REGIONE DEL VENETO

Programma di interventi in tema di collocamento mirato anno 2026- 2027

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

Indice

Premesse. Contesto di riferimento

LINEA 1 INCENTIVI E MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO AL LAVORO
Azione 1.1 Contributi per l'adattamento del posto di lavoro e supporti alla permanenza al lavoro
Azione 1.2 Incentivi per le assunzioni
Azione 1.3 Incentivi per la transizione occupazionale dalle cooperative sociali
Azione 1.4 Azione sperimentale di incentivazione tramite accordi aziendali

LINEA 2 PROMOZIONE DI ESPERIENZE E DI MISURE DI POLITICA ATTIVA
Azione 2.1 Voucher per il lavoro per le PcD
Azione 2.2 Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL)
Azione 2.3 Sostegno alla realizzazione di percorsi innovativi di accompagnamento all'inclusione sociale delle PcD
Azione 2.4 Contributi riconoscibili agli enti accreditati alla formazione o ai servizi per il lavoro per la realizzazione di politiche del lavoro
Azione 2.5 Contributi finalizzati alla partecipazione a corsi per centralinista telefonico non vedente
Azione 2.6 Contributi finalizzati al conseguimento della patente di guida da parte di persone iscritte al collocamento mirato

LINEA 3 SOSTEGNO FINANZIARIO PER LA PARTECIPAZIONE A PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE
Azione 3.1 Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD – percorsi dedicati
Azione 3.2 Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD – percorsi ordinari
Azione 3.3 Intervento a sostegno degli studenti con disabilità, frequentanti scuole secondarie di secondo grado
Azione 3.4 Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro (FSL)
Azione 3.5 Contributi riconosciuti a studenti iscritti a percorsi di formazione superiore e ai tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche

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

LINEA 5 INTERVENTI DI SISTEMA
Azione 5.1 Attività di comunicazione e informazione finalizzate all'occupazione delle PcD
Azione 5.2 Azione di sistema per il funzionamento della rete regionale dei servizi per il lavoro
Azione 5.3 Profilazione qualitativa del lavoratore con disabilità e certificazione delle competenze
Azione 5.4 Interventi per la diffusione della cultura dell'inserimento lavorativo e del disability management
Azione 5.5 Monitoraggio e valutazione

Risorse

8a575f7c

PREMESSE

Contesto di riferimento

Il quadro economico entro cui si collocano le dinamiche del mercato del lavoro continua a essere caratterizzato da una crescita moderata e da un elevato grado di incertezza. Le tensioni geopolitiche e commerciali, le pressioni sui costi e le trasformazioni delle catene produttive continuano a condizionare le prospettive di famiglie e imprese. Nella prima parte del 2026 l'economia italiana ha tuttavia mostrato una capacità di tenuta superiore alle attese: la crescita è proseguita, sostenuta soprattutto dalla domanda interna e dagli investimenti, mentre il quadro dell'industria è rimasto più incerto e differenziato, con segnali di recupero non ancora generalizzati.[1] Anche in Veneto l'attività produttiva ha mostrato segnali complessivamente positivi, in particolare nella manifattura, pur con differenze tra i comparti e una maggiore debolezza delle costruzioni.

In questo quadro, il mercato del lavoro continua a rappresentare uno degli elementi di maggiore tenuta. Dopo una fase di forte espansione, tuttavia, la crescita occupazionale ha progressivamente rallentato. Non si osserva, almeno per ora, un'inversione della dinamica: nel lavoro dipendente, i saldi rimangono positivi e nel primo semestre del 2026 si mantengono sostanzialmente in linea con quelli dell'anno precedente.[2] Si delinea piuttosto una progressiva normalizzazione rispetto ai ritmi particolarmente intensi degli anni immediatamente successivi alla pandemia. La tenuta osservata non esclude comunque possibili ricadute sull'occupazione derivanti da un quadro economico ancora fragile e instabile, la cui evoluzione resta condizionata dalle tensioni internazionali, dalle pressioni sui costi e dall'andamento della domanda.[3]

A cambiare non è però soltanto l'intensità della crescita, ma anche la sua composizione.[4] I servizi continuano a fornire il contributo più consistente all'espansione dell'occupazione, mentre nell'industria le traiettorie risultano più discontinue e differenziate tra i comparti. Le dinamiche variano tra i territori, riflettendo le diverse specializzazioni produttive e le caratteristiche locali della domanda di lavoro. Anche nel secondo trimestre del 2026, a fronte di un saldo regionale ampiamente positivo, si osservano andamenti differenziati tra agricoltura, industria e servizi e tra le singole province.

Accanto al rallentamento della crescita, nel mercato del lavoro emergono tensioni di diversa natura. Le trasformazioni tecnologiche e organizzative modificano i fabbisogni professionali e le competenze richieste dalle imprese, mentre le dinamiche demografiche restringono progressivamente il bacino della popolazione in età lavorativa e ne cambiano la composizione. Queste trasformazioni contribuiscono a rendere più complesso l'incontro tra domanda e offerta, sul quale incidono una molteplicità di fattori. Come evidenziano le analisi sul *mismatch* in Veneto[5], le difficoltà non dipendono soltanto dalla disponibilità di lavoratori e dell'adeguatezza delle loro competenze, ma anche dai vincoli legati alla mobilità, agli orari, ai carichi di cura e ad altre condizioni personali, così come dalle modalità di reclutamento e di organizzazione del lavoro adottate dalle imprese.

---

[1] Istat (2026), *II trimestre 2026. Conti economici trimestrali*, Statistiche Flash, 1 settembre; Istat (2026), *Nota sull'andamento dell'economia italiana*, 10 settembre.

[2] Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2026), *Il Sestante – 2° trimestre 2026*, settembre, https://osservatorio.venetolavoro.it/

[3] Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2026), *La Bussola. Il mercato del lavoro veneto nel mese di agosto 2026*, settembre, https://osservatorio.venetolavoro.it/

[4] Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2026), "*Leggere il cambiamento mentre prende forma", Ad hoc. Riflessioni sul mercato del lavoro, n. 1, 3 settembre,* https://osservatorio.venetolavoro.it/

[5] Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2026), *Tartufi/64 – Le ragioni del "no": prospettive e nuove chiavi di lettura sul mismatch territoriale*, marzo, https://osservatorio.venetolavoro.it/

8a575f7c

Questa complessità emerge con particolare evidenza osservando le persone che si rivolgono ai Centri per l'impiego. L'utenza dei servizi pubblici per il lavoro è molto eterogenea: accanto a persone che transitano rapidamente dalla perdita di un'occupazione a un nuovo inserimento sono presenti soggetti più distanti dal mercato del lavoro, per i quali competenze, caratteristiche personali e altri vincoli possono rendere più complesso il percorso di reinserimento. Tra gli utenti con profilazione qualitativa presi in carico dai Cpi del Veneto nel 2023 e nel 2024, a dodici mesi il 29% ha chiuso la Did; un'ulteriore 35%, pur risultando ancora in carico, ha sperimentato almeno un rapporto di lavoro, mentre il 36-37% non registra alcuna esperienza lavorativa nel periodo osservato.[6] In questo modo, la crescente personalizzazione dei percorsi e la differenziazione degli interventi rispondono proprio alla necessità di tener conto di traiettorie differenti, di una diversa distanza dal mercato del lavoro e della complessità dei bisogni individuali.

È all'interno di questo quadro che vanno lette anche le dinamiche relative all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità. La tenuta complessiva dell'occupazione e le difficoltà di reperimento segnalate dalle imprese non si traducono infatti automaticamente in opportunità di accesso al lavoro uguali per tutte le componenti della popolazione. In un mercato caratterizzato da una crescita meno intensa e, al tempo stesso, da persistenti difficoltà di incontro tra domanda e offerta, il tema della partecipazione al mercato del lavoro e delle condizioni che possono favorire l'inserimento assume una rilevanza crescente, anche in relazione alle caratteristiche delle persone, alle esigenze delle imprese e ai vincoli presenti nei diversi contesti territoriali. Il calo demografico, l'invecchiamento della popolazione attiva, le trasformazioni tecnologiche e organizzative contribuiscono inevitabilmente a porre maggiore attenzione sulla partecipazione delle diverse componenti della forza lavoro disponibile.

In questa prospettiva assume rilievo anche il tema dell'inclusione delle componenti più vulnerabili della popolazione, per le quali l'accesso al lavoro rappresenta un'importante opportunità di inclusione e valorizzazione delle capacità individuali.

Le evidenze più recenti, documentate nel report di monitoraggio dell'Osservatorio regionale Mercato del Lavoro *L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto – 2025*, restituiscono un quadro articolato.[7] Da un lato, negli ultimi anni è progressivamente cresciuta la presenza delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, in un sistema nel quale operano sia l'obbligo di assunzione previsto dalla legge 68/99 sia diversi strumenti di politica attiva; dall'altro, le nuove assunzioni risentono del rallentamento che interessa più in generale la domanda di lavoro.

Sul versante dell'occupazione, i dati confermano questa tendenza. Secondo i Prospetti informativi, al 31 dicembre 2025 in Veneto le persone con disabilità in forza sono circa 38.000, di cui oltre 36.300 nelle unità produttive provinciali soggette all'obbligo di assunzione (tab. 1). Tra il 2020 e il 2025, all'aumento delle aziende soggette all'obbligo si è accompagnata una crescita sia delle posizioni riservate, passate da circa 44.800 a 49.000, sia delle persone con disabilità occupate.

[6] Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2026), *Tartufi/65 – Monitoraggio dei disoccupati utenti dei Centri per l'impiego in Veneto*, maggio, https://osservatorio.venetolavoro.it

[7] Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2026), *Tartufi/66 – L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Veneto - 2025*, giugno, https://osservatorio.venetolavoro.it/

8a575f7c

Tab. 1 – Unità produttive provinciali in base alla posizione rispetto all'obbligo e alla natura del datore di lavoro: posizioni lavorative riservate alle persone con disabilità (PcD) e occupati. Anni 2020-2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totale	20.251	20.548	20.913	21.526	22.068	22.770
di cui private	19.602	19.917	20.294	20.916	21.452	22.154
- Con obbligo di assunzione	11.852	11.965	12.058	12.373	12.733	13.125
- Senza obbligo di assunzione	8.399	8.583	8.855	9.153	9.335	9.645
% unità produttive con obbligo di assunzione	*59%*	*58%*	*58%*	*57%*	*58%*	*58%*
Posizioni di lavoro riservate alle PcD						
Totale (di cui)	44.841	44.766	45.528	46.681	47.874	49.006
- in aziende private	37.983	38.884	39.571	40.794	41.747	42.834
- in aziende pubbliche	6.858	5.882	5.957	5.887	6.127	6.172
Persone con disabilità in forza*						
Totale (di cui)	31.784	31.356	32.614	34.276	36.062	38.056
- nelle unità prod. prov. con obbligo	30.547	30.087	31.246	32.766	34.487	36.342
- nelle unità prod. prov. senza obbligo	1.237	1.269	1.368	1.510	1.575	1.569
% in aziende private	*82%*	*84%*	*85%*	*86%*	*86%*	*87%*

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

L'inserimento lavorativo presenta caratteristiche relativamente stabili nel tempo. Al 31 dicembre 2025, il 91% degli occupati risulta assunto con un contratto a tempo indeterminato e nel 62% dei casi con un orario full-time. Sotto il profilo settoriale, il terziario concentra la quota maggiore degli occupati, con 20.300 lavoratori (53%), seguito dall'industria, che ne conta 17.700 (46%); tra gli ambiti con le maggiori concentrazioni di occupati emergono la sanità e i servizi sociali e alcune attività del metalmeccanico.

A sostenere gli attuali livelli di partecipazione al lavoro concorre soprattutto il sistema degli obblighi previsto dalla legge 68/99, tuttavia il suo funzionamento non si esaurisce nell'assunzione diretta delle persone con disabilità da parte delle aziende. Le diverse modalità previste dalla normativa consentono infatti di programmare e accompagnare gli inserimenti, cercando di tenere insieme le caratteristiche e le capacità lavorative delle persone con le esigenze organizzative delle imprese. Tra gli strumenti più utilizzati vi sono le convenzioni di programma ex art. 11 con i Centri per l'impiego: al 31 dicembre 2025 ne risultano 1.840 in corso di validità, finalizzate a gestire oltre 6.100 posizioni, di cui 2.500 già coperte attraverso inserimenti effettuati. Parallelamente si è ampliato il ricorso alle convenzioni ex art. 14, il cui numero è più che raddoppiato rispetto al 2020 e che nel 2025 coinvolgono oltre 600 persone con disabilità.

