

MASTERPLAN
COLLOCAMENTO
MIRATO FRIULI VENEZIA
GIULIA
2021 - 2023

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
1. L'INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	3
2. L'ORGANIZZAZIONE REGIONALE DEL COLLOCAMENTO MIRATO	4
3. GLI ISCRITTI AL COLLOCAMENTO MIRATO: PRINCIPALI CARATTERISTICHE.....	6
4. IL QUADRO GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE REGIONALE E DEL COLLOCAMENTO MIRATO	14
5. I SERVIZI OFFERTI DAL COLLOCAMENTO MIRATO	14
4.1 Servizi al lavoratore.....	15
4.1.1 I percorsi personalizzati di integrazione lavorativa L. R. 18/2005	16
4.1.2 Il Comitato tecnico	18
4.2 Servizi alle aziende	19
6. FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (FRD)	24
7. LAVORI DI PUBBLICA UTILITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ' (LPU).....	25
8. FORMAZIONE PER LAVORATORI CON DISABILITÀ'	26
9. SISTEMA INFORMATIVO COLLOCAMENTO MIRATO – ERGONET DISABILI.....	27
Appendice normativa	28
ALLEGATO 1 - TABELLA DI RACCORDO OBIETTIVI TRA IL MASTERPLAN COLLOCAMENTO MIRATO 21 -23 E LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE	32

INTRODUZIONE

La realizzazione di un “masterplan” dei servizi per il collocamento mirato si è resa indispensabile per allestire un quadro di riferimento omogeneo entro cui sviluppare e valorizzare tali servizi per raggiungere un efficace approccio alla Persona con disabilità. La logica del **Masterplan del Collocamento Mirato** è quella di **condividere processi di lavoro e concordare obiettivi** fissando il raggiungimento di un’efficienza misurabile. Il Masterplan del Collocamento Mirato dovrà presentare anche le modalità e gli indicatori che si intenderanno utilizzare congiuntamente ai fini della valutazione dei diversi stati di avanzamento del programma.

Il presente lavoro costituisce il risultato di una intensa attività di collaborazione tra la Regione FVG – Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia e la Consulta regionale delle associazioni delle persone con disabilità e delle loro famiglie del FVG. La conoscenza del territorio e della struttura del Collocamento Mirato, hanno consentito lo sviluppo di un piano condiviso di programmazione all’interno della Programmazione dei servizi pubblici per il lavoro. Il Masterplan del Collocamento Mirato ha quindi l’obiettivo di definire il quadro di riferimento entro cui sviluppare l’adeguamento del sistema dei servizi valorizzando e ottimizzando le risorse professionali e le disponibilità finanziarie al fine di garantire standard qualitativi di funzionamento condivisi, fissando nel contempo modalità e strumenti per il raggiungimento degli stessi.

Il presente documento in particolare ha la finalità di:

- aumentare le **opportunità occupazionali** delle persone con disabilità inserite nell’elenco del Collocamento Mirato della Regione FVG, riservando una specifica attenzione a coloro che presentano una particolare difficoltà di inserimento lavorativo
- **sostenere le aziende** del territorio nel processo di adempimento previsto dalla legge 68/99, anche attraverso la sperimentazione di modalità e strumenti utili al mantenimento dell’occupazione sviluppando le sinergie con le imprese non obbligate nell’ottica di una reale Responsabilità sociale di impresa;
- favorire il **mantenimento dell’occupazione** delle persone con disabilità complessa, anche valorizzando il sistema della cooperazione sociale;
- sviluppare ulteriormente il **lavoro di rete** con le realtà locali dei servizi, del privato sociale e del mondo profit.

1. L’INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Il tema dell’integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel territorio della regione Friuli Venezia Giulia si pone in maniera formale già nel 1981 con la L.R. n.87(“Iniziative per favorire l’inserimento lavorativo, l’autonomia e l’integrazione sociale delle persone handicappate”), segnalando una attenzione molto viva alle tematiche dell’inclusione sociale delle persone con disabilità, parallela ed in logica continuità con l’integrazione scolastica raggiunta con la L. 517/77.

Nel testo legislativo della L.R. 87/81, all’interno delle generali finalità di prevenire e rimuovere le situazioni di emarginazione nei confronti delle persone con disabilità, era già chiaramente identificato l’inserimento lavorativo. Ma già con la successiva normativa L.R. 59/1986(“Provvedimenti per la tutela e l’integrazione sociale delle persone handicappate”) si prevedono, sempre nell’ambito di più generali finalità ed obiettivi, interventi più specifici per favorire l’inserimento lavorativo. Fino a giungere alla L.R. 17/1994 (“Interventi per l’integrazione lavorativa delle persone handicappate”) che, con congruo anticipo rispetto alla L. 68/99, si focalizza esclusivamente, ritenendola di fondamentale importanza, proprio sulla dimensione dell’integrazione lavorativa prevedendo strumenti specifici e soprattutto servizi dedicati.

Siamo di fronte ad un quadro molto chiaramente delineato e soprattutto alla costituzione dei Servizi per l’integrazione lavorativa (SIL) il cui accompagnamento costituisce la rilevante differenza relativamente alle probabilità di successo del percorso di accesso della persona con disabilità, in particolare se complessa, al mondo del lavoro.

Questo impianto complessivo trova un importante aggiornamento con la L.R. 18/2005(“Norme regionali per l’occupazione, la tutela e la qualità del lavoro”), intervenuta dopo l’entrata in vigore della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili). Qui, all’interno di un contesto normativo concernente l’intera dimensione

occupazionale e lavorativa regionale, un capo viene specificatamente dedicato alle persone con disabilità con la finalità di promuoverne l'integrazione lavorativa attraverso l'utilizzo di percorsi personalizzati inseriti all'interno delle politiche e servizi del lavoro.

Saranno successivamente adottate due deliberazioni giuntali, la n.196/2006 e la n. 217/2006, che andranno a disciplinare gli strumenti ed i percorsi del processo di accesso al mercato del lavoro; deliberazioni "gemelle" che assumono entrambe come premessa valoriale e di riferimento lo stesso progetto obiettivo, che vanno ad articolare in due aree gli strumenti che nella precedente legislazione rimanevano tutti all'interno dei servizi socio-assistenziali. La prima (DGR 196/06) dedicata agli strumenti che restano tutt'ora incardinati nell'area socio-assistenziale e la seconda (DGR 217/06 ora DGR 2429/2015 e smi) dedicata agli strumenti di tirocinio che entrano a tutti gli effetti a far parte dell'area lavoro, fermo restando la necessaria continuità tra i due aspetti che non possono essere strettamente correlati, continuità garantita soprattutto dal supporto per entrambe le tipologie dei Servizi di integrazione lavorativa.

Il quadro normativo nazionale che sorregge le opportunità attualmente presenti di inserimento lavorativo delle persone con disabilità è costituito dalla legge 68/1999 recentemente modificata ed integrata dal decreto legislativo 151/2015.

Tale disciplina si pone l'obiettivo di realizzare, attraverso i Servizi di collocamento mirato istituiti all'interno dei Servizi del lavoro, azioni in grado di favorire l'incontro tra le capacità dei lavoratori con disabilità e le specifiche esigenze delle imprese.

Il collocamento mirato è un sistema articolato di metodologie, interventi e strumenti che permettono, se adeguatamente utilizzati, di favorire l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro delle persone con disabilità. L'aspetto qualificante di questo complesso sistema è rintracciabile nella costruzione di percorsi che partono dalla valutazione della persona con disabilità e dall'analisi delle sue capacità lavorative, e contestualmente dall'osservazione dell'azienda che dovrà assumere il lavoratore, dalla valutazione dei posti di lavoro, dall'osservazione delle relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e gli aspetti legati alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Secondo quanto previsto all'art. 2 della legge 68/1999 citata, per collocamento mirato "si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso l'analisi del posto di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione".

Pertanto, l'inserimento lavorativo della persona con disabilità deve essere considerato secondo una prospettiva che, allontanandosi da un approccio di tipo assistenziale, tende a considerare il lavoratore con disabilità come una risorsa per uno specifico contesto lavorativo, a partire dalle sue condizioni di salute e capacità professionali. Ciò in funzione di una cultura dell'integrazione che mira a rafforzare la possibilità delle persone con disabilità di esprimere pienamente il proprio diritto di completa partecipazione ed adesione al ruolo lavorativo.

L'inserimento lavorativo in questa cornice rappresenta l'obiettivo di un percorso in cui fondamentale è la centralità della Persona con la sua Complessità gestita all'interno di una rete di servizi, enti del Terzo settore, associazioni delle persone con disabilità e mondo delle imprese.

2. L'ORGANIZZAZIONE REGIONALE DEL COLLOCAMENTO MIRATO

L'organizzazione territoriale dei Centri per l'Impiego del Friuli Venezia Giulia è incardinata nella struttura organizzativa più generale della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, in particolare all'interno della Direzione centrale competente in materia di lavoro.

Nella Tabella n. 1 è raffigurata la macro-struttura organizzativa dell'Amministrazione regionale, un modello a carattere funzionale multi-divisionale, con unità organizzative articolate per competenza e per territorio.

A capo sta la Direzione Generale della Regione, con i relativi organi di staff diretto (Segretariato generale, Ufficio di Gabinetto, Protezione Civile e Avvocatura della Regione). Riportano direttamente al Direttore generale le Direzioni Centrali, a loro volta articolate in unità direzionali dette "Servizi".

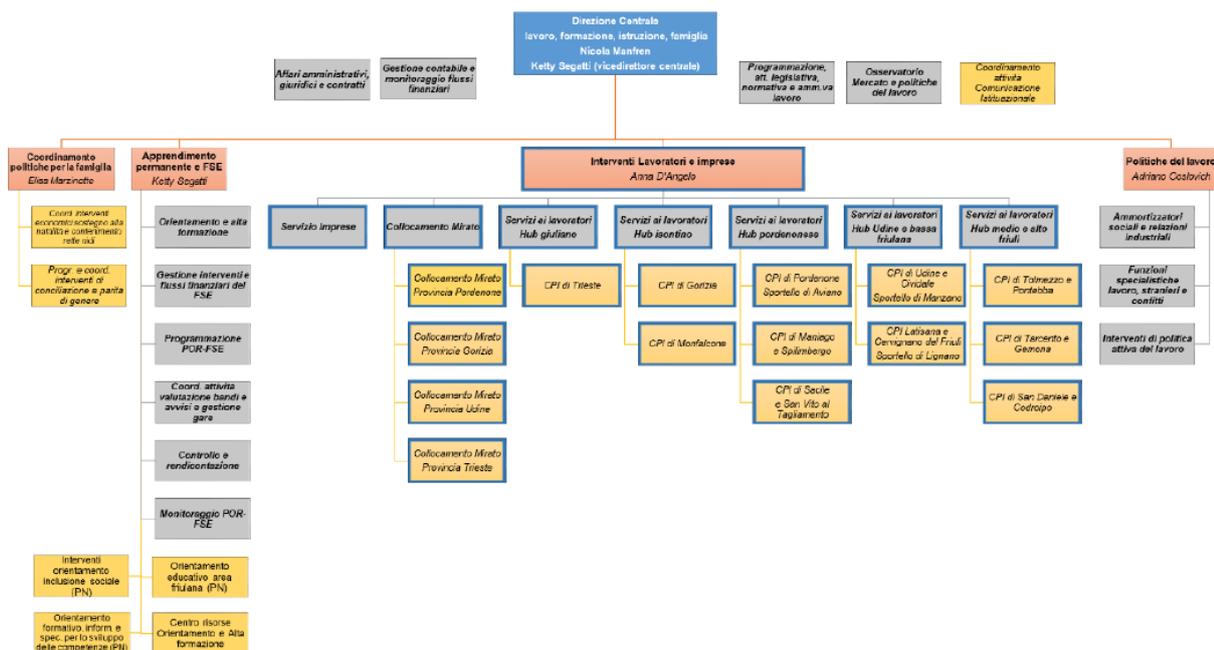


Tabella n. 1 – Direzione centrale competente in materia di lavoro

La struttura organizzativa territoriale dei CPI e del Collocamento mirato fa riferimento ad un'articolazione interna, il Servizio interventi per i lavoratori e le imprese, della Direzione centrale Lavoro, formazione, istruzione e famiglia la quale assomma le principali competenze in tema di servizi di welfare nell'ambito in particolare lavoristico e della formazione. Le interazioni più frequenti (anche se non esclusive) sono con la Direzione centrale Attività produttive e la Direzione centrale Salute, politiche sociali e disabilità.

Il Servizio Interventi per i lavoratori e le imprese (SILI) è organizzato a sua volta come la line e lo staff che definiscono l'articolazione organizzativa territoriale di erogazione dei servizi per il lavoro, garantendo l'assolvimento di tutti i LEP previsti dal D.Lgs. 150/2015. L'attività di tale servizio è coadiuvata, per quanto riguarda l'erogazione del LEP E) "Orientamento specialistico", da quella parte della struttura di orientamento appositamente dedicata a tale attività, che opera attraverso i Centri di Orientamento Regionali (COR), inseriti nell'ambito del Servizio ricerca, apprendimento permanente e fondo sociale europeo. Ciò in una logica di sistema, collegata al fatto che all'interno della medesima Direzione regionale sono individuate tutte le aree di intervento che, a vario titolo, sono finalizzate all'erogazione delle politiche attive come previsto dalla vigente normativa, comprese le attività di monitoraggio dei servizi erogati, che sono realizzate dall'Osservatorio regionale del mercato e delle politiche del lavoro.

Come anticipato, la struttura entro cui è incardinata la line gerarchica dei CPI e dei servizi del Collocamento mirato, è costituita dal Servizio Interventi per i lavoratori e le imprese, che integra le competenze relative all'erogazione dei LEP nei confronti delle imprese e dei cittadini lavoratori e in cerca di lavoro. Il servizio è articolato in diverse Posizioni organizzative, tra cui quella del Collocamento mirato a carattere specialistico ed organizzata nei territori di Gorizia, Pordenone, Trieste e Udine (Tabella n. 2).

