superi complessivamente il limite di spesa di 20.000,00 euro.

Il riconoscimento del contributo deve avvenire nel rispetto della disciplina degli aiuti di stato e nel rispetto dei principi generali per la fruizione degli incentivi di cui all'art. 1, comma 1175 della L. 296/2006 e art. 31 del D.lgs 150/2015.

AZIONI SPECIFICHE

A. Interventi per il finanziamento di rimozione di barriere architettoniche, acquisto di ausili e strumentazioni, nuova organizzazione del lavoro

L'art. 14 della Legge 68/99 prevede che il contributo debba essere parziale, pertanto la Regione finanzia il 95 % della spesa nel limite massimo di 20.000 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.

B. Interventi formativi

Al fine di conseguire una maggiore personalizzazione del percorso e per rispondere alle esigenze dell'impresa, la formazione 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'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.

La formazione viene finanziata nel limite massimo di 5.000 euro per la partecipazione del lavoratore a corsi professionali.

Per la realizzazione di progetti formativi il limite è fissato a 40,00 euro l'ora. Per rispettare la normativa comunitaria (Reg 651/2014) la partecipazione al costo deve rappresentare almeno il 30 % 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. La formazione deve realizzarsi durante l'orario di lavoro del dipendente. Per costo totale della formazione si intende il costo per l'erogazione della formazione e per la partecipazione del lavoratore all'intervento (il costo totale che viene sostenuto per la formazione per la quale si richiede l'incentivo).

Anche per questo programma, sperimentalmente, 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 lo scorso anno per richiesta esplicita dei Servizi di Integrazione Lavorativa delle ULSS. Nel 2023 è pervenuta solo una richiesta che è stata prontamente finanziata.

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.

Azione 2.2 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.

Il sistema di incentivi che viene di seguito trattato trova applicazione per l'anno 2024. Rispetto al 2023 sono stati incrementati gli importi che saranno riconosciuti ai datori di lavoro che hanno assunto o trasformato a tempo indeterminato i rapporti di lavoro di dipendenti iscritti alle liste del collocamento mirato. L'aumento di tale agevolazione ha carattere sperimentale e temporaneo. L'intero sistema sarà sottoposto a valutazione e a verifica sugli esiti della politica da parte del gruppo di lavoro previsto al punto 1.3 del presente programma al fine anche di giungere ad una razionalizzazione della misura in sede di approvazione del prossimo programma degli interventi in tema di collocamento mirato.

A. Incentivi per assunzioni con contratto a tempo indeterminato

Gli incentivi riconoscibili possono riguardare 2 distinte categorie di persone:

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

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

Le assunzioni che riguardano PcD, iscritte al collocamento mirato, nella maggior parte dei casi, si riferiscono a soggetti che appartengono alla categoria di persone con invalidità fisica civile dal 46 % al 66% o invalidità fisica del lavoro dal 34% al 66 %. Al di sotto di tali percentuali di invalidità non vi è tutela lavorativa e eventuali assunzioni non sono considerate ai fini dell'assolvimento degli obblighi della Legge 68/99. Con il Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili non viene riconosciuto 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 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.

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 2022 è stato il primo anno in cui si è assicurato il presente incentivo. Precedentemente 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. Negli anni 2007-2016 le assunzioni di tale tipologia di persone sono state in Veneto ogni anno tra le 350 e le 400. L'ultima relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 68/99 riferisce che nel 2019 le assunzioni agevolate in Veneto sono state 167. Si è ritenuto di introdurre il presente incentivo proprio a motivo del fatto che molti datori di lavoro non hanno potuto accedere alle agevolazioni per incapienza del fondo. Lo scorso anno, nel 2022, con il Fondo regionale sono state agevolate 77 assunzioni. Si può perciò ragionevolmente presumere che vi siano stati dei datori di lavoro che, pur in possesso dei requisiti, non hanno presentato richiesta di incentivo alla Regione.

