



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 14/31 DEL 22.05.2024

Oggetto: Avvio dell'intervento "Promozione di azioni per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità". Indirizzi strategici e risorse finanziarie.

L'Assessora del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale informa la Giunta che intende avviare, a partire dal secondo semestre 2024, una politica strutturale di sistema volta a potenziare l'occupabilità e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Per inquadrare al meglio la proposta, l'Assessora vuole richiamare in premessa alcuni importanti considerazioni di contesto che consentono di evidenziare l'importanza e l'urgenza di dotare le famiglie sarde di una politica strutturale di intervento in favore di una economia più inclusiva.

Le persone con disabilità residenti in Sardegna sono circa 130.000 (dati ISTAT al 2019), di cui il 59% donne e il 41% uomini, e rappresentano quasi l'8% della popolazione complessiva, un'incidenza significativamente maggiore rispetto al dato nazionale. Quasi la metà è costituita da ultrasessantacinquenni (47%), ma il peso della classe d'età centrale (45-64 anni), dove si collocano sicuramente le persone in età lavorativa, non è trascurabile, essendo pari al 23% del totale (circa trentamila persone). Occorre considerare, altresì, che, per varie ragioni, anche dovute a una limitata inclusione sociale e alla carenza di sostegni verso l'autonomia, le persone con disabilità fanno registrare per lo più un livello medio basso di istruzione: i dati ISTAT per la ripartizione territoriale delle Isole mostrano come il 61,1%, infatti, possieda solo la licenza elementare e media e solo circa il 21% possieda un diploma o un titolo superiore, mentre il 18,2% non possiede alcun titolo.

La disabilità, quindi, è ancora troppo spesso, esclusione sociale. Invece, non è altro che una peculiarità ineludibile dell'essere umano, una delle sue tante sfumature. Le vulnerabilità ad essa associate, secondo l'approccio proposto dall'OMS, sono "la conseguenza o il risultato di una complessa relazione tra la condizione di salute di un individuo e i fattori personali e i fattori ambientali che rappresentano le circostanze in cui vive l'individuo". Per tale ragione è opportuno introdurre anche i concetti di equità e accessibilità, in aggiunta a quello di inclusione, così come indicato anche nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

La nostra Costituzione, all'articolo 4, "riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società".



La questione, quindi, è che il lavoro, in quanto elemento essenziale dell'inclusione sociale, di equità e accessibilità, rappresenta un tema centrale della tutela dei diritti delle persone con disabilità.

L'Assessora sottolinea che una società inclusiva è anche quella in cui ogni persona con disabilità è considerata soggetto attivo, a cui fornire strumenti adatti per potere scegliere, crescere, autodeterminarsi tra gli altri, costruendo il proprio futuro, come tutti gli altri. A prescindere dalle proprie condizioni, infatti, ognuno deve avere il diritto di costruire il proprio percorso di vita, all'interno della società. Rimettere al centro la persona e i suoi bisogni vuole dire guardare oltre la diagnosi e garantire percorsi di cura e riabilitazione personalizzati proiettati verso la costruzione di autonomia e autodeterminazione, verso la vita indipendente e la libertà, a prescindere dalle proprie condizioni.

Questi principi valgono, a maggiore ragione, per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, perché il lavoro è considerato un'occasione di sviluppo, di maturazione e di formazione della propria identità, consentendo di percepirsi come membri attivi e costruttivi della società stessa.

Favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità ha, inoltre, un effetto positivo sulle imprese e sulla società circostante in termini di inclusione, attenzione al rispetto dei diritti e della dignità umana.

L'Assessora, pertanto, sottolinea l'importanza di promuovere misure di sostegno che accrescano le capacità di coping, di coinvolgimento e di supporto, evitando modalità troppo standardizzate, soffermandosi sull'esigenza di tenere conto delle specifiche esigenze tanto delle singole persone, quanto delle imprese che le assumono.