Resta invece residuale il ricorso all'esonero parziale, che riguarda situazioni nelle quali particolari condizioni organizzative, tecniche o produttive rendono più complesso l'inserimento lavorativo. A fine 2025 interessa 815 unità produttive provinciali e quasi 2.400 posizioni riservate, con una maggiore concentrazione nel comparto industriale.

A fronte di questo consolidamento della presenza occupazionale, rimane tuttavia ampia e diversificata la platea delle persone con disabilità in cerca di occupazione. Al 31 dicembre 2025 gli iscritti al Collocamento Mirato con Dichiarazione di immediata disponibilità aperta sono quasi 26.000 (tab. 2). La maggior parte si concentra nella fascia d'età adulta e presenta livelli di istruzione medio-bassi; il 52% ha una disabilità di tipo fisico e il 35% una disabilità psichica. In circa due terzi dei casi la valutazione della capacità lavorativa individua persone autonome rispetto al percorso di inserimento, mentre oltre 8.000 necessitano di interventi di supporto del Collocamento Mirato.

8a575f7c

Tab. 2 – Persone con disabilità: numero di iscritti al Collocamento Mirato con Dichiarazione di disponibilità aperta al 31 dicembre 2025 per caratteristiche dell'invalidità

	Natura della disabilità					Totale
	Psichica	Intellettiva	Sensoriale	Fisica	N.d.	
Totale	**9.083**	**2.081**	**859**	**13.436**	**285**	**25.744**
Percentuale di invalidità						
- 30-39%	7	3	20	121	38	189
- 40-49%	624	182	113	2.556	45	3.520
- 50-59%	938	330	101	2.744	56	4.169
- 60-69%	1.351	313	127	2.732	39	4.562
- 70-79%	2.278	451	96	2.272	41	5.138
- 80-89%	2.360	294	223	1.198	27	4.102
- 90-99%	181	52	36	224	5	498
-100%	1.344	456	143	1.589	34	3.566
Capacità lavorativa*						
Autonomo	3.098	624	686	12.328	151	16.887
Supporto Collocamento Mirato	5.829	1.419	157	849	61	8.315
N.d.	156	38	16	259	73	542

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

Nel corso del 2025 i nuovi ingressi in disoccupazione sono stati poco più di 6.200, in lieve calo rispetto all'anno precedente. A fronte di una sostanziale stabilità dei flussi, anche tra i nuovi ingressi si osservano caratteristiche e bisogni di supporto eterogenei. Questa articolazione trova riscontro anche nei percorsi di politica attiva che, accanto agli strumenti collegati all'obbligo di assunzione, promuovono interventi di orientamento, formazione, accompagnamento e sperimentazione lavorativa.

Nel 2025 circa 8.700 prese in carico con Patto di Servizio Personalizzato nell'ambito di GOL hanno riguardato persone iscritte al Collocamento Mirato; il 57% è stato indirizzato verso percorsi di *upskilling*, mentre quote più contenute hanno riguardato percorsi di *reskilling* o interventi rivolti a persone con bisogni più complessi. Il Voucher rafforzato, misura regionale specificamente rivolta alle persone con disabilità e finalizzata a sostenere percorsi di accompagnamento, formazione e tirocinio, ha interessato circa 1.200 persone e i tirocini hanno superato le 4.500 attivazioni, nel 58% dei casi relative a percorsi di inclusione sociale.

Per quanto riguarda l'inserimento occupazionale delle persone con disabilità iscritte al Collocamento Mirato, gli esiti osservati nel medio periodo restituiscono un quadro differenziato, nel quale a una quota maggioritaria di persone occupate a quattro anni si affianca il permanere di situazioni di maggiore difficoltà (tab. 3). Tra le circa 4.800 persone con disabilità entrate in disoccupazione nel 2021, a quattro anni di distanza il 58% risulta occupato e, tra questi, oltre l'80% ha un contratto a tempo indeterminato. Un ulteriore 20% non risulta occupato al momento dell'osservazione, ma ha avuto almeno un rapporto di lavoro nel periodo. Resta tuttavia un 22%, pari a poco più di 1.000 persone, che nei quattro anni successivi non ha registrato alcuna attivazione contrattuale. In quest'ultimo gruppo sono maggiormente rappresentate le persone con percentuali di invalidità più elevate e con disabilità di tipo psichico o intellettivo.

8a575f7c

Tab. 3 – Persone con disabilità che hanno rilasciato la Dichiarazione di disponibilità nel 2021: esiti occupazionali a 4 anni per principali caratteristiche

	Nessun rapporto di lavoro nei 4 anni	Con rapporti di lavoro nel periodo ma non occupati dopo 4 anni	Con più rapporti di lavoro nel periodo e occupati dopo 4 anni	Con un solo rapporto di lavoro e occupati dopo 4 anni	Totale
Totale	1.063	994	1.578	1.206	4.841
- con almeno un tirocinio svolto nel periodo	*224*	*150*	*162*	*168*	*704*
Capacità lavorativa*					
Autonomo	741	776	1.384	1.034	3.935
Con necessità di supporto	303	192	151	141	787
N.d	19	26	43	31	119
Percentuale di invalidità					
- 30-49%	133	209	389	317	1.048
- 50-69%	373	430	738	520	2.061
- 70-89%	362	263	331	258	1.214
- 90-100%	195	92	120	111	518
Natura dell'invalidità					
Psichica	328	261	212	148	949
Intellettiva	86	46	52	64	248
Sensoriale	38	41	80	57	216
Fisica	596	631	1.228	929	3.384
N.d	15	15	6	8	44

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

Questi esiti confermano di fatto come le opportunità e i percorsi di inserimento siano differenziati e come le situazioni di maggiore vulnerabilità si associano più frequentemente a una maggiore distanza dal mercato del lavoro. L'incontro tra domanda e offerta risulta influenzato da una pluralità di fattori, che riguardano le caratteristiche e i bisogni della persona, le competenze, le condizioni organizzative delle imprese e le risorse disponibili nel territorio. Anche le modalità e l'intensità dell'accompagnamento possono quindi risultare differenti in relazione alle caratteristiche dei percorsi osservati.

Le evidenze qualitative, che costituiscono parte integrante del monitoraggio 2025[8], rafforzano questa lettura. Nei casi di inserimento conclusi positivamente analizzati, soprattutto in presenza di situazioni più complesse, l'inclusione lavorativa si configura come un percorso progressivo, nel quale assumono rilievo la relazione con i servizi, la partecipazione attiva della persona, la mediazione con le imprese e la disponibilità di queste ultime ad adattare, quando necessario, mansioni e condizioni organizzative. All'interno della cornice definita dagli obblighi di assunzione, dalle convenzioni e dai diversi strumenti di politica attiva disponibili, le attività di accompagnamento e mediazione svolte dai servizi costituiscono un elemento importante nella costruzione e nella sostenibilità dei percorsi di inserimento lavorativo.

[8] Si rimanda in particolare alla sezione di approfondimento "Percorsi di inclusione lavorativa nel collocamento mirato: un'analisi qualitativa dei casi di inserimento occupazionale" in Osservatorio regionale Mercato del Lavoro (2026), *Tartufi/66 – L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in veneto - 2025*, giugno, https://osservatorio.venetolavoro.it/

8a575f7c

LINEA 1 – INCENTIVI E MISURE PER FAVORIRE L'ACCESSO AL LAVORO

Azione 1.1 Contributi per l'adattamento del posto di lavoro e supporti alla permanenza al lavoro

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

L'obiettivo è pertanto fornire ai datori di lavoro contributi a fondo perduto per adeguare le postazioni di lavoro e sviluppare le competenze necessarie allo svolgimento delle mansioni, garantendo l'inclusione delle persone con disabilità (PcD), rispettando l'obbligo di accomodamento ragionevole e potenziando gli interventi in favore della permanenza nel mondo del lavoro delle persone con disabilità (L. 68/99, D.Lgs. 216/2003, D.Lgs. 62/2024, L.R. 16/2001 e L.R. 8/2026).

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

In ambito lavorativo ciò si traduce nella possibilità di adottare modifiche e adattamenti di un posto di lavoro, di una posizione lavorativa, di una mansione lavorativa o di un contesto ambientale o organizzativo lavorativo, tale da rendere possibile ad un lavoratore con disabilità, qualificato per quella data posizione lavorativa, di neutralizzare in maniera effettiva lo svantaggio derivante dalla menomazione o limitazione di cui soffre, dandogli l'opportunità di candidarsi al posto di lavoro e di svolgerne le funzioni essenziali, godendo dei benefici collegati a quell'impiego, in condizioni di uguaglianza con gli altri lavoratori…"(nota 1 - Convenzione ONU del 13 dicembre 2006).

In concreto ciò può tradursi in varie iniziative che vanno dalle ormai classiche azioni di accomodamento di adeguamento della postazione di lavoro con accorgimenti utili e funzionali, al superamento delle barriere architettoniche da attuare in ottemperanza con la normativa vigente, fino all'adozione di nuove tecnologiche e innovative soluzioni pensate in relazione a specifiche disabilità a compensazione di riduzioni della capacità lavorativa.

La misura è rivolta a datori di lavoro sia pubblici che privati, per la quantificazione del contributo occorre svolgere valutazioni in ordine all'incidenza economica, con un opportuno bilanciamento tra necessità, soluzioni attese, posizioni giuridiche e impegno di spesa.

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

- Il contributo può essere richiesto da qualsiasi datore di lavoro, anche non imprenditore, libero professionista anche per la propria attività di lavoratore autonomo;
- Il contributo è riconosciuto per:
  - lavoratori assunti con rapporto di lavoro di tipo subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 6 mesi. In caso di lavoro part-time l'orario settimanale non deve essere inferiore a 15 ore;

8a575f7c

  - lavoratori somministrati;
  - collaboratori coordinati e continuativi (art. 2, comma 1 D.Lgs. 81/2015) con contratto di almeno 6 mesi;
  - da parte di lavoratori autonomi che esercitano la propria attività in modo non occasionale e in via continuativa;
  - Tirocini promossi dai CPI ai sensi della Legge 68/99 di almeno 6 mesi.
  - Tirocini promossi dai SIL
- Il contributo è riconosciuto solo a rimborso di spesa effettivamente sostenuta e viene erogato nel rispetto e ai sensi dell'art. 34 del REG (UE) n. 651/2014 e nel rispetto dei principi per la fruizione dei benefici contributivi e normativi di cui alla Legge n. 296/2006, art. 1 commi 1175 e 1176, nonché dei principi generali per la fruizione delle agevolazioni di cui al D.Lgs. 150/2015, art. 31.
- La spesa per l'adattamento è ammessa in fase assuntiva e anche nel corso del rapporto di lavoro quando si realizza una delle seguenti fattispecie:
  - aggravamento della situazione di invalidità del lavoratore, tale da dover assegnare il lavoratore ad altri compiti o mansioni;
  - nuova organizzazione aziendale con soppressione anche parziale per la precedente posizione lavorativa occupata dal lavoratore con disabilità;
  - nuova attività produttiva introdotta in azienda.

In termini operativi si possono identificare quattro linee di contributo:

- linea A – adattamento del setting della postazione e/o dell'ambiente di lavoro;
- linea B – assestment delle competenze per la Formazione e il re-inserimento;
- linea C – supporto al datore di lavoro per la Salute, la Sicurezza e la Gestione dei rischi nei luoghi di lavoro;
- linea D – contributo al commuting delle PcD per la permanenza al lavoro;
- linea E – voucher per aziende che utilizzano la figura del Disability manager

LINEA A: Adattamento setting della postazione e dell'ambiente di lavoro

Si tratta di un contributo per spese strutturali/tecnologiche. A titolo esemplificativo con questo contributo i datori di lavoro possono acquistare/realizzare:

1. Opere murarie: Rimozione barriere architettoniche nei luoghi di lavoro.
2. Postazioni fisiche: adattamento banchi, arredi e strumenti alle ridotte capacità del lavoratore.
3. Tecnologia & smart working: Computer speciali, software assistivi e dotazioni per telelavoro.
4. Organizzazione: modifiche all'organizzazione delle attività lavorative aziendali.

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

La misura del contributo è pari al 95 % della spesa, nel limite massimo di 20.000,00 euro. Nel caso il singolo intervento sia finalizzato a consentire o agevolare la prestazione lavorativa di più persone con disabilità, il limite di spesa massimo è raddoppiato.