Attualmente comunque per dette assunzioni i datori di lavoro possono presentare richiesta all'INPS oppure alla Regione, rimane comunque più conveniente per i datori di lavoro l'agevolazione concessa dall'INPS, in quanto la durata dell'incentivo è maggiore. La misura dell'incentivo per l'anno 2024 è pari al:

- a) 40 % dell'imponibile previdenziale per assunzioni di lavoratori con invalidità fisica dal 67 al 79%;
- b) 75 % dell'imponibile previdenziale per assunzioni di lavoratori con invalidità fisica dall'80 al 100 %;
- c) 75 % dell'imponibile previdenziale per assunzioni di lavoratori con invalidità psichica o intellettiva, iscritti agli elenchi della Legge 68/99.

La Regione riconosce l'incentivo per una durata di 24 mesi per le lettere a) e b) e 36 mesi per la tipologia lettera c).

Si è previsto inoltre che per assunzioni di persone con almeno 62 anni di età l'agevolazione sia riconosciuta fino alla maturazione dei diritti pensionistici di vecchiaia e comunque non oltre a 60 mesi. In caso di accesso anticipato alla pensione, l'incentivo non è più riconosciuto.

Le domande per accedere all'incentivo devono essere presentate entro 60 giorni dalla assunzione e comunque entro l'anno solare di 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.

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.

B. Incentivi per assunzioni con contratto a tempo determinato

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

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

I rapporti di lavoro a tempo determinato sostenuti con risorse del Fondo si sono progressivamente moltiplicati e si è giunti agli attuali 152 in corso rispetto agli 89 in corso allo stesso periodo del 2022 e ai 41 del 2021.

Nell'ultimo programma degli interventi in tema di collocamento mirato si sono abbassate le soglie di accesso alla misura, portando la condizione di accesso da 50 a 45 anni e da 12 mesi di disoccupazione a 6 mesi. Sulle 112 istanze di agevolazione giunte nei primi 8 mesi dell'anno 63 hanno riguardato lavoratori con almeno 50 anni di età e 29 lavoratori con più di 12 mesi di disoccupazione. Le assunzioni che sono state agevolate nel 2023 e che non sarebbero state perciò agevolate con i criteri del programma anno 2022 sono 20, di cui 10 di persone con età tra 45 e i 50 anni e 14 con disoccupazione da 6 a 12 mesi (4 persone possiedono entrambi i requisiti età tra 45 e 50 anni e disoccupazione tra 6 e 12 mesi).

Anche per il 2024 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. Non sono agevolati i rinnovi anche se la somma dei rapporti di lavoro con lo stesso datore di lavoro è inferiore a 12 mesi.

L'assunzione non deve avvenire con contratto intermittente, a domicilio o domestico. L'assunzione dello stesso lavoratore presso il medesimo datore di lavoro 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%.



Azione 2.3 Incentivi per la transizione occupazionale dalle cooperative sociali

Gli incentivi sono rivolti alle cooperative sociali di tipo B o miste, al fine di valorizzare la funzione di accompagnamento del lavoratore con disabilità nella transizione verso altre aziende private.

I soggetti beneficiari della presente agevolazione sono le cooperative sociali di tipo B o miste, istituite ai sensi della legge 8 novembre 1991 n. 381 e regolarmente iscritte agli appositi albi regionali, che hanno favorito la transizione occupazionale di propri dipendenti verso aziende private con sede di lavoro in Veneto. Non sono perciò ammesse all'incentivo le transizioni verso altre cooperative sociali di tipo B o miste e/o i consorzi di cooperative di tipo B o miste. Il lavoratore dovrà disporre di una certificazione di invalidità, possedere i requisiti per l'iscrizione all'elenco della Legge 68/99 ed essere stato occupato presso la cooperativa con contratto di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 12 mesi continuativi, anche per effetto di proroghe. Il lavoratore deve essere stato computato ai sensi dell'art. 4, comma 2, della Legge 381/90 nella quota del 30% di lavoratore svantaggiato nella cooperativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



LINEA 3- PROMOZIONE DI ESPERIENZE E DI MISURE DI POLITICA ATTIVA**Azione 3.1 Voucher per il lavoro per le PcD**

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.

