



DISABILITY MANAGEMENT

Processi di inserimento persone con disabilità in Istat

Report delle attività svolte Anno 2023¹

1. Introduzione

In questo documento vengono sintetizzate le attività svolte in Istat per l'area Disability Management (DM) nel corso dell'anno 2023. Per il dettaglio dei singoli argomenti si rimanda ai contenuti della pagina della intranet "[Inclusione & Disabilità](#)".

Particolare spazio viene dato al quadro normativo di riferimento che interessa la figura del Responsabile dei processi di inserimento (§2.), in quanto si ritiene che molte delle azioni che si dovrebbero promuovere (c.d. "accorgimenti ragionevoli") dipendono dalla effettiva capacità di accoglimento del dettato normativo entro l'assetto organizzativo interno e entro le procedure istituzionali in essere. Vengono quindi descritte le attività svolte nel corso dell'anno per favorire l'inclusione dei dipendenti (§3.) e accennate quelle avviate in raccordo con gli altri enti per promuovere la funzione del DM nella PA (§4.), traendo spunto per alcune considerazioni conclusive sui punti di forza e le criticità riscontrate (§5.).

Il documento si conclude con un prospetto degli indicatori per il 2023, in continuità con quanto già pubblicato nei precedenti report [2020-21](#) e [2021-2022](#).

2. Inquadramento normativo della figura del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità e questioni aperte

Il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (ResPID), è una funzione istituita per garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro dei lavoratori maggiormente esposti al rischio di emarginazione. La sua nomina è obbligatoria nelle amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti ([art. 39-ter d.lgs. 165/2001](#), introdotto dal d.lgs. 75/2017)², ma non è prevista alcuna sanzione per la non ottemperanza all'obbligo.

In linea di principio, la sua operatività dovrebbe comportare una definizione preventiva degli stanziamenti in budget e una collocazione in pianta organica utile a garantirne relativa autonomia e autorevolezza: si tratta di questioni che si ritengono cruciali rispetto all'effettività dell'incarico, ma che sono rimaste a tutt'oggi sullo sfondo. Sebbene infatti sia la nomina del ResPID che la sua operatività debbano attuarsi "senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica", già il [decreto legislativo 151/2015](#) interveniva in merito all'art. 14 della L. 68/1999, introducendo la lettera b) al comma 4, in cui si prevedono contributi per il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie

¹ Finito di redigere ad aprile 2024. Il Report è stato curato dalla Disability Manager Rita De Carli, assieme ai colleghi che collaborano ai processi di inserimento delle persone con disabilità in Istat. In particolare, hanno collaborato: Anna Maria Fusca e Simona Renga (editing), Riccardo Muzi e Maddalena Baumgartner (redazione), Bruna Tabanella (veste grafica).

² Prima del d.lgs. 75/2017 la figura del Responsabile dell'inserimento lavorativo è stata prevista dal d.lgs. 151/2015 per tutti luoghi di lavoro, pubblici e privati, ma si era in attesa del decreto attuativo del Ministero del Lavoro, emanato nel 2022. Quindi la PA ha fatto da apripista

per istituire il Responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro (oltre che per l'adozione di accomodamenti ragionevoli e l'apprestamento di tecnologie di telelavoro o la rimozione delle barriere architettoniche).

D'altra parte, con la [Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019](#) il Ministro per la pubblica amministrazione ha emanato le linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette, che al paragrafo 2 disciplinano i compiti di questa figura, ponendo come essenziali i rapporti tra il ResPID con gli "uffici tecnici" non meglio definiti. Successivamente, la [Direttiva 2/19](#) "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", nella parte in cui descrive i rapporti del CUG all'interno della singola amministrazione, pone quelli col ResPID come prioritari, delineando indirettamente i livelli di collaborazione con altre figure istituzionali: la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'OIV, il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane e altri Organismi contrattualmente previsti³.