Il datore di lavoro può richiedere alla Regione la verifica preliminare di ammissibilità al contributo per gli interventi di adattamento del posto di lavoro. In caso di parere favorevole, l'agevolazione verrà erogata a condizione che le spese effettive corrispondano a quelle

8a575f7c

preventivate e documentate. Il beneficiario dovrà presentare la rendicontazione entro 12 mesi dall'approvazione; eventuali variazioni di budget saranno ammesse esclusivamente entro i limiti del preventivo approvato.

Se l'adattamento ha riguardato un intervento di manutenzione straordinaria, strutturale o patrimoniale, il datore di lavoro può richiedere un nuovo contributo per lo stesso lavoratore solo dopo 24 mesi dalla concessione del precedente finanziamento del Fondo.

Tuttavia, se il primo contributo è stato inferiore a 20.000,00 euro, è sempre possibile richiederne un'integrazione fino al raggiungimento di tale soglia. In ogni caso, il limite dei 24 mesi non si applica se le condizioni di salute del dipendente si aggravano in modo tale da richiedere subito un nuovo intervento perché quello precedente risulta superato o non più idoneo alla nuova situazione sanitaria.

Qualora invece l'accomodamento si qualifichi come spesa corrente e ricorrente per l'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa, il contributo può essere erogato ogni qualvolta sia ritenuto necessario.

LINEA B: Assestment delle Competenze per la Formazione e il re-inserimento

L'intervento riconosce sostanzialmente spese sostenute dai datori di lavoro per formazione (B1) e re-inserimento (B2) e si applica ai casi di nuova assunzione, cambio mansione e introduzione nuove tecnologie.

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.

Al fine di conseguire una maggiore personalizzazione del percorso e per rispondere alle esigenze dell'impresa, la formazione non potrà essere di tipo generalista (informatica o linguistica di base) e dovrà essere coerente con le mansioni e con i fabbisogni aziendali. È riconosciuta la formazione svolta in presenza o a distanza in modalità sincrona.

Il datore di lavoro deve motivare l'intervento formativo evidenziando l'utilità concreta dell'investimento in relazione alle mansioni che il lavoratore con disabilità viene chiamato a svolgere; inoltre, deve dimostrare come il percorso e il monte ore previsti siano direttamente collegati alle nuove competenze da acquisire. Nell'istanza di finanziamento vanno esplicitati gli obiettivi generali e specifici — indicando chiaramente quali capacità acquisirà il dipendente — e la sua funzionalità in azienda rispetto alle attuali esigenze produttive.

La formazione finanziata potrà avvenire mediante:

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

B.1.1. Per la partecipazione a corsi professionali esistenti a catalogo di qualsiasi ente formativo la Regione rimborsa all'azienda, datore di lavoro il costo sostenuto fino a 5.000,00 euro. Le ore di formazione devono essere considerate ore di lavoro e soggette a retribuzione.

8a575f7c

B.1.2. Per la realizzazione di progetti di formazione individuale sia realizzati mediante incarico a ente accreditato, docente esterno o azienda del settore, come pure a personale interno, la Regione del Veneto riconosce per ogni ora di formazione il contributo previsto da Deliberazione ANPAL n. 5 del 12.04.2023 UCS GOL di 45,00 euro/ora per un massimo di 100 ore quindi, il rimborso massimo complessivo ammonta a 4.500,00 euro.

In caso di formazione, iscrivendo il dipendente con disabilità a corsi professionali oppure strutturando un progetto su misura tramite un ente accreditato, un docente professionista o un'azienda del settore, il datore di lavoro può chiedere che il contributo sia registrato in regime "De Minimis" (Regolamento n. 2831/2023) o in regime di esenzione (Regolamento n. 651/2014).

Se la formazione viene gestita internamente, utilizzando il proprio personale come docenti o tutor, l'azienda è obbligata invece ad applicare il regime di esenzione, che prevede sempre una quota di cofinanziamento differenziata in base alla dimensione aziendale:

- le micro e piccole imprese ricevono un contributo che copre fino al 70% delle spese, garantendo il restante 30% come cofinanziamento.
- le medie e grandi imprese ottengono una copertura massima del 60%, lasciando a proprio carico il 40%.

B.1.3. Formazione dei responsabili aziendali per Affiancamento e Inclusione copre la formazione rivolta ai dipendenti già assunti che avranno il compito di affiancare il dipendente con disabilità e insegnargli le mansioni assegnate. La finalità di questa azione è prevenire problemi di tipo relazionale o organizzativo all'interno del team e individuare con precisione le mansioni specifiche che la persona con disabilità può svolgere concretamente. L'azienda deve presentare alla Regione un apposito progetto formativo per la verifica dei criteri di ammissibilità (ad esempio anni di esperienza dei docenti, pertinenza dei contenuti) definiti con Decreto del Direttore della Direzione Lavoro. I corsi devono tenersi obbligatoriamente durante l'orario di lavoro. Le docenze devono essere affidate esclusivamente a formatori esterni all'azienda.

La Regione rimborsa solamente il costo del servizio di formazione (non copre il costo orario dei lavoratori che assistono alla lezione). Il rimborso è calcolato in base alle Unità di Costo Standard (UCS) regionali equiparate a quelle in uso per la formazione continua:

- Costo orario riconosciuto: 131,00 euro/ora più 11,00 euro/ora per ciascun allievo fino al massimo di 6 allievi per un totale massimo di 197,00 euro/ora.
- Destinatari del finanziamento: La tariffa oraria è fissa e valida per l'intero gruppo formato da 10 dipendenti.
- Contributo massimo erogabile: 2.000,00 euro per ogni lavoratore con disabilità assunto. Nel caso di datori di lavoro con più di 100 dipendenti per poter accedere al finanziamento, l'azienda o l'ente deve pianificare l'assunzione di almeno 3 lavoratori nell'anno in corso o in quello successivo; questa programmazione deve risultare dal budget del personale (o dalla pianificazione delle risorse umane) per le aziende private, oppure dal PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) per le Pubbliche amministrazioni. Per le imprese al di sotto dei 100 dipendenti non si applica l'obbligo di pianificare almeno 3 assunzioni, consentendo l'accesso al contributo anche a fronte del singolo inserimento lavorativo. In ogni caso, l'agevolazione non può superare il limite complessivo di 20.000,00 euro per ogni singola domanda. Infine, per poter presentare una nuova richiesta, è necessario che siano passati almeno 24 mesi dall'approvazione del progetto precedente.

B.2 Il Servizio di Accompagnamento e Reinserimento Lavorativo sostiene il reinserimento e il riadattamento professionale dei dipendenti che rientrano al lavoro dopo un infortunio o una lunga

8a575f7c

malattia, con particolare attenzione a chi ha subito traumi cranici o cerebrolesioni. Rientrano in questa fattispecie anche le persone a cui viene riconosciuto un aggravamento della disabilità anche per invecchiamento (L.R. 8/2026) e per le quali potrebbe essere utile il supporto di personale esterno all'azienda per riadattare la mansione anche con il supporto di ausili.

- Finalità: Aiutare il lavoratore a riacquistare l'autonomia e le capacità operative in azienda, superare le barriere psico-fisiche, svolgere rieducazione motoria/funzionale legata alle mansioni e adattare la postazione di lavoro dal punto di vista ergonomico.
- Chi deve svolgere l'attività: Esclusivamente personale specializzato esterno all'azienda (esperti in terapia occupazionale, ergonomia, psicologia del lavoro o coaching motivazionale).
- Modalità di erogazione: Il finanziamento viene concesso presentando la fattura del professionista esterno che attesta l'esternalizzazione del servizio.
- Tariffe e Massimali: In Regione del Veneto si applicano le Unità di Costo Standard (UCS) stabilite dal DDR n. 27 del 19.07.2024 (Allegato B) per la consulenza individuale:
  - Costo orario riconosciuto: 74,00 euro / ora.
  - Limite di ore: Massimo 80 ore per progetto.
  - Contributo massimo erogabile: 5.920,00 euro per lavoratore.

Riepilogo degli interventi riconosciuti per l'assestment delle competenze con evidenza dei valori e dei dettagli:

Tipologia di intervento		**Modalità di Calcolo**	**Rimborso max**
B.1. Formazione	B.1.1. Formazione Corsi a catalogo	Costo effettivo iscrizione (ore considerate orario di lavoro retribuito)	€ 5.000,00
	B.1.2. Formazione Progetti su misura (con docenti interni o enti accreditati)	€ 45,00 / ora (fino a un massimo di 100 ore)	€ 4.500,00
	B.1.3. Formazione per responsabili per attività	€ 197,00 / ora per formazione rapportata alle PcD	€ 20.000,00
B.2. Re inserimento	Reinserimento post-infortunio/malattia (ried. funzionale e motoria)	€ 74,00 / ora per consulenza specialistica esterna (max 80 ore)	€ 5.920,00

LINEA C: supporto al datore di lavoro per la Salute, la Sicurezza e la Gestione dei rischi nei luoghi di lavoro

L'introduzione nel Programma del collocamento mirato, a partire dal 2022, di un supporto ai datori di lavoro per la formazione obbligatoria in tema di sicurezza — nata su esplicita richiesta dei Servizi di Integrazione Lavorativa delle ULSS e con il supporto delle Organizzazioni Sindacali — ha avviato una riflessione approfondita sul placement supportato per le Persone con Disabilità (PcD). L'obiettivo della misura è agevolare l'inserimento lavorativo, alleggerendo i datori di lavoro da oneri economici ed organizzativi.

In questi anni, il contributo erogato è stato in media di 250,00 euro per intervento, a copertura del 100% dei costi della formazione sia di base che specialistica. Sebbene l'ipotesi iniziale prevedesse che i lavoratori avessero già assolto il modulo di formazione generale di 4 ore in ambito scolastico (formazione la cui validità è permanente) e che la misura si sarebbe attivata prevalentemente per la formazione specialistica legata a contesti ad alto rischio (rischi chimici,

8a575f7c

uso di macchinari, movimentazione carichi), il riscontro oggettivo ha mostrato una realtà diversa. Le richieste di finanziamento hanno infatti riguardato l'erogazione di percorsi completi (sia di base sia specialistici) e hanno frequentemente coinvolto più persone contemporaneamente.

Nella medesima ottica, si ritiene opportuno intervenire per rimborsare i costi aziendali legati alla sorveglianza sanitaria, estendendo il contributo non solo alle attività formalmente soggette a tale obbligo, ma a qualsiasi tipologia di inserimento nei luoghi di lavoro. Per le PcD, infatti, la visita medica supera il mero adempimento normativo, assumendo un valore strategico fondamentale: essa permette di mantenere costantemente aggiornato il percorso di inserimento lavorativo all'interno della cornice più ampia del Progetto di Vita definito dall'Unità Valutativa Multidimensionale (UVM) ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. 62/2024. Questa iniziativa si configura inoltre come uno strumento concreto per dare piena attuazione a quanto previsto dalla L.R. n. 16/2001 come integrata dalla successiva L.R. n. 8/2026. La visita medica consente infatti una verifica periodica delle condizioni di salute della persona, tutelando la sostenibilità del progetto di inserimento e permettendo di valutare tempestivamente gli effetti di eventuali limitazioni della capacità lavorativa derivanti dai processi di invecchiamento fisiologico.

Analogamente, la misura si estende al rimborso dei costi sostenuti dal datore di lavoro per l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), qualora la specificità dell'inserimento lavorativo lo renda necessario. Questo intervento si rivolge con particolare attenzione alle piccole realtà imprenditoriali e associative (Terzo Settore). In queste strutture, infatti, la spesa per la consulenza tecnica e la revisione documentale legata alla sicurezza non rappresenta un mero adempimento formale, ma costituisce spesso un ostacolo economico concreto e un fattore deterrente all'attivazione stessa dell'esperienza di inserimento. Fermo restando il coinvolgimento, ove presenti, del RLS (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) o RLST (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale) o degli organismi preposti sostenere finanziariamente questo onere significa dotare i piccoli datori di lavoro delle risorse necessarie per implementare gli "accomodamenti ragionevoli" richiesti dalla norma, trasformando la sicurezza da vincolo economico a presupposto abilitante per un'accoglienza protetta e di qualità.

Il medesimo approccio strategico viene applicato infine alle spese per l'acquisto dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI). Ai sensi della normativa vigente, la fornitura di attrezzature per la sicurezza (quali calzature antinfortunistica, abbigliamento tecnico, protezioni acustiche o visive) è a totale carico del datore di lavoro. Tuttavia, per molte realtà economiche, l'esborso immediato per dispositivi strettamente personalizzati e tarati sulle specifiche esigenze della Persona con Disabilità (PcD) agisce come un forte deterrente, arrivando a impedire l'attivazione stessa del tirocinio. Per rimuovere questa barriera all'ingresso, la misura prevede il rimborso totale (100% dei costi) per le spese documentate di acquisto dei DPI necessari all'avvio dell'esperienza lavorativa. Azzerando questo costo vivo per l'azienda, si garantisce che nessuna opportunità di inserimento venga preclusa da vincoli di bilancio, tutelando al contempo il diritto del lavoratore a operare in contesti sicuri, conformi e perfettamente equipaggiati fin dal primo giorno di attività.