Il voucher ha avuto difficoltà in avvio, oggi superate. La misura è attualmente pienamente operativa e sta dimostrando un buon livello di partecipazione da parte dell'utenza. A fine settembre, infatti, sono stati rilasciati 1.794 voucher. Dei 1.794 voucher rilasciati, 865 hanno una politica attiva iniziata, tra quelle previste dalla misura (supporto specialistico alla valutazione qualitativa, formazione, tirocinio, supporto all'inserimento/reinserimento lavorativo). Per quanto riguarda la distribuzione territoriale, la Provincia in cui si concentra il maggior numero di aderenti è quella di Venezia con 396 Voucher approvati. Seguono gli ambiti di Verona (353) e Treviso (336).

Con la presente programmazione si intende realizzare un'evoluzione della misura, allo scopo di fare del voucher per il lavoro uno strumento unico e universale per gestire l'intero percorso dell'utente con disabilità. In particolare, lo strumento sarà integrato con una componente di "accompagnamento al lavoro", al fine di rafforzare l'attività di tutoraggio intensivo durante l'avanzamento del percorso di inserimento lavorativo.

Si ritiene di riconoscere una specifica indennità di frequenza ai corsi di formazione attivati, al fine di incentivare l'adesione e la presenza, del medesimo valore previsto all'allegato C "Standard dei servizi di GOL e relative unità di costo standard" della Delibera ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022 come applicata in Veneto con DGR n. 921 del 26 luglio 2022.

Inoltre, nella presente programmazione non vengono più previsti finanziamenti ad hoc per la corresponsione dell'indennità di partecipazione relativamente a tirocini promossi dai CPI nell'ambito di convenzioni di integrazione lavorativa, secondo la prassi introdotta con la DGR 1788/2017, in quanto a partire dall'attivazione del voucher questo tipo di necessità viene assolta attraverso una specifica componente del voucher stesso.

Non appena saranno resi disponibili i dati di genere in forma dettagliata si ritiene utile studiare un'azione specifica per incrementare l'occupazione delle donne con tale strumento.

Per quanto riguarda la misura del "Job coaching" (DGR 1103/2021), considerata la complementarietà con il percorso di accompagnamento al lavoro del voucher per il lavoro per le PcD, sarà assorbita nella linea di finanziamento di quest'ultimo (come per l'attivazione di tirocini da parte dei CPI) quale servizio aggiuntivo per sostenere il lavoratore neo-assunto nella fase di inserimento in azienda e la permanenza del lavoratore occupato nel posto di lavoro a fronte di difficoltà organizzative, o problematiche di salute, che possono determinare una variazione delle condizioni di lavoro.

Azione 3.2 Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai Servizi di Integrazione Lavorativa delle ULSS

Tra tutti i tirocini in corso ve ne sono normalmente circa 2.900 che riguardano persone iscritte al collocamento mirato, di questi ben 2.600 vedono come soggetto promotore un Servizio di Integrazione Lavorativa delle ULSS: circa 1.750 sono tirocini di inclusione sociale che hanno finalità principalmente di inserimento sociale mentre 850 sono tirocini di inserimento lavorativo attivati al fine di far acquisire competenze professionali in vista di un possibile inserimento lavorativo. Fin dal 2018 sono stati destinati euro 2 milioni per la promozione di tirocini di inserimento lavorativo promossi dai SIL delle ULSS. Con tali risorse si realizzano circa 400 tirocini all'anno.

Si tratta di tirocini avviati ai sensi della disciplina ordinaria in materia di tirocini (DGR n. 1816/2017) che non possono essere considerati ai fini dell'adempimento agli obblighi della Legge n. 68/99, come invece avviene



per i tirocini promossi dai CPI.

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 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.