La [Legge 227/2021](#) delega il governo nella disciplina di alcuni aspetti salienti che riguardano la materia. Ci si aspetta l'introduzione di importanti novità sia su queste questioni lasciate in sospeso, sia su altri aspetti salienti che riguardano i compiti di cui questa figura è investita. Tra questi, la definizione stessa di disabilità: in accordo con la [Convenzione Onu dei diritti delle persone con disabilità del 2006](#), ratificata in Italia con la [L.18/2009](#), nella valutazione della disabilità individuale si intende attuare la prospettiva soggettiva e di contesto come parte saliente di un approccio "multidimensionale" di tipo bio-psico-sociale⁴. Ciò dovrebbe comportare come conseguenza la messa a punto di interventi correttivi, altrimenti definiti "accorgimenti ragionevoli", a livello contestuale oltre che individualizzato.

Alla luce del disposto normativo sopra richiamato, e delle lacune che tuttora permangono su alcuni aspetti specifici, sembra comunque possibile inquadrare le funzioni del ResPID come prossime a quelle di facilitazione/mediazione: si tratta in sostanza di delineare il ruolo di una figura che ha il compito di promuovere interventi condivisi tra diverse strutture, che andrebbero attuati sia nel momento dell'ingresso della persona con disabilità nel contesto lavorativo, sia nella successiva gestione del suo interfacciarsi pratico nell'ambiente di lavoro. Posto di fatto in una posizione di raccordo tra le diverse strutture, il ResPID dovrebbe essere investito infatti di compiti propulsivi e di verifica rispetto agli accorgimenti tecnici e organizzativi che il datore di lavoro è tenuto ad operare per l'inserimento delle persone con disabilità, così come disciplinato all'[art. 3 comma 3 bis D.Lgs. 2016/2003](#).

I compiti istituzionali del ResPID sono funzionali alla qualità propulsiva e di verifica che dovrebbe attuare in merito agli "accorgimenti ragionevoli", e prevedono il raccordo con altre funzioni all'interno dello stesso ente. Più specificamente, alla lettera b dell'art.39-ter comma 2 si fa riferimento ad operazioni di consultazione con il medico competente. Inoltre, alla lettera c dell'art.39-ter comma 2, si fa riferimento ai "servizi competenti" con i quali il ResPID dovrebbe potersi interfacciare per le attività di monitoraggio e verifica. Tra essi, nella Direttiva 1/2019 si

³ ["Collaborazione con altri organismi"](#): il CUG, per quanto di propria competenza, collabora con il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità di cui all'art. 39-ter del d.lgs. 165 del 2001, soprattutto con riferimento alla verifica della piena attuazione dei processi di inserimento, assicurando la rimozione di eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione. Inoltre, il CUG si raccorda, per quanto di propria competenza, con la Consigliera di parità, la Consigliera di fiducia, l'OIV, il RSSPP, il Responsabile delle risorse umane e con gli altri Organismi contrattualmente previsti.

⁴ Il Decreto 20 giugno 2023, "Le linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità" menzionano entrambe le persone con invalidità (L. 68/99) e le persone svantaggiate (art.4 L. 381/91).

delineano i “responsabili della gestione delle risorse umane e dell’organizzazione ovvero dei servizi che le amministrazioni individuano nell’ambito delle proprie organizzazioni”.

Gli accorgimenti ragionevoli rappresentano il nucleo di ciò che il ResPID dovrebbe poter proporre ai servizi competenti di cui sopra. Riprendendo quanto riportato nelle [Linee guida per l’inclusione](#), il termine “accomodamenti ragionevoli” è una “nozione a contenuto variabile”. Si tratta di interventi a carattere tecnico e organizzativo⁵ che includono sia la modifica dell’ambiente fisico e/o degli strumenti di lavoro, che le modifiche del processo operativo, dell’orario di lavoro o dell’organizzazione lavorativa (direttiva 2000/78/CE)⁶. Sebbene debbano essere attuati “senza nuovi e maggiori spese”, specie per gli enti di media-grande dimensione è necessario comunque stanziare in via preventiva dei fondi in budget⁷.