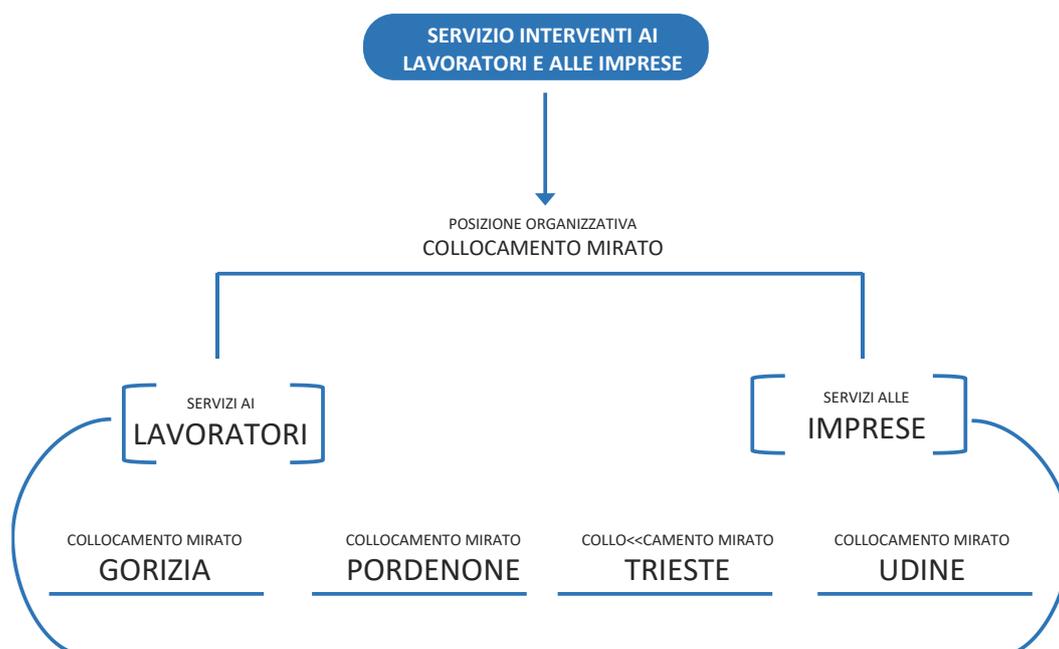


Tabella n. 2 – Articolazione funzionale del Servizio del Collocamento mirato

I Servizi del collocamento mirato operanti a livello di territorio provinciale, oltre agli adempimenti finalizzati all'avviamento lavorativo e al rispetto degli obblighi di cui alla legge 68/1999, provvedono:

- a) alla progettazione e realizzazione di percorsi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità all'interno della rete integrata dei servizi, anche avvalendosi della sottoscrizione di apposite convenzioni con i Servizi di integrazione lavorativa di cui all' articolo 14 bis della legge 41/1996 ovvero con altri Servizi pubblici idonei allo svolgimento di detta attività;
- b) alla consulenza specialistica alle imprese per le finalità di cui all'articolo 36 e in particolare per rendere efficaci i percorsi di inserimento lavorativo di cui alla lettera a).

3. GLI ISCRITTI AL COLLOCAMENTO MIRATO: PRINCIPALI CARATTERISTICHE

L'analisi di natura statistico descrittiva del presente capitolo, restituisce le principali caratteristiche della popolazione dei cittadini iscritti al Collocamento mirato della Regione Friuli Venezia Giulia nel biennio 2019-2020. Viene fornito in tal modo un primo scenario aggiornato e comparato sull'impatto dell'attuale pandemia mondiale sull'occupazione dei lavoratori disabili in Regione Friuli Venezia Giulia. L'analisi è stata condotta sulla base delle informazioni sullo *stock* e sul *flusso* di disoccupati iscritti al collocamento mirato con una Dichiarazione di Disponibilità al lavoro (DID) valida.

DATI DI STOCK

Dalla Tabella n. 3 è possibile desumere alcune prime rilevanti informazioni. Le persone disabili **disponibili al lavoro** iscritte presso gli uffici territoriali del Collocamento mirato della Regione Friuli Venezia Giulia sono 6.185 nel 2019 e 6.072 nel 2020. Nel confronto tra le due annualità lo stock di iscritti subisce un lieve decremento pari a **-1,8% che colpisce in particolare la componente maschile** (-2,8% rispetto al -0,5%). La lieve contrazione è sicuramente in parte dovuta alle strategie di lavoro alternative messe in atto dall'Amministrazione regionale al fine di garantire l'accesso dei cittadini ai pubblici servizi durante la pandemia da Covid-19.

Tabella n. 3 – Stock di disoccupati con iscrizione al Collocamento mirato aperta al 31/12. Distribuzione territoriale e variazione 2019-2020

	2019			2020			Variazione %		
	Donne	Uomini	Tot	Donne	Uomini	Tot	Donne	Uomini	Tot
Totale FVG	2.627	3.558	6.185	2.615	3.457	6.072	-0,5%	-2,8%	-1,8%

Per quanto riguarda le caratteristiche dello stock, si nota che, in entrambe le annualità, **più del 50% degli iscritti appartiene alla classe over 50** con una percentuale significativa degli uomini (56,2% nel 2019 e 54,5% nel 2020), mentre i giovani (**fino a 29 anni**) rappresentano una quota relativamente minoritaria degli iscritti pari al 10,4% nel 2019 e all'11,4% nel 2020.

Tabella n. 4a – Stock di disoccupati iscritti al Collocamento Mirato per classi di età – 2019

2019

	Donne	%	Uomini	%	Tot.	%
fino a 29 anni	273	10,4%	373	10,5%	646	10,4%
da 30 a 50 anni	1.095	41,7%	1.185	33,3%	2.280	36,9%
oltre 50 anni	1.259	47,9%	2.000	56,2%	3.259	52,7%
Totale FVG	2.627	100,0%	3.558	100,0%	6.185	100,0%

Tabella n. 4b – Stock di disoccupati iscritti al Collocamento Mirato per classi di età – 2020

2020

	Donne	%	Uomini	%	Tot.	%
fino a 29 anni	298	11,4%	392	11,3%	690	11,4%
da 30 a 50 anni	1.121	42,9%	1.180	34,1%	2.301	37,9%
oltre 50 anni	1.197	45,8%	1.884	54,5%	3.081	50,7%
Totale FVG	2.616	100,0%	3.456	100,0%	6.072	100,0%

Un'informazione di rilievo, da esaminare anche ai fini degli esiti occupazionali, è rappresentata dal grado di istruzione. I dati delle tabelle successive confermano la concentrazione dei **titoli di studio a livello medio basso** per le annualità considerate. Emerge che **oltre il 50% degli iscritti** ha terminato il proprio percorso scolastico arrivando ad ottenere al massimo **la licenza media**, mentre gli iscritti con titolo di studio universitario o post universitario rappresentano complessivamente, rispettivamente per il 2019 e il 2020, il 6,7% – 6,8%.

Tabella n. 5a – Stock di disoccupati iscritti al Collocamento Mirato per titolo di studio – 2019

2019

	donne	%	uomini	%	Totale	%
Nessun titolo di studio	25	1,0%	44	1,2%	69	1,1%
Scuola elementare	94	3,6%	230	6,5%	324	5,2%
Scuola media	1.193	45,4%	1.718	48,3%	2.911	47,1%
Scuola superiore	1.039	39,6%	1.255	35,3%	2.294	37,1%
Laurea/laurea magistrale	215	8,2%	196	5,5%	411	6,6%
Dottorato di ricerca	3	0,1%	6	0,2%	9	0,1%
Altro	58	2,2%	109	3,1%	167	2,7%
Totale FVG	2.627	100,0%	3.558	100,0%	6.185	100,0%

Tabella n. 5b – Stock di disoccupati iscritti al Collocamento Mirato per titolo di studio – 2020

2020

	donne	%	uomini	%	Totale	%
Nessun titolo di studio	22	0,8%	39	1,1%	61	1,0%
Scuola elementare	86	3,3%	208	6,0%	294	4,8%
Scuola media	1.178	45,0%	1.651	47,8%	2.829	46,6%
Scuola superiore	1.064	40,7%	1.246	36,1%	2.310	38,0%
Laurea/laurea magistrale	211	8,1%	194	5,6%	405	6,7%
Dottorato di ricerca	2	0,1%	5	0,1%	7	0,1%
Altro	53	2,0%	113	3,3%	166	2,7%
Totale FVG	2.616	100,0%	3.456	100,0%	6.072	100,0%

Ponendo in relazione le classi di età con il titolo di studio conseguito emergono delle differenze di genere nella **fascia 30-50 anni** dove la licenza superiore risulta essere il titolo di studio più alto conseguito dalla maggioranza delle donne. Nelle altre due classi considerate non si evincono disparità nelle componenti di genere, con una prevalenza del titolo di **scuola superiore** nella fascia fino a 29 anni e di **scuola media** nella fascia oltre ai 50 anni.

Tabella n. 6- Stock di disoccupati iscritti al Collocamento Mirato per classi di età e titolo di studio prevalente – biennio 2019 - 2020

Classi di età		Titolo di studio prevalente
fino a 29 anni	Donne	Scuola superiore
	Uomini	
da 30 a 50 anni	Donne	Scuola superiore
	Uomini	Scuola media
oltre 50 anni	Donne	Scuola media
	Uomini	

Le persone con disabilità al 31 dicembre 2019 sono prevalentemente iscritte alle liste del collocamento mirato nelle classi di anzianità di iscrizione “**meno di 12 mesi**” e “**oltre 36 mesi**”. In queste due classi si colloca complessivamente circa il **75% degli iscritti**, di cui il 52,6% nella classe di anzianità più alta (oltre i 36 mesi). Nel 2020 si registra una sostanziale stabilità per la classe > **36 mesi** mentre si verifica un andamento crescente nella proporzione della classe di anzianità tra 12 e 24 mesi con relativo decremento di quella < 12 mesi a conferma della contrazione delle assunzioni registrata nell’anno della pandemia da COVID-19 (Tabella n. 13)

Tabella n. 7 – Stock di disoccupati iscritti al Collocamento Mirato per classi di anzianità di iscrizione – biennio 2019 -2020

Classi di anzianità di iscrizione	2019	2020
meno di 12 mesi	22,1%	15,8%
da 12 a 24 mesi	14,2%	18,1%
da 24 a 36 mesi	11,1%	12,8%
oltre 36 mesi	52,6%	53,3%

Quanto al tipo di disabilità, dalle tabelle 8° e 8b, risulta che la quasi totalità degli iscritti, **oltre il 94%**, appartiene alla categoria degli invalidi civili, dato che si conferma in entrambe le annualità. Le altre categorie interessano

percentuali di molto inferiori, con gli invalidi del lavoro che raccolgono il 3,9% nel 2019 e il 3,7% nel 2020 (quasi esclusivamente uomini) del totale degli iscritti. Da segnalare, infine, l'1% dei sordi e lo 0,6% dei ciechi. Di questi ultimi sono 14 nel 2019 e 12 nel 2020, gli iscritti alla lista dei centralinisti telefonici non vedenti.

Tabella n. 8a – Stock di disoccupati iscritti al Collocamento Mirato per invalidità- 2019

	Donne		Uomini		Tot	%
CIECHI	16	0,6%	21	0,6%	37	0,6%
INVALIDI CIVILI	2.539	96,7%	3.302	92,8%	5.841	94,4%
INVALIDI CIVILI DI GUERRA		0,0%	1	0,0%	1	0,0%
INVALIDI DEL LAVORO	36	1,4%	203	5,7%	239	3,9%
INVALIDI DI GUERRA	1	0,0%		0,0%	1	0,0%
INVALIDI PER SERVIZIO		0,0%	3	0,1%	3	0,0%
SORDI	35	1,3%	28	0,8%	63	1,0%
Totale FVG	2.627		3.558		6.185	100,0%

Tabella n. 8b – Stock di disoccupati iscritti al Collocamento Mirato per invalidità- 2020

	Donne		Uomini		Tot	%
CIECHI	14	0,5%	21	0,6%	35	0,6%
INVALIDI CIVILI	2.539	97,1%	3.210	92,9%	5.749	94,7%
INVALIDI DEL LAVORO	30	1,1%	192	5,6%	222	3,7%
INVALIDI PER SERVIZIO		0,0%	3	0,1%	3	0,0%
SORDI	33	1,3%	30	0,9%	63	1,0%
Totale FVG	2.616		3.456		6.072	100,0%

Una particolare attenzione merita l'analisi dello stock riferita alla disabilità complessa. Le persone seguite dai **Servizi territoriali** (Centri di Salute Mentale, Dipartimenti delle Dipendenze, Servizi di Integrazione Lavorativa ecc.) sono persone in età lavorativa e in situazione di disabilità tale da rendere necessario l'utilizzo di strumenti di mediazione e supporto e di attivazione di percorsi personalizzati, per consentire l'avvicinamento della persona disabile al mondo del lavoro attraverso l'acquisizione di competenze trasversali o professionali spendibili. Analizzando quindi gli iscritti al Collocamento mirato seguiti da almeno un Servizio territoriale (persone con problemi di salute mentale, di dipendenza o in situazione di svantaggio sociale) si osserva nel 2020 una contrazione pari al **-5,7% che interessa in prevalenza gli uomini** (-6,3% contro il -4,9% delle donne) a conferma dell'andamento generale dello stock.

Tabella n. 9 – Stock di disoccupati iscritti al Collocamento Mirato con almeno un servizio territoriale attivo al 31/12

	2019			2020			Variazione in %		
	Donne	Uomini	Tot	Donne	Uomini	Tot	Donne	Uomini	Tot
Totale FVG	783	1.122	1.905	745	1051	1796	-4,9%	-6,3%	-5,7%

Rispetto al totale degli iscritti le persone disabili che hanno almeno un servizio territoriale ancora attivo al 31/12 del biennio considerato rappresentano circa il 30% dello stock.

DATI DI FLUSSO

Analizzando i dati di flusso relativi al numero di persone con disabilità che nel corso dell'anno solare si iscrivono o re-iscrivono al collocamento mirato emerge che la contrazione attesa nel 2020 si attesta al **-30,3%**. Il calo delle iscrizioni e re-iscrizioni, dovuto in parte al blocco dell'attività degli enti preposti ad effettuare l'iter per l'ottenimento delle

certificazioni di disabilità, interessa entrambe le componenti di genere ma con **maggior evidenza per gli uomini** (-33,4% rispetto al calo di -26,4% registrato per le donne) in particolare appartenenti alla classe over 50 (-36,2%).