Al fine di meglio definire le misure di sostegno da promuovere in Regione Sardegna per favorire l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, l'Assessora sottolinea che la Direzione generale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale ha effettuato una analisi delle misure attivate in Italia e anche in altre Regioni italiane.

Da tale analisi emerge, tra l'altro, che gli incentivi alle imprese previsti dalla legge n. 68/1999 non sono più sufficienti a stimolare e realizzare un reale processo di inclusione e coinvolgimento. Spesso le imprese, per assolvere all'obbligo previsto dalla legge, assumono persone con disabilità cercando di selezionare la persona con minori difficoltà, non prevedendo un reale processo di inclusione sul posto di lavoro e producendo, sovente, effetti di nuovo isolamento. Sono, inoltre, tante le imprese che hanno preferito non adeguarsi e pagare le sanzioni.

Negli ultimi anni, consapevoli di questi limiti e grazie ad un cambiamento che lentamente sta avvenendo nella società, l'approccio si sta modificando e diverse sono le Regioni che iniziano ad



immaginare altri tipi di incentivi, non solo legati al contenimento del costo del lavoro in caso di assunzione, ma volti a sostenere questo nuovo approccio, prevedendo maggiore attenzione, ad esempio, ai processi di orientamento lavorativo, alla riorganizzazione e agli ambienti lavorativi, alla formazione dei dipendenti, al supporto agli spostamenti casa lavoro, alla flessibilità e all'adattamento. Occorre, in altre parole, seguire e accompagnare tutto il processo di inserimento e coinvolgimento sul posto di lavoro della persona con disabilità.

Occorre, inoltre, considerare adeguatamente i bisogni specifici, anche individuali, dato che ogni persona è diversa dall'altra, anche in presenza di medesime forme di disabilità. Di questo si deve tenere conto, a maggiore ragione, quando si progettano misure di inserimento lavorativo che riguardano disabilità di tipo cognitivo/relazionale, relative allo spettro autistico o quelle relative al disagio psichico.

L'Assessora ricorda, a tale proposito, che la Misura "Includis" promossa, a più riprese, nell'ambito del POR Sardegna FSE 2014/2020 ha dato risultati incoraggianti, soprattutto sotto il profilo della motivazione e realizzazione delle persone con disabilità, ragione per cui nel PR Sardegna FSE+ 2021/2027 è stata qualificata come operazione a rilevanza strategica.

Risultati incoraggianti e positivi sono stati raggiunti anche con il progetto N.O.I. - Network per l'occupabilità e l'inclusione, promosso dall'ASPAL nell'ambito del POR Sardegna FSE 2014/2020, che si è sviluppato con una serie di azioni articolate nel tempo, avente come obiettivo generale il rafforzamento della rete territoriale dei servizi di collocamento mirato in senso ampio. Nell'ambito di questo progetto l'Avviso IN.S.I.E.M.E. - Inserimenti specialistici individualizzati ed esperienze multidisciplinari in equipe, ha sostenuto progetti individuali personalizzati finalizzati ad aumentare l'occupabilità e a favorire l'inserimento lavorativo di persone con disabilità, attraverso una presa in carico multiprofessionale secondo il modello ICF (Classificazione internazionale del funzionamento della disabilità e della salute). Si tratta di interventi realizzati da equipe multidisciplinari, che hanno effettuato valutazioni globali delle funzionalità, in tutte le aree di vita della persona, nell'ottica di superare il tradizionale approccio alla carenza di salute che valuta solamente la malattia e non le abilità dell'individuo. Con tali iniziative, l'Assessora ricorda che sono stati finanziati nella Città metropolitana di Cagliari e nella Provincia di Sassari, trentuno tirocini finalizzati ad aumentare l'occupabilità, tenuto conto delle reali aspirazioni e abilità dei destinatari e che le stesse rappresentano una buona prassi da consolidare nelle attività future destinate agli utenti con disabilità.



