

Gruppo per il supporto ai

PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ¹

REPORT DELLE ATTIVITÀ

Periodo: 2021- 2022

Responsabile: dott.ssa Rita De Carli

Data di pubblicazione: gennaio 2023

¹ Per le caratteristiche dei componenti nel biennio 2021-22, si veda quanto riportato nell'Allegato 1.

Sommario

1	PREMESSA	3
2	ANALISI DEL CONTESTO	3
2.1	L'organizzazione delle attività	5
2.1.1	Composizione e competenze del gruppo per il supporto dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità.....	5
2.1.2	La definizione degli obiettivi e la progettazione delle attività.....	6
3	INSERIMENTO LAVORATIVO	6
3.1	Stesura del Prospetto informativo disabili	7
3.2	Assunzione di personale con disabilità	7
4	ACCORGIMENTI ORGANIZZATIVI E SOLUZIONI TECNOLOGICHE	8
4.1	Formazione e consapevolezza.....	8
4.1.1	Ciclo di webinar: l'inclusione che fa la differenza.....	9
4.1.2	Formazione inclusiva.....	9
4.1.3	Tirocini curriculari	9
4.1.4	Aggiornamento Pagina Intranet.....	9
4.2	Accorgimenti strumentali e tecnici	10
4.2.1	Accessibilità della rete intranet e delle piattaforme di comunicazione digitale	10
4.2.2	Interpretariato in LIS e traduzione scritto-parlato.....	10
4.2.3	Logistica per il rientro in presenza.....	11
4.2.4	Inclusione e sicurezza nel luogo di lavoro.....	12
4.3	Collaborazioni interne e inter-istituzionali.....	12
5	MONITORAGGIO E VERIFICA	12
5.1	Sportello per l'inclusione.....	12
5.2	Monitoraggio attraverso limesurvey.....	13
5.2.1	Questionario di monitoraggio a fine ciclo dei webinar.....	13
5.2.2	Il progetto di monitoraggio degli accorgimenti ragionevoli	13
6	TRA CRITICITÀ E PROSPETTIVE FUTURE.....	14
7	PROSPETTO SINTETICO: ATTIVITÀ, OUTPUT, INDICATORI –2021-22	16
	Allegato 1 - Componenti del gruppo per i processi di inserimento delle persone con disabilità...	17

1 PREMESSA

La presente relazione riferita al biennio 2021-22 descrive le attività del gruppo coordinato dalla Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (ResPID²) in Istat, dott.ssa Rita De Carli³.

Previo accurato aggiornamento dei presupposti di contesto entro cui si è operato (§2.), intenzione di tale documento è presentare una sintesi delle attività svolte nel biennio, facendo riferimento ai tre compiti attribuiti dal legislatore (art.39-ter D.Lgs. 165/2001⁴) al ResPID: a) cura dei rapporti con i servizi territoriali per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (§3); b) promozione degli accorgimenti organizzativi e delle soluzioni tecnologiche utili a facilitarne l'integrazione nell'ambiente lavorativo (§4); c) monitoraggio delle criticità esistenti e verifica dell'efficacia delle azioni intraprese (§5).

Alcune considerazioni conclusive lasciano aperti spazi di riflessione, soprattutto in merito alle prospettive di sviluppo per il futuro (§6).

2 ANALISI DEL CONTESTO

I "Processi di inserimento delle persone con disabilità" afferiscono ad un'area di responsabilità peculiare e distinta da quelle della produzione statistica⁵, che pur collocandosi all'interno della Direzione Centrale Risorse Umane (DCRU) e pur presentando caratteristiche di autonomia e trasversalità rispetto ai tre Servizi che la costituiscono [Servizio Sviluppo delle competenze e responsabilità sociale (CRS), Servizio Gestione e amministrazione dei rapporti di lavoro (GRL), Servizio Reclutamento, contenzioso e procedimenti disciplinari (RCD)] manca di un'effettiva ed autonoma collocazione in Istituto necessaria a consentire al ResPID ed al gruppo inclusione un riconoscimento formale tale da assumere ed incarnare al meglio i ruoli ed i compiti stabiliti dalla legge. Seguendo quanto disposto dalle linee guida in materia ([Direttiva n. 1/2019](#); [Direttiva PA n.2/2019](#); [DM 43 dell'11 marzo 2022](#)), in quanto facilitatore di processi, l'attività della ResPID dovrebbe avvalersi di scambi continuativi con altri organismi dell'Istituto (CUG, Servizio Prevenzione e Protezione, Medico competente, Consigliera di Fiducia, Responsabile protezione

² D'ora in avanti il riferimento a tale figura sarà effettuato utilizzando l'acronimo ResPID. analogamente, il "Gruppo per il supporto ai processi di inserimento delle persone con disabilità" verrà citato in forma abbreviata con "gruppo per l'inclusione" o "gruppo disability. Già con il "Libro bianco su accessibilità e mobilità urbana", a cura del tavolo tecnico istituito tra il comune di Parma e il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (2009), le funzioni del "Disability manager" sono state assimilate alla figura istituzionale del "Responsabile dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità", trattando di fatto i due termini come sinonimi.

³ Cfr. DOP 223/2020 <https://intranet.istat.it/AttiUfficiali/Delibere/D16%20223%20DGEN%202020.pdf>