L'analisi dei nuovi iscritti / re-iscritti per caratteristiche socio-anagrafiche conferma sostanzialmente quanto già emerso dall'analisi dei dati di stock. Nel 2019 continuano ad iscriversi e re-isciversi al collocamento mirato prevalentemente uomini over 50 con titolo di studio medio basso. La situazione si modifica leggermente se si considera il 2020 dove prevalgono le iscrizioni della **componente femminile nella classe di età centrale** (30-50 anni) la cui maggioranza ha conseguito una licenza di studio superiore. Il fenomeno è spiegabile a fronte del consistente decremento di iscrizioni di uomini appartenenti alla fascia over 50. La quota dei più giovani (sotto i 29 anni) oscilla tra il 13,3% e il 14,6% del totale degli iscritti e re-iscritti al Collocamento mirato.

Tabella n. 10 – Flusso di disoccupati iscritti nel corso dell'anno di riferimento. Variazione % 2019-2020

	2019			2020			Variazione %		
	Donne	Uomini	Tot	Donne	Uomini	Tot	Donne	Uomini	Tot
Totale FVG	857	1.092	1.950	631	728	1.359	-26,4%	-33,3%	-30,3%

Tabella n. 11 – Flusso di disoccupati iscritti e re-iscritti al Collocamento Mirato per classi di età e variazione % - 2019 – 2020

classe di età	2019			2020			Variazione in %		
	Donne	Uomini	Tot	Donne	Uomini	Tot	Donne	Uomini	Tot
fino a 29 anni	109	151	260	83	116	199	-23,9%	-23,2%	-23,5%
da 30 a 50 anni	401	448	849	319	297	616	-20,4%	-33,7%	-27,4%
oltre 50 anni	347	494	841	229	315	544	-34,0%	-36,2%	-35,3%
Totale FVG	857	1.093	1.950	631	728	1.359	-26,4%	-33,4%	-30,3%

L'incidenza percentuale sul flusso annuo delle persone disabili iscritte e re-iscritte con almeno un Servizio territoriale attivo passa dal **6,1%** del 2019 al **7%** del 2020. Nel 2019 gli iscritti e re-iscritti sono, prevalentemente, uomini e donne appartenenti alla fascia di età **30 a 50 anni** (44,1%), mentre nel 2020 la distribuzione si divide quasi in parti uguali nelle tre classi di età considerate.

Tabella n. 12 – Flusso di iscritti e re-iscritti al Collocamento mirato con almeno un servizio territoriale attivo

classe di età	2019				2020			
	Donne	Uomini	Tot.	%	Donne	Uomini	Tot.	%
fino a 29 anni	14	20	34	28,8%	14	16	30	31,6%
da 30 a 50 anni	20	32	52	44,1%	15	19	34	35,8%
oltre 50 anni	10	22	32	27,1%	6	25	31	32,6%
Totale FVG	44	74	118	100,0%	35	60	95	100,0%

I RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI

Le Tabelle successive analizzano il flusso annuale delle assunzioni degli iscritti al Collocamento mirato presso datori di lavoro privati e pubblici, obbligati e no, nel biennio considerato.

I dati relativi alle assunzioni presso datori di lavoro privati e pubblici delle persone disabili iscritte al Collocamento mirato registrano nel biennio considerato un significativo decremento: 979 nel 2019 e 654 nel 2020 con una riduzione attesa complessiva **pari al -33,2%**. La diminuzione delle assunzioni è riconducibile in misura superiore alla componente maschile, che presenta un valore percentuale pari a -34,3%, mentre quella femminile risulta pari a -31,7%. Il decremento osservato è determinato dal protrarsi per tutto il 2020 delle misure di contenimento indotte dall'emergenza sanitaria da COVID-19 tra cui la sospensione degli obblighi previsti dalla L. 68/99 di cui hanno potuto usufruire le aziende che attivavano la cassa integrazione COVID-19.

Tabella n. 13 – Assunzioni degli iscritti al Collocamento mirato presso datori di lavoro privati e pubblici per tipologia contrattuale e variazione % - biennio 2019 – 2020

	2019			2020			Variazione %		
	Donne	Uomini	Tot	Donne	Uomini	Tot	Donne	Uomini	Tot
Tempo determinato	150	233	383	129	176	305	-14,0%	-24,5%	-20,4%
Tempo indeterminato	223	302	525	121	176	297	-45,7%	-41,7%	-43,4%
Apprendistato	9	8	17	7	10	17	-22,2%	25,0%	0,0%
Altro*	19	35	54	17	18	35	-10,5%	-48,6%	-35,2%
Totale FVG	401	578	979	274	380	654	-31,7%	-34,3%	-33,2%

Altro* = comprende la categoria delle assunzioni, presso aziende obbligate, di lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato e le assunzioni a tempo determinato e indeterminato nell'ambito delle convenzioni art. 14.

Analizzando la composizione percentuale delle assunzioni per tipologia di contratto si osserva che nel 2019 il 53,6% è costituito da forme contrattuali a **tempo indeterminato**, mentre il 39,1% è rappresentato da assunzioni a tempo determinato. La pandemia ha fortemente rallentato la creazione di posti di lavoro a tempo indeterminato: nel 2020 il totale dei contratti a tempo indeterminato ha visto ridimensionare il proprio peso dal 53,6% al 45,4% registrando una contrazione complessiva pari a **-43,4%**. Le assunzioni a **tempo determinato** costituiscono invece la **modalità contrattuale prevalente** nel 2020 con una quota percentuale pari al 46,6% contro il 39,1% del 2019. A livello regionale l'apprendistato rimane una forma contrattuale ancora poco utilizzata (meno del 2% delle assunzioni del biennio). Le assunzioni al femminile sono poco più del 40% in entrambe le annualità, rispecchiando la struttura di genere degli iscritti in regione.

Tabella n. 14a – Assunzioni degli iscritti al Collocamento mirato presso datori di lavoro privati e pubblici per tipologia contrattuale – 2019

2019

	Donne	in %	Uomini	in %	Tot	in %
Tempo determinato	150	37,4%	233	40,3%	383	39,1%
Tempo indeterminato	223	55,6%	302	52,2%	525	53,6%
Apprendistato	9	2,2%	8	1,4%	17	1,7%
Altro*	19	4,7%	35	6,1%	54	5,5%
Totale FVG	401	100,0%	578	100,0%	979	100,0%

Altro* = comprende la categoria delle assunzioni, presso aziende obbligate, di lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato e le assunzioni a tempo determinato e indeterminato nell'ambito delle convenzioni art. 14.

Tabella n. 14b – Assunzioni degli iscritti al Collocamento mirato presso datori di lavoro privati e pubblici per tipologia contrattuale – 2020

2020

Tipologia di contratto	Donne	in %	Uomini	in %	Tot	in %
Tempo determinato	129	47,1%	176	46,3%	305	46,6%
Tempo indeterminato	121	44,2%	176	46,3%	297	45,4%
Apprendistato	7	2,6%	10	2,6%	17	2,6%
Altro*	17	6,2%	18	4,7%	35	5,4%
Totale FVG	274	100,0%	380	100,0%	654	100,0%

Altro* = comprende la categoria delle assunzioni, presso aziende obbligate, di lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato e le assunzioni a tempo determinato e indeterminato nell'ambito delle convenzioni art. 14.

LE RISOLUZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO

Le Tabelle 15 e 16 suddividono le risoluzioni dei rapporti di lavoro in base alle tipologie contrattuali presso i datori di lavoro privati/pubblici e mostra come quelle riconducibili ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato aumentano il peso percentuale (+8,1%) nel 2020. Percorso inverso per **le risoluzioni dei contratti a termine** (-8,6%), il cui valore diminuisce ma rappresenta nel biennio la quota più consistente della variabile osservata nelle tabelle.

Tabella n. 15 - Risoluzioni dei rapporti contrattuali delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati e pubblici, classificate per tipologia di contratto – 2019

2019

	Donne	in %	Uomini	in %	Tot.	in %
Tempo determinato	153	55,4%	234	53,9%	387	54,5%
Tempo indeterminato	118	42,8%	179	41,2%	297	41,8%
Apprendistato	3	1,1%	6	1,4%	9	1,3%
Altro*	2	0,7%	15	3,5%	17	2,4%
Totale complessivo	276	100,0%	434	100,0%	710	100,0%

Altro* = comprende la categoria delle cessazioni, presso aziende obbligate, di lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato e le assunzioni a tempo determinato e indeterminato nell'ambito delle convenzioni art. 14.

Tabella n. 16 - Risoluzioni dei rapporti contrattuali delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati e pubblici, classificate per tipologia di contratto – 2020

2020

Tipologia di contratto	Donne	in %	Uomini	in %	Tot.	in %
Tempo determinato	108	51,9%	150	48,4%	258	49,8%
Tempo indeterminato	87	41,8%	147	47,4%	234	45,2%
Apprendistato	5	2,4%	5	1,6%	10	1,9%
Altro*	8	3,8%	8	2,6%	16	3,1%
Totale complessivo	208	100,0%	310	100,0%	518	100,0%

Altro* = comprende la categoria delle cessazioni, presso aziende obbligate, di lavoratori in somministrazione a tempo determinato e indeterminato e le assunzioni a tempo determinato e indeterminato nell'ambito delle convenzioni art. 14.

Da un confronto tra il volume di assunzioni nel corso dell'anno (Tabelle 14a e 14b) e il numero di risoluzioni, comprese quelle a termine, emerge un rapporto che privilegia, seppur di poco, i contratti attivati in entrambe le annualità considerate: nel 2019 si è avuta 1 risoluzione ogni 1,4 assunzioni mentre nel 2020 il rapporto è stato di 1 a 1,3.

Esaminando l'elenco delle motivazioni, Tabelle 17 e 18, si evidenzia che la voce **cessazione del termine** rappresenta la principale causa di risoluzione dei contratti (più di un terzo delle risoluzioni totali) in entrambe le annualità, come prevedibile vista l'elevata presenza dei contratti a tempo determinato, seguita dalla voce **dimissioni**.

Seguono ad ampia distanza la voce **dimissioni durante il periodo di prova** che si dimezza passando dal 6,3% nel 2019 al 3,5% nel 2020 e la voce **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, rispettivamente 5,6% nel 2019 e 4,2% nel 2020. Da evidenziare che nel 2020 la terza causa di interruzione dei rapporti di lavoro è legata al **pensionamento**.

Tabella n. 17 - Risoluzioni dei rapporti contrattuali delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazioni -2019

2019

Motivazioni risoluzioni contrattuali	Donne	in %	Uomini	in %	Tot.	In %
Cessazione attività	2	0,7%	4	0,9%	6	0,8%
Decesso	3	1,1%	9	2,1%	12	1,7%
Dimissioni durante il periodo di prova	18	6,5%	27	6,2%	45	6,3%
Dimissioni	83	30,1%	138	31,8%	221	31,1%
Dimissioni giusta causa	4	1,4%	3	0,7%	7	1,0%
Licenziamento collettivo	9	3,3%	7	1,6%	16	2,3%
Licenziamento giusta causa	4	1,4%	20	4,6%	24	3,4%
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	19	6,9%	21	4,8%	40	5,6%
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	1	0,4%	10	2,3%	11	1,5%
Mancato superamento del periodo di prova	12	4,3%	28	6,5%	40	5,6%
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0,0%	1	0,2%	1	0,1%
Pensionamento	9	3,3%	9	2,1%	18	2,5%
Recesso con preavviso al termine del periodo formativo	0	0,0%	3	0,7%	3	0,4%
Cessazione a termine (Tempo determinato)	103	37,3%	145	33,4%	248	34,9%
Risoluzione consensuale	2	0,7%	4	0,9%	6	0,8%
Altro	7	2,5%	5	1,2%	12	1,7%
Totale FVG	276	100,0%	434	100,0%	710	100,0%

Tabella n. 18 - Risoluzioni dei rapporti contrattuali delle persone con disabilità presso datori di lavoro privati, classificate per motivi di cessazioni -2020

2020

MOTIVAZIONI RISOLUZIONI CONTRATTUALI	Donne	in %	Uomini	in %	Tot.	in %
Cessazione attività	1	0,5%	1	0,3%	2	0,4%
Decesso	4	1,9%	7	2,3%	11	2,1%
Dimissioni durante il periodo di prova	9	4,3%	9	2,9%	18	3,5%
Dimissioni	62	29,8%	98	31,6%	160	30,9%
Dimissioni giusta causa		0,0%	2	0,6%	2	0,4%
Licenziamento collettivo	2	1,0%	3	1,0%	5	1,0%
Licenziamento giusta causa	4	1,9%	9	2,9%	13	2,5%
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	13	6,3%	9	2,9%	22	4,2%
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	5	2,4%	7	2,3%	12	2,3%
Mancato superamento del periodo di prova	11	5,3%	16	5,2%	27	5,2%
Pensionamento	6	2,9%	23	7,4%	29	5,6%
Recesso con preavviso al termine del periodo formativo		0,0%	2	0,6%	2	0,4%
Cessazione a termine (Tempo determinato)	88	42,3%	119	38,4%	207	40,0%
Risoluzione consensuale	1	0,5%	4	1,3%	5	1,0%
Altro	2	1,0%	1	0,3%	3	0,6%
Totale FVG	208	100,0%	310	100,0%	518	100,0%

4. IL QUADRO GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE REGIONALE E DEL COLLOCAMENTO MIRATO

La novella della legge regionale 18/2005 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro) attuata dalla recente legge regionale 17/2020 ha introdotto molte novità.

In particolare il rinnovato articolo 3 della legge prevede che la Regione adotti un programma generale in materia di politica del lavoro, con prospettiva triennale, elaborato prendendo le mosse dalle rilevazioni e dalle analisi riferite alle dinamiche del mercato del lavoro della Regione, dalla programmazione afferente ai vicini settori della formazione e dell'orientamento e, più in generale, dal contesto normativo ed operativo in materia di lavoro e occupazione a livello regionale, nazionale ed europeo. Al nuovo strumento programmatico è affidata la funzione, di definire:

- le priorità strategiche e gli obiettivi delle azioni che l'Amministrazione regionale intende intraprendere;
- le tipologie di beneficiari previste per le misure di politica del lavoro che vengono messe in campo;
- le tipologie di interventi da attuare, con riferimento alle priorità e agli obiettivi che sono stati individuati.