Alcune funzioni di cui è incaricato il ResPID comportano una attività di raccordo con altri Enti della PA e sono descritte alla lettera a dell’art.39-ter comma 2, con riferimento ai centri territoriali per l’impiego. Inoltre, alla lettera b del medesimo articolo, il ResPID viene individuato come referente di un (eventuale) comitato tecnico presso l’ufficio di collocamento (art. 8 comma 1-bis L. 68/99), ancora per la verità non individuato presso la Regione Lazio. Le linee guida [DM n.43 del 11/03/2022](#) menzionano l’INAIL quale ente con cui il ResPID dovrebbe coordinarsi nell’individuare progetti di inserimento personalizzati.

Più di recente la disciplina riguardante l’accessibilità e inclusione è stata ulteriormente normata con l’emanazione del [Decreto legislativo 222 del 13 dicembre 2023](#). Il decreto garantisce l’accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità, individuando obiettivi di produttività ulteriore volti a favorire l’inclusione sociale e l’accessibilità, e osservazioni sui piani di performance delle pubbliche amministrazioni; prevedere, altresì, una valutazione ulteriore del personale dirigenziale sugli obiettivi dell’accessibilità nonché la nomina di un responsabile per l’integrazione dei lavoratori con disabilità, una indicazione dei livelli di qualità del servizio che garantiscono l’accessibilità ed una estensione della categoria del ricorso per l’efficienza alle violazioni dei livelli di qualità essenziali per l’inclusione sociale.

Per rendere operativa questa figura, conferendole gli strumenti necessari per attuare i suoi compiti, risulta dunque indispensabile recepirne le funzioni nell’ambito dell’assetto generale dell’Istituto. In

⁵ All’art.39-ter vengono definiti “*accorgimenti organizzativi*” e “*soluzioni tecnologiche*”. Secondo il DM43/2022, le misure possono riguardare l’ambiente fisico (sistemare i locali o adattare le attrezzature) o l’organizzazione del lavoro (ritmi di lavoro, ripartizione dei compiti). Inoltre, sempre secondo detto DM costituisce una barriera da rimuovere “qualunque fattore nell’ambiente di un individuo che limita il suo funzionamento e crea o amplifica la disabilità, quale ad esempio un ostacolo fisico all’accessibilità (es. scala), ma anche un atteggiamento emarginante da parte di singole persone o gruppi, così come l’assenza di tecnologie di supporto all’inclusione sociale e comunicazione (es. un computer adeguatamente adattato)”.

⁶ Tra le soluzioni a carattere organizzativo, a titolo esemplificativo, il DM 43/2022 richiama anche le “soluzioni organizzative quali il lavoro a tempo parziale e altre riduzioni dell’orario lavorativo, riorganizzazione dei turni, l’applicazione del telelavoro, del lavoro agile e permessi volti ad assicurare lo svolgimento di attività riabilitative, congedi estesi o supplementari”. In particolare, il lavoro agile è definito un accomodamento ragionevole “purché si eviti l’emarginazione e l’isolamento delle persone”, il che impone una sua valutazione personalizzata nei casi più delicati che riguardano l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

⁷ Con la sentenza della Corte di giustizia del 4 luglio 2013 (Commissione/Italia, C-312/11, ECLI:EU:C:2013:446) la Commissione ha avviato una procedura di infrazione nei confronti dell’Italia per carenze nel recepimento dell’articolo 5 della direttiva 2000/78/CE che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16). A seguito di tale procedura, nel 2013 la Corte di giustizia dell’Unione europea ha stabilito che l’Italia era venuta meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente tale disposizione. Sulla base di una modifica della legislazione italiana, la Commissione ha potuto chiudere la procedura di infrazione nel luglio 2014.

particolare, ferma restando la necessità di coinvolgimento del ResPID nelle riunioni periodiche che interessano i dirigenti dei servizi della Direzione DCRU, di cui è attualmente in staff, e la condivisione della documentazione di interesse, sembra utile che vengano formalizzati i rapporti inter-istituzionali che coinvolgono il ResPID e altre funzioni interne attraverso la costituzione di Gruppi di lavoro trasversali o coinvolgendolo in quelli già in essere. Ciò anche al fine di concordare gli stanziamenti in budget per realizzare le azioni di interesse comune. A valle di questo processo, le proposte operative dovrebbero essere presentate al Comitato Operativo e formalmente approvate dal Consiglio nell'ambito del PIAO, al pari di quanto avviene con le attività di altri organismi quali ad esempio il CUG.