LINEA D – supporto al commuting delle PcD per l’accesso e la permanenza al lavoro

Uno tra gli elementi che possono ostacolare un inserimento lavorativo riguarda il fenomeno del necessario pendolarismo tra casa e luogo di lavoro, fenomeno identificato con il termine inglese commuting.

Un supporto all’accessibilità al posto di lavoro costruito attraverso un coinvolgimento della cooperazione nella fornitura di un servizio di supporto al trasporto tramite piattaforma (sul modello di piattaforme già diffuse e di comune utilizzo tra i cittadini) potrebbe rivelarsi decisivo per il buon fine di alcuni inserimenti lavorativi soprattutto in realtà decentrate e non servite dai mezzi e porsi in una prospettiva di supporto anche all’obiettivo della L.R. n. 16/2001 come

8a575f7c

integrata dalla successiva L.R. n. 8/2026 in termini di mantenimento del percorso di inserimento lavorativo a fronte delle limitazioni associate ai processi di invecchiamento fisiologico.

La costruzione di un servizio che consenta di rendere accessibili i luoghi di lavoro per le persone con disabilità che non sono in condizione di usufruire di una mobilità. L'azione da inserire nella filosofia del progetto di vita (ai sensi di quanto disposto dal D.Lgs. 62/24) può essere costruita a partire dalla co-progettazione del servizio di trasporto disabili come percorso di coproduzione e partenariato tra Enti Pubblici (Comuni, Ambiti Territoriali, AUlss) ed Enti del Terzo Settore (ETS) regolamentato ai sensi dell'art. 55 del Codice del Terzo Settore (D.Lgs.. 117/2017). La caratteristica della co-progettazione di essere una procedura collaborativa e non una gara d'appalto supporta bene l'esigenza di non limitare questo intervento agli aspetti economici ma di costruire la sostenibilità attraverso un tavolo di co-decisione basato su obiettivi condivisi. Questa iniziativa in Veneto va a completare un quadro già caratterizzato dalla filosofia del coinvolgimento degli ETS nel trasporto degli utenti dei centri diurni (DGR 740/15) e per il trasporto sociale del soggetto fragile attivato con il Progetto STACCO. Questo ulteriore intervento è finalizzato a organizzare servizi di mobilità e trasporto sociale per persone con disabilità o a mobilità ridotta per facilitare l'accesso ai luoghi in cui si svolgono le attività lavorative o di tirocinio.
Per dare corpo a questa prospettiva sarà necessario innanzitutto produrre una mappatura del bisogno che consenta di definire profili di utenza e tipologia di interventi. Su questa base sarà valutato l'impatto economico di una misura di sostegno che possa alimentare un processo di co-progettazione con gli ETS. La co-progettazione è un procedimento amministrativo collaborativo regolato dall'art. 55 del Codice del Terzo Settore (D.Lgs. 117/2017), in cui Pubblica Amministrazione (PA) ed Enti del Terzo Settore (ETS) lavorano insieme per ideare e realizzare interventi e servizi sociali innovativi. Il confronto operativo prende vita nel tavolo di co-progettazione, luogo fisico o virtuale in cui i rappresentanti dell'Amministrazione procedente e i referenti degli ETS, selezionati tramite un avviso pubblico, uniscono le competenze tecniche dell'ente pubblico con quelle operative, educative e di prossimità del Terzo Settore in una logica di coproduzione di valore sociale. Sugli esiti della co-progettazione sarà costruita una idonea piattaforma di incontro tra domanda e offerta strutturando una organizzazione con definizione dei ruoli: AS per l'identificazione utenti aventi diritto e collegamento con il progetto di vita, referenti ETS per popolamento dell'offerta dei trasporti, referenti di Veneto Lavoro per la gestione degli aspetti economici dell'intervento.

LINEA E: Voucher per supportare la diffusione e la presenza della figura del Disability manager

La volontà di implementare in ogni direzione possibile la presenza di PcD all'interno del tessuto produttivo regionale spinge a potenziare la piattaforma del voucher introducendo una categoria di prestazioni / servizi a supporto delle Aziende che inseriscono PcD.
Nello specifico, al fine di incrementare la presenza del Disability manager e di aprirne l'utilizzo a realtà finora escluse per dimensione, si introduce un incentivo sotto forma di riconoscimento economico per le attività svolte dal Disability manager anche qualificato come consulente esterno in possesso della certificazione di cui all'azione 5.4 del presente Programma.
L'intervento del Disability manager si colloca sia in fase pre assuntiva che in fase di mantenimento dei rapporti di lavoro già attivi all'interno dell'azienda.
All'interno di un generale miglioramento della cultura aziendale per l'inclusione e l'inserimento lavorativo con questa iniziativa ci si propone di creare i presupposti per un incremento degli inserimenti lavorativi di PcD e contestualmente per una diminuzione delle cessazioni dei progetti di inserimento attivati.
A partire dalla realizzazione di quanto previsto dall'azione 5.4 del presente Programma in tema di

8a575f7c

formazione e certificazione delle competenze del Disability manager e dai risultati della ricerca azione da condurre per un ascolto attivo del mondo datoriale sul tema dell'inclusione lavorativa il gruppo di lavoro di cui al punto 5.5 avrà il compito di studiare e mettere a punto gli aspetti economici e operativi di questa misura entro il 31/07/2027.

Azione 1.2 Incentivi per le assunzioni

Gli incentivi all'occupazione delle persone con disabilità (PcD) previsti per il 2027 derivano da un progressivo ampliamento delle tipologie di assunzione agevolabili; tale processo, conclusosi nel 2025, ha ormai raggiunto una fase di stabilità. A titolo di riferimento, le domande relative alle assunzioni effettuate nel 2026 hanno comportato uno stanziamento complessivo di 9 milioni di euro, registrando un lieve incremento rispetto al 2025, pur mantenendosi sostanzialmente in linea con l'anno precedente. Alla luce di tale andamento, si ritiene opportuno confermare per il 2027 uno stanziamento di pari importo.
Il riconoscimento e l'erogazione dei benefici sono subordinati al rispetto della normativa comunitaria sugli aiuti di Stato. Il datore di lavoro deve inoltre garantire il rispetto dei principi per la fruizione dei benefici contributivi e normativi previsti dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della Legge n. 296/2006, nonché dei principi generali delineati dall'art. 31 del D.Lgs.. n. 150/2015.
L'agevolazione può essere richiesta da qualsiasi datore di lavoro privato (anche non imprenditore), a prescindere dal fatto che sia soggetto o meno agli obblighi di assunzione della Legge n. 68/99. Sono invece espressamente escluse le assunzioni nel lavoro domestico, a domicilio o con contratto intermittente. Per quanto riguarda i contratti di apprendistato, si specifica che l'incentivo spetta unicamente al momento dell'assunzione iniziale e non può essere richiesto in una fase successiva alla conferma del lavoratore o alla scadenza del periodo formativo.
In caso di assunzione di PcD con contratto di somministrazione l'incentivo è riconosciuto al soggetto utilizzatore sono nei casi di contratto a tempo determinato, diversamente per i casi di contratto di somministrazione a tempo indeterminato, cosiddetti contratti di *staff leasing*, l'incentivo non viene riconosciuto.
Il quadro dei contributi regionali si articola in tre distinte linee di intervento economico, differenziate per tipologia di contratto, grado di invalidità del lavoratore e situazione nel mercato del lavoro della PcD.

LINEA A. Incentivi per assunzioni a tempo indeterminato (Invalidità fisica dal 46% al 66% o del lavoro dal 34% al 66%)

La misura sostiene l'inserimento stabili di soggetti iscritti al collocamento mirato (Legge n. 68/99) che non beneficiano delle tutele economiche del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro delle PcD. Sulla base delle edizioni precedenti, si stima che la misura richieda una dotazione finanziaria di almeno 3,25 milioni di euro. Nel 2025, a fronte di 215 istanze approvate, si è registrato un fabbisogno teorico di 4.021.363,00 euro. Tuttavia, calcolando il tasso fisiologico di cessazione annuale dei rapporti di lavoro, il fabbisogno effettivo si riduce alla cifra stimata: una proiezione valida anche per il 2026, dato che il trend delle assunzioni sta seguendo lo stesso andamento del 2025.

- Destinatari e Condizioni di accesso: Il lavoratore inserito deve possedere almeno uno dei seguenti requisiti d'accesso:
  - Bassa scolarità (possesso del solo titolo di scuola media);
  - Età anagrafica superiore a 45 anni;
  - Invalidità di tipo sensoriale.
  - Deroga per Piccole Imprese: Se l'assunzione è effettuata da un datore di lavoro non soggetto agli obblighi della Legge n. 68/99 (organico inferiore a 15 dipendenti

8a575f7c

computabili), l'incentivo spetta a prescindere dai requisiti di svantaggio sopra elencati.

- Tipologia contrattuale: Contratto a tempo indeterminato (anche a seguito di trasformazione). È ammesso il tempo parziale (minimo 15 ore settimanali) con riproporzionamento del contributo. Sono esclusi i contratti intermittenti, domestici o a domicilio.
- Entità del contributo ordinario: L'incentivo totale è pari a 18.000,00 euro, erogato in tre quote annuali da 6.000,00 euro (a 12, 24 e 36 mesi dall'assunzione), subordinate alla permanenza del lavoratore in organico. Qualora il lavoratore abbia un rapporto di lavoro part-time il contributo va proporzionato
- Maggiorazioni ed Estensioni:
  - Premialità di genere (Donne): Qualora l'assunzione riguardi una lavoratrice donna, la durata dell'incentivo è estesa di ulteriori 12 mesi. Il contributo, quindi, è di 6.000,00 euro per 4 anni pari a 24.000,00 euro
  - Premialità anagrafica (Over 55): L'incentivo è incrementato del 50% se il lavoratore assunto ha compiuto i 55 anni di età (9.000,00 euro all'anno per lavoro full time).
  - Premialità per giovani (18-29) a conferma dell'assunzione al termine dell'apprendistato (9.000,00 euro all'anno per lavoro full time).
- Termini di presentazione: La domanda deve essere inviata alla Regione entro 60 giorni dall'assunzione o trasformazione.

LINEA B. Incentivi per assunzioni a tempo indeterminato (Invalidità fisica pari o superiore al 67% o invalidità psichica/intellettiva)

La misura interviene in via sussidiaria a copertura del totale delle domande rimaste escluse per esaurimento delle risorse (incapienza) del Fondo Nazionale per il diritto al lavoro delle PcD gestito dall'INPS.
Negli ultimi quattro anni si è registrata una crescente preferenza dei datori di lavoro per l'incentivo erogato direttamente dalla Regione. Questo trend si conferma nonostante la misura regionale risulti economicamente meno vantaggiosa – seppur di poco – e richieda una gestione amministrativa più complessa rispetto allo scomputo automatico nel flusso UniEmens aziendale.
Nello specifico, nel 2025 i datori di lavoro hanno optato per il contributo regionale per 242 assunzioni, generando un fabbisogno teorico di 7.278.636,00 euro, a fronte del quale si stima una spesa reale di circa 5,5 milioni di euro. Per il 2027, considerando l'andamento osservato nel 2026 e l'entità delle risorse stanziate dall'INPS a valere sul Fondo nazionale per il diritto al lavoro delle persone con disabilità, si stima un fabbisogno di 4,5 milioni di euro.

- Entità del contributo (Calcolato sull'imponibile previdenziale ricavato dal Modello CU):
  1. Invalidità fisica dal 67% al 79%: Rimborso del 40% dell'imponibile per una durata di 24 mesi.
  2. Invalidità fisica dall'80% al 100%: Rimborso del 75% dell'imponibile per una durata di 24 mesi.
  3. Invalidità psichica o intellettiva: Rimborso del 75**%** dell'imponibile per una durata di 36 mesi.
- Prolungamento per l'occupazione femminile: Se l'assunzione riguarda una lavoratrice donna, la durata del beneficio sale a 36 mesi per le invalidità fisiche (punti 1 e 2) e a 48 mesi per le invalidità psichiche/intellettive (punto 3).
- Tutela lavoratori Senior (Over 62): Per i neo-assunti con almeno 62 anni di età, l'agevolazione è riconosciuta fino al raggiungimento del diritto alla pensione di vecchiaia, entro il limite massimo di 60 mesi.
- Modalità e Termini: La richiesta va trasmessa entro 60 giorni dall'assunzione. L'azienda può richiedere l'anticipo delle somme per le assunzioni del primo semestre, previo superamento del periodo di prova e invio dei cedolini paga.