Il Programma Regionale di Politica Generale del Lavoro 2021-2023 -, costituisce la prima attuazione di quanto previsto ed è stato adottato a seguito del confronto con le parti economiche e sociali presenti nella Commissione regionale per il lavoro e nel tavolo di concertazione, nonché con la competente Commissione del Consiglio regionale. L'elaborazione del programma ha tenuto conto del particolare contesto in cui si trova anche la nostra regione a seguito dell'emergenza pandemica da Covid-19, le cui ricadute future non sono ad oggi facilmente prevedibili.

Il programma generale, che riguarda azioni che saranno attuate in parte significativa attraverso i "Servizi pubblici per l'impiego regionali", vale a dire attraverso le varie strutture che fanno capo alla Direzione centrale competente in materia di lavoro, formazione, istruzione e famiglia e che erogano servizi ai lavoratori e alle imprese del territorio, deve altresì essere letto in relazione ai contenuti del recente **Piano di potenziamento dei Servizi per l'impiego del Friuli Venezia Giulia**, il cui testo è stato approvato dalla Giunta regionale con deliberazione 9 ottobre 2020, n. 1509. Tale piano, infatti, in attuazione del "Piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche del lavoro" previsto dal decreto legge 4/2019, ha inteso definire e programmare le linee di intervento che saranno realizzate dalla Regione per *consolidare il governo e lo sviluppo dei servizi pubblici per l'impiego regionali, a iniziare dai Centri per l'Impiego*, attraverso investimenti che intervengono sulle infrastrutture, sul capitale umano e sull'innovazione degli strumenti di lavoro, in modo da realizzare contestualmente sia il miglioramento dell'efficienza dei servizi che la qualificazione professionale degli operatori.

Le linee programmatiche definite nei documenti di cui sopra costituiscono la fonte primaria per la definizione del Masterplan del Collocamento Mirato in una logica di programmazione a cascata. Per realizzare le priorità strategiche individuate dalla Regione in materia di lavoro è richiesta, infatti, una forte capacità di allineamento da parte di tutta l'organizzazione e un notevole sforzo di coordinamento tra i diversi settori/servizi coinvolti. Il Masterplan del Collocamento Mirato ha contenuto programmatico e rappresenta uno strumento a supporto del processo di previsione definito nel Programma Regionale di Politica Generale del Lavoro e nel Piano di potenziamento dei Servizi per l'impiego. In particolare il Masterplan del Collocamento Mirato contiene la programmazione operativa della Regione in materia di collocamento mirato avendo a riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale. La definizione degli obiettivi operativi che il Masterplan del Collocamento Mirato intende realizzare avviene in modo coerente con le priorità strategiche individuate nel Programma e nel Piano regionale.

La Tabella di cui all'Allegato 1 rappresenta, secondo la logica di programmazione a cascata, il raccordo tra la programmazione regionale in materia di lavoro ed il Masterplan del Collocamento Mirato. Ad ogni obiettivo operativo sono associate una o più azioni con i rispettivi indicatori, volte a favorire la rappresentazione dei risultati attesi.

5. I SERVIZI OFFERTI DAL COLLOCAMENTO MIRATO

L'attività del Servizio collocamento mirato si rivolge da un lato ai lavoratori in situazione di disabilità, dall'altro alle aziende, soggette e non, agli obblighi di legge. Tale attività può essere sintetizzata attraverso l'analisi di due processi distinti, rispettivamente definibili "servizi al lavoratore" e "servizi alle aziende" che trovano il loro massimo punto di intersezione nella realizzazione dell'inserimento lavorativo e quindi nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Tutte le informazioni raccolte nell'ambito dei processi che si descriveranno vengono registrate su un supporto informatico dedicato che favorisce un'efficace gestione anche delle attività di incontro domanda – offerta rivolte alle aziende.

Il processo di seguito descritto **illustra una modalità di funzionamento ottimale ed obiettivo del servizio, da considerarsi come Linea guida operativa per gli addetti da perseguire in maniera omogenea sul territorio regionale.** L'obiettivo è principalmente quello dello svolgimento di un "ruolo di regia" nel raccordo con i servizi territoriali e l'abbandono di una logica prettamente giuridico – formale a favore di un approccio sempre più tecnico-specialistico nella progettazione individualizzata di percorsi di inserimento lavorativo.

4.1 Servizi al lavoratore

La legge 68/1999 si rivolge alle persone con disabilità in età lavorativa che rientrano in una delle categorie previste all'art 1 della Legge medesima.

L'accesso ai percorsi di inserimento lavorativo è subordinato all'accertamento delle condizioni di disabilità ai sensi del DPCM 13 gennaio 2000 presso le preposte Commissioni mediche locali. Da alcuni anni a questa parte, alcune aziende per l'assistenza sanitaria hanno utilizzato l'opzione prevista dalla normativa vigente di delegare tale attività all'INPS nell'ambito degli accertamenti per l'invalidità civile con alcune ripercussioni non completamente positive per questo specifico accertamento.

Questa prassi accertativa è infatti finalizzata alla formulazione di una diagnosi funzionale della persona con disabilità, volta a descrivere la capacità globale per l'inserimento lavorativo, e di una relazione conclusiva, nella quale viene delineato il percorso di inserimento più adeguato, permettendo di evidenziare, al di là dei deficit e delle menomazioni, le residue capacità lavorative delle persone e consente in tal modo al Servizio di collocamento mirato di programmare e realizzare percorsi di inserimento lavorativo compatibili.

Tale prassi costituisce dunque il presupposto per l'accesso della persona al "sistema del collocamento mirato", con la conseguente realizzazione di un percorso di inserimento lavorativo personalizzato. Percorso che possiamo articolare nelle seguenti fasi:

- Accoglienza
- Orientamento
- Definizione percorso-progetto

ACCOGLIENZA

La persona con disabilità, in stato di disoccupazione ed in possesso degli ulteriori requisiti di cui alla legge 68/1999, si presenta presso lo sportello del Servizio di collocamento mirato di competenza territoriale, per procedere all'iscrizione alle liste territoriali del collocamento mirato stesso.

In questa fase avviene il primo contatto tra il lavoratore ed il Servizio e vengono fornite le prime informazioni generali relativamente alle attività erogate e ai percorsi di inserimento lavorativo.

L'accoglienza consente l'accesso della persona al Servizio sia da un punto di vista giuridico sia da un punto di vista progettuale. È un momento fondamentale nella costruzione della qualità della relazione tra servizio e lavoratore con disabilità e, nello specifico, prevede la realizzazione delle seguenti attività:

- verifica e ricezione della documentazione medica in possesso del lavoratore;
- supporto nel predisporre eventuale documentazione mancante necessaria all'iscrizione negli elenchi provinciali di cui alla legge 68/1999, iscrizione e profilazione qualitativa;
- illustrazione delle attività, degli aspetti giuridici e dei percorsi offerti dal Servizio;
- compilazione della scheda anagrafico-professionale finalizzata alla raccolta delle informazioni su aspetti anagrafici, familiari, abitativi, economici, esperienze formative e professionali, presenza di servizi territoriali di riferimento, conoscenze linguistiche e informatiche. Vengono altresì rilevati gli interessi, le aspettative e le disponibilità professionali e fornito un orientamento di base;

- calendarizzazione di appuntamenti successivi anche per la partecipazione ai Laboratori (informativo su legge 68/99, predisposizione CV, preparazione al colloquio).

ORIENTAMENTO

I lavoratori, una volta concluso l'iter amministrativo descritto, possono procedere alla fase di orientamento finalizzata alla definizione di un percorso di inserimento lavorativo a partire dall'analisi:

- dell'esito dell'accertamento delle condizioni di disabilità (DPCM 13.01.2000);
- delle capacità professionali;
- del mercato del lavoro locale;
- degli obiettivi professionali.

Questa fase riveste un ruolo di centrale importanza per l'efficacia dei percorsi di inserimento definibili con il lavoratore ed è variamente articolata a seconda della complessità e delle caratteristiche della persona. Le azioni valutative e di orientamento possono riguardare un unico colloquio piuttosto che un percorso di approfondimento maggiormente dettagliato che in alcuni casi può prevedere il coinvolgimento di operatori di altri servizi (Servizio integrazione lavorativa, servizi socio-sanitari territoriali...).

Lo scopo è quello di definire assieme alla persona e, laddove opportuno, assieme ai familiari, gli obiettivi professionali e le azioni finalizzate al suo raggiungimento. In particolar modo vengono prese in esame gli aspetti relativi a:

- alla diagnosi funzionale e la relazione conclusiva del verbale di accertamento delle condizioni di disabilità;
- alla storia lavorativa;
- alle conoscenze, abilità e capacità (professionali o potenziali);
- alle aspettative (la loro congruità con le condizioni di salute e con il mercato del lavoro locale);
- agli interessi professionali;
- ai bisogni e agli aspetti motivazionali.

DEFINIZIONE PERCORSO-PROGETTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

L'individuazione di obiettivi professionali effettivamente perseguibili, in relazione alle condizioni di salute, alle competenze professionali, alle opportunità del mercato locale, consente di definire uno specifico progetto di inserimento lavorativo in favore della persona con disabilità. Definizione che avviene in raccordo con gli operatori dei servizi territoriali di riferimento, tenuto conto di eventuali specifici interventi di tipo riabilitativo o propedeutici al collocamento mirato già presenti, al fine di attuare il progetto di inserimento lavorativo in modo coerente con il percorso riabilitativo attivato e con i risultati ottenuti.

In questa fase si procede alla:

- elaborazione e consegna del curriculum vitae in formato Europass;
- elaborazione e sottoscrizione delle azioni concordate nel documento del PSP (atto di servizio personalizzato).

In questa fase il servizio dispone ed utilizza una serie di strumenti possibili quali:

- percorsi formativi di base o specialistici di qualificazione o di riqualificazione;
- Tirocini;
- Lavori di pubblica utilità destinati specificatamente a lavoratori con disabilità;
- Inserimento lavorativo vero e proprio.

4.1.1 I percorsi personalizzati di integrazione lavorativa L. R. 18/2005

L'inserimento lavorativo delle persone che presentano una particolare "debolezza" e "distanza" dal mondo del lavoro, è attuato attraverso l'attivazione di percorsi personalizzati di integrazione lavorativa, in sintesi *percorsi di tirocinio*, disciplinati dalla DGR 2429 così come modificata dalla DGR 1760/2020 che prevedono l'erogazione di un premio di incentivazione al lavoratore a carico dei servizi medesimi.

Alcune persone con disabilità infatti presentano particolari difficoltà e complessità, come ad esempio quelle con significative disabilità psichiche, intellettive o relazionali, e si trovano quindi di fronte ad ostacoli non di poco conto

per affrontare l'accesso al mondo del lavoro, rispetto ai quali è necessario prevedere un percorso graduale mirato al loro progressivo superamento.

Per delineare questo tipo di ostacoli sono stati identificati i concetti di debolezza e distanza¹, dove per debolezza si intende la difficoltà relazionale e per distanza la difficoltà di tipo professionale. Questi concetti ci aiutano a misurare il gap da colmare per consentire alla persona con disabilità l'accesso al mercato del lavoro e il riconoscimento del diritto al lavoro. Infatti, prima ancora di apprendere lo svolgimento di una mansione, le persone devono essere accompagnate ad imparare a lavorare. Imparare cioè a gestire se stessi in contesti diversi, a stare dentro ruoli sociali, dentro regole, contesti di lavoro, a vivere le frustrazioni. E' necessario cioè far sperimentare alla persona con disabilità un ruolo sociale, prima del lavoro, integrandole in contesti in cui possano maturare esperienze di socialità adulta.

Per il raggiungimento di tali obiettivi sono stati identificati alcuni strumenti formativi, quali i tirocini nell'ambito del progetto obiettivo "Modalità organizzative dei servizi di integrazione lavorativa (SIL), dei progetti propedeutici all'integrazione lavorativa e per l'inserimento socio lavorativo", adottato con le DD.GG.RR. Regione FVG 196/2006 e 217/2006 (ora DGR 2429/2015 e s.m.i.) già precedentemente citate.

Si tratta di cinque livelli di tirocinio alcuni, "**i percorsi propedeutici** all'integrazione lavorativa e inserimenti socio-lavorativi", che vengono gestiti all'interno dell'area socio-assistenziale ed educativa ed altri due, "**i percorsi personalizzati** di integrazione lavorativa", che vengono gestiti nell'area del collocamento mirato. Tutti questi percorsi si fondano sulla continuità di intervento tra la fase propedeutico-formativa e la fase dell'inserimento lavorativo vero e proprio.

Gli strumenti sono i seguenti:

Percorsi propedeutici (area socio-assistenziale ed educativa)

- **Tirocinio di formazione in situazione/conoscenza** che si pone come obiettivo, oltre a quello di una prima conoscenza della persona e del suo nucleo familiare, lo sviluppo delle autonomie, l'acquisizione di regole del mondo produttivo e di nuove capacità di socializzazione, l'apprendimento progressivo di competenze operative, l'assunzione di un ruolo lavorativo con una valutazione conclusiva delle capacità relazionali e produttive. Ha una durata complessiva di 12 mesi eventualmente prorogabili;
- **Tirocinio di formazione in situazione/costruzione-compatibilità**, che si pone come obiettivo l'implementazione delle abilità relazionali e di socializzazione utili alla permanenza in un contesto produttivo, il consolidamento delle abilità operative e produttive e la progressiva assunzione del ruolo lavorativo. Ha durata di 36 mesi, anche in contesti produttivi diversi, e come esito la valutazione del raggiungimento della compatibilità della persona con disabilità con le regole del ruolo lavorativo e la definizione delle caratteristiche socio-tecniche dell'area di possibile inserimento;
- Nel caso di esito positivo delle esperienze formative, la persona con disabilità è in grado di accedere ai percorsi di integrazione lavorativa vera e propria;
- **Inserimento socio-lavorativo** destinato a persone con disabilità con particolare condizione clinica, per le quali si valuta non ci siano le condizioni per un inserimento a pieno titolo come lavoratore e che però non necessitano di inserimento in strutture protette. Obiettivo di questo strumento è quello di offrire alla persona con disabilità una opportunità lavorativa e di socializzazione senza il perseguimento dell'assunzione. Questo strumento ha dunque valenza preventiva di contrasto al rischio di isolamento ovvero di istituzionalizzazione.