Ciò dovrebbe consentire di rendere operativi alcuni progetti di inserimento (§3.1), e gli accorgimenti di natura organizzativa (§3.3) e tecnici (§3.3) che si ritiene utile promuovere, monitorando opportunamente la criticità specifiche (§3.4).

3. Attività istituzionale

È proseguita nel 2023 l'attività sui Processi di inserimento delle persone con disabilità avviata in Istat dal [27 febbraio 2020](#). Il mandato di tre anni, è stato rinnovato per altri tre anni il [14 giugno 2023](#), rafforzandone la funzione attraverso la nomina di una ulteriore figura vicaria. Di seguito vengono sintetizzate le attività svolte in ottemperanza ai compiti istituzionali previsti dalla normativa, ai punti a), b) e c) art. 39-ter d.lgs. 165/2001, che hanno coinvolto in varia misura circa 100 dipendenti nel corso dell'anno.

3.1 Inserimento lavorativo

In collaborazione con i colleghi della DCIT e il [gruppo Accessibilità digitale](#), è stato promosso l'adeguamento delle procedure concorsuali ai requisiti di accessibilità, con riferimento alle tecnologie informatiche sempre più presenti nelle selezioni. In particolare, si è lavorato sulla piattaforma SOL adeguandola alle esigenze di espletamento delle prove concorsuali, mentre dal punto di vista logistico è stato attivato un supporto mirato per i candidati che facevano richiesta di ausili specifici in relazione alla propria disabilità. Ad ottobre si è conclusa, tuttavia senza successo, la procedura selettiva FA5-2022-CP riservata ai soggetti appartenenti alle categorie protette, in ottemperanza alla Convenzione stipulata con il Centro per l'impiego della regione Lazio, per inidoneità di gran parte delle candidature e mancata presentazione alle prove dei pochi candidati selezionati. Sono in corso di valutazione interventi migliorativi sul processo, al fine di arrivare nel 2024 alla copertura della quota di riserva obbligatoria (art.1 L68/99). Con riferimento a quest'ultima, la versione aggiornata al 31 dicembre 2023 del Prospetto Informativo Disabili (PID), trasmessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 31 gennaio 2024, ha evidenziato una scoperta di 24 unità su Roma, 1 nella sede di Ancona e 1 in quella di Genova. Per il futuro si auspica la partecipazione a giornate di incontro tra università e centri di formazione come i [Diversity days](#) organizzati presso la sede della LUISS a Milano (giugno 2024) e Roma (novembre 2024), in modo da promuovere maggiormente le procedure di selezione e facilitare l'espletamento della domanda da parte dei soggetti interessati.

3.2 Accorgimenti ragionevoli

Dal punto di vista organizzativo sono proseguite le attività di sensibilizzazione e promozione culturale. In particolare, si è concluso il secondo ciclo di incontri dal titolo "La singolarità che mobilita la media", promosso in collaborazione con il CUG e avviato da marzo a dicembre 2023 con l'obiettivo di favorire la conoscenza sulle disabilità e sensibilizzare il contesto sulle strategie di inclusione negli