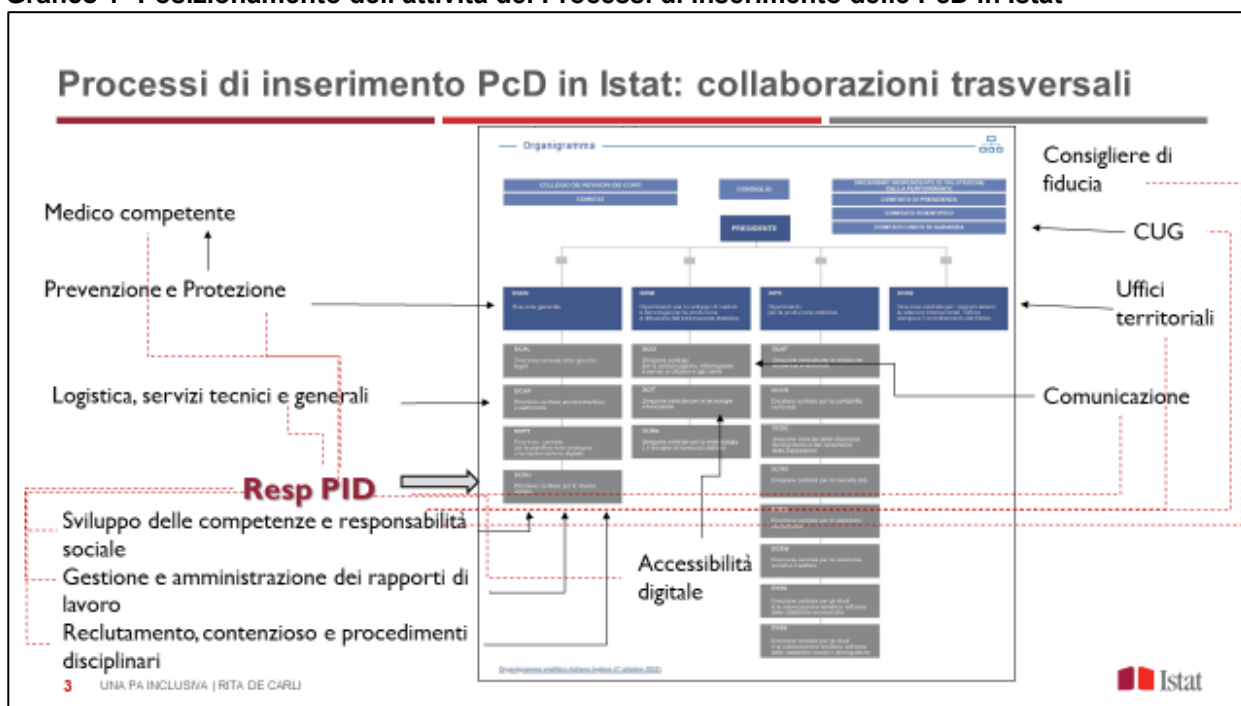
⁴ Secondo il parere della Responsabile della Protezione dei Dati personali (RPD) dell'Istat, la lettura congiunta dell'art. 39-ter, introdotto dal decreto legislativo n. 75/2017, con i criteri contenuti nella norma della legge delega che l'ha generato, ossia l'art. 17, comma 1, lett. z), della legge n. 124/2015, evidenzia che la competenza del ResPID dovrebbe essere limitata alle "persone con disabilità ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68". La legge 227 del 22 dicembre 2022, Delega al Governo In Materia di Disabilità', facendo esplicito riferimento al sistema classificatorio ICF (OMS, 2001), allargherebbe tuttavia il campo di azione dei processi di inclusione al contesto lavorativo chiamato ad attivarsi con azioni di mitigazione e ripristino rispetto agli ostacoli di diversa natura nella fruizione dei diritti di accesso universali.

⁵ Le statistiche sulla disabilità e sulle attività intraprese dai datori di lavoro per quanto riguarda l'inclusione vengono prodotte in Istituto nell'ambito della Direzione Centrale per le Statistiche Sociali e il Welfare (DCSW). Cfr. Istat (24 marzo 2021), Indagine conoscitiva sulla condizione delle persone con disabilità (https://www.istat.it/it/files//2021/03/Istat-Audizione-Osservatorio-Disabilit%C3%A0_24-marzo-2021.pdf).

dati, Mobility Manager) e dell'apporto di servizi diversificati: Gruppo accessibilità digitale⁶, Direzione centrale per la comunicazione, informazione e servizi ai cittadini e agli utenti (DCCI), Servizio Logistica, servizi tecnici e generali (LOG), per citarne alcune (cfr. Grafico 1).

Tuttavia, si sono rilevate alcune difficoltà di interscambio con le figure e gli organismi sopra menzionati soprattutto in relazione ad alcune questioni probabilmente avvertite dall'amministrazione come maggiormente critiche per l'Istituto, ed in particolare facendo riferimento al periodo di prospettato rientro dallo stato di emergenza che si è andato configurando in buona parte di questa seconda annualità. Di fatto, come si vedrà in seguito nella sezione 4, alcuni degli accorgimenti ragionevoli che si sarebbero potuti concertare per programmare il rientro calibrato delle categorie di lavoratori con disabilità, così come quelli che sarebbero dovuti rientrare come tasselli imprescindibili entro i lavori della task force sul POLA⁷, sono stati definiti per lo più, se non completamente, senza coinvolgere direttamente la ResPID. Al contrario, con riferimento alle attività di programmazione degli ingressi in Istituto dei lavoratori con disabilità, di promozione della cultura inclusiva e di definizione degli interventi per l'accessibilità digitale, è stata realizzata una collaborazione di tipo trasversale, che si è resa indispensabile per la valorizzazione complessiva delle attività svolte a beneficio di tutti i lavoratori.

Grafico 1- Posizionamento dell'attività dei Processi di inserimento delle PcD in Istat



In attesa di aprire tavoli di confronto istituzionali, che formalizzino e diano forza a questo tipo di collaborazioni (Cfr. PA-Disability 2023-25), l'attività della ResPID è stata così avviata prevalentemente grazie all'apporto operativo di personale appartenente ad alcune delle strutture citate che hanno aderito spontaneamente ai singoli progetti portati avanti dal gruppo per l'inclusione o che sono state inserite nella linea di attività "SG.3419 Disability management". Inoltre, considerata la finalità dell'iniziativa, si è favorito l'accesso alle riunioni operative mensili a tutti i colleghi che ne facevano richiesta di partecipazione, per proprio interesse o curiosità, in

⁶ Linea di attività: IT User Research e accessibilità dei servizi Web, responsabile Andrea Nunnari.

⁷ Cfr. DOP 465/2021 del 4 giugno 2021 <https://intranet.istat.it/AttiUfficiali/Delibere/D08%20465%20DGEN%202021.pdf> e DOP 743/2021 del 7/10/2021 <https://intranet.istat.it/AttiUfficiali/Delibere/D08%20743%20DGEN%202021.pdf>

modo da rendere maggiormente “trasversali”, condivise ed “inclusive” le risoluzioni del gruppo. Nelle Tavole A1 e A2 in Appendice si riporta una rappresentazione sintetica della distribuzione delle risorse che si sono attivate nel biennio 2021-22 nell’ambito delle tematiche che riguardano la disabilità in Istituto, differenziando per profilo professionale e direzione di appartenenza.

2.1 L’organizzazione delle attività

La struttura organizzativa del gruppo per l’inclusione, in questo periodo di tempo, si è avvalsa sia della esperienza pregressa maturata nel corso del primo anno di attività (cfr. [Report attività del 1° anno](#)), sia del confronto con altri enti pubblici, tra cui Banca D’Italia, CNR, INAIL, INAF, con i quali sussiste un rapporto di collaborazione reciproca.

Particolarmente proficua è stata la calendarizzazione degli appuntamenti mensili del gruppo, organizzati da remoto con cadenza quindicinale fino alla fine del 2021, e successivamente mensile per tutto il 2022, con date fissate già dall’inizio dell’anno. Questi appuntamenti hanno costituito un momento essenziale di confronto con i sottogruppi che si occupavano dello svolgimento di obiettivi specifici, funzionando anche da stimolo per la programmazione di nuove azioni. A causa del perdurare dell’emergenza sanitaria, si è mantenuto lo svolgimento degli incontri periodici in modalità virtuale con l’ausilio nell’ultimo anno il supporto del servizio di interpretariato in LIS.