Percorsi personalizzati di integrazione lavorativa (area lavoro-collocamento mirato)

Nell'ambito dei percorsi di inserimento personalizzati per i lavoratori con disabilità acquistano particolare rilievo i tirocini di integrazione lavorativa per le persone con maggiori difficoltà di inserimento, disciplinati dalla Regione con apposito provvedimento (DGR 2429/2015 s.m.i.), attivati dai Servizi del collocamento mirato in collaborazione con i Servizi di integrazione lavorativa(SIL).

La Regione, al fine di consolidare un approccio integrato e di sistema, come prefigurato dalla legge regionale 18/2005, e di non disperdere le specifiche competenze di soggetti istituzionali che operano per promuovere e

¹C. Lepri E Montobbio, *Lavoro e fasce deboli*, F. Angeli, Milano, 1999.

realizzare l'inclusione lavorativa, ha sottoscritto con i SIL apposite convenzioni attraverso le quali sono state individuate le modalità di collaborazione tra servizi del collocamento mirato e SIL per l'attivazione di tirocini dedicati alle persone con disabilità

Tali fattispecie di tirocini mirano ad agevolare l'incontro tra aziende e persone con disabilità, favorendo la conoscenza diretta del mondo del lavoro e la crescita professionale del tirocinante.

Il soggetto ospitante (azienda/ente/associazione/cooperativa sociale) ha dal suo canto la possibilità di conoscere la persona che inserisce nel proprio organico e di formarla sulla base delle proprie esigenze professionali in previsione di un futuro inserimento al lavoro.

Sono state previste due tipologie di tirocinio

- Tirocinio di formazione volto all'acquisizione di competenze (TFSC), che ha l'obiettivo di favorire l'acquisizione di competenze professionali idonee a un successivo inserimento nel mercato del lavoro e di consolidare l'abilità e la capacità di socializzazione lavorativa, necessarie per un inserimento definitivo nel sistema produttivo. Questo tipo di inserimento è previsto per persone che intendono reinserirsi nel mercato del lavoro a seguito di un lungo periodo di inattività o che possiedono poche competenze lavorative. Si realizza attraverso uno o più tirocini, diversificati nel tempo e di crescente complessità e impegno, con una durata massima pari a 36 mesi complessivi. L'orario può articolarsi da un minimo di 20 a un massimo di 35 ore settimanali.
- Tirocinio di formazione volto all'assunzione (TFSA) rappresenta un percorso finalizzato all'assunzione ed è la fase in cui si realizza il passaggio tra il momento prettamente formativo e il progetto personalizzato di integrazione lavorativa. Tale tirocinio persegue l'obiettivo del definitivo consolidamento di una adeguata capacità relazionale e lavorativa in riferimento allo svolgimento delle mansioni. La durata del tirocinio va dai 3 ai 6 mesi. È rinnovabile una sola volta per comprovate esigenze e può articolarsi in un impegno settimanale che fa riferimento al contratto di settore e al contratto individuale di assunzione successivo. L'attivazione di questo strumento permette al datore di lavoro di computare il tirocinante nella quota d'obbligo prevista dalla legge 68/99.

Per entrambi i percorsi di integrazione lavorativa è previsto per il tirocinante un incentivo economico, il rimborso dei pasti e un eventuale rimborso delle spese di trasporto. I compensi spettanti al tirocinante sono erogati in base all'effettiva presenza e dietro esibizione della documentazione prevista per la rendicontazione mensile.

I tirocini volti all'acquisizione di competenze e volti all'assunzione rappresentano strumenti che consentono l'inserimento lavorativo mirato attraverso un progetto individuale che prevede attività di costante monitoraggio e tutoraggio.

La Regione garantisce il sostegno finanziario sia delle attività dei SIL previste nella Convenzione che dei tirocini.

4.1.2 Il Comitato tecnico

Ruolo fondamentale nel processo che abbiamo descritto è rappresentato dal Comitato tecnico.

Si tratta di un organismo, previsto dalla L. 68/99, dalla L.R. 18/2005 e recentemente ulteriormente disciplinato dalla Regione con la DGR 652/2016 quanto a funzioni, compiti, composizione e modalità di funzionamento. È costituito da medici, esperti in materia di disabilità e lavoro con compiti relativi alla valutazione delle capacità globale lavorativa, alla definizione degli strumenti e delle prestazioni atte all'inserimento e alla predisposizione dei controlli periodici sulla permanenza delle condizioni di inabilità. Nello specifico, provvede, sulla base della Relazione Conclusiva della Commissione Medica, alla definizione delle azioni da attivare per la definizione di un percorso di integrazione lavorativa; esamina la situazione dei soggetti con disabilità, individuati quali persone che necessitano di supporto e di mediazione nel loro percorso verso il lavoro, attivando le risorse territoriali per gli interventi ritenuti necessari; prende contatto con i singoli Servizi od operatori per individuare le azioni di supporto specialistico e forme di sostegno socio-economico. In modo particolare per i soggetti non in carico ai Servizi Territoriali, il Comitato Tecnico può svolgere azione di segnalazione ai Servizi stessi. Definisce, sulla base del profilo socio-lavorativo e della diagnosi funzionale, la compatibilità fra le condizioni di salute del lavoratore e le mansioni alle quali lo stesso può essere adibito. Ai fini della definizione di un progetto individualizzato per le persone iscritte, ed in particolare per le persone con disabilità che necessitano di supporto e di mediazione nel loro percorso verso il lavoro, opera raccordandosi con i Servizi Territoriali Specialistici, il SIL (Servizio Integrazione Lavorativa) e, per quanto di competenza, anche con i Servizi Territoriali Sociali e Sanitari.

4.2 Servizi alle aziende

Va premesso che, oltre alle attività del collocamento mirato, dopo l'assunzione delle competenze gestionali dei servizi del lavoro da parte dell'ARL (Agenzia regionale per il Lavoro), è stato istituito uno specifico servizio rivolto direttamente alle imprese denominato appunto Servizio Aziende, con sede in Udine che si pone l'obiettivo di promuovere le prestazioni che i servizi del lavoro, siano essi Hub e CPI territoriali che Collocamenti mirati, possono offrire alle aziende in termini di raccordo per l'attivazione di percorsi formativi, per profili professionali necessari, selezione del personale, attivazione di tirocini, contributi e finanziamenti.

Abbiamo visto come ogni datore di lavoro, pubblico o privato, con più di 15 dipendenti, sia obbligato ad assumere una quota di lavoratori con disabilità, variabile in relazione al numero dei dipendenti computabili, da un minimo di uno al massimo del 7% del totale degli addetti.

Al fine della verifica del rispetto del vincolo di legge, le aziende devono comunicare la loro situazione occupazionale attraverso l'invio del Prospetto informativo rettificandolo ogni qualvolta vi siano delle variazioni nel contingente occupazionale, prospetto dal quale si evince la quota d'obbligo.

Nonostante gli importanti risultati raggiunti soprattutto da un punto di vista qualitativo, l'applicazione delle pratiche di collocamento mirato si scontra ancora oggi, aggravata anche dalla pesante e prolungata crisi economica, con una serie di resistenze e pregiudizi del mondo del lavoro nei confronti dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. In questo ambito assume quindi un ruolo di centrale importanza la messa in atto di azioni e l'impiego di sforzi necessari a superare tali pregiudizi e dimostrare che, se vengono create all'interno del contesto lavorativo le opportune condizioni, la persona con disabilità può garantire un adeguato livello di rendimento ed assumere a pieno titolo un proprio ruolo professionale.

Nel perseguire tale obiettivo, il Servizio di collocamento mirato può utilizzare una serie di strumenti introdotti dalla legge 68/1999 che consentono ai datori di lavoro di affrontare il processo di inserimento lavorativo in modo flessibile e compatibile con le proprie esigenze organizzative e produttive.

Va evidenziato, in controtendenza a quanto appena descritto, che l'assunzione di persone con disabilità è in costante e significativa crescita nelle aziende che non sono soggette all'obbligo e cioè quelle con un organico computabile² inferiore ai 15 dipendenti. In una dimensione che favorisce i rapporti di conoscenza e le relazioni interpersonali quindi anche la sensibilità sociale delle aziende risulta più elevata e i pregiudizi vengono molto più rapidamente sfatati.

In favore delle imprese, il Servizio fornisce, da un lato una serie di attività di supporto giuridico - amministrativo rispetto agli adempimenti di legge, dall'altro un supporto tecnico per l'individuazione e l'inserimento dei lavoratori con disabilità. Su tale versante si possono individuare le seguenti fasi:

- Accoglienza
- Definizione piano di inserimento lavorativo
- Analisi della mansione
- Inserimento lavorativo
- Monitoraggio

ACCOGLIENZA

Anche per l'azienda è prevista una fase di accoglienza. Molto spesso rappresenta il primo contatto tra impresa e Servizio di collocamento mirato e prevede l'erogazione di attività di consulenza sulla normativa, sulla situazione relativa agli obblighi e agli adempimenti di carattere amministrativo: modalità attuative delle procedure

² La L. 68/99 ed il relativo regolamento di attuazione prevedono che non tutto il contingente di personale di un'azienda entri nel computo del numero di addetti utile a far scattare la quota d'obbligo escludendo particolari tipologie (es: lavoratori con contratti a tempo determinato inferiori a sei mesi, dirigenti, lavoratori in somministrazione ecc.).

amministrative, agevolazioni e benefici previsti dalla legislazione a livello nazionale e regionale; verifica degli obblighi ed analisi congiunta degli strumenti di flessibilità adottabili (convenzioni, esoneri, compensazioni territoriali). Allo stesso tempo, in questa fase si persegue il fondamentale obiettivo di costruire una relazione positiva con l'impresa, approfondire il livello di disponibilità della stessa e illustrare i servizi offerti. In particolare viene enfatizzata la possibilità dell'azienda di avvalersi del supporto del servizio per l'attività di ricerca e di inserimento dei lavoratori con disabilità. Si concorda una visita presso il contesto produttivo al fine di definire un programma di inserimento e analizzare le posizioni lavorative che l'impresa intende riservare in base al proprio fabbisogno produttivo. Infatti, si è quasi generalmente riscontrato che le maggiori preoccupazioni aziendali non sono legate prevalentemente all'onere economico rappresentato dall'assunzione di un lavoratore quanto al timore che tale inserimento generi difficoltà relative alla gestione dell'organizzazione del lavoro. Questo aspetto è particolarmente curato dagli operatori del collocamento mirato. L'elemento per evitare difficoltà organizzative è legato alla costruzione di un adeguato progetto di inserimento lavorativo, al coinvolgimento nello stesso di un gruppo di lavoro aziendale e da un attento e costante monitoraggio da parte dei SIL per le situazioni più complesse.

DEFINIZIONE DEL PIANO DI INSERIMENTO LAVORATIVO

Sebbene, nei casi previsti dalla normativa, l'azienda possa decidere di ottemperare all'obbligo anche se solo per una parte del contingente numerico, adottando strumenti alternativi (esonero, compensazione...), il principale obiettivo del servizio è quello di arrivare a condividere un piano di inserimento lavorativo finalizzato al raggiungimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla norma. In questa fase delicata e complessa l'obiettivo del servizio è quello di dimostrare che, a partire da una condizione di obbligo ed attraverso un confronto adeguato, possono essere creati i presupposti per la realizzazione di inserimenti lavorativi efficaci e vantaggiosi, soddisfacenti per entrambe le parti.

In questa fase può essere prevista:

- a) sia l'immediata individuazione di specifici profili professionali da ricoprire sulla base delle esigenze produttive o disponibilità delle aziende;
- b) che la definizione di una convenzione di programma.

La "convenzione di programma": rappresenta uno degli strumenti maggiormente innovativi messi a disposizione dalla legge 68/1999. Consente di definire e condividere con le imprese, a fronte di contingenti difficoltà organizzative che non consentono la realizzazione di un immediato inserimento, un programma pluriennale mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla norma, adattando i percorsi di inserimento lavorativo alle specifiche caratteristiche ed esigenze del contesto produttivo.

In particolare tale convenzione permette di programmare in modo graduale gli inserimenti mirati, con l'obiettivo di consentire al datore di lavoro una sostenibile progressione quali-quantitativa degli inserimenti dei lavoratori con disabilità attraverso la definizione del numero, dei tempi e delle modalità di inserimento lavorativo che il datore di lavoro si impegna a realizzare. Ciò presuppone una collaborazione tra azienda e Servizio per la condivisione e l'analisi:

- delle posizioni lavorative da riservare;
- di eventuali azioni formative e di strumenti di integrazione lavorativa;
- delle competenze necessarie allo svolgimento della mansione.

La stipula della Convenzione di programma garantisce all'azienda, dal momento della sua sottoscrizione e per tutto l'arco temporale previsto dalla stessa, la copertura degli obblighi di legge. Inoltre, possono essere stabilite in convenzione, diverse modalità e strumenti per le assunzioni quali

- svolgimento di tirocini formativi, e/o l'attivazione di percorsi di integrazione lavorativa
- l'assunzione con contratti a termine,
- la previsione di periodi di prova più ampi,
- la possibilità di deroghe per i contratti di formazione e lavoro e per i rapporti di apprendistato, riferibili sia all'età che alla durata.

Sulla base della normativa regionale in materia (DGR 06.10.2017, n. 1878) , la durata delle convenzioni viene di norma stabilita secondo i seguenti criteri:

a) nei limiti dei 24 mesi per quanto riguarda i datori di lavoro sia pubblici che privati che occupano da 15 a 50 dipendenti;

b) nei limiti dei 36 mesi per quanto riguarda le convenzioni stipulate con i datori di lavoro sia pubblici che privati che occupano più di 50 dipendenti.

La distribuzione delle assunzioni nell'arco del periodo di durata del programma occupazionale è di norma ripartita equamente, dividendo il numero delle persone da inserire per il numero di anni.