ambienti di lavoro. Nel complesso, l'iniziativa ha coinvolto 95 dipendenti, con una partecipazione media di 34 dipendenti a incontro, registrando una lieve prevalenza femminile (59%), una sostanziale omogeneità tra livelli (45% livelli I-III; 55% VIII-IV) e una certa proporzionalità nella distribuzione tra profili professionali (45% Ric/Tec; 15% Coll op+Op Amm; 5% FA + Dir Amm) e sede territoriale di appartenenza (83% delle sedi di Roma, 17%, uffici territoriali). La compilazione del questionario di gradimento a termine dell'iniziativa è stata meno partecipata (tasso di risposta 20%) rispetto alla precedente edizione del 2021 (36%), a causa probabilmente della tecnica di rilevazione utilizzata quest'anno. L'efficacia divulgativa e di sensibilizzazione sembra comunque essere stata raggiunta con maggior decisione: l'83% dei rispondenti ha dichiarato che gli obiettivi del webinar sono stati raggiunti, rispetto al 70% del 2021. Le aspettative sono state per lo più soddisfatte, anche se il 17% dei rispondenti ha dichiarato che sono state corrisposte solo in parte (era il 6% del 2021), lasciando intuire un interesse affinché si possa intervenire in futuro con dei miglioramenti sulla modalità di conduzione dell'iniziativa e/o sui contenuti. Si è registrato in particolare un innalzamento del punteggio di soddisfazione sulle scelte dei contenuti (voto 8,3 su una scala da 1 a 10; era 6,1 nel 2021). Per le future edizioni viene proposto di sviluppare i seguenti argomenti: aspetti normativi e benefici assistenziali; accessibilità digitale; turismo accessibile; progetti di inclusione; lotta per l'inclusione; disabilità visibili e invisibili; disabilità e sessualità. In definitiva, il ciclo di webinar sembra essere stato di per sé stesso una occasione di inclusione: la quasi totalità dei rispondenti ritiene che le osservazioni dei partecipanti sono sempre state prese in considerazione, mentre solo il 6% ritiene che ciò è avvenuto solo in alcune occasioni. Più della metà dei rispondenti (56%) sostiene che gli argomenti trattati nei vari webinar abbiano stimolato ulteriori approfondimenti e auspica che queste iniziative possano venire riproposte in Istituto. Infine, buona parte dei rispondenti (39%) si augura che in futuro vengano promossi corsi di approfondimento nella lingua dei segni (LIS). Viene anche auspicato un maggiore coinvolgimento dei dirigenti e dei vertici dell'Istituto a queste iniziative e che venga data maggiore visibilità all'attività svolta.

Dal punto di vista tecnico, è stata inoltre avviata la redazione di Linee guida all'accessibilità dei corsi di formazione, con indicazioni di buone prassi e promozione delle attività di verifica rispetto ai requisiti di accessibilità di tutti gli eventi divulgati in Istituto. È stato inoltre rinnovato il servizio di interpretariato in Lingua dei Segni Italiana (LIS) con una copertura di 150 ore in presenza e/o da remoto per tutto il 2023. Inoltre, lavorando assieme al gruppo per l'Accessibilità digitale, è proseguita la verifica dei requisiti di accessibilità della intranet e delle pagine collegate. Con riferimento alla componente logistica e strutturale dell'accessibilità, è stata promossa l'acquisizione di alcune componenti della logistica per favorire il rientro in presenza e l'adozione di interventi maggiormente inclusivi per quanto riguarda la sicurezza. In particolare, è stato condiviso con l'amministrazione un prospetto dettagliato di proposte operative e/o azioni per facilitare l'accessibilità delle persone con disabilità all'interno del luogo di lavoro, ad esempio scivoli e corrimano in ingresso alla sede centrale, mappe tattili e virtuali QR-code per orientamento con sintetizzatore vocale, ecc. (Cfr. Allegato 2), segnalando la necessità di prevedere un apposito stanziamento in budget.

3.3 Monitoraggio e verifica

In collaborazione con il gruppo Accessibilità digitale in accordo con le Direzioni Centrali per le tecnologie informatiche (DCIT), per la comunicazione, informazione e servizi ai cittadini e agli utenti (DCCI), per le risorse umane DCRU, e con la Direzione Generale (DGEN), sono stati aggiornati gli obiettivi di accessibilità per il 2023, trasmessi ad Agid entro la scadenza del 31 marzo.