Con il presente programma si prevede che potranno essere poste a carico del Fondo anche le spese sostenute dalle ULSS per la realizzazione di tirocini di inserimento lavorativo promossi dai SIL che utilizzano la deroga introdotta dalla DGR 634/2023. In base a tale delibera, solamente per i tirocini attivati con finalità terapeutiche, riabilitative e di inserimento sociale e lavorativo, è stato reso possibile utilizzare lo strumento del tirocinio per lo svolgimento di esperienze che prevedono un orario settimanale tra le 12 ore e il 50 % dell'orario pieno previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro/oggetto ospitante. Alle PcD che svolgono tali tirocini dovrà essere riconosciuta una indennità di partecipazione pari al 50% dell'indennità minima di tirocinio che deve essere corrisposta al tirocinante ai sensi dell'art. 14 comma 1 della DGR 1816/2017 e pertanto pari a euro 225,00.

I SIL non potranno rendicontare i tirocini di inclusione sociale attivati ai sensi della DGR n. 1406/2016, né i tirocini di inserimento lavorativo che prevedono profili professionali elementari, tirocini che si siano svolti presso il medesimo datore di lavoro per complessivi 36 mesi, come pure tirocini che mediamente impegnano mensilmente per un orario inferiore al minimo stabilito (dal presente programma sulle risorse della presente assegnazione sono rendicontabili anche tirocini che prevedono 12 ore settimanali).

Con la presente Deliberazione si prevede di destinare 2 milioni di euro alla realizzazione della presente misura. In totale alla presente misura sono stati destinati complessivamente dalla DGR n. 1042/2018 all'attuale programma, 14 milioni di euro.

Azione 3.3 Contributi riconoscibili agli enti accreditati alla formazione o ai servizi per il lavoro per la realizzazione di politiche del lavoro

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

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

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

- in caso di acquisizione di servizi sulla base delle misure stabilite nelle unità di costo standard per la formazione;
- in caso di acquisto di ausili la spesa massima autorizzabile è nel limite di 20.000,00 euro. Gli ausili dovranno essere consegnati alla PcD al termine del percorso di politica attiva.



Azione 3.4 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 3 persone a partecipare all'edizione 2023. Dal 2018, sono state corrisposte le rette di partecipazione a 15 utenti, in gran parte occupati presso enti pubblici con compiti di segreteria.

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



LINEA 4 – SOSTEGNO FINANZIARIO PER LA PARTECIPAZIONE A Percorsi di Istruzione e Formazione**Azione 4.1 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 paritarie, o scuole di formazione professionale accreditate.

Finanziando la presente misura si persegue l'obiettivo di accrescere il livello di istruzione delle PcD. Secondo il principio di pari opportunità, infatti, ci si propone di favorire il conseguimento del titolo di studio di scuola secondaria di secondo grado, anche al fine dell'accesso ai successivi percorsi post diploma o per l'inserimento lavorativo. Nelle banche dati del collocamento mirato gli iscritti agli elenchi della Legge 68/99 sono in gran parte persone con il solo titolo della scuola dell'obbligo. Pertanto si conferma come l'istruzione sia fondamentale per uscire dallo status di disoccupazione. Se non esistesse il finanziamento regionale il costo sarebbe interamente a carico delle famiglie, che potrebbero non essere in grado di sostenere la spesa. Nell'anno scolastico 2021-2022 sono erogati, con risorse del Fondo regionale per l'occupazione delle PcD, contributi a 223 famiglie per complessivi 927 mila euro.

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 4.2 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 D.G.R. 1359/2022 relativa al programma di interventi sul collocamento mirato 2022/2023.

Nella prima annualità di intervento (as. 2021-2022) sono stati finanziati 64 progetti, per un importo complessivo di euro 489.630,00, con il coinvolgimento di 203 studenti in uscita dal sistema scolastico nel 2022. Poiché la fase di accompagnamento al lavoro post-diploma poteva proseguire fino a 12 mesi dal conseguimento del titolo di studio, è appena decorso il termine massimo per la conclusione delle attività. Gli enti devono attendere il superamento del periodo di prova, contrattualmente previsto per poter rendicontare l'eventuale risultato occupazionale.