A fronte di evidenti situazioni di difficoltà degli inserimenti o di comprovate esigenze organizzative, che dovranno essere precisate in maniera puntuale ed esaustiva e valutate dal Comitato tecnico, possono essere previste durate diverse non superiori comunque a:

a) 60 mesi, laddove il numero di scoperture da dedurre in convenzione non superi le 50 unità;

b) 72 mesi laddove il numero di scoperture da dedurre in convenzione sia superiore a 50 unità.

In presenza dell'insorgere di situazioni aziendali ed occupazionali non prevedibili al momento della stipula, che rendono problematico l'inserimento al lavoro, può essere concessa, previa acquisizione del parere del Comitato tecnico, una proroga dei termini della convenzione, fermo restando i limiti massimi previsti.

Ai fini della sottoscrizione e della determinazione della durata di convenzioni successive alla prima, le strutture competenti valutano lo stato di adempimento degli impegni occupazionali precedentemente assunti, nonché gli esiti dei programmi di inserimento precedenti.

ANALISI DELLA MANSIONE (JOB ANALYSIS)

Una volta concordato un piano di inserimento e individuate le mansioni, si procede alla loro analisi al fine di analizzare nel dettaglio:

- l'accessibilità e le modalità di raggiungimento del luogo di lavoro e della specifica posizione operativa;
- il carico ed il ritmo lavorativo previsto dalla mansione;
- le principali funzioni e compiti lavorativi;
- la specifica produttività attesa;
- le specifiche caratteristiche organizzative (individuazione ruoli, referenti, possibili figure di supporto);
- le conoscenze, le capacità e le abilità necessarie o da acquisire per lo svolgimento della mansione.

Per facilitare il processo di raccolta delle informazioni, il Servizio mette a disposizione dell'azienda apposite schede che vengono compilate dai referenti aziendali al momento della formalizzazione dell'offerta lavorativa. L'attività di job analysis è strettamente connessa alla possibilità di procedere ad un'adeguata selezione dei lavoratori in possesso delle caratteristiche richieste e degli eventuali strumenti di supporto da attivare. **L'efficacia delle azioni di collocamento mirato dipendono in buona parte dal livello di accuratezza con il quale sono state condotte le operazioni di job analysis.**

INSERIMENTO LAVORATIVO

Una volta concluso il percorso-progetto definito per il lavoratore con disabilità che abbiamo visto ai commi precedente e identificati gli obiettivi professionali da perseguire ed anche gli strumenti da attivare per la loro attuazione, nel concreto l'inserimento lavorativo si realizza attraverso la segnalazione del lavoratore all'azienda o attraverso l'attivazione di uno dei percorsi di integrazione lavorativa previsti dalla DGR 217/06.

Questa fase può realizzarsi attraverso:

a) Assunzione diretta

L'azienda individua specifici profili professionali da ricoprire sulla base delle esigenze produttive o delle disponibilità e procede attraverso

- assunzioni nominative che possono avvenire direttamente attraverso richiesta di avviamento ai servizi del collocamento mirato
- la segnalazione da parte del servizio del nominativo di un lavoratore idoneo per la mansione individuata

- un servizio di preselezione in particolare per le persone che sono in possesso delle capacità necessarie per la gestione autonoma dei primi contatti con il datore di lavoro (presentazione, colloquio di selezione eventuale inserimento)

Il **servizio di preselezione** attivato dalle Strutture regionali del collocamento mirato è un servizio che ha l'obiettivo di facilitare l'incontro domanda-offerta di lavoro ed è totalmente gratuito sia per le aziende che per le persone in cerca di occupazione.

Il processo di preselezione prende avvio dal complesso ed articolato raccordo con i datori di lavoro attivato dalle strutture competenti attraverso incontri di consulenza e visite aziendali finalizzati all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

L'obiettivo della preselezione è quello di garantire all'azienda di disporre di una ristretta "rosa" di candidati il cui profilo professionale e il cui stato di salute sia maggiormente compatibile con le mansioni richieste

La procedura che viene posta in essere nell'ambito del servizio di preselezione prende avvio dalla richiesta di personale, quindi dalla individuazione di una vacancy che trae origine dalle seguenti fonti:

- Visite aziendali
- Prospetto informativo (UNIFI)
- Convenzione di programma
- Richiesta autonoma del datore di lavoro

La richiesta è presentata dal datore di lavoro sull'apposito modello disponibile sul sito della Regione in cui sono indicate, in particolare:

- il numero dei lavoratori richiesti
- le caratteristiche dell'ambiente di lavoro
- le caratteristiche delle mansioni e della postazione lavorativa ai fini della valutazione della compatibilità fra lo stato di salute dei candidati e le mansioni richieste

Il Servizio, prima di procedere alla presa in carico della vacancy, verifica la situazione aziendale relativamente all'adempimento degli obblighi di cui alla Legge 68/1999 ed analizza le caratteristiche della mansione per verificare la coerenza con quanto precedentemente concordato con il datore di lavoro.

La fase di registrazione di una "vacancy mirato", prevede non solo l'inserimento dei requisiti professionali richiesti, ma anche delle caratteristiche funzionali del candidato (capacità psicofisiche).

La ricerca dei candidati avviene attraverso diverse modalità che permettono progressivamente una ricerca più ampia:

- Preselezione
- Ricerca per curricula
- Ricerca SAP(Scheda Anagrafico Professionale)
- Confronto tra operatori della Struttura del CM ed operatori di altri servizi in merito alle singole e specifiche situazioni.

Viene, infine, creata la "rosa" candidati e si avvia la valutazione dei profili individuati. In questa fase si verificano le competenze, le esperienze e le disponibilità lavorative della persona e la documentazione sanitaria, con particolare riferimento alla relazione conclusiva, per valutare la compatibilità tra la mansione, lo stato di salute e l'ambiente di lavoro. Se necessario, la candidatura viene sottoposta al parere del Comitato Tecnico.

Inoltre, laddove necessario, si verificano eventuali requisiti specifici non tracciabili tramite l'estrazione dalla banca dati regionale (Ergonet) e si ottiene l'elenco dei candidabili all'offerta.

I candidati vengono contattati telefonicamente (o tramite email, con richiesta di riscontro) al fine di verificare la loro reale disponibilità alla specifica offerta di lavoro e viene comunicato il nome dell'azienda.

La disponibilità del candidato viene registrata in Ergonet attraverso l'inserimento dell'azione "Consulenza e Ricerca impiego".

L'azione è caratterizzata da elementi di dettaglio, da utilizzare in modo diversificato in base all'attività svolta:

- incrocio domanda offerta

- invio CV all'azienda
- supporto alla candidatura

All'azienda richiedente vengono inviati i curricula e viene offerta la possibilità di effettuare la selezione congiuntamente alla Struttura del collocamento mirato.

L'azienda effettua i colloqui e comunica agli uffici un feedback sugli esiti degli stessi. Tali esiti sono registrati nel sistema informativo Ergonet.

In seguito alla comunicazione degli esiti la Struttura procede a:

- nuova preselezione
- rilascio nulla osta
- stipula convenzione.

Qualora il Servizio non riscontrasse tra i lavoratori iscritti il possesso dei requisiti richiesti, procede alla verifica delle possibilità di attivazione delle azioni formative e di supporto finalizzate alla progressiva riduzione di tale gap.

In alternativa, il Servizio si attiva, sempre a partire dall'analisi del fabbisogno produttivo, per supportare l'impresa nell'individuazione di posizioni lavorative alternative;

Per attuare l'inserimento in organico di uno specifico lavoratore con disabilità, che presenti disabilità complessa o particolare difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, i datori di lavoro possono chiedere la stipula di apposita **Convenzione di integrazione lavorativa** (L. 68/99, art. 11, c. 4).

Tale convenzione oltre all'indicazione dei tempi e delle modalità di assunzione deve:

- indicare dettagliatamente le mansioni attribuite al lavoratore con disabilità e le modalità di svolgimento;
- prevedere forme di sostegno e di tutoraggio al fine di favorire l'adattamento al lavoro del con disabilità;
- prevedere verifiche periodiche sull'andamento del percorso formativo inerente la convenzione.

Nel caso in cui si assuma un lavoratore con disabilità psichica con richiesta nominativa i datori di lavoro privati sono tenuti a stipulare la convenzione. (art. 9, c.4, della L. 68/99 e art. 7, c.4 del DPR 333/2000).

b) Convenzioni ex articolo 14 Dlgs 276/2003

Le convenzioni previste dall'articolo 14 del D.lgs 276/2003, in Regione Friuli Venezia Giulia sono state disciplinate da un apposito provvedimento approvato dalla Giunta (DGR 543/2018), che ha definito le modalità operative dello strumento.

Tali convenzioni hanno ad oggetto il conferimento di commesse alle cooperative sociali di tipo b) da parte di datori di lavoro privati e sono finalizzate all'inserimento lavorativo di persone con disabilità che presentano una particolare distanza dal mercato del lavoro.

Gli inserimenti lavorativi devono avvenire nel rispetto dei criteri stabiliti nel provvedimento regionale in materia e dalla convenzione quadro di livello regionale stipulata con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381 (Disciplina delle cooperative sociali), e con i consorzi di cui all'art. 8 della stessa legge

Gli inserimenti lavorativi realizzati nell'ambito di tali convenzioni, e che avvengono presso la cooperativa sociale destinataria della commessa, sono considerati **utili ai fini della copertura della quota di riserva** cui sono tenute le imprese conferenti.

La Regione ha posto particolare attenzione nel definire la percentuale di copertura della quota d'obbligo che può essere concessa ai datori di lavoro con l'intento di evitare un uso improprio dello strumento. E' stato, peraltro, creato un collegamento con l'istituto dell'esonero.

In particolare, ai datori di lavoro che conferiscono la commessa è riconosciuta, sulla base del coefficiente di calcolo definito nei criteri, la copertura della quota d'obbligo a cui sono tenuti fino ad una percentuale massima del 40 per cento, nel caso di datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti computabili.

Non possono beneficiare delle disposizioni contenute nei criteri i datori di lavoro che occupano da 15 a 50 lavoratori computabili ai sensi della legge 68/1999.

Una previsione particolare è riconosciuta ai datori di lavoro che presentano i requisiti per poter usufruire dell'esonero ai sensi dell'articolo 5 della legge 68/1999 i quali possono, in luogo dell'esonero, richiedere di ottemperare agli obblighi di assunzione attraverso tale tipologia di convenzione nei limiti e nelle ipotesi di cui alla regolamentazione nazionale e regionale in materia di esonero.

MONITORAGGIO

Al fine di garantire la qualità e la stabilizzazione dell'inserimento lavorativo, è opportuno prevedere la possibilità di monitorare l'inserimento. Tale attività viene condotta in collaborazione con i referenti dell'impresa (responsabili, colleghi...), attraverso l'osservazione diretta, colloqui e attraverso la compilazione di apposite schede di rilevazione. L'attività di monitoraggio si articola in modo diverso a seconda della complessità della situazione, delle eventuali criticità che possono emergere durante l'esperienza lavorativa. Nei casi in cui si verificano difficoltà nell'inserimento e nel mantenimento del posto di lavoro, il Servizio attiva tutti gli strumenti necessari a supporto del lavoratore e delle aziende al fine di rimuovere gli ostacoli e favorire una positiva integrazione.

Esonero parziale dall'assunzione

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici con più di 35 dipendenti computabili che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale di persone con disabilità, possono inoltrare richiesta di esonero parziale per essere autorizzati ad assumere una quota inferiore a quella d'obbligo. L'esonero può essere autorizzato dopo valutazione di merito. È di durata temporanea (minimo 12 mesi, massimo 36 mesi), eventualmente rinnovabile per un periodo non superiore a 36 mesi, e può riguardare la misura percentuale massima del 60% della quota di riserva, aumentato fino all'80% per i datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza e nel settore del trasporto privato.

Il datore di lavoro autorizzato all'esonero parziale è tenuto al versamento alla regione di un contributo esonerativo di € 30,64 al giorno per ciascun lavoratore con disabilità non occupato, secondo la percentuale di esonero ottenuta e nei termini e con le modalità di pagamento stabilite con regolamento regionale.

Le somme versate dai datori di lavoro a titolo di contributo esonerativo confluiscono nel Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità (art. 39 LR 18/2005 e DPR 186/2016).

6. FONDO REGIONALE PER L'OCCUPAZIONE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ (FRD)

Con le risorse del FRD, la Regione Friuli Venezia Giulia si pone l'obiettivo di incentivare il collocamento mirato delle persone con disabilità non solo attraverso l'incremento delle assunzioni ma anche mediante il sostegno di interventi tesi al miglioramento della vita lavorativa delle persone.

Il "Regolamento recante criteri e modalità di concessione degli interventi contributivi a valere sul Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità" definisce i beneficiari, i destinatari e le tipologie di interventi finanziabili.

Beneficiari

Posso beneficiare degli incentivi i datori di lavoro privati soggetti e non soggetti all'obbligo di assunzione di cui alla legge 68/1999;

Destinatari

Sono destinatari degli interventi i seguenti lavoratori:

- lavoratori con disabilità iscritti in elenco L. 68/99, e assunti con le procedure della L. 68/99;
- lavoratori con disabilità già in forza, assunti con L. 68/99 o della previgente normativa sul collocamento obbligatorio che presentano particolare difficoltà di mantenimento al lavoro
- lavoratori con disabilità riconosciuti in costanza di rapporto di lavoro (art. 4, co. 4 L. 68/99)
- i lavoratori con disabilità già in forza presso i datori di lavoro per i quali si verifichi un aggravamento delle condizioni di salute che possa compromettere il mantenimento o il proseguimento del rapporto di lavoro

Interventi finanziabili:

- incentivi per assunzioni con contratto a tempo indeterminato ovvero con contratto a tempo determinato non inferiore ai dodici mesi
- incentivi ai datori di lavoro privati finalizzati alla stabilizzazione di lavoratori con disabilità
- incentivi per la realizzazione e l'adeguamento del posto di lavoro
- incentivi per la rimozione delle barriere architettoniche e di diversa natura
- incentivi per rielaborazione delle modalità lavorative per renderle adeguate al lavoro agile o forme concordate di telelavoro
- incentivi volti a garantire l'accessibilità al posto di lavoro, la mobilità e gli spostamenti
- incentivi volti a sostenere i progetti di riabilitazione
- incentivi per la formazione del responsabile dell'inserimento lavorativo
- incentivi per attività di tutoraggio interno
- incentivi per attività di tutoraggio esterno
- incentivi per attività formative rivolte al personale dell'azienda in cui sono inseriti lavoratori con disabilità
- incentivi ai datori di lavoro che attivano tirocini finalizzati all'integrazione lavorativa di soggetti con disabilità
- incentivi per l'attivazione di progetti innovativi finalizzati all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità

Il Comitato tecnico per il diritto al lavoro delle persone con disabilità di cui all'articolo 38, comma 2, della legge regionale 18/2005 gioca un ruolo fondamentale in quanto è previsto che ogni intervento deve essere giustificato dalle specifiche esigenze legate alla disabilità del lavoratore interessato, desumibili dalla visita di accertamento effettuata ai sensi della legge 68/1999 e a seguito di valutazione e parere del comitato tecnico.