Tali circostanze suggeriscono l'importanza di integrare gli interventi regionali già sperimentati con una gamma più ampia di misure di sostegno, che preveda azioni diversificate ed efficaci, coinvolgendo le imprese private in un processo di adeguamento culturale, che può assicurare dei vantaggi concreti anche in termini di produttività e immagine aziendali e portare verso un programma di interventi di carattere stabile e strutturale.

Per fare ciò occorre assicurare misure ed iniziative di intervento regionale volte, oltre che alla riduzione del costo del lavoro, anche all'inclusione attiva, a favorire l'autonomia e la realizzazione delle persone con disabilità, creando al contempo condizioni per posti di lavoro stabili e, soprattutto, di qualità, quali ad esempio: interventi per il superamento delle barriere architettoniche, favorendo quindi eventuali interventi edilizi, impiantistici e domotici; adeguamento delle postazioni di lavoro, compresi comandi speciali e adattamento dei veicoli o macchinari che costituiscono strumenti di lavoro; realizzazione di azioni di orientamento, di accompagnamento nei percorsi individuali di avvio al lavoro; sostegno nei contesti formativi e nei contesti lavorativi; formazione permanente, formazione per il personale dipendente chiamato ad affiancare i lavoratori con disabilità; azioni che ampliano la flessibilità dei processi lavorativi e la conciliazione; interventi per la riduzione e/o facilitazione degli spostamenti per raggiungere i luoghi di lavoro; azioni volte all'incremento dell'autonomia dei lavoratori con disabilità, ai processi di comunicazione aziendale.

Le misure proposte prevedono, più in particolare:

1. un programma rivolto alle imprese private attraverso un menù di azioni specifiche e integrate, che saranno definite con maggiore dettaglio, sulla base delle indicazioni della presente deliberazione, da apposita procedura di evidenza pubblica;
2. una campagna di comunicazione ad hoc.

L'Assessora illustra con maggior dettaglio le due misure.

1. Azioni rivolte alle imprese.

1.1. Piani aziendali di inclusione lavorativa.

Le imprese potranno beneficiare di un contributo regionale massimo di euro 50.000, eventualmente incrementabile nel caso si proceda all'assunzione di due o più unità di personale con disabilità, per il finanziamento di un mix di interventi definito attraverso un "Piano aziendale per l'inclusione lavorativa". Detto Piano dovrà essere predisposto dalle imprese richiedenti il contributo in fase di candidatura e dovrà ricomprendere e illustrare tutti gli interventi progettati nell'ambito di quelli stabiliti



dal menù contenuto nell'avviso, nei limiti del massimale di risorse destinabili per ogni singola azienda.

Contestualmente, l'Assessora propone, altresì, di favorire le imprese che realizzeranno queste misure, riconoscendo alle stesse un "bollino di inclusività", al fine anche di poter dare luogo a processi di diffusione dell'immagine positiva dell'impresa stessa e di alimentare un "contagio" positivo nel tessuto imprenditoriale sardo.

L'Assessora propone che il pacchetto di incentivi, di cui potranno disporre le imprese che intendano assumere e assumano effettivamente persone con disabilità, sia caratterizzato dal menù di seguito illustrato:

1. incentivi all'assunzione delle persone con disabilità, in aggiunta a quelli previsti dalla norma nazionale;
2. incentivi per realizzare "accomodamenti ragionevoli", così si chiamano nel gergo specifico. Ragionevoli perché soluzioni di mediazione, da progettare sulla base delle capacità economiche dell'impresa e delle figure che si intendono inserire. Si tratta di misure di accessibilità: domotica, abbattimento delle barriere architettoniche, ausili che mettano in condizione la persona con disabilità di svolgere il suo lavoro, interventi a sostegno dei "linguaggi", anche attraverso l'uso della tecnologia (ad esempio, acquisto di dispositivi di ausilio e app), adeguamento delle postazioni di lavoro, compresi comandi speciali e adattamento dei veicoli o macchinari che costituiscono strumenti di lavoro. La finalità di questi interventi è quella di rendere accessibile il posto di lavoro e potrà essere progettata anche con la consulenza di studi di architettura specializzati o con l'ausilio di enti del terzo settore o di operatori specializzati nell'ambito dell'autonomia, i cui costi potranno rientrare nelle azioni finanziate;
3. misure di accompagnamento. Al fine di rendere i posti di lavoro realmente inclusivi, occorre coinvolgere il personale in azienda attraverso misure di accompagnamento. Ciò al fine di generare valore aggiunto, evitando nuove situazioni di isolamento e stigma. Il personale in tale modo viene supportato nel processo di inclusione. Le misure riguardano in particolare:
 - 3.1 contributi per la formazione del personale interno delle imprese, finalizzato al rafforzamento della consapevolezza dei contesti organizzativi aziendali, nonché delle competenze organizzative, con particolare riferimento a procedure e modelli aziendali che abbiano quale finalità l'inclusione delle disabilità e il riconoscimento di



comportamenti e pratiche inclusive, se del caso, anche attraverso il coinvolgimento di associazioni specializzate sui temi della disabilità;

3.2 orientamento e accompagnamento della persona con disabilità assunta con processi di affiancamento in ambito lavorativo, attraverso contributi per l'attivazione di tutor, disability manager, consulenti alla pari. Più in particolare:

3.2.1 contributi per il tutor aziendale che accompagnerà i processi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità. I contributi potranno riguardare:

3.2.1.1 il rimborso del 50% del costo del lavoro del tutor identificato all'interno del personale aziendale per un periodo massimo di un anno a partire dall'assunzione della persona con disabilità. Il rimborso può essere incrementato fino al 100% nel caso in cui il tutor sia persona esterna all'impresa (ad esempio, proveniente da enti del terzo settore o altri soggetti individuati dai NIM - Nuclei di inserimento mirato che operano presso i CPI);

3.2.1.2 il rimborso di attività formative svolte dalla figura identificata quale tutor;

3.2.2 contributi per l'introduzione della figura del Disability Manager (DM), ove previsto per legge. L'introduzione di una tale figura in azienda consente di gestire e accompagnare i processi di inclusione e, più in generale, di restare in ascolto delle esigenze dei lavoratori promuovendo, in risposta, soluzioni adeguate e definendo i processi di accessibilità aziendale sia per i lavoratori sia per i clienti. I contributi potranno riguardare:

3.2.2.1 il rimborso del 50% del costo del lavoro del DM, per un periodo massimo di 6 mesi a partire dall'assunzione della persona con disabilità;

3.2.2.2 il rimborso per la partecipazione del DM a percorsi formativi specifici (ad esempio, master universitari per disability o diversity manager);

3.2.3 contributi per l'introduzione di consulenti alla pari. Il consulente alla pari è una persona con disabilità che ha già effettuato un percorso di inserimento lavorativo e che può dare un contributo in termini di trasferimento delle esperienze. Il suo coinvolgimento in azienda grazie all'"effetto rispecchiamento", per periodi limitati di tempo, aiuta a favorire la reticenza, la paura e il blocco emotivo, facendo



sentire le persone con disabilità attive sin da subito e anche parte del cambiamento culturale in atto. I contributi potranno riguardare: il rimborso del 100% del costo del lavoro del consulente alla pari, per un periodo massimo di 3 mesi dall'assunzione della persona con disabilità;

- 3.3 contributi per il trasporto e la mobilità volti a favorire il trasporto casa-lavoro/lavoro-casa e contributi per promuovere una maggiore flessibilità del lavoro, ad esempio, attraverso ausili dedicati allo smart working, quali l'acquisto di postazioni di lavoro da rendere disponibili presso le abitazioni delle persone con disabilità assunte;
- 3.4 contributi e supporto per consulenze dedicate:
 - 3.4.1 alla progettazione del Piano di inclusione, ivi incluse le prestazioni specialistiche per la progettazione degli accomodamenti ragionevoli e delle postazioni di lavoro;
 - 3.4.2 all'assistenza tecnica per la presentazione delle domande di contribuzione, al supporto nella gestione delle pratiche burocratiche relative alle assunzioni delle persone con disabilità, al supporto fornito da soggetti competenti che restino a disposizione, sia dell'azienda che della persona con disabilità, per affrontare eventuali problematiche che si dovessero manifestare nel corso dell'inserimento lavorativo.

