# Giovani con disabilità, nuovi incentivi per le assunzioni. La sfida è andare oltre il contratto

alleyoop.ilsole24ore.com/2026/11/12/giovani-disabilita-incentivi-lavoro

Ilaria Parlanti November 12, 2026



L’indipendenza passa anche dal lavoro. Come libertà economica, riconoscimento delle proprie competenze e possibilità di costruire un percorso personale. Un’opportunità importante soprattutto per i **giovani con disabilità**, il cui accesso all’occupazione incontra ancora ostacoli. **Venticinque milioni di euro** stanziati per le assunzioni a tempo indeterminato degli **under 35 con disabilità** negli enti del **Terzo settore**, per l’anno 2027: è questo quanto prevede il nuovo decreto emesso dalla ministra per le Disabilità, Alessandra Locatelli.

Una misura che rinnova l’impegno già espresso con i provvedimenti del 2024. L’obiettivo è quello di sostenere gli enti che scelgono di **assumere stabilmente** giovani con disabilità, valorizzandone le competenze professionali e favorendone la partecipazione alle attività lavorative. Un incentivo può contribuire a superare la barriera economica iniziale. Resta però una domanda: quali condizioni consentono a un’assunzione di trasformarsi in un’**esperienza professionale duratura e di qualità?**

## Come funziona l’incentivo

Il decreto si rivolge agli enti del Terzo settore che assumono persone con disabilità di età inferiore ai 35 anni, ai sensi della legge 68 del 1999, con un contratto a **tempo**

**indeterminato**. Sono ammesse anche le trasformazioni di contratti a termine in rapporti stabili, comprese quelle relative a rapporti a tempo parziale.

Le assunzioni e le trasformazioni devono avvenire nel periodo compreso tra la data di adozione del decreto e il **31 dicembre 2026**. Per ciascun lavoratore è previsto un contributo massimo di **12mila euro** una tantum, al quale si aggiungono **mille euro** per ogni mese dalla data di assunzione fino alla fine del 2026, con un calcolo proporzionale per le frazioni di mese.

Un elemento rilevante riguarda la continuità del rapporto: se il contratto si interrompe o cessa prima del 31 dicembre 2026, **il contributo non viene erogato**. Inoltre, qualora le richieste ammissibili superino le risorse disponibili, gli importi saranno ridotti proporzionalmente.

## Verso il contratto stabile

Per **Paolo Felice,** coordinatore del gruppo nazionale Inclusione lavorativa di **Legacoopsociali**, il decreto rappresenta un **intervento positivo**, soprattutto per la scelta di incentivare rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

«Molto spesso accade che le persone con disabilità rimangano all'interno di una zona fatta da borse lavoro, tirocini, stage temporanei», osserva Felice. Il rischio è che esperienze nate per favorire l'ingresso nel mercato del lavoro si prolunghino senza tradursi in una vera opportunità occupazionale. In questo senso, il sostegno economico può rappresentare uno strumento utile per gli enti che intendono assumere.

Tuttavia, Felice individua due possibili miglioramenti: una **finestra temporale più ampia** per accedere al contributo, in modo che le cooperative abbiano il tempo di programmare adeguatamente le commesse e le attività e, in futuro, un'estensione della misura anche alle **imprese del profit**. In quest'ottica, come afferma Felice, «è fondamentale rafforzare il sistema del collocamento mirato», perché l'incentivo, da solo, non sostituisce la sostenibilità economica del rapporto di lavoro.

## Il precedente incentivo e la questione della permanenza

Il nuovo decreto arriva dopo una prima esperienza del 2024 che, secondo i dati riportati nel provvedimento, ha coinvolto **389 datori di lavoro e 975 persone con disabilità assunte**.

Il dato documenta il numero dei beneficiari della precedente misura, ma non permette, da solo, di conoscere quanti rapporti siano ancora attivi. Interpellato sulla permanenza occupazionale dei beneficiari del precedente incentivo, il Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità ha rinviato ai dati pubblicati sul sito dell'INPS, ricordando che si tratta di contratti a tempo indeterminato. Nella risposta ricevuta, tuttavia, non è stato indicato quanti rapporti risultino ancora attivi.

«Nella mia qualità di consigliere del CNEL sto avviando uno studio approfondito proprio per cercare di risalire a questi dati», afferma **Vincenzo Falabella,** presidente della Federazione italiana per i diritti delle persone con disabilità e famiglie (FISH) ad Alley Oop.

Anche Felice sottolinea l'importanza di **monitorare** quanto tempo una persona rimanga nell'impresa dopo essere stata assunta grazie a un contributo pubblico. Una conoscenza più precisa degli esiti occupazionali aiuterebbe a valutare l'efficacia degli strumenti adottati.

## Assumere per le competenze, non soltanto per adempiere a un obbligo

«Noi chiediamo che le persone con disabilità vengono assunte per le loro **competenze**, non perché devono assolvere all'**obbligo di norma**», afferma il presidente di FISH nel parlare della qualità degli inserimenti. Uno degli ostacoli principali, infatti, rimane il **pregiudizio** sulla produttività e sulle capacità professionali delle persone con disabilità. Il rischio è che l'assunzione venga considerata soprattutto come **adempimento di un obbligo normativo**, anziché come riconoscimento delle competenze del lavoratore.

Il decreto prevede anche un raccordo con i servizi territoriali del **collocamento mirato**: gli enti che richiedono il contributo devono informarli dell'assunzione, anche per consentire l'eventuale attivazione di interventi di accompagnamento, consulenza, sostegno all'inserimento lavorativo e individuazione degli accomodamenti ragionevoli.

Resta però il problema delle differenze territoriali nell'accesso ai servizi e nelle opportunità di inserimento, che Falabella descrive come una realtà ancora «a macchia di leopardo» nel Paese. Nonostante capacità crescenti, titoli di studio più alti, solo il **32,5% delle persone con disabilità** (nella fascia d'età 15-64 anni, secondo i dati Istat elaborati da ManagerItalia) **risultava occupato nel 2024.**

## Un'inclusione che non può fermarsi al Terzo settore

Proprio per ampliare le opportunità di inserimento lavorativo, Felice parla a lungo con Alley Oop delle difficoltà che si incontrano nel collocamento mirato e come sia fondamentale una **collaborazione tra cooperative sociali e imprese profit.**

La questione non riguarda soltanto l'ampliamento dei beneficiari di un incentivo. Riguarda la distribuzione delle **responsabilità nell'accesso al lavoro**, come figura anche tra le azioni previste dal **Terzo Piano di azione per la promozione dei diritti e l'inclusione delle persone con disabilità**.
«La presa in carico delle persone disabili al lavoro dev'essere una **presa in carico della comunità**, non può essere solo del Terzo settore», sostiene Felice.

Allora, il decreto introduce risorse e un incentivo concreto all'assunzione. La sfida, per il sistema del lavoro e per le politiche pubbliche, sarà accompagnare quella possibilità con strumenti capaci di trasformarla in un **percorso professionale effettivo**.

Perché contare le assunzioni è necessario; capire che cosa accade alle persone con disabilità dopo l’assunzione è altrettanto doveroso.