7. LAVORI DI PUBBLICA UTILITÀ PER LE PERSONE CON DISABILITÀ' (LPU)

Il Regolamento per la realizzazione delle iniziative di lavoro di pubblica utilità, destinate esclusivamente ai lavoratori con disabilità iscritti nella graduatoria di cui all'articolo 8 della legge 68/99, prevede il finanziamento da parte della Regione di progetti

Le iniziative di lavoro di pubblica utilità sono attività che non riguardano l'ordinaria amministrazione, ma sono caratterizzate da straordinarietà, occasionalità, temporaneità e rientrano in uno dei seguenti settori di intervento:

- valorizzazione di beni culturali e artistici anche mediante l'attività di salvaguardia, promozione,
- allestimento e custodia di mostre, musei e biblioteche;
- custodia e vigilanza finalizzati a migliorare la fruibilità degli impianti sportivi, centri sociali, educativi o culturali gestiti dalle Amministrazioni pubbliche;
- attività ausiliarie di tipo sociale a carattere temporaneo;
- cura e manutenzione del verde pubblico (in questo caso il soggetto attuatore deve essere in possesso dei requisiti per l'iscrizione alla CCIAA per l'esercizio dell'attività di manutenzione del verde ai sensi dell'articolo 12, comma 2 della legge 28 luglio 2016, n. 154)
- riordino di archivi e recupero di lavori arretrati di tipo tecnico o amministrativo.

I Soggetti Proponenti sono gli Enti locali, le forme associative tra enti locali della regione previste dalla vigente normativa e gli Enti del Servizio sanitario regionale, aventi sede nel territorio della Regione Friuli Venezia Giulia.

I Soggetti Attuatori sono le Cooperative sociali di tipo b) di cui all'art.3 della legge regionale 26 ottobre 2006, n. 20 iscritte nella sezione sub b) dell'Albo regionale delle cooperative sociali di cui all'articolo 3 della legge regionale 26 ottobre 2006, n. 20 (Norme in materia di cooperazione sociale) o che abbiano almeno una unità locale nel territorio del Friuli Venezia Giulia

Le Cooperative di tipo b) vengono individuate dal soggetto proponente a seguito di avviso pubblico, improntato su criteri di selezione che tengono conto dei principi di trasparenza, parità di trattamento e non discriminazione.

I Soggetti destinatari delle iniziative: sono le persone in età lavorativa di cui all'articolo 1 della legge 68/1999 iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 della medesima legge.

La Struttura del collocamento mirato competente per territorio individua i soggetti destinatari attraverso un avviso pubblico di selezione e formula una graduatoria relativa a coloro che hanno aderito all'avviso, secondo il seguente ordine: a) soggetti già presenti nella graduatoria di cui all'articolo 8 della legge 68/99, con i rispettivi punteggi; b) soggetti iscritti nell'elenco di cui all'articolo 8 della legge 68/1999 ma non presenti nella graduatoria di cui al medesimo articolo, ai quali viene attribuito un punteggio sulla base degli stessi criteri utilizzati per l'inserimento in graduatoria. A tale scopo, a coloro che non hanno dichiarato di possedere una certificazione della situazione economica equivalente (ISEE) in corso di validità, al punteggio complessivo è applicata la decurtazione massima dei punti prevista dai criteri medesimi.

Il finanziamento dei progetti prevede le seguenti spese ammissibili:

- a) le spese relative al costo del lavoro dei destinatari nella misura massima di euro 12.000,00 a destinatario relative ad un impegno settimanale di 30 ore ed ad una durata massima di 180 giorni. In caso di orari settimanali e durate contrattuali inferiori tale importo dovrà essere proporzionalmente ridotto.
- b) il costo del tutoraggio nella misura massima di euro 5.000,00 per ogni tutor;
- c) i costi indiretti su base forfettaria nella misura massima del 15% del costo del lavoro più costo del tutoraggio. I costi indiretti comprendono le spese di cui all'articolo 9 comma 2 lettere b), c), e), f), g) del regolamento.

La Regione eroga il finanziamento attraverso una fase di anticipazione ed una di saldo. La fase di anticipazione copre una quota pari al 70% del finanziamento complessivo concesso.

8. FORMAZIONE PER LAVORATORI CON DISABILITA'

In merito al tema della formazione il ruolo della Regione è centrale per la rilevazione dei fabbisogni formativi e la conseguente messa a disposizione delle risorse necessarie per soddisfare le esigenze del territorio e dell'utenza.

Per quanto riguarda la formazione professionale dell'utenza viene data continuità alla realizzazione degli interventi formativi e relative misure di accompagnamento già finanziati dall'FSE tramite il Programma specifico 18 e il Programma specifico 41 o con risorse regionali ex LR 22/2006.

Tutti gli interventi sono attuati tramite Enti di formazione accreditati.

Con il Programma Specifico 18 FSE, le proposte formative vengono definite in collaborazione con i servizi che hanno in carico l'utenza. La finalità di una progettazione partecipata e condivisa consente di individuare l'attività formativa più idonea alle caratteristiche dei partecipanti, prevedendo ad esempio moduli brevi che possono essere frequentati con successo anche da parte di chi potrebbe incontrare difficoltà a sostenere impegni intensi e di lunga durata e a forme di apprendimento in situazione invece che la tradizionale lezione frontale.

Le azioni formative possibili sono:

- Percorsi di formazione per l'acquisizione/rafforzamento competenze trasversali di breve durata, da 40 a 80 ore, individuali o di gruppo, realizzati anche con modalità didattiche sperimentali
- Percorsi professionalizzanti per l'acquisizione di competenze tecnico professionali.

Con il Programma specifico 41 FSE riguardante il supporto alla partecipazione dell'utenza alle attività finanziate, sono previste misure di sostegno personalizzate che possono riguardare:

- il sostegno di trasporto pubblico e/o speciale;
- il tutoraggio personalizzato,
- l'assistenza alla comunicazione LIS per i non udenti;
- attrezzature e ausili a supporto dell'attività didattica, l'erogazione di un buono pasto qualora l'attività formativa si prolunghi per più di 6 ore al giorno.

Ulteriore attività formativa erogata a titolo gratuito a soggetti in situazione di svantaggio, in particolare con disabilità, è attuata ex LR 22/2007 che prevede l'erogazione di un finanziamento regionale ad alcuni Enti che operano esclusivamente a favore di questa tipologia di utenza. Si tratta dell'Associazione la nostra Famiglia con sede a San Vito al Tagliamento; la Cooperativa sociale Trieste integrazione con sede a Trieste; la Comunità Piergiorgio ed il Centro Solidarietà Giovani con sede a Udine

Gli interventi di formazione professionale sono rivolti non solo alle persone con disabilità ma anche agli operatori.

Con le risorse del FSE è stato approvato e finanziato il Programma specifico 90 dedicato alla Formazione congiunta e permanente per gli operatori per il contrasto all'esclusione sociale. In tale ambito sono stati programmati, a livello regionale, numerosi interventi a carattere seminariale riguardanti alcune tematiche di rilievo quali la presa in carico integrata e l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. E' infatti compito della Regione promuovere il rafforzamento delle figure già attive nel sistema dell'inserimento lavorativo (educatori ed operatori dell'inserimento lavorativo, sia pubblici che privati) individuando specifici percorsi formativi di formazione ed aggiornamento che portino all'acquisizione di competenze trasversali tra sociale e lavoro, ferma restando la necessità di definire una figura professionale di sostegno per l'accompagnamento/affiancamento al lavoro e inserimento lavorativo di persone in condizioni di svantaggio.

9. SISTEMA INFORMATIVO COLLOCAMENTO MIRATO – ERGONET DISABILI

Le funzioni essenziali per la gestione degli adempimenti previsti dalla L.68/99, sia riferite ai cittadini che ai datori di lavoro, sono state interamente automatizzate e sottoposte ad una revisione continua.

In particolare il sistema informativo permette, in particolare, di registrare tutte le informazioni necessarie per:

- tracciare il profilo del cittadino in relazione all'appartenenza ad una o più specifiche categorie definite dalla legge 68/99,
- tracciare il profilo del cittadino in relazione alla Relazione conclusiva
- tracciare il profilo del cittadino in relazione alla sua disponibilità
- iscrivere il cittadino
- registrare la sua iscrizione in graduatoria ed estrarre dalla medesima le sotto-liste necessarie per altre tipologie di avviamenti (non vedenti.)

Inoltre, per quanto attiene agli adempimenti collegati agli obblighi dei datori di lavoro, il sistema permette di:

- registrare, visualizzare e/o modificare la situazione di un datore di lavoro in relazione agli obblighi della legge 68/99, a livello complessivo dell'azienda e di singola provincia
- registrare i dati della richiesta di un nulla osta e del rilascio del medesimo
- acquisire on line la richiesta di una convenzione di programma con registrazione di tutti i dati in essa contenuti

Inoltre è presente tutta la componente informatizzata relativa all'Incontro domanda ed offerta di lavoro (IDO) che consente di:

- incrociare i dati relativi alle aziende che hanno fatto richiesta di un inserimento lavorativo ed i cittadini con disabilità iscritti
- di attivare un matching tra vacancies-mirato e scheda anagrafico professionale arricchita con i dati relativi al profilo delle persone con disabilità.
- Il sistema offre peraltro la possibilità di gestire tutte le fasi delle sedute dei Comitati tecnici, comprese le convocazioni

Appendice normativa

Iscrizione

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Legge 12.3.1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”
- DPR 10.10.2000, n. 333 “Regolamento di esecuzione della legge 12.3.1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili”
- Legge 23.11.1998, n. 407 “Norme in favore delle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata”
- Legge 29.3.1985, n. 113 “Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro e del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti”
- Legge 19.5.1971, n. 403 “Norme per i massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti”
- Legge 11.1.1994, n. 29 “Norme per i terapisti della riabilitazione non vedenti”
- LR 18/2005 – Capo II - “Inserimento lavorativo delle persone con disabilità”

Modalità Assunzioni – (Rilascio foglio avviamento al lavoro)

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 6 – D.Lgs 151/2015 (modifiche a L. 68/99)
- Art. 7 - Legge 12.3.1999, n. 68
- Art. 6 - Legge 29.3.1985, n. 113
- LR 18/2005

Convenzioni di programma

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 11, co. 1 – Legge 12.3.1999, n. 68
- DPR 10.10.2000, n. 333
- Art. 36, co. 3bis, lett. a) LR 18/2005
- DGR 6.10.2017, n. 1878 “Linee guida per la stipula di convenzioni finalizzate all’inserimento lavorativo delle persone disabili ai sensi dell’articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili)”

Convenzioni di integrazione lavorativa

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 11, co. 4 – Legge 12.3.1999, n. 68
- Art. 7, co. 4 – DPR 10.10.2000, n. 333
- Art. 36, co. 3 bis, lett. a) LR 18/2005
- DGR 6.10.2017, n. 1878 “Linee guida per la stipula di convenzioni finalizzate all’inserimento lavorativo delle persone disabili ai sensi dell’articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili)”

Convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 12 – Legge 12.3.1999, n. 68
- Art. 10 – DPR 10.10.2000, n. 333

Convenzioni di inserimento lavorativo

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 12 bis – Legge 12.3.1999, n. 68

Convenzioni Art. 14 - Tripartite

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 14 - D.L.vo 276/2003
- Art. 40, co. 2 LR 18/2005
- DGR 15.3.2018, n. 543 “*Criteri per la stipulazione delle convenzioni di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30) ai sensi dell’articolo 40, co. 2 della L.R. 18/2005*”

Esclusioni per particolari settori (dalla base di computo sono escluse alcune categorie di lavoratori)

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 3, co. 3 Legge 12.3.1999, n. 68 (*partiti politici, organizzazioni sindacali, organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell’assistenza e della riabilitazione*);
- Art. 3, co. 7 - DPR 10.10.2000, n. 333 (*IPAB*);
- Art. 2, co. 6 - DPR 10.10.2000, n. 333 (*enti e associazioni di arte e cultura, istituti scolastici religiosi*);
- Art. 3, co. 4, Legge 12.3.1999, n. 68 (*servizi di polizia, protezione civile, difesa nazionale, istituti di vigilanza privati*);
- Art. 5, co. 2, Legge 12.3.1999, n. 68 (*settore trasporto aereo, marittimo, terrestre e autotrasporto – settore edile per personale cantieri e addetti trasporto – settore impianti a fune – settore minerario*);

Sospensione obblighi occupazionali per crisi aziendale

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 3, co. 5, Legge 12.3.1999, n. 68
- Art. 4, DPR 10.10.2000, n. 333

Esonero parziale

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 5, co. 3, Legge 12.3.1999, n. 68
- Decreto Ministro del Lavoro 7.7.2000, n. 357 Regolamento recante: "*Disciplina dei procedimenti relativi agli esoneri parziali dagli obblighi occupazionali di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68*"

- Decreto Ministro del Lavoro 21.12.2007 –*Adeguamento degli importi dei contributi e delle maggiorazioni previsto per l'istituto dell'esonero parziale dagli obblighi assuntivi di soggetti disabili.*
- Art. 36, co. 3 bis, lett. e) LR 18/2005
- DPRReg. 20.3.2017, n. 65 “*Regolamento recante procedure relative al rilascio dell'autorizzazione all'esonero parziale dagli obblighi di assunzione dei lavoratori con disabilità ai sensi dell'articolo 36, comma 3 bis, lettera e), della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)*”