1.2 Tirocini formativi e di orientamento finalizzati all'assunzione.

Le imprese potranno beneficiare anche di un contributo regionale per l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento finalizzati all'assunzione. È opportuno, infatti, prevedere anche contributi per la formazione mirata e la trasmissione di saperi tramite tirocinio, perché questa misura, consolida e rafforza i rapporti fra le imprese e le persone con disabilità, dando modo ad entrambe le parti di conoscersi per un tempo adeguato e con maggiore cura.

Tuttavia, l'Assessora sottolinea la necessità che il contributo possa essere riconosciuto alle imprese solo ed esclusivamente nei casi di trasformazione del rapporto da tirocinio a lavoratore dipendente a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno 12 mesi, full time o part time, ma non inferiore al 70% delle ore.

Le imprese che attiveranno tirocini di persone con disabilità potranno presentare anche il Piano di inclusione lavorativa di cui al punto 1.1, poiché una volta trasformato il rapporto da tirocinio a contratto da lavoro dipendente, oltre al rimborso delle spese sostenute per il tirocinio (ivi inclusa la



presa in carico e la formazione del tirocinante) potranno ottenere anche i contributi e le misure agevolative previste dal Piano.

Si tratta di misure che mirano ad aumentare significativamente l'occupazione delle persone con disabilità e sono rivolte a tutte le imprese private che procederanno alla loro assunzione (ivi incluse quelle in obbligo ex legge n. 68/1999), con sede legale e/o operativa in Sardegna. Resta ferma, in ogni caso, l'intenzione di accompagnare tali interventi, anche attraverso misure direttamente dedicate alle persone, verso le quali la Regione interverrà attraverso altre forme di sostegno (ad esempio, formazione professionalizzante e presa in carico multiprofessionale).

2. Campagna di comunicazione ad hoc.

L'Assessora, infine, espone l'esigenza che la Regione accompagni le misure di sostegno all'occupazione delle persone con disabilità di cui alla presente deliberazione con il lancio di una campagna di comunicazione mirata e finalizzata ad una adeguata diffusione degli interventi programmati e ad una più ampia promozione culturale.

Affinché si raggiungano i risultati attesi, l'Assessora sottolinea, altresì, l'importanza dei canali informativi mirati ed in particolare il ruolo fondamentale delle associazioni e soggetti che operano da anni in favore delle persone con disabilità, nella diffusione e pubblicizzazione dello strumento che sarà adottato, oltre che nelle attività di supporto alla presentazione delle domande.

A tale proposito, inoltre, l'Assessora propone che la campagna di comunicazione possa contribuire ad animare nuovi tavoli tematici di "progettazione integrata" nel territorio, anche nell'ottica di alimentazione del confronto di rete, così come anche previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo n. 151/2015, e che la medesima campagna possa prevedere la realizzazione di eventi divulgativi e culturali che coinvolgano tutto il territorio nazionale in occasione di ricorrenze particolarmente significative, come ad esempio in occasione della Giornata internazionale dei diritti delle persone con disabilità istituita dall'ONU nel 1992.

Infine, l'Assessora propone che la campagna di comunicazione contribuisca anche a fare conoscere il valore dei risultati raggiunti dalle imprese nell'attuazione dei rispettivi Piani, tanto in occasione degli eventi realizzati, quanto attraverso altre efficaci modalità di diffusione, dando ampia promozione della loro immagine e dei rispettivi "bollini di inclusività" acquisiti, come riconoscimento del percorso di inclusione effettuato e stimolo per altre realtà imprenditoriali che intendano procedere con questo approccio. È, infatti, importante valorizzare anche il fatto che un posto di lavoro inclusivo e accessibile, ad esempio nell'ambito del settore del turismo o in quello dei servizi alla persona, possa



consentire alle aziende di valorizzare la propria immagine, caratterizzarla con valori di inclusività, nonché aprirsi a nuovi clienti che potrebbero rispecchiarsi nei valori aziendali o che potrebbero sceglierle tra le altre perché in grado di accogliere le proprie diverse esigenze di accessibilità.