D’altro canto, una serie di concause ha messo a dura prova l’assetto del gruppo di lavoro che si era costituito da remoto durante il primo anno di attività. Presumibilmente, il perdurare dello stato di emergenza per quasi tutto il 2021 e la prima parte del 2022, che ha reso necessaria la partecipazione da remoto alle riunioni del gruppo e comportato l’assenza prolungata di momenti di scambio spontanei, informali e non strutturati, fondamentali per l’avvio di qualsiasi processo innovativo, come quello entro cui il gruppo stesso è impegnato. A ciò si è aggiunto l’avvicendamento nella direzione della DCRU, con la conseguente necessità di ristrutturare una qualche forma di contatto diretto con l’amministrazione circa le linee di indirizzo generali da dare all’attività⁸. Inoltre, già da dicembre 2021 si è registrata la riduzione di una quota significativa delle risorse assegnate alla linea di attività, dovuta all’uscita temporanea di una risorsa impegnata all’80% che ad oggi non è ancora stata ripristinata.

Nonostante queste criticità, il gruppo ha continuato a lavorare al massimo delle proprie potenzialità, realizzando nel biennio alcune importanti azioni nell’ambito dei processi di inserimento delle persone con disabilità in Istituto (§3-5).

2.1.1 Composizione e competenze del gruppo per il supporto dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità

La composizione del gruppo di colleghi, circa una ventina, che si era inizialmente attivato a supporto dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità è stata solo in parte rivista nei due anni. Se da un lato si è dovuto fronteggiare l’uscita dal gruppo di qualche risorsa impegnata nell’ambito della produzione e della diffusione statistica, dall’altro si è positivamente accolto un congruo numero di nuovi colleghi che ha iniziato a frequentare più attivamente le riunioni, fornendo un prezioso contributo nell’ambito del dibattito e della definizione di obiettivi specifici. Sebbene solo alcuni di loro risultino, formalmente assegnati alla linea di attività “SG - *Disability Management*”, le attività portate avanti in questo ambito sono spesso il risultato degli sforzi

⁸ Questo secondo anno di attività è stato segnato dall’avvicendamento della Dirigenza, che ha comportato la temporanea reggenza del Direttore Generale dott. Michele Camisasca alla Direzione DCRU in sostituzione del Direttore dimissionario dott. Paolo Weber da novembre 2021 a febbraio 2022 ([DOP 837/2021 del 10/11/2021](#)) e il successivo insediamento del dott. Marco La Commare nel febbraio 2022 ([DOP 121/2022 del 9/2/2022](#)).

congiunti, talvolta spontanei, di varie risorse entro l'Istituto. Ciò è avvenuto sulla base di motivazioni intrinseche, che si sono via via consolidate man mano che i risultati degli sforzi comuni iniziavano ad essere concretizzati. Nondimeno, si ritiene che la formalizzazione di una Rete dei referenti per l'inclusione possa contribuire nel futuro a rendere maggiormente incisiva l'attività portata avanti fin qui dal gruppo.

In particolare, si vuole rappresentare come la programmazione delle attività abbia posto al centro dell'attenzione "la persona impegnata nel processo" piuttosto che "le sue specifiche mansioni", e ciò ha consentito di poter disporre non solo di qualificate competenze, in taluni casi formali, ma anche di fornire terreno per sviluppare capacità derivanti da un cospicuo interscambio di conoscenze e abilità caratteristiche di ciascun partecipante, acquisite in contesti differenti, talvolta anche distanti da quello formalmente riconosciuto in ambito istituzionale.

2.1.2 La definizione degli obiettivi e la progettazione delle attività

L'approccio operativo ha continuato a seguire la logica *bottom-up* con cui era stato inizialmente impostato, ma è stato integrato in questa seconda annualità con un confronto più articolato con altre figure istituzionali, ad esempio il CUG, la Mobility manager, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, e per alcuni versi la responsabile del Servizio prevenzione e sicurezza. Molto rari, sebbene più volte sollecitati, sono stati gli scambi con la Consigliera di Fiducia, il direttivo della Task Force sul POLA, il Comitato per l'innovazione. Alcuni dirigenti si sono spontaneamente rivolti allo sportello *Disability* per ricevere un sostegno nella gestione di alcune situazioni particolarmente complesse che riguardavano colleghi con diverso grado di disabilità.

Se da una parte gli scambi si sono così maggiormente ampliati rispetto alla prima annualità, intercettando diversi livelli organizzativi, è mancato tuttavia un confronto strutturato con i vertici della amministrazione, indispensabile riferimento per portare avanti gran parte delle attività che afferiscono l'area di intervento del gruppo *Disability*. Al tempo stesso, l'inserimento della ResPID entro il Comitato Benessere delle Rete dei CUG ha intensificato il raffronto con realtà provenienti di altre amministrazioni pubbliche.

Su base pluriennale, la pianificazione delle attività è stata condivisa e formalizzata con il CUG. Tra i progetti specifici inseriti nel Piano delle Azioni Positive del CUG per il triennio 2022-2024 si menzionano: il progetto di monitoraggio sugli accorgimenti ragionevoli; l'avvio di un "Servizio di supporto psicologico alla gestione delle relazioni conflittuali nei luoghi di lavoro"; la definizione di attività di collaborazione di tipo trasversale. A fine 2022, queste attività risultano ancora in fase di avvio.

3 INSERIMENTO LAVORATIVO

L'accoglienza delle persone con disabilità rappresenta la prima, e forse per questo anche la più importante, funzione di competenza della ResPID (d.lgs 165/2001 art.39-ter punto a). Di fatto, le azioni promosse in questo ambito sono state pensate come preliminari rispetto all'inserimento fisico del lavoratore con disabilità nel contesto lavorativo: ciò comporta un ampliamento della fase dell'accoglienza, che si configura come azione mirata già a partire dalla predisposizione di convenzioni con i Centri per l'impiego (Cpi) o l'uscita di bandi di concorso dedicati, così come le procedure che da essi derivano.

Questo primo obiettivo, per molti versi ambizioso, è stato concretamente perseguito dal gruppo impegnato su questi processi cercando di integrare il rispetto della normativa sulla quota di riserva obbligatoria con i fabbisogni professionali indicati come necessari a garantire un buon andamento del processo produttivo dell'Istituto. Gli sforzi per la realizzazione di una ricognizione

sui fabbisogni professionali delle strutture avviata nel primo anno di attività, e la Convenzione con il SILD Lazio che ne è seguita, hanno visto solo in parte un seguito operativo.

Di fatto, rispetto all'assunzione di nuovi colleghi con disabilità, ha assunto un significativo rilievo nel biennio considerato la quota di dimissione degli stessi, per lo più, se non quasi totalmente, per via dei pensionamenti che hanno interessato tutto il personale, compreso quello con disabilità. Dal 31 dicembre 2020 al 31 dicembre 2021 si contano infatti 23 cessazioni tra i dipendenti con disabilità. Al tempo stesso, il numero complessivo è variato solo marginalmente, passando da 116 a 113 dipendenti, a seguito di nuovi ingressi (10 dipendenti nel 2021) e delle variazioni dello stato di salute di dipendente precedentemente assunti senza disabilità, come risulta dall'ultimo Prospetto Informativo Disabili (PID) che fotografa la situazione al 31 dicembre 2021 (cfr. 3.1). Ulteriori nuovi ingressi di persone con disabilità, avvenuti tramite procedure concorsuali espletate nel 2022, saranno computate nel PID 2023 (situazione al 31 gennaio 2022).