Esonero autocertificato

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 5 – D.Lgs 151/2015
- Art. 5, co. 3 bis - Legge 12.3.1999, n. 68
- Decreto interministeriale 10.3.2016

Il servizio di preselezione

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 7 - Legge 12.3.1999, n. 68

Le sanzioni

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 15 - Legge 12.3.1999, n. 68
- Art. 8 - DPR 10.10.2000, n. 333
- Art. 10 - Legge 29.3.1985, n. 113

Avviamenti lavorativi presso gli enti pubblici

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Artt. 35 e 39 – Dlgs 165/2001
- Art. 8 - Legge 12.3.1999, n. 68
- Art. 9 - DPR 10.10.2000, n. 333
- DPR 18.6.1997, n. 246
- Legge 23.11.1998, n. 407
- Art. 19 - DPRReg. del 25 luglio 2006 n. 227– “*Criteri di valutazione degli elementi che concorrono alla formazione delle graduatorie di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 68/1999*”

Percorsi personalizzati

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- DGR 4.12.2005, n. 2429 “*LR 18/2005, art. 36, co. 3 bis, lett. c). Indirizzi in materia di definizione e modalità di attivazione delle tipologie dei percorsi personalizzati di integrazione lavorativa ai sensi dell'art. 36, comma 3 bis, lett. c) della LR 18/2005 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)*”

Tirocini

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 39 – Dlgs 165/2001
- *Linee guida per le assunzioni dei disabili presso le pubbliche amministrazioni* – Conferenza unificata Stato Regioni Autonomie locali del 16.11.2006;
- legge 28 giugno 2012, n. 92 (*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*);
- *Linee guida in materia di tirocini* - Conferenza Stato, Regioni e Prov. Aut. del 25 maggio 2017;
- *Linee guida per i tirocini di orientamento, formazione e inserimento/reinserimento finalizzati all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione* - Conferenza Stato, Regioni e Prov. Aut. del 22 gennaio 2015;
- DPR 19.3.2018, n. 57 - *"Regolamento per l'attivazione di tirocini extracurricolari ai sensi dell'articolo 63 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)"*

Protocolli di intesa con i SIL (Servizi di integrazione lavorativa)

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Punto 2.2.1 - DGR 4.12.2005, n. 2429 *"LR 18/2005, art. 36, co. 3 bis, lett. c). Indirizzi in materia di definizione e modalità di attivazione delle tipologie dei percorsi personalizzati di integrazione lavorativa ai sensi dell'art. 36, comma 3 bis, lett. c) della LR 18/2005 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)"*

Fondo regionale per le persone con disabilità

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- Art. 14 Legge 12.3.1999, n. 68
- Art. 39 LR 18/2005
- DGR 13.5.2016, n. 808 *"Definizione delle modalità di utilizzo del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità di cui all'art. 39 della LR 18/2005"*
- DPR 15 dicembre 2020, n. 177 *"Regolamento regionale che disciplina le modalità di concessione di contributi a valere sulle risorse del Fondo regionale per le persone con disabilità di cui all'articolo 39 della legge regionale 9 agosto 2005, n. 18 (Norme regionali per l'occupazione, la tutela e la qualità del lavoro)"*

LPU (Lavori di pubblica utilità) destinati ai lavoratori con disabilità

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- DPR 7.8.2018, n. 165 *"Regolamento per la realizzazione delle iniziative di lavoro di pubblica utilità destinate ai lavoratori con disabilità in attuazione dell'articolo 8, comma 74 della legge regionale 28 dicembre 2017, n. 45 (legge di stabilità)"*
-

Programmi specifici FSE

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- DGR 13.3.2015, n. 429
- Decreto n. 1132/LAVFORU dd. 29.2.2016

Formazione – Programma Specifico 18/2018 – “*Formazione specifica a favore delle persone svantaggiate, a rischio di esclusione, marginalità e discriminazione*”)

Normativa nazionale

Normativa Regionale

- DGR 21.3.2018, n. 693
- Decreto n. 9588/LAVFORU dd. 26.10.2018

ALLEGATO 1 - TABELLA DI RACCORDO OBIETTIVI TRA IL MASTERPLAN COLLOCAMENTO MIRATO 21 -23 E LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE

ALLEGATO 1 - TABELLA DI RACCORDO OBIETTIVI TRA IL MASTERPLAN COLLOCAMENTO MIRATO 2021 -2023 E LA PROGRAMMAZIONE REGIONALE

PROGRAMMA REGIONALE DI POLITICA GENERALE DEL LAVORO 2021-2023	Priorità strategica	Obiettivo specifico	Obiettivi operativi	Azioni	Indicatori		
PROGRAMMA REGIONALE DI POLITICA GENERALE DEL LAVORO 2021-2023	PRIORITA' 1 Favorire l'incontro tra lavoratori, lavoratrici e imprese, valorizzando il capitale umano e investendo sull'occupabilità delle persone	1.1 Rafforzare l'occupabilità delle persone attraverso interventi orientativi e formativi sviluppati con il coinvolgimento delle parti sociali e datoriali e delle imprese anche con riguardo al lavoro indipendente	1.1.1 Sviluppare una strategia formativa orientata al mercato del lavoro che tenga conto delle esigenze specifiche delle persone con disabilità in stretto raccordo con gli enti competenti in materia di formazione	Azioni di co-progettazione con gli Enti di formazione adatte a creare percorsi formativi che colmino le carenze di competenze, in particolare digitali, anche in collaborazione con le imprese	<ul style="list-style-type: none"> Flusso del processo di co-progettazione tra gli attori interessati; Mappatura della gamma di competenze (anche digitali) degli iscritti; Avvio di un progetto pilota in tema di competenze 		
			1.1.2 Potenziare gli interventi di accompagnamento intensivo in raccordo con i servizi dedicati	Azioni informative, orientative e formative per specifici target	<ul style="list-style-type: none"> N. di percorsi informativi, orientativi e formativi per specifici target (over 50, disoccupati di lungo termine, disabilità complesse..). Esiti occupazionali dei soggetti beneficiari di servizi di informazione, orientamento e formazione. 		
			1.1.3 Sviluppare i servizi offerti alle persone con disabilità complesse (ad esempio con quelle connesse allo spettro autistico) in sinergia con la Consulta Regionale Disabili	Definizione di protocolli con i servizi su target specifici Creazione di laboratori ad hoc in sinergia con i servizi coinvolti	<ul style="list-style-type: none"> N. di protocolli attivati. N. laboratori specifici erogati. Incremento tirocini attivati in azienda 		
			1.2.1 Accrescere e consolidare la collaborazione con le imprese anche sociali	Individuazione di momenti sistematici di raccordo con il Servizio Imprese a favore dei datori di lavoro Individuazione di spazi di partecipazione/organizzazione di attività di comunicazione (recruiting day, eventi lavoro, mailing list, strumenti digitali)	<ul style="list-style-type: none"> N. visite aziendali congiunte in imprese (non obbligate) N. co-presenze operatori CM agli eventi del Servizio imprese. N. eventi co-organizzati CM e Servizio Imprese N. di utenti (aziende) raggiunti 		
			1.2.2 Accrescere e consolidare le prassi di collaborazione con il collocamento ordinario	Individuazione di momenti sistematici di incontro tra i due Servizi	<ul style="list-style-type: none"> N. di tavoli mensili tra operatori CO e CM sui singoli territori. 		
			1.2.3 Accrescere e consolidare le prassi di collaborazione con il Servizio delle professioni per facilitare l'avvio di nuove imprese o di lavoro autonomo	Individuazione di momenti di incontro tra i due Servizi Promozione della linea contributiva dedicata all'autoimprenditorialità	<ul style="list-style-type: none"> N. incontri di aggiornamento per gli operatori CM (linea autoimprenditorialità) Incremento % domande di incentivo (linea autoimprenditorialità) 		
			1.3 Realizzare modalità operative innovative dei servizi pubblici per il lavoro, sfruttando le opportunità della digitalizzazione e dei servizi a distanza	Elaborazione laboratori e tutorial per lavoratori e imprese	<ul style="list-style-type: none"> N. di servizi accessibili anche con modalità da remoto Incremento % utenti che accedono ai servizi da remoto N. di tutorial realizzati 		
			PRIORITA' 2 Promuovere condizioni lavorative soddisfacenti per dare certezza a individui e famiglie,	2.2. Promuovere la Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI) come prevenzione e sicurezza sul posto di lavoro, welfare azienda e qualità del lavoro	2.2.1 Incrementare la sensibilizzazione delle imprese per l'inclusione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro in particolare al di fuori dell'obbligo	Organizzazione/partecipazione di campagne informative presso le imprese, i cittadini, gli enti locali volte a promuovere, sensibilizzare e informare sui temi della RSI per competenza Promozione del F.do Reg. Disabili	<ul style="list-style-type: none"> N. co-presenze operatori CM agli eventi di promozione N. eventi organizzati N. partecipanti Incremento % domande di incentivo N. assunzioni incentivate
					MASTERPLAN COLLOCAMENTO MIRATO 2021 - 2023		

favorendo la parità di genere e la conciliazione				<ul style="list-style-type: none"> • Tasso di sopravvivenza delle assunzioni incentivate a 12 mesi • DGR di aggiornamento Reg. Fondo Reg. Disabili
PRIORITA' 3 Promuovere il superamento delle condizioni di disagio, fragilità e svantaggio occupazionali	3.2. Promuovere azioni di inserimento e reinserimento lavorativo di cittadini in condizioni di disagio, fragilità e svantaggio	2.2.2 Facilitare l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (datori di lavoro privati)	Revisione del Reg. del Fondo Reg. Disabili per incentivare l'istituzione di tale figura Individuazione di proposte formative per la figura specifica	<ul style="list-style-type: none"> • N. di percorsi di formazione specifici per RSI finanziati dal Fondo • N. di operatori formati
		3.2.1 Potenziare le opportunità di inserimento lavorativo di persone con disabilità nell'ambito della cooperazione sociale	Realizzazione di eventi di promozione dello strumento dell'art. 14 D. Lgs 276/2003 nei quattro territori della Regione. Revisione dei criteri per la stipulazione delle convenzioni di cui all'art. 14	<ul style="list-style-type: none"> • N. eventi di promozione organizzati • N. aziende raggiunte • DGR di modifica criteri • Incremento % convenzioni art. 14 • Esiti occupazionali derivanti da convenzioni art. 14
		3.2.2 Incrementare e facilitare i raccordi all'interno della rete integrata dei servizi al fine di promuovere progettualità innovative in tema di inserimento lavorativo delle persone con disabilità	Riattivazione del Tavolo di coordinamento interdirezionale con la DC Salute (DGR 2429) in materia di percorsi personalizzati	<ul style="list-style-type: none"> • N. incontri Tavolo interdirezionale
			Incontri con la DC Salute, le Aziende sanitarie e l'INPS finalizzati a definire modalità di collaborazione e all'omogeneizzazione dei contenuti delle relazioni conclusive	<ul style="list-style-type: none"> • N. 1 "linee guida per la redazione delle relazioni conclusive" • Riduzione % relazioni conclusive incomplete
			Definizione di un Protocollo di intesa con l'INAIL	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione del protocollo INAIL
		Revisione e miglioramento delle convenzioni in essere con i SIL per quanto riguarda i percorsi personalizzati.	<ul style="list-style-type: none"> • DGR di aggiornamento convenzioni • Incremento % tirocini area lavoro trasformati in rapporti di lavoro 	

PIANO DI RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI PER L'IMPIEGO DEL FRIULI VENEZIA GIULIA	Obiettivo generale	Ambiti di intervento	MASTERPLAN COLLOCAMENTO MIRATO 2021 - 2023	Obiettivi operativi	Azioni	Indicatori
	Consolidare lo sviluppo dei centri per l'impiego con particolare riferimento alla loro capacità di garantire a tutti gli utenti un'offerta di lavoro o una politica attiva, umentando la capacità di intercettare e raccogliere le occasioni d'impiego, fornendo strumenti anche innovativi per relazionarsi con le imprese, con i lavoratori e con gli altri operatori del sistema regionale dei servizi per l'impiego	Rafforzamento dei centri per l'impiego attraverso l'assunzione di nuovo personale		Formazione del personale: incremento dell'attività di formazione, anche in vista di un eventuale riconoscimento formale di un profilo professionale specifico di operatore/esperto dei servizi per il lavoro, individuato e condiviso dalle regioni	Promuovere una distribuzione omogenea dei carichi di lavoro alla luce dell'assunzione di nuovo personale	<p>Inserimento degli operatori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato</p> <p>Riduzione del numero di iscritti per un operatore</p> <p>Individuazione di un referente CM nell'ambito territoriale di Udine (medio-alto Friuli)</p> <p>Creazione di momenti laboratoriali (con esercitazioni) al fine di mappare i processi e la classificazione delle attività con individuazione di figure specialistiche in ambito regionale</p>
		Potenziamento dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro al fine di aumentare l'efficacia delle funzioni di monitoraggio e di governance, volto al miglioramento costante della rete che ruota attorno al complesso sistema dei servizi per il lavoro	Incrementare le competenze professionali degli operatori del CM anche ai fini della definizione del profilo professionale del tecnico dell'inserimento lavorativo (ex art. 36 co. 3 bis, lett d - LR 18/2005) nell'ambito del CM in collaborazione con la formazione professionale.	<p>Mappatura delle competenze professionali specificatamente dedicate al CM e definizione del profilo professionale</p> <p>Aggiornamento del catalogo regionale</p> <p>Progettazione di strategie formative di base e di aggiornamento</p>	<ul style="list-style-type: none"> N. 1 report di codifica profilo professionale del tecnico dell'inserimento lavorativo Inserimento del profilo nel catalogo regionale N. eventi formativi di base e di aggiornamento N. di operatori formati 	
			Potenziare l' analisi quantitativa e qualitativa dei dati del CM a supporto dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro	<p>Condivisione con l'Osservatorio di dati e metodologie operative</p> <p>Realizzazione di report di analisi specifici sui dati del CM da parte dell'Osservatorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> N. incontri CM/Osservatorio N. rilevazioni/analisi eseguite dall'Osservatorio 	

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO GENERALE