8a575f7c

LINEA C. Incentivi per assunzioni con contratto a tempo determinato

La presente misura, caratterizzata da una costante crescita nei livelli di utilizzo, persegue l'obiettivo di reinserire nel mercato del lavoro i soggetti esclusi o a forte rischio di emarginazione. Gli elenchi del collocamento mirato evidenziano una netta prevalenza di disoccupati da oltre 24 mesi: si tratta di profili di difficile occupabilità, fortemente esposti al rischio di inattività prolungata e alla conseguente perdita di fiducia nella possibilità di trovare un impiego. L'intervento punta precisamente ad arginare questo fenomeno e a riattivare il potenziale professionale di questi disoccupati di lunghissima durata.
Pur ribadendo che la forma contrattuale di riferimento debba rimanere il lavoro a tempo indeterminato, la misura si rivela di fondamentale importanza. Dai dati emerge infatti come l'accesso a un impiego stabile avvenga generalmente in modo progressivo: oltre il 50% dei lavoratori giunge al tempo indeterminato dopo un precedente contratto a termine con il medesimo datore di lavoro. Al contrario, risulta quasi trascurabile la quota di chi consegue la stabilizzazione passando attraverso un tirocinio, modalità che rappresenta appena il 9% delle assunzioni incentivate.
Per il 2027 si prevede di confermare la misura con i medesimi contenuti della passata edizione. Nel 2026 le richieste di agevolazioni sembrano essersi stabilizzate evidenziando un fabbisogno finanziario di circa 2,25 milioni di euro.

- Categorie di beneficiari: è richiesto il possesso di almeno uno dei seguenti requisiti alternativi: assenza di qualsiasi rapporto di lavoro negli ultimi 6 mesi o età anagrafica pari o superiore a 45 anni.
- Durata del contratto: non inferiore a 3 mesi e non superiore a 12 mesi, incluse le eventuali proroghe.
- Condizioni di esclusione: per accedere al beneficio, le assunzioni devono rispettare i seguenti limiti temporali e contrattuali:
  - Lavoratrici con disabilità: in conformità con la normativa vigente, la durata massima dell'incentivo è estesa fino a 18 mesi complessivi (comprensivi di proroghe).
  - Rinnovi contrattuali: sono tassativamente esclusi dall'agevolazione, anche se la somma dei contratti intercorsi con lo stesso datore di lavoro risulta inferiore ai 12 mesi.
  - Tipologie contrattuali escluse: l'incentivo non si applica ai contratti di lavoro intermittente, a domicilio o domestico.
- Vincolo di riassunzione: l'assunzione del medesimo lavoratore presso lo stesso datore di lavoro (anche in regime di somministrazione) non è agevolabile se non sono trascorsi almeno 24 mesi dalla conclusione del precedente rapporto.
- Misura dell'incentivo (Intensità dell'aiuto). L'importo del contributo concesso è parametrato alla tipologia e alla percentuale di invalidità del soggetto assunto:
  - Invalidità psichica e intellettiva: l'incentivo è pari al 75% della retribuzione lorda mensile imponibile ai fini previdenziali, desunta dalla busta paga del lavoratore.
  - Invalidità fisica: l'incentivo viene calcolato applicando alla retribuzione mensile lorda imponibile una quota pari alla percentuale di invalidità ridotta di 25 punti, garantendo comunque un contributo non inferiore al 30%.
- Termini di presentazione della domanda: le istanze di accesso all'incentivo devono essere trasmesse entro 60 giorni dalla data di assunzione.

Azione 1.3 Incentivi per la transizione occupazionale dalle cooperative sociali

La misura, introdotta in via sperimentale nel 2023 e operativa da febbraio 2024 (in attuazione della DGR n. 1413 del 20 novembre 2023), non ha registrato il successo auspicato, rimanendo sostanzialmente inutilizzata. Le esigue richieste pervenute hanno riguardato esclusivamente

8a575f7c

processi di ricollocazione da cooperative a imprese profit avvenuti in modo naturale, evidenziando l'assenza di un reale effetto incentivante dello strumento. Nel 2026 non è stata presentata alcuna istanza di contributo; pur essendosi verificati passaggi di lavoratori dalle cooperative sociali alle imprese private, per nessuno di essi è stata attivata la procedura di riconoscimento del beneficio.
Nonostante ciò, si ritiene opportuno riproporre l'intervento anche per l'anno 2027 alle medesime condizioni regolamentari. Poiché le risorse stanziate sono rimaste integre, non si rende necessario alcun ulteriore rifinanziamento: la dotazione economica iniziale coprirà le annualità successive ed eventuali eccedenze verranno compensate attingendo ai fondi riservati agli incentivi all'assunzione. Si propone, infine, che il gruppo di lavoro dedicato effettui un approfondimento sul funzionamento della misura, interfacciandosi con la cooperazione sociale per elaborare proposte di revisione o la definitiva eliminazione della misura.

Criteri di accesso e modalità dell'incentivo
La misura mira ad agevolare la transizione occupazionale dei lavoratori con disabilità dalle cooperative sociali di tipo B o miste verso il mercato del lavoro profit, liberando contestualmente posti per nuovi percorsi formativi in cooperativa. Sono escluse dall'agevolazione le transizioni verso altre cooperative di tipo B o miste e verso i relativi consorzi.

Requisiti del lavoratore:
- Possesso di certificazione di invalidità e dei requisiti per l'iscrizione all'elenco della Legge n. 68/99.
- Computo nella quota del 30% dei lavoratori svantaggiati (art. 4, c. 2, L. 381/91) presso la cooperativa di provenienza.
- Rapporto di lavoro subordinato pregresso di almeno 6 mesi continuativi (anche per effetto di proroghe).
- Dimissioni volontarie con svolgimento del preavviso (se non esonerato) o cessazione del contratto a termine di almeno 6 mesi.
- Assunzione presso la nuova impresa entro 30 giorni dalla cessazione, con contratto subordinato a tempo indeterminato o determinato di almeno 12 mesi (full-time o part-time di almeno 20 ore).

Obblighi della cooperativa:
La cooperativa deve formalizzare l'impegno a riassumere il lavoratore alle medesime condizioni qualora il periodo di prova presso la nuova azienda non venga superato. Deve inoltre garantire, se richiesto, un'azione di accompagnamento e supporto all'inserimento nel nuovo contesto.

Entità del contributo:
- Nuovo contratto a tempo indeterminato: € 7.000,00 alla cooperativa, erogati solo dopo il superamento del periodo di prova.
- Nuovo contratto a tempo determinato (minimo 12 mesi): € 4.000,00 alla cooperativa, incrementati di ulteriori € 2.000,00 in caso di stabilizzazione a tempo indeterminato.

L'istanza deve essere trasmessa dalla cooperativa entro 60 giorni dall'assunzione e comunque entro la scadenza del periodo di prova. Resta salva la possibilità per l'azienda assumente di richiedere gli incentivi previsti da INPS o dalla Regione.

Azione 1. 4 Azione sperimentale di incentivazione tramite accordi aziendali

Nell'ambito del Programma verrà avviata in via sperimentale una nuova Azione volta a incentivare le aziende che, in accordo con le RSU, promuovono accordi aziendali per

8a575f7c

l'inserimento e la valorizzazione delle Persone con Disabilità (PcD).

Nel corso del 2026 il gruppo di lavoro di cui al punto 5.5 ha messo a punto una misura con carattere sperimentale tesa a favorire l'inclusione e la valorizzazione delle Persone con Disabilità (PcD) nei contesti aziendali erogando sovvenzioni ai datori di lavoro privati che sottoscrivono accordi sindacali di secondo livello.

L'incentivo mira a promuovere una cultura dell'accessibilità universale attraverso:

- emersione di buone prassi aziendali.
- Creazione di un linguaggio condiviso e allineato alle norme tra aziende e sindacati.
- Avvio di progetti pilota che dimostrino il valore dell'inclusione per la produttività e il benessere lavorativo.

Beneficiari: Datori di lavoro privati (soggetti o meno agli obblighi della L. 68/99) con almeno un dipendente con disabilità, che abbiano sottoscritto un accordo sindacale di 2° livello in Veneto con RSU/RSA o sindacati comparativamente più rappresentativi. I datori soggetti alla L. 68/99 devono essere ottemperanti.

Gli impegni presi nell'accordo devono andare oltre gli obblighi di legge e rientrare in una o più delle seguenti 6 aree:

1. Accomodamenti ragionevoli e adattamento del posto di lavoro: Linee guida o esame congiunto per percorsi partecipati, flessibilità oraria, smart working/telelavoro o adattamenti tecnico-ambientali.
2. Salute, sicurezza e benessere lavorativo: Mappature dei rischi con RLS/RSPP/Medico Competente, tavoli paritetici e tutele/esoneri specifici (es. lavoro notturno).
3. Governance dell'inclusione (Disability Management): Introduzione del Disability Manager, relazioni strutturate con i CPI/SIL, formazione paritetica e sviluppo delle competenze.
4. Formazione per l'inclusione: Progetti di tutoraggio e affiancamento per neoassunti/cambi mansione e formazione diffusa per lavoratori e RSU/RSA.
5. Impegni occupazionali: Assunzioni oltre la quota d'obbligo, inserimento di persone con disabilità psichica/intellettiva (almeno 20% della quota) e tirocini extra-obbligo.
6. Diritti contrattuali e tutele: Permessi retribuiti aggiuntivi, neutralizzazione dei permessi per il Premio di Risultato (PdR), estensione del periodo di comporto e integrazioni salariali.

Il contributo economico per datore di lavoro si articola su due livelli: distinguendo una prima fascia da 5.000,00 € per accordi con almeno 1 area tematica (anche senza misure ad alto impatto) rispetto ad un contributo da 8.000,00 € per accordi da 2 aree tematiche con almeno 1 misura ad alto impatto. La definizione delle misure ad alto impatto all'interno delle 6 aree è prevista nel Decreto del Direttore della Direzione lavoro con cui sarà data esecuzione all'azione.

La gestione della misura affidata a Veneto Lavoro tramite bando pubblico e il criterio di assegnazione seguirà l'ordine cronologico di presentazione della domanda (fino ad esaurimento risorse).

Stante la natura sperimentale si propone di riconoscere un budget di € 200.000,00 per la presente programmazione.

8a575f7c

LINEA 2 – PROMOZIONE DI ESPERIENZE E DI MISURE DI POLITICA ATTIVA

Azione 2.1 Voucher per il lavoro delle PcD

La misura del Voucher per il lavoro, introdotta dal Programma per l'anno 2020/2021 come dispositivo multi-servizio per favorire l'inserimento/reinserimento lavorativo di persone con disabilità, nel 2026 è stata rivista nel suo impianto operativo, in attuazione delle indicazioni di maggior flessibilità contenute nella DGR 1189/2025 "Programma regionale degli interventi in tema di collocamento mirato anno 2025-2026".

Dal 01/03/2026 sono, pertanto, operative delle nuove modalità di attuazione dell'intervento, che permettono una gestione indipendente dei vari servizi (anche reiterabili, in funzione del bisogno), entro un budget predefinito per singolo utente. Tale budget individuale può assumere due valori, base o *plus*, a seconda della necessità di sostegno della persona. La tipologia e l'intensità dei servizi richiesti possono essere rimodulate nel tempo, sulla base delle esigenze della persona e dell'evoluzione del suo progetto di vita, sempre nel rispetto del budget assegnato, eventualmente incrementabile in corso d'opera (passando da un livello base ad un *plus*), se durante la realizzazione del percorso di inserimento/reinserimento lavorativo si manifestano nuovi bisogni che richiedono interventi specifici. Attualmente la misura prevede, infatti, la possibilità di attivare, per gli utenti che ne hanno necessità, un'ampia gamma di servizi di orientamento, di formazione e di supporto all'inserimento e alla permanenza nel mondo del lavoro. Ciò permette di realizzare percorsi di inserimento fortemente personalizzati, che concorrono a sostenere e concretizzare il progetto di vita della persona, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 62/2024 e dalla L.R. 8/2026.

Relativamente alle modalità e ai contenuti specifici dei servizi previsti dal Voucher per il lavoro si stabilisce di introdurre, tra le componenti del voucher, anche un servizio di promozione del tirocinio extracurriculare erogabile dagli Enti accreditati, come già sperimentato con il Percorso 4 di GOL.