3.1 Stesura del Prospetto informativo disabili

Come ogni anno, la predisposizione del Prospetto Informativo sui disabili (PID)⁹ è stata preceduta da una attività preliminare di verifica dei dati di archivio, del grado di integrazione degli stessi e dalla risoluzione delle lacune emerse. Ciò è avvenuto lavorando in stretta collaborazione con il Servizio RCD che da sempre si occupa di redigere il PID, e i servizi CRS e GRL presso i quali sono posizionati alcuni singoli archivi.

La redazione dell'ultimo PID (31 dicembre 2021) è stata così anche l'occasione per riflettere su alcune criticità nella gestione della documentazione riguardante i dipendenti, e in particolare quelli con disabilità.

La versione aggiornata al 31 dicembre 2021 del PID è stata quindi trasmessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 31 gennaio 2022, evidenziando una scopertura che è passata da 35 unità dell'anno precedente, di cui 34 per la sede di Roma e 1 nella sede di Ancona, a 26 unità per il 2021, di cui 24 per la sede di Roma, 1 nella sede di Ancona e 1 in quella di Genova.

3.2 Assunzione di personale con disabilità

Nel biennio sono state realizzate le azioni per assumere queste unità di personale, in maniera concorde con quanto già disposto nella Convenzione stipulata a febbraio 2020 con il SILD della Regione Lazio¹⁰. In particolare, si è proceduto con l'assunzione di n.2 unità con chiamata numerica per avviamento dalle liste per il collocamento mirato del Cpi del comune di Roma per la copertura dei profili rispettivamente di Operatore tecnico di VIII livello professionale e di Operatore di amministrazione di VIII livello professionale. La nomina, avvenuta il 15 settembre 2022 ([DOP 689/2022](#)) ha seguito la verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere e del possesso di eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, ad opera di una

⁹ Il Prospetto Informativo è una dichiarazione in cui i datori di lavoro indicano la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette e i posti di lavoro con relative mansioni disponibili, come previsto dalla Legge 12 marzo 1999 n. 68.

¹⁰ La Convenzione stipulata tra ISTAT e Regione Lazio – Direzione Regionale Istruzione e Lavoro – Area Decentrata “Centri per l'impiego Lazio Centro” in data 29 gennaio 2021, come modificata in data 9 aprile 2021. La versione aggiornata a febbraio 2020 della convenzione con la Regione Lazio prevede così l'assunzione di 34 persone con disabilità secondo le seguenti modalità: n. 2 in avviamento numerico di personale iscritto nelle liste del collocamento mirato per mansioni lavorative che richiedono il possesso della licenza di scuola secondaria di primo grado; n. 22, tra ricercatori, tecnologi, collaboratori CTER e funzionari amministrativi, da reclutare attraverso concorso pubblico; n. 10 unità da individuare attraverso procedure ad evidenza pubblica per l'attivazione di tirocini finalizzati all'assunzione. La durata del percorso di tirocinio non sarà inferiore a 8 (otto) mesi.

commissione esaminatrice composta per 2/3 da dipendenti che afferiscono in percentuale al gruppo Disability ([DOP 189/2022](#)). Inoltre, a ottobre 2022 è uscito un bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, a 4 posti di funzionario di amministrazione di quinto livello professionale a tempo pieno e indeterminato, riservato ai soggetti appartenenti alle categorie protette¹¹ ([DOP 884/2022](#)).

La conclusione delle procedure concorsuali per bandi usciti nel 2018¹² e quella a 100 posti di collaboratore CTER di VI l.p. uscita nel 2022 ([DOP 182/2022](#)), soggette al vincolo della riserva dei posti per disabilità, assieme alla ridefinizione della scopertura rispetto alla quota di riserva obbligatoria soggetta alla variazione del contingente di dipendenti in forza al 31 dicembre di ciascun anno, comporterà la definizione di nuove azioni di inserimento di personale con disabilità in Istituto, compatibilmente con quanto stabilito dalla Convenzione citata.

4 ACCORGIMENTI ORGANIZZATIVI E SOLUZIONI TECNOLOGICHE

Gli “Accomodamenti ragionevoli”¹³ che la ResPID è chiamata a proporre rappresentano una tipologia molto ampia di interventi caratterizzati da azioni circoscritte volte all’inclusione lavorativa, efficienti nella loro implementazione in termini di costi, tempi e risorse impiegate. Essendo principalmente volte a incidere sull’assetto ambientale, relazionale e concreto, dell’istituzione, questo tipo di azioni dovrebbe influire anche sui valori e la cultura organizzativa (§ 4.1). D’altro canto, le soluzioni tecnologiche proposte per facilitare l’inclusione dovrebbero porsi come strumentali a questo tipo di interventi, e interessare la logistica così come la strumentazione digitale (§ 4.2). La predisposizione di una efficiente rete di referenti, con esperienza ciascuno in determinati ambiti tecnici di interesse comune, rappresenta essa stessa un accorgimento indispensabile a questo tipo di attività (§4.3). Naturalmente, il requisito della ragionevolezza non comprende esclusivamente il necessario bilanciamento tra costi e realizzazione degli obiettivi, ma anche la taratura delle azioni proposte sulla base delle necessità contingenti, che non possono emergere se non da una attenta e preliminare analisi del contesto (§ 5).

4.1 Formazione e consapevolezza

Si riportano di seguito le caratteristiche delle azioni intraprese nel biennio nell’ambito della promozione e il rafforzamento della cultura inclusiva in Istituto: l’avvio di un ciclo di webinar tematici sull’inclusione (§ 4.1.1); gli interventi di promozione di una formazione inclusiva (4.1.2); l’avvio di tirocini curriculari (4.1.3); l’aggiornamento della pagina intranet (4.1.4).

¹¹ Di cui all’art. 1 della legge n. 68/1999 ed iscritti negli appositi elenchi della Città Metropolitana di Roma Capitale ai sensi dell’art. 8 della medesima legge

¹² Ci si riferisce in particolare ai concorsi a 18 posti per ricercatore e 12 tecnologo III l.p. ([DOP 919/2018](#) e [DOP 918/2018](#)), conclusi a fine 2022.

¹³ All’art. 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità approvata nel 2006 e ratificata in Italia con la Legge 3 marzo 2009, n.18, gli accomodamenti ragionevoli sono definiti “modifiche e adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali”. All’art. 3 comma 3 bis del D. lgs. n. 216/2003 modificato nel 2013 si fa espresso riferimento all’obbligo in capo ai datori di lavoro pubblici e privati di adottare accomodamenti ragionevoli, «come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all’attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente»

4.1.1 Ciclo di webinar: l'inclusione che fa la differenza

E' proseguito il ciclo di webinar sull'inclusione, dal titolo "l'inclusione che fa la differenza", organizzato in 8 incontri tematici che hanno visto il coinvolgimento sia di esperti esterni sia di un cospicuo numero di colleghi (circa 180) più o meno direttamente coinvolti sui temi della gestione delle diversità.