Nella seconda edizione dell'intervento, che interessa gli studenti diplomati nell'a.s. 2022-2023 e gli studenti frequentanti il penultimo o l'ultimo anno nell'a.s. 2023-2024, sono stati approvati (nei primi 4 sportelli previsti dall'avviso), 20 progetti proposti da 8 enti accreditati ai servizi per il lavoro in collaborazione con 17 istituti scolastici e scuole di formazione professionale del Veneto. I progetti approvati coinvolgono 81 studenti. Gli sportelli per la presentazione delle candidature saranno attivi fino a dicembre 2023.

Con la DGR n. 1100 del 9 agosto 2021 si era previsto che all'ente accreditato, che realizza il progetto di transizione, fosse riconosciuto un importo variabile in esito al conseguimento del risultato occupazionale dello studente coinvolto. Con il presente programma si prevede che sia riconosciuto un premio anche all'ente che riesce ad inserire nel mercato del lavoro il soggetto preso in carico con un tirocinio di inserimento lavorativo di almeno 6 mesi.

Con il presente programma si prevede, pertanto, di attivare una terza edizione della misura. In continuità



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

La misura è finalizzata a supportare la persona nell'inserimento del mondo del lavoro, attraverso una presa in carico precoce, da attivarsi prima dell'uscita dal sistema scolastico. In particolare, in fase di uscita dal sistema scolastico, l'esperienza condotta con la precedente programmazione ha confermato il forte bisogno delle famiglie delle PcD di proseguire con un servizio di accompagnamento verso l'occupazione ma anche verso l'accesso alla rete dei servizi di sostegno.

La misura è finalizzata a inserire nel mondo del lavoro la persona che esce dall'ambito scolastico.

I percorsi di supporto alla transizione scuola lavoro potranno prevedere:

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

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, l'intervento è da considerare concluso, se l'assunzione ha una durata, 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 2023-2024, le stesse potranno essere utilizzate per finanziare un'edizione della presente misura anche nell'anno scolastico 2024-2025.

Azione 4.3 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 finanziati 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 con ISEE ordinario fino a 9.360,00 euro, quindi il contributo si riduce proporzionalmente, fino ad azzerarsi quando l'ISEE è di 20.000,00 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 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 non è stata richiesta, tuttavia non si è fatto in merito alcuna promozione soprattutto nei canali che potevano intercettare il bisogno.



Azione 4.4 Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD

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

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

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

I corsi organizzati dalla Regione attualmente sono 23 e perciò vedono la costituzione di 69 classi - trattandosi di corsi triennali - ciascuna delle quali con almeno 6 allievi. L'attivazione di una classe genera un costo per la Regione di 98.000,00 euro.

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

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

Per tale azione con la DGR 451/2023 si era previsto di destinare annualmente euro 7.000.000,00 a valere sulle risorse vincolate del Fondo regionale per l'occupazione delle PcD in avanzo di amministrazione secondo le disponibilità di bilancio da verificare di anno in anno.



LINEA 5- INTERVENTI PER L'AUTOIMPIEGO**Azione 5.1 Interventi sperimentali di sostegno all'imprenditorialità delle persone con disabilità**

Con la DGR n. 1102 del 9 agosto 2021 era prevista l'adozione di un avviso per finanziare progetti di autoimprenditorialità promossi da persone con disabilità e di sperimentare forme di incentivo del lavoro autonomo.

In fase di presa in carico o negli incontri periodici, che le persone con disabilità svolgono con l'operatore del Centro per l'impiego, potrà evidenziarsi che la storia lavorativa della persona suggerisca di orientare la persona verso un'occupazione di lavoro autonomo, per cui l'operatore del CPI dovrà intervenire con un'azione di orientamento, individuando gli ambiti e i settori nei quali il lavoratore potrà aprire una propria attività, con la possibilità di esercitarla per un congruo termine. Inoltre l'operatore del CPI dovrà essere in grado di far presente i necessari adempimenti che comporta un'attività autonoma, la struttura imprenditoriale di cui dovrà dotarsi e mettere a conoscenza delle possibili agevolazioni a cui la PcD potrà accedere. Si deve, ad ogni modo, trattare di una libera e consapevole scelta e il lavoratore dovrà dimostrarsi disponibile a ricercare un inserimento nel mercato del lavoro come lavoratore autonomo.