L'Assessora del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale ricorda che il PR Sardegna FSE+ Sardegna 2021/2027, nell'ambito della Priorità 3 e dell'Obiettivo specifico ESO4.8, prevede di realizzare interventi rivolti all'inclusione attiva, in particolare dei soggetti più svantaggiati e che, quindi, le misure di sostegno per l'occupazione di persone con disabilità di cui alla presente deliberazione potranno essere finanziate nell'ambito del PR Sardegna FSE+2021/2027, proponendo uno stanziamento iniziale di 5 milioni di euro per le annualità 2024, 2025 e 2026.

L'Assessora propone, altresì, di approvare indirizzi e stanziamento per l'attuazione dell'intervento "Promozione di azioni per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità" e delle relative Misure, così come sopra illustrate, e di dare mandato al Direttore generale pro-tempore dell'ASPAL per la definizione ed attivazione delle procedure amministrative necessarie per la relativa concreta attuazione, ove saranno definiti nel dettaglio le Strutture amministrative coinvolte, i requisiti minimi di partecipazione, il dettaglio delle azioni per le quali si prevede il finanziamento, nonché tutte le ulteriori specificazioni tecniche e normative ad esse relative. Il mandato si intende esteso anche al conseguente aggiornamento dei sistemi informativi regionali, in conformità alle disposizioni sulla trasformazione digitale dei procedimenti amministrativi e nella prospettiva della massima semplificazione per l'accesso alle sovvenzioni da parte dei soggetti interessati, in linea con gli indirizzi attuativi sopradescritti.

L'Assessora, inoltre, considerato il quadro normativo regionale di riferimento, ricorda che la legge regionale 17 maggio 2016, n. 9 (Disciplina dei servizi e delle politiche per il lavoro), all'art. 20, prevede e istituisce, ai sensi dell'articolo 14 della legge n. 68/1999, il Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità.

L'Assessora ricorda, altresì che detto Fondo è alimentato, tra l'altro, dalle risorse assegnate annualmente dallo Stato, dai proventi derivanti dall'irrogazione di sanzioni amministrative previste dall'articolo 15 della legge n. 68/1999, dai versamenti obbligatori effettuati dai datori di lavoro e non versati al Fondo di cui all'articolo 13 della legge n. 68/1999 e che la Giunta regionale, sentito il "Comitato regionale del Fondo", è chiamata ad approvare un programma annuale, con il quale sono individuati gli interventi finalizzati all'inserimento e all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, nonché l'ammontare delle risorse finanziarie disponibili e di cui al suddetto fondo.



Negli anni trascorsi, a partire dalla promulgazione della sopraccitata legge regionale n. 9/2016, il fondo ha accumulato risorse per circa 6 milioni di euro, che non sono state ancora utilizzate a causa di una non completa attuazione della norma. Dette risorse sono attualmente in carico al bilancio dell'ASPAL e devono essere utilizzate per le finalità per le quali sono state accantonate.

L'Assessora, pertanto, sottolinea l'importanza di dare attuazione al comma 6 dell'art. 20 della legge regionale n. 9/2016, che istituisce il Comitato regionale del fondo, che, nel rispetto degli indirizzi della programmazione regionale in materia politiche del lavoro, esprime proposte in ordine alla destinazione delle risorse che costituiscono il fondo, alle modalità di gestione e alla verifica dei risultati.