4.1.2 Formazione inclusiva

E' stata avviata una ricognizione, nella forma di *focus group*, per individuare gli accorgimenti necessari a programmare una formazione sempre più inclusiva. L'attività ha avuto come obiettivo specifico quello di redigere un secondo opuscolo divulgativo in continuità con quello già pubblicato nel corso della prima annualità, "Includiamoci nelle Istat-bilità", che ha assunto una considerevole risonanza tra le altre amministrazioni...

Al tempo stesso, non è mancato lo sforzo di promozione di un ampliamento dell'offerta formativa inserendo ove possibile la traduzione in LIS, e in alcuni casi richiedendo l'integrazione dei programmi formativi con la modalità in aula da remoto accanto a quella informatizzata non sempre completamente accessibile.

4.1.3 Tirocini curriculari

Si è aderito alla ricognizione tematica dell'Area Tirocini (DCRU – CRS). È stato così inizialmente selezionato un tirocinante¹⁴, laureando in Programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali alla LUMSA, che sotto il coordinamento delle tutor, ha approfondito alcuni aspetti teorici e pratici connessi al processo di inclusione delle persone con disabilità nei luoghi di lavoro, terminando il lavoro a luglio 2021.

Un secondo tirocinante¹⁵, è stato successivamente selezionato per svolgere un lavoro di approfondimento sulla gestione della salute e sicurezza e i processi di inclusione, con un co-tutoraggio portato avanti da entrambe le strutture coinvolte in Istituto. Il lavoro è stato svolto tra febbraio e aprile 2022 ed ha avuto come esito la presentazione del documento conclusivo nell'ambito del gruppo per l'inclusione.

4.1.4 Aggiornamento Pagina Intranet

Si è lavorato per rendere sempre più chiara e accessibile la pagina "Inclusione e disabilità", mettendo in risalto le 3 funzioni attribuite dalla normativa al processo di inclusione: 1. Accompagnamento in ingresso; 2. Interventi in itinere; 3. Monitoraggio in continuo. La pagina che riguarda l'accompagnamento in ingresso delle persone con disabilità è stata popolata per la prima volta. Le altre due sono state continuamente aggiornate inserendo i contenuti delle attuali sezioni "Iniziativa culturali" e "Sportello per l'inclusione".

¹⁴ Titolo del tirocinio: Management dei tirocini extracurriculari di inserimento lavorativo rivolti alle persone con disabilità: aspetti giuridici, organizzativi e amministrativi. Tirocinante: Stefano Di Giovanni, laureando in Programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali all'Università degli studi di Teramo. Tutor: Patrizia Oddo, Maddalena Baumgartner, Sara D'Amario

¹⁵ Titolo del tirocinio: Promozione della conoscenza e miglioramento di proposte operative praticabili per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità dal punto di vista della sicurezza nei luoghi di lavoro. Tirocinante: Claudia Giorgi, laureanda presso l'Università degli Studi Roma Tre, Scuola di Economia e Studi Aziendali, Dipartimento di Economia Aziendale. Tutor: Rita De Carli, Maddalena Baumgartner, Rosario Magro.

4.2 Accorgimenti strumentali e tecnici

Tra gli accomodamenti di tipo strumentale, l'accessibilità digitale costituisce una parte imprescindibile del processo di inclusione. Anche l'Istat, come gran parte della Pubblica Amministrazione e della società civile, è del resto impegnato da tempo a garantire che i propri siti web e i documenti digitali prodotti siano facili da usare e i loro contenuti accessibili a tutti. A tal fine è stato costituito il Gruppo di lavoro "Accessibilità digitale"¹⁶ che opera nell'ambito della Direzione Centrale per le Tecnologie informatiche (DCIT), di cui fanno parte anche alcuni dipendenti che hanno aderito allo svolgimento delle attività del gruppo per i Processi di inserimento delle persone con disabilità. L'obiettivo che accomuna le attività di entrambi i gruppi è quello di collaborare per individuare gli accomodamenti più adeguati a realizzare la piena accessibilità ed utilizzabilità della intranet, considerata nella sua globalità. In quanto segue vengono sintetizzati gli interventi proposti dal gruppo sia per l'accessibilità digitale interna (§4.1), sia per quanto riguarda altre diverse tipologie di accorgimenti tecnici: interpretariato in LIS (§4.2.2); acquisizione della logistica per favorire il rientro in presenza (§4.2.3); promozione di interventi specifici per la sicurezza che non corrano il rischio di risultare di fatto esclusivi (§ 4.2.4).

4.2.1 Accessibilità della rete intranet e delle piattaforme di comunicazione digitale

Attenzione costante è stata posta al formato di quanto variamente pubblicato nella intranet dal gruppo: ciò è stato possibile grazie alla collaborazione dei colleghi per l'accessibilità digitale. Inoltre si è cercato di promuovere una ricognizione capillare e strutturata dell'accessibilità della intranet e delle pagine collegate, come ad esempio il sistema BOL, la pagina delle selezioni on line SOL: alcuni colleghi ciechi che risultano attivamente impegnati in entrambi i gruppi si sono adoperati per avviare un lavoro puntuale di verifica in tal senso.

Analogamente, in occasione della predisposizione delle prove concorsuali di ottobre 2021 (RIC2018 e TEC2018) è stata promossa una ricognizione dei requisiti di accessibilità che ha portato a concludere, dopo una prima ricognizione sommaria, che la modalità telematica, se resa non accessibile, avrebbe potuto sfavorire in vario modo le persone con specifiche disabilità: fortunatamente le prove si sono svolte senza troppe criticità. Si è pertanto supportata la nota redatta dal gruppo Accessibilità digitale con le indicazioni utili per analoghe acquisizioni nel futuro.

Queste note sono quindi state prese in considerazione nella selezione della piattaforma utilizzata per lo svolgimento delle prove concorsuali a settembre 2022 a 100 posti CTER VI.

4.2.2 Interpretariato in LIS e traduzione scritto-parlato

E' stato acquisito un servizio di interpretariato in LIS sotto forma di pacchetto a ore, da utilizzarsi on-line (150 ore) e/o in presenza (100 ore) a seconda della necessità. E' stata quindi predisposta la procedura per attivarlo diretta a tutti i dipendenti sulle base di esigenze manifestate sia come organizzatori che come fruitore di riunioni di lavoro, corsi di formazione e scambi tra colleghi.

Nel mese di febbraio 2021 è iniziata una specifica ricognizione volta ad individuare altri accomodamenti di tipo tecnologico per attuare la piena inclusione di tutti i colleghi sordi, tenendo conto delle concrete necessità che essi mostrano di avere sulla base della storia personale e del grado di sordità: ci si riferisce, ad esempio, ai *software* di traduzione del parlato in forma scritta, che in alcuni casi si sono rivelati utili ausili per la facilitazione della comunicazione sia tra colleghi sordi e udenti sia più in generale per la conduzione di riunioni di lavoro rivolte a tutti i dipendenti. Già a metà 2021 si è constatato l'aggiornamento della piattaforma Teams in uso per i collegamenti

16 Cfr. DOP 299/2019 <https://intranet.istat.it/AttiUfficiali/Delibere/D08%20299%20DIRM%202019.pdf>

di lavoro in Istat, che prevede adesso la traduzione/trascrizione simultanea parlato scritto in italiano.