Al fine, inoltre, di evitare una dinamica concorrenziale tra le politiche disponibili, si dà indicazione di produrre un allineamento dell'indennità di partecipazione alle attività ai valori del "Bonus Politiche Attive" (DGR 373/2026).

Alla luce delle innovazioni introdotte e delle risorse assegnate con le precedenti programmazioni una conferma dello stanziamento risulta sufficiente per la realizzazione di questa linea di azione.

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

Il programma degli interventi in tema di collocamento mirato, per il 2025 aveva introdotto, in significativa innovazione rispetto alle precedenti edizioni, la possibilità per i Servizi di Integrazione Lavorativa delle ULSS di destinare le risorse del Fondo al finanziamento della promozione di qualsiasi tipologia di tirocinio promosso a favore di persone iscritte agli elenchi della Legge n. 68/99 o nelle condizioni per poter essere iscritte a tali elenchi. Tale impostazione viene confermata anche nell'ambito del presente atto di programmazione.

Nel corso degli anni, tale modalità di intervento si è progressivamente consolidata, attraverso il riconoscimento ai SIL di un utilizzo sempre più ampio delle deroghe previste dalla DGR 1816/2017 recante "*Disciplina in materia di tirocini extracurriculari*", e, di fatto, attraverso l'equiparazione, sotto il profilo gestionale, dei tirocini di inserimento e dei tirocini di inclusione sociale promossi dai SIL.

Anche i tirocini di inclusione sociale, infatti, si svolgono in contesti lavorativi, mentre, d'altra

8a575f7c

parte, i tirocini di inserimento lavorativo riferiti a profili professionali elementari, caratterizzati prevalentemente da attività ripetitive, vengono attivati perseguendo obiettivi formativi orientati all'acquisizione di competenze trasversali piuttosto che professionali.

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

La suddivisione tra le Aziende ULSS delle risorse rese disponibili sarà effettuata sulla base dei risultati conseguiti e, soprattutto, in base all'impiego delle risorse assegnate, in modo da evitare l'accumulo di risorse giacenti rimaste inutilizzate.

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

- euro 275,00 alle persone che svolgono un tirocinio con orario settimanale tra le 12 ore e il 50 % dell'orario pieno previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro/soggetto ospitante;
- euro 385,00 ai tirocinanti che svolgono un tirocinio orario settimanale dal 50 % al 70% dell'orario pieno previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro/soggetto ospitante;
- euro 500,00 ai tirocinanti che svolgono un tirocinio con orario settimanale dal 70% al 100 % dell'orario pieno previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro/soggetto ospitante.

Nel 2025, i tirocini che risultavano attivati dai SIL a favore di persone con disabilità ammontavano a 2.753, di cui circa 816 di inserimento lavorativo (DGR n. 1816/2017 e n. 634/2023) e 1.937 di inclusione sociale (DGR n. 1406/2016 e n. 943/2023).

A fronte dell'approvazione del presente programma, si provvederà, entro febbraio 2027, all'istituzione di un tavolo di coordinamento interistituzionale in materia di tirocini di inclusione lavorativa, composto da Direzione Regionale dei Servizi Sociali, Direzione Regionale Lavoro e Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL) delle AULSS, con l'obiettivo di:

a) redigere apposite Linee Guida finalizzate all'armonizzazione normativa della misura;

b) mappare ed elaborare il fabbisogno aggiornato di tirocini di inclusione lavorativa a livello locale.

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

Il programma degli interventi in materia di collocamento mirato, per il 2025 aveva introdotto, rispetto le precedenti edizioni, rilevanti elementi di innovazione, prevedendo la possibilità per i Servizi di Integrazione Lavorativa delle Aziende ULSS di utilizzare le risorse del Fondo per promuovere l'attivazione di percorsi innovativi di accompagnamento all'inclusione sociale delle persone con disabilità. Tale impostazione viene confermata anche nell'ambito del presente atto di programmazione.

Oltre al tirocinio, l'ambiente lavorativo può rappresentare un'opportunità anche per le persone che non sono ancora nelle condizioni di intraprendere un percorso di tirocinio. Per tale platea possono essere realizzate esperienze in contesto lavorativo con finalità socializzanti, volte a valorizzarne le competenze residue e a favorire il mantenimento di una dimensione di partecipazione e inclusione sociale, contribuendo, a prevenire il ricorso a percorsi di istituzionalizzazione.

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

A seguito dell'adozione dei citati atti, sono state avviate iniziative promosse da diversi soggetti (Aziende ULSS, ETS, Fattorie sociali, etc.), dalle quali emerge un significativo potenziale di

8a575f7c

sviluppo di attività nell'ambito dell'occupabilità. Il target è costituito da:

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

- Persone con disabilità medio grave da coinvolgere in percorsi integrati socio-riabilitativi di abilitazione e sviluppo delle competenze finalizzati al recupero, mantenimento e/o potenziamento delle abilità e capacità funzionali e orientati alla successiva presa in carico da parte dei Servizi di Integrazione Lavorativa (SIL) per avviare percorsi di inserimento lavorativo.

- Persone con disabilità coinvolte in progetti di agricoltura sociale che, al fine di ampliare e consolidare la gamma delle opportunità di occupazione, coinvolgendo il mondo dell'agricoltura sociale e dell'attività agricola, hanno la possibilità di partecipare all'attuazione di percorsi finalizzati all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di soggetti svantaggiati. Con tali percorsi si intende promuovere l'abilitazione e la riabilitazione di persone con disabilità, la realizzazione di attività educative, assistenziali e formative di supporto alle famiglie.

Alla luce degli esiti positivi riscontrati negli anni precedenti, le progettualità sopra illustrate si sono progressivamente consolidate nel tessuto territoriale, strutturandosi e integrandosi con il sistema delle opportunità residenziali, semiresidenziali e diurne rivolte alla presa in carico delle PcD.

Per tale ragione, il rafforzamento di tali interventi tramite una specifica linea d'azione del Piano per l'occupabilità di cui al presente provvedimento, potrà contribuire al loro consolidamento e al loro potenziamento sull'intero territorio regionale. Tale prospettiva muove dalla considerazione che le dimensioni sociale e lavorativa, pur caratterizzate da specifiche finalità e modalità di intervento, risultano strettamente connesse e richiedono pertanto un approccio integrato e sinergico. In tale quadro, le attività oggetto del presente programma non sono riconducibili a una finalità esclusivamente socio-assistenziale, ma sono orientate a sviluppare e valorizzare capacità funzionali ai processi di inclusione sociale e lavorativa.

A supporto della rilevanza di tali interventi, si evidenzia che nel corso del 2025 sono stati attivati n. 703 percorsi riferiti agli interventi di cui alla DGR n. 739/2015 e n. 384 percorsi riferiti agli interventi di cui alla DGR n. 1375/2020. Tali dati costituiscono un elemento significativo ai fini della valutazione della diffusione e dell'utilizzo delle misure, confermandone la rilevanza nell'ambito delle opportunità di inclusione sociale e lavorativa rivolte alle persone con disabilità.

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

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

Le risorse saranno assegnate e trasferite direttamente alle aziende ULSS, che ne rendiconteranno annualmente l'utilizzo.

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

Sono ammissibili al finanziamento le spese sostenute dagli enti accreditati per garantire la partecipazione delle persone con disabilità (PcD) alle misure di politica attiva del lavoro. Tali spese devono essere riconducibili alle seguenti categorie:

8a575f7c

- Strumenti e ausili: acquisto o utilizzo di dispositivi necessari a garantire l'accesso ai servizi e l'esercizio dei diritti del beneficiario.
- Servizi di supporto: acquisizione di prestazioni finalizzate a facilitare la partecipazione attiva alla misura (es. servizi di interpretariato in Lingua dei Segni Italiana - LIS, interventi di tutoraggio e accompagnamento volti ad assicurare l'efficacia del percorso).

Per accedere al finanziamento, l'ente accreditato deve presentare formale istanza, motivando la necessità dell'intervento rispetto al percorso formativo o ai servizi per il lavoro erogati. La spesa è subordinata all'autorizzazione della Direzione Lavoro e viene quantificata secondo i seguenti criteri:

- Per i servizi di supporto: l'approvazione avviene sulla base delle Unità di Costo Standard (UCS) definite per la formazione.
- Per gli ausili: il massimale di spesa autorizzabile è pari a € 20.000,00. Tali dispositivi dovranno essere obbligatoriamente consegnati alla persona con disabilità.

Si prevede, pertanto, a seguito del riconoscimento ufficiale della LIS e della LIST (Lingua dei Segni Italiana Tattile), un potenziamento di questa azione stanziando 100.000,00 euro al fine di contribuire progressivo abbattimento delle barriere comunicative integrando i finanziamenti pubblici e i progetti già attivi sul territorio.

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

La Legge n. 113/1985 obbliga i datori di lavoro pubblici e privati dotati di centralino a riservare posti per centralinisti non vedenti. Anche se l'informatica e l'automazione hanno trasformato le telecomunicazioni rendendo superflui molti operatori fisici, questa professione costituisce ancora oggi la principale opportunità di impiego per le persone non vedenti.
Per ragioni di efficienza e a causa di una domanda ridotta a poche unità all'anno, la Regione del Veneto non organizza corsi di abilitazione sul proprio territorio da più di dieci anni. Si è preferito garantire la partecipazione degli utenti a percorsi attivati in altre Regioni (che ne coprono le spese didattiche), sostenendo i costi di vitto e alloggio. Nello specifico, in virtù delle disposizioni di cui alla DGR n. 1042/2018 e alla DGR n. 1507/2018, la Regione del Veneto provvede al pagamento diretto delle rette di residenzialità alle strutture d'accoglienza extra-regionali, esonerando i beneficiari dall'anticipo della spesa.
L'impatto economico pro capite è quantificato in circa 16.000,00 euro. Dal 2018 a oggi, la misura registra un flusso costante di accessi, con un numero di persone con disabilità visiva, residenti in Veneto, ammesse ai corsi compreso tra 3 e 5 unità all'anno. L'efficacia dell'intervento è comprovata dagli esiti occupazionali: la quasi totalità dei partecipanti viene inserita stabilmente presso le Pubbliche Amministrazioni nei 12 mesi successivi al completamento della formazione.
In forza dell'elevato indice di ricollocamento, la misura viene confermata anche per la corrente annualità del Fondo Regionale con un budget dedicato di 100.000,00 euro, dotazione stimata come ampiamente sufficiente a coprire l'intero fabbisogno delle domande previste.

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

Uno degli ostacoli più rilevanti all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità continua ad essere quello della non raggiungibilità della sede di lavoro. Circa la metà degli iscritti non ha la patente. Spesso, pertanto, gli utenti si muovono con la bicicletta, il monopattino o, più spesso,

8a575f7c

mezzi di trasporto pubblici. I mezzi pubblici, tuttavia, scontano alcune problematiche ben note come la non capillarità del servizio, la non copertura di molte delle aree industriali delle province venete. Inoltre, il possesso della patente di guida di tipo B risulta requisito necessario di una vasta gamma di mansioni lavorative.

Alla luce delle suddette considerazioni, la presente misura persegue l'obiettivo di migliorare l'occupabilità delle persone con disabilità attraverso il rimborso, almeno parziale, delle spese sostenute dall'utente per il conseguimento della patente di guida (di categoria B o B speciale).

La misura è stata avviata, operativamente, a settembre 2026, mediante approvazione dell'Avviso pubblico e apertura dello sportello per il rilascio agli utenti dei "Voucher patente". L'intervento è realizzato a valere sulle risorse stanziate lo scorso anno, pari a 150.000,00 euro e, nelle more del monitoraggio sull'effettivo consumo, si ritiene confermare il finanziamento di 150.000,00 euro.

Tale misura si inserisce in un quadro più ampio di interventi volti a favorire la mobilità dei lavoratori con disabilità, come il voucher di mobilità legato al Voucher per il lavoro (azione 2.1) e il "supporto al commuting delle PcD per l'accesso e la permanenza al lavoro" (azione 1.1- linea D).

8a575f7c

LINEA 3 – SOSTEGNO FINANZIARIO PER LA PARTECIPAZIONE A PERCORSI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Azione 3.1 Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD – percorsi dedicati

In continuità e sulla scorta dell'esperienza maturata a partire da quanto già previsto con la DGR n. 451 del 18 aprile 2023, anche per l'anno formativo 2026-2027 proseguono attività finalizzate alla realizzazione di percorsi di formazione iniziale per PcD, anche in considerazione della valutazione intermedia positiva al termine dell'anno formativo 2024-2025.