Per quanto riguarda il monitoraggio interno, al momento l'attività è stata limitata alla raccolta delle segnalazioni provenienti dai colleghi o dai dirigenti di servizio presso lo Sportello per l'Inclusione,

nella misura di 19 interventi richiesti nel corso dell'anno. In analogia a quanto già sperimentato con successo presso altri Istituti, si intende avviare per il 2024 un progetto di ricognizione strutturata sugli accorgimenti ragionevoli richiesti dai dipendenti con disabilità.

4. Attività di raccordo nell'ambito della PA

È proseguita nel 2023 l'attività di collaborazione con la rete dei CUG, e in particolare la collaborazione ai lavori della Commissione Benessere lavorativo, la promozione e il monitoraggio delle attività del ResPID nella PA. Si rimanda alla [portale della rete dei CUG](#) per una disamina delle azioni svolte in questo ambito.

In analogia a quanto espletato per i colleghi dell'Istituto, alcuni interventi divulgativi sono stati promossi anche all'esterno, con la partecipazione della Responsabile dei processi di inserimento ai lavori della Commissione Benessere della Rete di CUG, e un intervento al seminario organizzato dall'INAIL il 6 dicembre 2022.

5. Criticità e prospettive future

Oltre alla già richiamata necessità di adeguare la prassi organizzativa interna al disposto normativo, recependo le funzioni del ResPID e rafforzandone il ruolo di facilitatore entro i processi organizzativi interni (Task force e Comitati), sembra indispensabile avviare quanto prima una ricognizione sullo stato di inserimento delle persone con disabilità attraverso *limesurvey* e *focus group*. Inoltre, sarebbe utile rafforzare i contatti con il SILD Lazio per il rinnovo della Convenzione, individuando forme flessibili di inserimento. Sembra pertanto utile aderire alle giornate *Diversity days*, che vengono organizzate dalle principali università Italiane per promuovere l'inserimento lavorativo di persone laureate con disabilità presso aziende pubbliche e private.

In ottemperanza al citato D.Lvo 222/23, sarà altresì indispensabile coinvolgere direttamente il ResPID nella definizione del PIAO del prossimo triennio.

ALLEGATO 1

PROSPETTO SINTETICO: ATTIVITÀ, OUTPUT, INDICATORI –2023

ATTIVITÀ	OUTPUT	INDICATORI
Inserimento lavorativo	Report preparatorio e PID	PID presentato entro il termine di legge
	Convenzioni L. 68/1999	Espletamento prova concorsuale FA5-2022-CP. Nessun idoneo Assunzione di n. 3 persone
	Tirocini curriculari	Nessun tirocinio nell'area DM per il 2023
Formazione e consapevolezza	Materiale divulgativo	N.1 Linee guida "Formazione inclusiva" N. 6 sintesi di <i>webinar</i> pubblicati nella intranet N. 4 news sulla intranet di condivisione eventi esterni all'Istat
	Ciclo tematico "La singolarità che mobilita la media" 2023	N. 6 <i>webinar</i> tematici N. 95 partecipanti complessivi (35 in media per singolo <i>webinar</i>)
	Partecipazione a eventi	N.3partecipazioni a eventi nazionali: Forum PA; EXPO AID 2023; Accessibility Days
	Programmazione per il 2024	Definizione di un seminario in presenza in collaborazione con BI
	Aggiornamento normativo	Revisione sistematica normativa vigente
	Accomodamenti tecnologici	Rinnovo del pacchetto di interpretariato per il 2023
Traduzione in LIS di attività formative e video istituzionali		N. 42 incontri tradotti da remoto N.24 incontri tradotti in presenza
Supporto accessibilità di documenti e slides		N. 15 documenti/slides
Monitoraggio dei processi lavorativi	Sportello per l'inclusione	N. 19 contatti
	Questionario monitoraggio webinar	Implementazioni e analisi del questionario di gradimento del ciclo <i>webinar</i> 2023
	Monitoraggio accorgimenti tecnici	N. 8 proposte di accorgimenti tecnici presentate (cfr. Prospetto 2)
Organizzazione interna	Consolidamento gruppo di lavoro	N. 4 riunioni operative N. 35 colleghi coinvolti (18 in media a riunione operativa)