4.2.3 Logistica per il rientro in presenza

In occasione dei rientri in presenza, a seguito di una specifica ricognizione, sono state effettuate specifiche segnalazioni alle Direzione competente per la gestione dei rientri e la fornitura di alcuni servizi e/o strumentazione.

Particolarmente critico è stato il rientro del personale con disabilità o fragile: nonostante i diversi tentativi di prendere contatto con le strutture competenti, e in particolare il medico competente, la RSPP e la DCRU, per la gestione di alcuni casi particolari che si rivolgevano allo sportello chiedendo soluzioni ragionevoli in funzione di disabilità funzionali, si è dovuta constatare la complessità ad intervenire in questo ambito, dovuta anche ad una certa ritrosia nella condivisione di dati sensibili seppure tra addetti ai lavori. In particolare, si è constatata la mancanza di disponibilità di un codice dedicato alla gestione di situazioni eccezionali che richiedevano la deroga da norme di carattere generale per estendere il lavoro agile oltre i limiti concessi ai dipendenti. Inoltre, si è constatata una generale difficoltà ad interagire con i responsabili della gestione del telelavoro speciale, specie per quanto riguarda la condivisione delle informazioni riguardanti i lavoratori con disabilità che usufruiscono di questo strumento o anche a rivedere la disciplina interna adeguandola ad esempio al mutamento del contesto normativo, come ad esempio per il D.Lvo. 105 del 30 giugno 2022.

Sempre in relazione ai rientri in presenza, è stata sollecitata la predisposizione di alcuni interventi, già segnalati nel corso della prima annualità: attivazione di ulteriore luci di emergenza in tutte le stanze attraverso l'azionamento automatico delle suonerie luminose dei telefoni fissi, limitazioni delle interferenze con le porte battenti, cui non ha ancora fatto seguito una azione da parte dell'amministrazione. Inoltre, a ridosso del mese di marzo 2022 è stata richiesta alla Direzione competente la fornitura di mascherine trasparenti per i lavoratori sordi e i loro interlocutori, nella misura di n.100 al mese come risultato di un apposito monitoraggio. Purtroppo alla richiesta non ha fatto seguito il tempestivo acquisto del materiale da parte dell'amministrazione, creando disagio ai dipendenti sordi e ai loro interlocutori. Analogo insuccesso è stato riscontrato sulle segnalazioni di adeguamento dei dispositivi di controllo della temperatura in ingresso e dei tempi di attivazione dei tornelli, non idonei alle esigenze di accessibilità di molti colleghi e in particolare dei colleghi ciechi.

Relativamente più proficui sono stati i contatti allacciati all'esterno dell'Istituto con l'area Disability di Roma Capitale, che hanno esitato in interventi di supporto contestualizzato e specifico rispetto ad alcune criticità emerse dal monitoraggio informale: attivazione dei supporti acustici negli attraversamenti pedonale limitrofi alla sede centrale; rimozione degli ostacoli mobili nel marciapiede antistante; monitoraggio di eventuale illecite occupazione del parcheggio riservato alle persone con disabilità; monitoraggio di pericolose irregolarità del manto stradale.

A seguito della segnalazione degli interessati e agli scambi con la dirigenza che ne sono seguiti, in n.2 casi è stato richiesto il trasferimento della postazione di lavoro in una sede più idonea, essendo risultata la precedente collocazione incompatibile in tutto o in parte con la situazione di disabilità del dipendente. Viceversa, rimangono tuttora inevase alcune segnalazioni circa la predisposizione di postazioni ergonomiche per ulteriori n.2 colleghi con disabilità motoria e/o problemi posturali: ai ripetuti tentativi di accordarsi col medico competente per l'individuazione dei supporti più idonei e il successivo sollecito ai servizi dedicati alla logistica, non ha fatto seguito la forma di collaborazione sperata, richiesta peraltro dalla normativa ([d.lvo.165/2001](#) e seguenti e [Dir.PA 2/2019](#)).

Sempre con riferimento agli adattamenti per la disabilità motoria, già da settembre 2021 è stato segnalato alla Direzione competente la necessità di rendere agibili i montascale della sede centrale e quella di viale Liegi, che risultano tuttora per diversi motivi non funzionanti.

4.2.4 Inclusione e sicurezza nel luogo di lavoro

Nonostante il lavoro preliminare svolto in collaborazione con la DG in occasione del secondo tirocinio curriculare (§ 4.1.3), rimane tuttora carente il grado di collaborazione tra il gruppo per l'inclusione e il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP). In particolare, si è dovuto constatare la non inclusione della Responsabile dei processi di inclusione entro la Task force Certificazione del Sistema Gestione della Sicurezza DOP 489/2022 del 31 maggio 2022, né entro il Gruppo di Valutazione Stress Lavoro correlato, di cui alla deliberazione DOP 249/2021 del 17 marzo 2021. Ciò ha impedito di fatto per entrambi i lavori la trasmissione di un parere consultivo del gruppo per l'inclusione in merito alle azioni intraprese.

4.3 Collaborazioni interne e inter-istituzionali

Per favorire il confronto con altri soggetti coinvolti più o meno direttamente sulle questioni che afferiscono al processo di inclusione, al momento sono al vaglio alcune proposte di formalizzazione dei rapporti di collaborazione tra la ResPID e altre figure istituzionali.

Lo scopo è quello di promuovere la creazione di un *network* che contribuisca in maniera trasversale al raggiungimento degli obiettivi programmati nell'ambito dei processi di inserimento delle persone con disabilità: Consigliera di fiducia, Medico competente, CUG, Responsabili per la Salute e la sicurezza, Responsabile della protezione dei dati, Mobility Manager.

In questo senso si inquadrano alcuni interventi divulgativi operati all'esterno dell'Istituto, come quello promosso in collaborazione con il CUG e il gruppo accessibilità digitale al [forum PA il 21 giugno 2021](#) o la partecipazione in qualità di ResPID ai lavori della Commissione Benessere della Rete di CUG. Nella giornata del 6 dicembre 2022, si è partecipato al seminario organizzato dalla rete dei CUG presso la sede dell'INAIL dal titolo "[UNA PA INCLUSIVA: IL CUG e il Responsabile per l'inserimento delle persone con disabilità](#)".

5 MONITORAGGIO E VERIFICA

La funzione di monitoraggio e verifica in capo alla ResPID è posta per ultima, non certo per importanza, delle tre richiamate dal dettato normativo. La promozione di soluzioni tecniche e organizzative utili al processo di inclusione implica di fatto una attenzione costante sull'ambiente di lavoro, sia dal punto di vista concreto che rispetto alla qualità degli scambi, nell'ottica di riuscire a fare emergere tempestivamente criticità che se non affrontate da subito potrebbero comportare nel tempo un innalzamento del rischio di esclusione.