Il Comitato regionale del fondo è costituito da:

- a) l'Assessore regionale competente in materia di lavoro, o un suo delegato, con funzioni di presidente;
- b) un componente designato tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello regionale;
- c) un componente designato tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello regionale;
- d) un componente designato dalle associazioni delle persone con disabilità comparativamente più rappresentative a livello regionale.

L'Assessora propone, pertanto, che la Regione avvii l'iter necessario per la costituzione del Comitato attraverso la richiesta alle organizzazioni di cui alle sopraccitate lettere da b) a d) delle designazioni, così come previsto dal comma 7, dell'art. 20, della legge regionale n. 9/2016, al fine di consentire alla Presidente della Regione, trascorsi trenta giorni dalla richiesta, di istituire con decreto detto Comitato, che resterà in carica per tutta la legislatura.

L'Assessora espone, quindi, l'esigenza di dare mandato al Direttore generale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale per l'avvio del suddetto iter e, quindi, per l'invio urgente delle richieste delle designazioni, al fine di costituire il Comitato.

L'Assessora propone, quindi, che gli stanziamenti a valere sul PR Sardegna FSE+ 2021/2027, immediatamente disponibili, possano essere incrementati anche con altre risorse del bilancio della Regione o dell'ASPAL, e, una volta costituito il Comitato ed acquisito il relativo parere, con risorse derivanti dalle disponibilità del Fondo regionale per l'occupazione delle persone con disabilità, in



modo tale da consentire un'azione rafforzata, in sinergia e complementarietà tra Fondi e anche di finanziare con maggiori disponibilità finanziarie le misure e le iniziative di cui alla presente deliberazione.

La Giunta regionale, udita la proposta dell'Assessora del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale, visto il parere favorevole di legittimità del Direttore generale dell'Assessorato sulla proposta in esame

DELIBERA

- di approvare gli indirizzi per l'attuazione dell'intervento di "Promozione di azioni per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità" di cui alle premesse;
- di destinare, per le finalità di cui al suddetto intervento, risorse finanziarie pari a euro 5.000.000, provenienti dal PR Sardegna FSE+ 2021/2027, eventualmente incrementabili con ulteriori risorse del bilancio della Regione o dell'ASPAL e con quelle provenienti dal fondo per l'occupazione delle persone con disabilità, di cui al comma 6, dell'art. 20, della legge regionale n. 9/2016 o da altre fonti regionali, dando mandato al Direttore generale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale di individuare nell'ambito del PR la corretta collocazione dello stanziamento in termini di obiettivi specifici e azioni delle diverse misure previste;
- di dare mandato al Direttore generale pro-tempore dell'ASPAL per la definizione ed attivazione delle procedure amministrative necessarie per la relativa concreta attuazione, ove saranno definiti nel dettaglio le Strutture amministrative coinvolte, i requisiti minimi di partecipazione, il dettaglio delle azioni per le quali si prevede il finanziamento, nonché tutte le ulteriori specificazioni tecniche e normative ad esse relative, incluso il conseguente aggiornamento dei sistemi informativi regionali, in conformità alle disposizioni sulla trasformazione digitale dei procedimenti amministrativi e nella prospettiva della massima semplificazione per l'accesso alle sovvenzioni da parte dei soggetti interessati in linea con gli indirizzi attuativi descritti in premessa;
- di dare mandato al Direttore generale del Lavoro, Formazione Professionale, Cooperazione e Sicurezza Sociale di avviare l'iter necessario per la costituzione del Comitato regionale del fondo per l'occupazione delle persone con disabilità, di cui al comma 6, dell'art. 20, della legge



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 14/31
DEL 22.05.2024

regionale n. 9/2016, attraverso le pertinenti richieste alle organizzazioni di cui al comma 7 del medesimo art. 20 della legge regionale n. 9/2016 e acquisendo le relative designazioni, al fine di consentire alla Presidente della Regione di istituire, con proprio decreto, detto Comitato, che resterà in carica per tutta la legislatura.

Il Direttore Generale

Giovanna Medde

La Presidente

Alessandra Todde