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

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

I corsi organizzati dalla Regione frequentati da sole persone con disabilità prevedono la costituzione di 69 classi per complessivi 631 allievi.

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

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

La DGR n. 610 del 20 giugno 2026 prevede di destinare a Percorsi di primo, secondo, terzo anno, di formazione iniziale per PcD l'importo di euro 7.565.000,00 euro a valere sulle risorse vincolate del Fondo regionale per l'occupazione delle PcD.

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

Nel contesto dell'offerta regionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), che comprende percorsi triennali per il conseguimento di qualifiche e quadriennali per i diplomi professionali, è importante sottolineare l'esistenza di diverse tipologie di percorsi formativi. Accanto ai corsi triennali specificamente dedicati a giovani con disabilità, frequentati ogni anno da circa 600 allievi, vi è una vasta offerta che include circa 1.000 classi con quasi 18.000 allievi, rivolte indistintamente sia a giovani normodotati sia a giovani con disabilità o altre difficoltà.

8a575f7c

Una recente analisi condotta dalle Scuole di Formazione Professionale del Veneto ha evidenziato che, nell'ambito dei percorsi formativi ordinari, il 6.7% dei giovani (ca. 1.200 studenti) presenta una disabilità certificata ai sensi della Legge 104/92. A questi si aggiungono circa 4.000 ragazzi - pari al 22.2% del totale - con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA), quali dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia, o con Bisogni Educativi Speciali (BES), dovuti ad esempio a svantaggio socio-economico o linguistico.

La normativa vigente, in particolare la Legge 104/92 e il D.Lgs. 66/2017, prevede una serie di interventi mirati a garantire l'inclusione e il successo formativo degli studenti con disabilità all'interno del sistema scolastico, inclusi i percorsi IeFP. Tali interventi si basano sulla personalizzazione del percorso educativo. Uno strumento fondamentale in questo processo è il Piano Educativo Individualizzato (PEI). Questo documento definisce in modo dettagliato gli obiettivi didattici ed educativi, le strategie, gli strumenti e le risorse necessarie per lo studente con disabilità. La sua redazione coinvolge il Consiglio di Classe (o il team docente per i percorsi IeFP), la famiglia dello studente e gli specialisti sanitari.

Un altro elemento cruciale è la figura del docente di sostegno, un professionista specializzato nel supporto all'integrazione scolastica degli alunni con disabilità. Il docente di sostegno opera in stretta collaborazione con i docenti curricolari per favorire l'apprendimento e la piena partecipazione dello studente all'interno della classe e dell'ambiente scolastico. In alcuni casi, e qualora previsto dal PEI in base alle specifiche esigenze dello studente, può essere presente anche un educatore professionale (o assistente alla comunicazione/autonomia). Questo professionista fornisce supporto allo studente nelle attività quotidiane, nello sviluppo dell'autonomia personale e nella comunicazione.

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

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

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

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

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

Azione 3.3 Intervento a sostegno degli studenti con disabilità, frequentanti scuole secondarie di secondo grado

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

8a575f7c

formazione professionale accreditate. Per l'anno scolastico 2024/2025, a fronte di un fabbisogno complessivo di 1.340.405,83 euro necessario a soddisfare le domande relative a n. 272 studenti con disabilità (frequentanti istituti di secondo grado o percorsi triennali e quadriennali di IeFP), sono stati inizialmente destinati 1.250.000,00 euro a valere sul Fondo.
Finanziando la presente misura si persegue l'obiettivo di accrescere il livello di istruzione delle PcD. Secondo il principio di pari opportunità, infatti, ci si propone di favorire il conseguimento del titolo di studio di scuola secondaria di secondo grado, anche al fine dell'accesso ai successivi percorsi post diploma o per l'inserimento lavorativo. Nelle banche dati del collocamento mirato gli iscritti agli elenchi della Legge n. 68/99 sono in gran parte persone con il solo titolo della scuola dell'obbligo. Pertanto, si conferma come l'istruzione sia fondamentale per uscire dallo status di disoccupazione. Se non esistesse il finanziamento regionale il costo sarebbe interamente a carico delle famiglie, che potrebbero non essere in grado di sostenere la spesa.

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

Azione 3.4 Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro (FSL)

La misura della "Transizione scuola-lavoro", introdotta dal Programma per l'anno 2020/2021 e successivamente riproposta, è finalizzata a supportare giovani con disabilità nel passaggio dal sistema educativo al mondo del lavoro, attraverso una presa in carico precoce, che inizia già nell'ultimo biennio del percorso di studi. I destinatari dell'intervento sono, infatti, studenti iscritti all'ultimo o al penultimo anno di un percorso di istruzione secondaria di secondo grado o di un percorso di istruzione e formazione professionale, presso un'Istituzione scolastica o una Scuola di formazione professionale nella Regione del Veneto.

L'intervento prevede una prima fase di accompagnamento allo svolgimento delle attività di FSL, che si realizza durante l'anno scolastico, e una seconda fase di orientamento rispetto ai servizi territoriali disponibili (es. CPI, SIL, ecc.) e di supporto all'inserimento lavorativo, che si realizza nei 12 mesi successivi al conseguimento del titolo di studio.

Il percorso di supporto alla transizione scuola-lavoro può comprendere i servizi indicati di seguito.

Fase scolastica:
- 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 FSL/ASL, o se il progetto FSL/ASL è già stato avviato, attività di raccordo del progetto FSL/ASL con il progetto di transizione scuola-lavoro, prevedendo un sostegno esplicito per l'adattamento dei materiali e dei supporti didattici ai diversi profili;
- tutoraggio individuale durante lo svolgimento e in fase di conclusione delle attività di FSL/ASL;
- attività laboratoriali.

Fase di accompagnamento al lavoro:
- attivazione della rete di sostegno personalizzata;
- supporto alla ricerca attiva di lavoro, coinvolgendo il CPI competente per territorio ed il relativo servizio di collocamento mirato;
- attività di orientamento e accompagnamento al lavoro di gruppo.

8a575f7c

Nel quinquennio di attuazione della misura, dall'a.s. 2021/2022 fino all'a.s. 2025/2026, sono stati coinvolti, in media, 150 studenti all'anno. In considerazione del buon livello di adesione alla misura rilevato nelle annualità precedenti, che ne segnala l'utilità, con il presente programma si intende confermare la prosecuzione dell'iniziativa.

Al fine di coordinare maggiormente la misura della Transizione scuola-lavoro con il Voucher per il lavoro (azione 2.1) ed evitare la duplicazione degli interventi, si stabilisce che per l'eventuale attività di promozione del tirocinio extrcurriculare e di incontro domanda/offerta bisognerà fare ricorso alle specifiche componenti del Voucher per il lavoro offrendo in tal senso la possibilità di coinvolgere anche persone con disabilità non ancora iscritte negli elenchi della Legge n. 68/99 (es. studenti con certificazione ex Legge n. 104/92 o in attesa di visita). A tal fine, per i percorsi connessi alla transizione scuola-lavoro si prevedono espressamente le seguenti deroghe:

- il tirocinio extracurriculare attivato in questa fase può non avere come vincolo stringente l'immediato inserimento lavorativo diretto, valorizzandone la funzione formativa, orientativa e di sperimentazione in contesto reale;
- è sempre consentita e favorita la successiva assunzione del giovane direttamente presso l'azienda in cui si è svolto il tirocinio di transizione, rimuovendo ogni vincolo procedurale o di incompatibilità.

Alla luce delle innovazioni introdotte e delle risorse assegnate con le precedenti programmazioni non servono nuove assegnazioni per la realizzazione di questa linea di azione.

A fronte dell'importante lavoro di sensibilizzazione su questa misura si prevede di consolidare le buone prassi a sostegno delle iniziative attraverso un apposito protocollo di intesa da sottoscrivere tra Regione del Veneto e Ufficio scolastico regionale.

Azione 3.5 Contributi riconosciuti a studenti iscritti a percorsi di formazione superiore e ai tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche

Al fine di favorire il diritto allo studio e l'inclusione universitaria e dell'alta formazione delle PcD, la Regione del Veneto promuove una misura di rimborso totale o parziale delle tasse di iscrizione. Sono ammissibili i costi sostenuti per la frequenza di:

- Corsi di laurea universitari e corsi di perfezionamento;
- Percorsi promossi dalle Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM);
- Corsi erogati dagli Istituti Tecnologici Superiori (ITS Academy).

Al fine di contrastare il differenziale di genere, le risorse saranno destinate in via prioritaria al finanziamento delle iscrizioni alle discipline STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) e agli ITS con indirizzo tecnologico.

L'entità del rimborso è rimodulata progressivamente in base alla situazione economica del nucleo familiare (ISEE):

- Rimborso fino al 100%: riservato agli studenti con ISEE ordinario pari o inferiore alla soglia prevista per l'accesso all'Assegno di Inclusione (ADI), ossia con ISEE non superiore a € 9.360,00 e un reddito familiare non superiore a € 6.000,00 (parametrato sulla base della scala di equivalenza ADI).
- Rimborso proporzionale (dal 99% al 50%): applicato alle istanze con ISEE superiore a € 9.360,00 e che non beneficiano dell'ADI. Il contributo si riduce linearmente fino alla soglia minima del 50% della spesa documentata, corrisposta in caso di ISEE pari o superiore a € 30.000,00.

8a575f7c

Non sono ammessi al finanziamento:

- I costi di iscrizione già oggetto di esonero o di rimborso da parte di altre istituzioni o enti pubblici/privati;
- I percorsi formativi erogati da università telematiche;
- I corsi svolti interamente in modalità formazione a distanza (FAD) o e-learning.

La misura sostiene altresì i tirocini finalizzati al conseguimento dell'abilitazione professionale (praticantato), anche laddove non espressamente obbligatori. Il contributo copre l'intera durata del periodo formativo (senza interruzioni o proroghe) fino a un importo massimo di € 750,00 mensili. Per accedere al beneficio, il tirocinante deve risultare regolarmente iscritto al registro dei praticanti presso un Ordine o Collegio professionale della Regione del Veneto. La domanda può essere inoltrata anche a tirocinio già avviato.

L'analisi storica evidenzia un basso tasso di adesione alla misura, riconducibile principalmente all'assenza di canali di comunicazione e di veicolazione strategica verso il target di riferimento. Lo stanziamento di € 240.000,00, già assegnato alla presente misura nell'ambito della precedente programmazione, viene integralmente confermato. Tale dotazione finanziaria è ritenuta pienamente congrua a soddisfare il volume complessivo delle istanze previste per l'annualità 2027.

8a575f7c

LINEA 4 – INTERVENTI PER L'AUTOIMPIEGO

Azione 4.1 Interventi sperimentali di sostegno all'imprenditorialità delle persone con disabilità.

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

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

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

La dotazione finanziaria per la presente misura è di 400.000,00 euro derivante dalle dotazioni di programmi approvati negli scorsi anni e ancora disponibili.

8a575f7c

LINEA 5 – INTERVENTI DI SISTEMA

Azione 5.1 Attività di comunicazione e informazione finalizzate all'occupazione delle PcD.

Nel corso delle precedenti annualità è stata realizzata una campagna di comunicazione, denominata "ABILI AL LAVORO. Insieme cresciamo", finalizzata a diffondere la conoscenza sulla normativa nazionale e regionale in materia di collocamento mirato, sulle opportunità per imprese e lavoratori, sui servizi offerti dal sistema dei servizi pubblici per l'impiego e sulle misure finanziate dal Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità.

Relativamente al biennio 2026/2027, si rende necessario assicurare supporto alle attività di promozione delle diverse iniziative, al fine di facilitare l'utilizzo degli strumenti previsti dal presente programma per favorire l'inclusione sociale e lavorativa delle persone con disabilità, raggiungendo una platea più ampia di destinatari (persone/aziende).

A tal fine, le attività che saranno realizzate potranno assumere forme diverse in funzione delle singole linee di azione del Programma che andranno a sostenere e alle caratteristiche dei destinatari (lavoratori, aziende, soggetti intermediari, operatori dei servizi pubblici ed enti accreditati, associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, scuole e altri stakeholder). Particolare attenzione sarà dedicata agli elementi di innovazione del presente Programma.

Con le precedenti programmazioni sono stati assegnati a Veneto Lavoro, per la realizzazione delle iniziative di comunicazione, € 390.000,00. Si ritiene che la misura sia già sufficientemente finanziata.