Gli sforzi si sono concentrati così in due direzioni: progettazione di un monitoraggio strutturato e continuo, attraverso il passaggio per lo sportello Disability per le istanze amministrative che riguardano il personale (§5.1); monitoraggio occasionale e mirato attraverso l'implementazione di *limesurvey* specifiche (§5.2.1) o più in generale sugli accorgimenti ragionevoli (§5.2.2).

5.1 Sportello per l'inclusione

Lo Sportello per l'inclusione è stato pensato con l'intento di fornire supporto all'inserimento delle persone con disabilità in Istituto, concertando assieme ai dipendenti che vi si rivolgono i possibili

“accomodamenti ragionevoli” di carattere tecnico e organizzativo utili a mitigare le criticità evidenziate.

Lo sportello si è attivato quest’anno anche per fornire informazioni utili ai concorrenti in occasione del concorso CTER VI l.p., fornendo supporto alla compilazione della domanda o anche informazioni utili sulla modalità di richiesta degli ausili o supporti tecnici in caso di disabilità accertata e la tipologia di documentazione da dover successivamente trasmettere.

5.2 Monitoraggio attraverso limesurvey

Grazie alla collaborazione dei colleghi della DCIT, sono state predisposte due limesurvey estese a tutti i dipendenti che hanno partecipato a eventi specifici (§5.2.1) o che risultano in ogni caso inquadrati tra il personale dell’Istituto (§5.2.2).

5.2.1 Questionario di monitoraggio a fine ciclo dei webinar

A conclusione del ciclo di webinar, i colleghi che hanno frequentato agli incontri sono stati invitati a compilare un questionario per la valutazione dell’utilità percepita e delle criticità rilevate. I dati raccolti hanno confermato l’entusiasmo con cui è stata accolta l’iniziativa e hanno incoraggiato il gruppo alla progettazione di analoghi incontri divulgativi e/o formativi per il futuro, fornendo altresì indicazione sugli argomenti sentiti come maggiormente cogenti.

5.2.2 Il progetto di monitoraggio degli accorgimenti ragionevoli

In ottemperanza a quanto disposto all'art.39 ter del D.Lvo.165/2001 è stato predisposto un progetto di monitoraggio degli accorgimenti ragionevoli, che si pone come obiettivo quello di contribuire all’individuazione delle criticità avvertite dal personale rispetto ai processi di inclusione e le soluzioni sentite come maggiormente efficaci.

Questo progetto di monitoraggio è stato esteso a tutti i dipendenti in quanto soggetti attivi nel monitoraggio degli ostacoli avvertiti da ambo le parti rispetto al processo di inclusione: lavoratori potenzialmente esclusi e ambiente. Il progetto tuttavia non è stato mai avviato per rilievi provenienti dal Responsabile Protezione Dati rispetto a dubbi sulla “adeguatezza della base giuridica rispetto alla specifica finalità da perseguire”. In particolare, è stato avanzato che la lettura congiunta dell'art. 39-ter, introdotto dal decreto legislativo n. 75/2017, con i criteri contenuti nella norma della legge delega che l'ha generato, ossia l'art. 17, comma 1, lett. z), della legge n. 124/2015, evidenzia che la competenza del ResPID è limitata alle "persone con disabilità ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68". Alla luce di questa interpretazione restrittiva, che contrasterebbe con quanto già disciplinato in ambito internazionale¹⁷ e più recentemente richiamato dalla legge delega in tema di disabilità¹⁸, rispetto alla necessità di osservare il contesto

¹⁷ La Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità del 13 dicembre 2006, ratificata in Italia con Legge 18 del 3 marzo 2009 (<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-2.html>), ponendo al centro dell'attenzione la persona, di fatto rimanda l’individuazione delle criticità al processo di inclusione agli ostacoli dell'ambiente sociale e lavorativo alla piena ed effettiva partecipazione nella società delle persone con disabilità su una base di eguaglianza con gli altri. Secondo quanto riportato nell’art.2, questi comprenderebbero “tutte le forme di discriminazione, inclusa la negazione di un accomodamento ragionevole”.

¹⁸ La Legge dicembre 2021, n. 227 (<https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2021-12-30&atto.codiceRedazionale=21G00254&tipoDettaglio=originario&qId=&tabID=0.5855267109522595&title=Atto%20originario&bloccoAggiornamentoBreadCrumb=true>) delega al governo in materia di disciplina delle norme che definiscono la disabilità, tra cui norme che integrino la legge 5 febbraio 1992, n. 104, e introducendo disposizioni che

per l'individuazione degli ostacoli all'inclusione, è stato rilevato che l'ambito di osservazione del monitoraggio proposto risulterebbe "più ampio, in quanto esteso a tutti i dipendenti Istat anche senza disabilità certificata".

6 TRA CRITICITÀ E PROSPETTIVE FUTURE

Considerato anche il non facile periodo storico nel quale il Gruppo per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità si è trovato ad operare, tra ridimensionamento del personale, avvicendamento della dirigenza e prosecuzione della modalità di lavoro da remoto, il bilancio tra delle azioni intraprese e le criticità ancora in corso non può che essere positivo.

Al di là del raggiungimento dei singoli obiettivi programmati, su cui si è già soffermati, è stato perseguito più in generale l'obiettivo di provare ad intessere rete di relazioni con altri enti pubblici, rafforzando i rapporti con altre figure istituzionali interne, quali il CUG, la Mobility manager; più esigui ma non assenti gli scambi tra gruppo Disability e il servizio Prevenzione e protezione e la consigliera eletta. D'altro canto, il lavoro svolto in Istituto non è passato inosservato ad altri enti della pubblica amministrazione che hanno iniziato anche attraverso la rete dei CUG a coordinarsi su obiettivi comuni. Ne è prova l'avvio di una indagine pilota per conto della Commissione benessere della rete dei CUG sull'inserimento della figura del ResPID tra gli enti aderenti alla Rete, che è stata molto partecipata e i cui risultati sono stati presentati il 6 dicembre 2022 in occasione della giornata internazionale sulla disabilità.

Per quanto concerne le criticità emerse, oltre alle difficoltà connesse al ridimensionamento delle risorse, occorre far presente che l'attività intrapresa ha riscontrato ostacoli di carattere pratico e organizzativo legati alla necessità di bilanciamento tra esigenze di continuità e di cambiamento che naturalmente caratterizzano i processi lavorativi già consolidati.

In particolare, si ravvisa senza dubbio l'urgenza di attribuire un riconoscimento formale alla Rete dei referenti per l'inclusione all'interno dell'Istituto, indispensabile a rendere efficace l'interlocuzione tra singole funzioni istituzionali, e operative le azioni che spesso si inseriscono a integrazione e parziale modifica di processi consolidati.