L'avviso pubblico in attuazione della DGR 1102/2021 sarà adottato dalla Regione Veneto, utilizzando le professionalità che abitualmente si occupano di promozione dell'imprenditorialità. Nella prima edizione di impiegheranno le risorse già messe a disposizione con la DGR 1125/2020 a sostegno dell'autoimpiego non ancora utilizzate. La prima edizione avrà necessariamente una valenza sperimentale soprattutto per accompagnare le iniziative imprenditoriali, ma anche per instaurare una fattiva collaborazione tra diverse strutture e soggetti istituzionalmente operanti in diversi settori.



RISORSE

La disponibilità nel Bilancio della Regione per l'anno 2023, alla data della adozione del presente programma, è di 17.130.000,00 euro. Nel caso confluissero nel Fondo ulteriori risorse, queste saranno ripartite tra l'azione 2.2. "Incentivi per le assunzioni" e l'azione 3.2 "Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai servizi di integrazione lavorativa delle ULSS".

	Linee e Azioni	Importo	Procedura
	Interventi preliminari di comunicazione	€ 200.000,00	Trasferimento risorse a Veneto Lavoro
1	Linea 1 - Interventi di sistema		Trasferimento risorse a Veneto Lavoro
	Azione 1.1 Profilazione qualitativa del lavoratore con disabilità e certificazione delle competenze	€ 80.000,00	
	Azione 1.2 - Interventi di formazione per l'istituzione della figura del responsabile dell'inserimento lavorativo delle PcD	€ 75.000,00	
	.Azione 1.3 Monitoraggio		
2	Linea 2 - Incentivi e agevolazioni per i datori di lavoro		Trasferimento risorse a Veneto Lavoro
	Azione 2.1 - Contributi per adattamento del posto di lavoro	€ 100.000,00	
	Azione 2.2 - Incentivi per le assunzioni	€ 5.900.000,00	
	Azione 2.3 - Incentivi per la transizione occupazionale da cooperative sociali	€ 50.000,00	
3	Linea 3 - Promozione di esperienze e misure di politica del lavoro		Trasferimento risorse a Veneto Lavoro
	Azione 3.1 - Voucher per il lavoro	€ 3.750.000,00	
	Azione 3.2 - Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai servizi di integrazione lavorativa delle ULSS	€ 2.000.000,00	
	Azione 3.3 Contributi riconoscibili agli enti accreditati alla formazione o ai servizi per il lavoro per la realizzazione di politiche del lavoro	€ 20.000,00	
	Azione 3.4 - Contributi finalizzati alla partecipazione a corsi per centralinista telefonico non vedente	€ 60.000,00	
4.	Linea 4 - Sostegno finanziario per la partecipazione a percorsi di istruzione e formazione		
	Azione 4.1 - Intervento a sostegno degli studenti con disabilità, frequentanti scuole secondarie di secondo grado	€ 1.110.000,00	Regione Veneto – Dir. Formazione
	Azione 4.2 Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro	€ 2.000.000,00	Trasferimento risorse a Veneto Lavoro
	Azione 4.3 - Contributi riconosciuti a studenti iscritti a percorsi di formazione superiore e ai tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche	€ 40.238,92	Trasferimento risorse a Veneto Lavoro
	Azione 4.4 - Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD	€ 1.744.761,08	Regione Veneto – Dir Formazione
5	Linea 5 - Interventi per l'autoimpiego		
	Azione 5.1 Interventi sperimentali di sostegno all'imprenditorialità delle persone con disabilità		Trasferimento risorse a Veneto Lavoro
	totale	€ 17.130.000,00	