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

Il Programma 2025/2026 ha previsto la realizzazione di un'azione finalizzata al rafforzamento e al consolidamento del sistema integrato di offerta dei servizi per il collocamento mirato, sviluppatosi nel tempo attraverso una rete articolata di soggetti pubblici e privati. L'azione è stata orientata, in particolare, a rafforzare la capacità della rete di operare secondo modalità sempre più integrate e coordinate, favorendo la condivisione delle informazioni, lo sviluppo di competenze comuni e il consolidamento delle relazioni tra i diversi soggetti coinvolti nei percorsi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Su tali basi, nel corso del 2026/2027 si prevede di dare attuazione a tre distinte progettualità. Per la realizzazione delle quali alle risorse già stanziate nell'ambito del precedente Programma sarà affiancato un ulteriore finanziamento di 300.000 euro, destinato a sostenere l'attuazione e il completamento degli interventi previsti nel corso del 2026/2027.

a) Piano di interventi formativi rivolto agli operatori della rete

Nell'ottica di potenziare la collaborazione tra servizi, sarà possibile programmare un piano congiunto di attività formative, rivolte sia agli operatori dei Centri per l'impiego, agli operatori dei SIL e agli operatori degli Enti privati accreditati, operatori della cooperazione sociale anche non accreditati al fine di disporre di una base comune di conoscenze, strumenti e prassi per favorire lo scambio di informazioni e la cooperazione reciproca nell'attuazione degli interventi di politica attiva del lavoro e di orientamento delle persone al percorso più coerente al profilo individuale di occupabilità. L'obiettivo è accompagnare gli operatori all'interno del percorso di entrata a regime della riforma del D.Lgs. 62/2024 (prevista per il 1 gennaio 2027) tenendo conto della realizzazione del programma di formazione a supporto della riforma previsto dalla DGR 834/26.

8a575f7c

Prioritaria sarà inoltre la definizione di un'azione di potenziamento degli operatori del mercato del lavoro (OML). Oggi in Veneto esistono 1.918 soggetti registrati al sistema di accreditamento come OML. Si propone di coinvolgere circa il 10% di questa platea in percorsi di formazione mirata e specializzazione che valorizzino appieno i potenziali delle misure dedicate all'inserimento delle PcD.

b) Azione di animazione territoriale e rafforzamento della rete

Sarà realizzata una strutturata attività di animazione territoriale rivolta alle PcD e sviluppata anche sulla base della positiva esperienza maturata nell'ambito del Programma GOL del PNRR con riferimento alle attività dedicate al reinserimento lavorativo delle persone fragili o maggiormente distanti dal mercato del lavoro.

L'intervento prevede il coinvolgimento di un gruppo di lavoro composto da operatori con specifica esperienza nelle attività di animazione e sviluppo delle reti territoriali, con il compito di promuovere e accompagnare momenti di incontro, confronto e scambio tra i diversi soggetti che, a livello locale, concorrono alla realizzazione dei percorsi di collocamento mirato.

L'attività sarà finalizzata, in particolare, a favorire una lettura condivisa dei bisogni delle persone e dei territori, a migliorare il raccordo tra i diversi servizi, a individuare eventuali aree di sovrapposizione o di scopertura dell'offerta e a promuovere modalità di intervento maggiormente integrate. Il confronto territoriale costituirà inoltre uno strumento per accompagnare la valutazione delle progettualità attivate, valorizzare le esperienze più significative e favorire la progressiva diffusione di modalità operative e strumenti condivisi nell'intero territorio regionale.

c) Adeguamento e sviluppo delle funzionalità del Sistema Informativo Lavoro Veneto (SILV)

L'evoluzione normativa in atto richiede la realizzazione di un ampio progetto di adeguamento, integrazione e sviluppo delle funzionalità del SILV dedicate al collocamento mirato, la cui progettazione di dettaglio sarà completata entro dicembre 2026.

L'intervento è finalizzato a dotare il sistema regionale di un'infrastruttura informativa maggiormente integrata, in grado di supportare la gestione dei diversi processi connessi al collocamento mirato e di facilitare lo scambio e la condivisione delle informazioni tra i molteplici soggetti coinvolti: lavoratori, datori di lavoro, Centri per l'impiego, enti accreditati, cooperative sociali e altri organismi che partecipano, a diverso titolo, alla presa in carico e all'erogazione dei servizi.

Lo sviluppo delle funzionalità del SILV dovrà, in particolare, consentire una più efficace circolazione delle informazioni lungo le diverse fasi dei percorsi di inserimento lavorativo, favorendo la continuità della presa in carico e il coordinamento tra i servizi. Al tempo stesso, la maggiore strutturazione e integrazione delle informazioni disponibili consentirà di potenziare le capacità di analisi dei fabbisogni, monitoraggio dei percorsi e dei servizi erogati e valutazione degli interventi, mettendo a disposizione dell'Amministrazione regionale e dei soggetti della rete un patrimonio conoscitivo più completo e tempestivo a supporto delle attività di programmazione.

<u>Azione 5.3 Profilazione qualitativa del lavoratore con disabilità e certificazione delle</u>

8a575f7c

competenze.

Le procedure di presa in carico dell'utenza da parte dei Servizi pubblici per l'impiego prevedono un colloquio di profilazione qualitativa, finalizzato a rilevare i fabbisogni specifici della persona, anche in relazione alla presenza di eventuali fattori che possono ostacolare lo svolgimento di un'attività lavorativa. Una rilevazione sempre più precisa delle caratteristiche dell'utenza e dei fabbisogni di supporto risulta centrale nell'attuale contesto, contraddistinto dalla progressiva attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 62/2024, il quale ha previsto il coinvolgimento dei Centri per l'Impiego nella definizione e implementazione di un progetto di vita della persona con disabilità.

Tali evoluzioni nello scenario di riferimento e la prospettiva di una entrata a regime della riforma da gennaio 2027 richiedono di gestire gli aggiornamenti delle procedure operative di presa in carico e di accompagnamento in itinere delle persone con disabilità da parte dei Servizi pubblici per l'impiego.

Per affrontare questo cambiamento, sarà necessario adeguare i sistemi informativi, al fine di disporre di strumenti informatizzati adeguati e coordinati con i nuovi processi.

Azione 5.4 Interventi per la diffusione della cultura dell'inserimento lavorativo e del disability management

La dimensione culturale dell'inserimento lavorativo delle PcD sconta ancora limiti legati alla scarsa conoscenza della normativa e degli strumenti messi a disposizione dalla programmazione. In tal senso si ritiene opportuno attivare una azione mirata di ascolto del mondo datoriale che con lo schema della ricerca-azione possa offrire elementi utili per un dialogo costruttivo e per un maggiore e più consapevole coinvolgimento dei datori di lavoro anche in affiancamento delle loro funzioni.

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

Nel corso delle precedenti annualità sono già state realizzate alcune edizioni di un "percorso formativo base" della durata di 24 ore che si articola - utilizzando una metodologia interattiva - in momenti di riflessione teorica sulle tematiche del disability management, con un approccio più ampio di diversity management, e in attività a carattere laboratoriale in cui i corsisti possono sperimentare l'applicazione delle nozioni e delle tecniche acquisite ai casi pratici esperiti anche nel corso della propria attività lavorativa. Entro il 2027 sarà completata l'erogazione delle edizioni già programmate (15).

Per rispondere alle richieste di approfondimenti tematici specifici avanzata da chi ha già frequentato il "percorso formativo base", sarà inoltre organizzata un'offerta formativa con interventi di minor durata su specifici focus tematici a cui potrà partecipare anche chi ha già seguito un percorso base. Ciò permetterà di fornire contenuti formativi maggiormente specializzati in relazione a contesti operativi e/o esigenze conoscitive particolari.

8a575f7c

Allo scopo di preparare figure specializzate che possano svolgere un'attività di consulenza e affiancamento per l'inclusione lavorativa di persone con disabilità all'interno dei contesti aziendali (azione 1.1. - linea E - misura "Voucher per supportare la diffusione e la presenza della figura del Disability manager"), nella prossima annualità sarà, inoltre, organizzata un'offerta formativa che comprenda interventi professionalizzanti, previa analisi di dettaglio delle mansioni e delle competenze richieste al profilo professionale. Questa linea di attività prevederà pertanto attività formative con un considerevole impegno orario, adeguato a rispondere al bisogno di professionalità.

Azione 5.5 Monitoraggio e valutazione

In attuazione della DGR 1413/2023, che ha disposto un focus strategico sull'implementazione delle politiche attive all'interno del Programma degli interventi, con DDR 123 del 31.01.2024 è stato costituito un apposito gruppo di lavoro. Dopo le modifiche organizzative intervenute nel corso dell'ultimo anno l'organismo dovrà essere aggiornato con l'obiettivo di sostenere la funzione e rilanciare gli obiettivi assegnati anche attraverso il coinvolgimento di professionisti esterni in possesso di esperienze dirette sul campo sui temi trattati.

A fronte dello sviluppo della programmazione resta obiettivo fondamentale la produzione di reportistica periodica che offrano alla Commissione una panoramica chiara e affidabile per pianificare con piena consapevolezza dei dati. Data la rilevanza del tema, a supporto del Gruppo di monitoraggio, sarà coinvolto un organismo indipendente per uno studio esterno di valutazione dell'impatto delle politiche e delle azioni previste e attuate con la programmazione.

8a575f7c

RISORSE

Nel bilancio di previsione della Regione nell'anno 2026 sono state previste entrate e corrispondentemente uscite nel Fondo Regionale per l'occupazione delle PcD per 25.000.000,00 euro.
Con la DGR n. 895 del 25/08/2026 la Giunta regionale ha assegnato dell'avanzo di amministrazione applicato al bilancio di previsione 2026-2028 al capitolo di bilancio relativo al suddetto Fondo euro 15.815.000,00.

	Linee e Azioni	**Risorse**
1	Linea 1 - Incentivi e agevolazioni per favorire l'accesso al lavoro	
	Azione 1.1 - Contributi per adattamento del posto di lavoro e supporti alla permanenza al lavoro	6.000.000,00
	Azione 1.2 - Incentivi per le assunzioni	9.000.000,00
	Azione 1.3 - Incentivi per la transizione occupazionale dalle cooperative sociali	-
	Azione 1.4 - Azione sperimentale di incentivazione tramite accordi aziendali	200.000,00
2	Linea 2 - Promozione di esperienze e di misure di politica attiva	
	Azione 2.1 - Voucher per il lavoro per le PcD	3.000.000,00
	Azione 2.2 - Sostegno alla realizzazione di tirocini promossi dai Servizi di Integrazione Lavorativa	4.500.000,00
	Azione 2.3 - Sostegno alla realizzazione di percorsi innovativi di accompagnamento all'inclusione sociale delle persone con disabilità	4.000.000,00
	Azione 2.4 - Contributi riconoscibili agli enti accreditati alla formazione o ai servizi per il lavoro per la realizzazione di politiche del lavoro	100.000,00
	Azione 2.5 - Contributi finalizzati alla partecipazione a corsi per centralinista telefonico non vedente	100.000,00
	Azione 2.6 – Contributi finalizzati al conseguimento della patente di guida	150.000,00
3	Linea 3 - Sostegno finanziario per la realizzazione e partecipazione a percorsi di istruzione e formazione	
	Azione 3.1 - Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD percorsi dedicati	7.516.262,00
	Azione 3.2 Sostegno ai percorsi di formazione iniziale per PcD – percorsi ordinari	3.000.000,00
	Azione 3.3 - Intervento a sostegno degli studenti con disabilità, frequentanti scuole secondarie di secondo grado	1.298.738,00
	Azione 3.4 - Interventi per favorire la transizione scuola-lavoro	-
	Azione 3.5 - Contributi riconosciuti a studenti iscritti a percorsi di formazione superiore e ai tirocini per l'accesso alle professioni ordinistiche	-
4	Linea 4 - Interventi per l'autoimpiego	
	Azione 4.1 - Interventi sperimentali di sostegno all'imprenditorialità delle PcD	-
5	Linea 5 - Interventi di sistema	
	Azione 5.1 - Attività di comunicazione e informazione finalizzate all'occupazione delle PcD	-
	Azione 5.2 - Azione di sistema per il funzionamento della rete regionale dei servizi per il lavoro	900.000,00
	Azione 5.3 - Profilazione qualitativa del lavoratore con disabilità e certificazione delle competenze	-
	Azione 5.4 - Interventi per la diffusione della cultura del disability management	850.000,00
	Azione 5.5 - Monitoraggio e valutazione	200.000,00
	Totale	**40.815.000,00**
	di cui Risorse derivanti da entrate nel Bilancio 2026	*25.000.000,00*
	di cui Risorse provenienti dall'Avanzo vincolato della Regione del Veneto anno 2026	*15.815.000,00*
	Totale	**40.815.000,00**