Inoltre, si menzionano alcuni elementi di contesto che hanno reso talvolta più difficile mantenere l'impegno preso su diversi fronti: il fattore che più degli altri appare quest'anno come critico e su cui si ritiene necessario porre l'attenzione sono le difficoltà connesse ad una programmazione strutturata e tempestiva del rientro in presenza del personale con disabilità. Di fatto, le decisioni dell'amministrazione in merito a questa delicata fase organizzativa sono state orientate per lo più a gestire in autonomia alcuni passaggi isolati, rendendo pressoché impossibile la concertazione di interventi mirati e calibrati su esigenze specifiche. L'impossibilità di disporre sia di adeguati strumenti di monitoraggio del contesto organizzativo, sia dei margini operativi necessari a poter derogare in caso di necessità a provvedimenti più generali che l'amministrazione ha adottato rispetto al lavoro agile, hanno reso di fatto assolutamente frustrante gli interventi promossi per favorire l'inclusione.

L'imminente ingresso di un ingente numero di nuovi dipendenti vincitori di concorso, tra cui presumibilmente alcune persone con disabilità, imporrebbe viceversa di progettare e attuare quanto prima un piano di accompagnamento e tutoraggio cadenzato che valorizzi l'esperienza acquisita nella soluzione di diversi aspetti potenzialmente critici, in coordinamento con quanto ordinariamente già effettuato presso altri servizi quali ad esempio il CRS e il SPP. A tal fine risulterà

prevedano una valutazione di base della disabilità distinta da una successiva valutazione multidimensionale fondata sull'approccio bio-psico-sociale".

indispensabile la formalizzazione della Rete di referenti per l'inclusione, che coinvolga a diversi livelli alcune funzioni già attive in questo ambito in Istituto.

Si ritiene altresì utile avviare progetti mirati di condivisione e significazione del periodo eccezionale trascorso, attraverso, ad esempio, la promozione di cicli seminariali tematici o incontri strutturati con il personale impegnato a diversi livelli, per individuare e provare a sciogliere per tempo criticità specifiche che se tralasciate potrebbero nel medio-lungo periodo rivelarsi destabilizzanti. Parimenti si auspica la realizzazione dello "sportello di gestione delle conflittualità" già previsto nel Piano triennale delle azioni positive del CUG, e alla definizione di una banca dati delle competenze orientata sempre più in senso dinamico e prospettico agli interessi e alle potenzialità dei dipendenti, oltre che alla messa a disposizione routinaria delle abilità già acquisite.

Ulteriori questioni di carattere organizzativo sembrano connesse alla disponibilità di voci in bilancio specificamente dedicate allo sviluppo delle attività promosse dalla ResPID e ad una loro formalizzazione programmatica.

7 PROSPETTO SINTETICO: ATTIVITÀ, OUTPUT, INDICATORI –2021-22

ATTIVITÀ	OUTPUT	INDICATORI
Inserimento lavorativo	Report preparatorio e PID	PID presentato entro il termine di legge
	Convenzioni L. 68/1999	- Attuazione della Convenzione con Regione Lazio per la parte di inserimento di n. 2 persone; colloqui e assunzioni - Richiesta di convenzione con Regione Marche per avviamento di n. 1 persona
	Tirocini curriculari	N. 2 tirocinanti coinvolti nei lavori dell'area DM
Formazione e consapevolezza	Opuscolo n.2 sui processi di inslucione	Avvio dei lavori sulla "Formazione accessibile" e predisposizione dell'indice e del piano di redazione
	- N. 8 Webinar ciclo tematico "Inclusione come e perché" 2021	N. partecipanti complessivi: 140 circa (60 in media per singolo webinar)
	Programmazione del ciclo di webinar per il 2023	Definizione del calendario degli incontri e coinvolgimento dei relatori
Accomodamenti tecnologici	Predisposizione questionario monitoraggio	Predisposizione del questionario in modalità limesurvey
	Acquisto di un pacchetto ore di interpretariato per il biennio 2021-22	N.1 contratto stipulato per 150 ore da remoto e/o 100 in presenza
	Rinnovo del pacchetto di interpretariato per il 2023	N.1 contratto stipulato per 150 ore da remoto e/o 100 in presenza
	Traduzione in LIS di attività formative e video istituzionali	N. 56 incontri tradotti in simultanea N.2 incontri tradotti in differita
Monitoraggio dei processi lavorativi	Sportello per l'inclusione	N. 35 contatti
Organizzazione interna	Avvio e consolidamento gruppo di lavoro	N. 19 riunioni generali N. 20 colleghi mediamente coinvolti N. 19 e-mail di sintesi delle riunioni trasmesse
	Rinnovo mailing list	N.1 informativa sulla privacy trattamento dati
	Condivisione e negoziazione degli obiettivi	2 progetti trasversali condivisi ¹⁹
Collaborazioni trasversali	Rete dei CUG	Collaborazione nella predisposizione del questionario di monitoraggio su ResPID nella PA n.1 seminario divulgativo su attività del ResPID

¹⁹ Progetto monitoraggio accorgimenti ragionevoli; Progetto Servizio di supporto psicologico alla gestione delle relazioni conflittuali nei luoghi di lavoro

Allegato 1 - Componenti del gruppo per i processi di inserimento delle persone con disabilità

Il gruppo che si è autonomamente attivato a supporto dei processi di inserimento delle persone con disabilità ha carattere trasversale sia rispetto alle competenze che al ruolo rivestito in Istituto e include personale afferente a diverse strutture dirigenziali.

Inoltre, considerata la natura dell'attività che si vuole promuovere, il gruppo si è caratterizzato per un certo dinamismo, così che sulla base delle esigenze specifiche alcuni suoi componenti si attivano maggiormente, mettendo in campo competenze specifiche a supporto delle questioni sentite come più rilevanti.

In quanto segue si riporta la distribuzione delle persone che hanno aderito alla mailing-list negli anni 2021 e 2022, e che dunque hanno partecipato alle riunioni operative periodiche o si sono tenuti aggiornati leggendo le relazioni di riunione. Si tratta di un gruppo di oltre 50 colleghi, 33 dei quali donne, inquadrati per lo più nei primi tre livelli (51%) nel 2020, mentre nel 2022 la prevalenza è stata sui livelli IV-VIII (60%). Questi colleghi sono distribuiti in misura maggiore nelle sedi centrali di Roma (79% nel 2021, 78% nel 2022) su più direzioni.

Tavola A1. Distribuzione dei colleghi iscritti alla mailing list per profilo professionale, anni 2021-22

Profilo professionale	2021	2022
Tecnologo	19	15
Collaboratore T.E.R.	11	14
Collaboratore/funziionario/dirigente di Amministrazione	9	8
Operatore Tecnico/Amministrativo	7	8
Ricercatore	13	5
Totale	59	50

Tavola A2. Distribuzione dei colleghi iscritti alla mailing list per Direzione di appartenenza, anni 2020-21

Direzione di appartenenza	2021	2022
DGEN - Direzione Generale	29	18
DIPS - Dipartimento per la produzione statistica	2	14
DIRM - Dipartimento per lo sviluppo di metodi e tecnologie per la produzione e diffusione dell'informazione statistica	28	11
DCRE - Direzione centrale per i rapporti esterni, le relazioni internazionali, l'ufficio stampa e il coordinamento del Sistan	0	7
Totale	59	50