		N. 4 resoconti di riunione pubblicati
	Rinnovo mailing list	N.1 aggiornamento dell'informativa sulla privacy trattamento dati
		N. 69 iscritti alla <i>mailing list</i> 2023
	Condivisione e negoziazione degli obiettivi	N. 2 progetti di collaborazione trasversale: Orientamento competenze e Archivi
		N. 1 progetto di adesione alla giornata Diversity Day 2024
Collaborazioni trasversali	Rete dei CUG	Aggiornamento questionario di monitoraggio su ResPID nella PA n.1 seminario divulgativo su attività del ResPID

ALLEGATO 2

Accorgimenti tecnici

In quanto segue si presentano alcune proposte (Prospetti B1-B8) di accorgimenti tecnici per l'eliminazione di barriere architettoniche. Le proposte si configurano come soluzioni sorte dal confronto con i dipendenti con disabilità e necessitano una preliminare verifica della disponibilità di bilancio e l'avvio dell'iter procedurale in accordo con i referenti della DCAP – Direzione Centrale Amministrazione e Patrimonio.

Prospetto B1. Loges nei corridoi principali, cortile e locali mensa

Descrizione proposta	A chi si rivolge l'iniziativa	Responsabili operativi	Cosa comporta la PRESENZA/ASSENZA	NOTE
Realizzazione di tracciati specifici a pavimento per una maggiore mobilità autonoma.	Personale non vedente o ipovedente	Logistica, Mobility e Disability Manager, OS rappresentative, altro da definire	PRESENZA: possibilità di percepire cambi di pavimentazione e migliore gestione di svolte lungo i corridoi. ASSENZA: percezione distorta delle dimensioni di un ambiente, tanto in lunghezza, quanto in ampiezza	soluzione da applicare in tutte le sedi

Prospetto B2. Mappe tattili

Descrizione proposta	A chi si rivolge l'iniziativa	Responsabili operativi	Cosa comporta la PRESENZA/ASSENZA	NOTE
Realizzazione di piantine o cartografie in 3d. Materiale consigliato: minolta.	Tutto il Personale	Logistica, Mobility e Disability Manager, OS rappresentative, altro da definire	PRESENZA: capacità di chiarire in modo esplicito ambienti e loro conformazione. ASSENZA: necessità di fare affidamento alla propria memorizzazione dei percorsi interni	soluzione da applicare in tutte le sedi

Prospetto B3. Corrimano centrale per scale

Descrizione proposta	A chi si rivolge l'iniziativa	Responsabili operativi	Cosa comporta la PRESENZA/ASSENZA	NOTE
Posizionamento di un corrimano centrale in metallo c/o scale ingresso sede centrale Via Balbo 16.	Tutto il Personale	Logistica, Mobility e Disability Manager, OS rappresentative, altro da definire	PRESENZA: consente una migliore guida dei flussi utenti dello stabile in ingresso/uscita; utile appoggio guida per persone con disabilità di tipo motorio o persone cieche e ipovedenti. ASSENZA: si fa presente che l'attuale corrimano presente nella scalinata della sede centrale può portare all'aumento del rischio di cadute e/o limitazione dell'equilibrio della persona, dovuto al forte restringimento della base d'appoggio, sia nello scendere che nel salire. Tale mancorrente è infatti posto lungo il muro perimetrale destro dell'ingresso di via Balbo 16. Corrimano non utile anzi complicante il movimento poiché lo stesso muro presenta una rientranza.	soluzione da applicare nella sede centrale. Si richiede monitoraggio altre sedi romane e uffici regionali

Prospetto B4. Scivoli e/o pedane

Descrizione proposta	A chi si rivolge l'iniziativa	Responsabili operativi	Cosa comporta la PRESENZA/ASSENZA
Scivoli e/o pedane con pendenza adeguata per i vari scalini di diversa altezza presenti lungo i vari percorsi di tutte le sedi dell'Istituto.	Tutto il Personale	Logistica, Mobility e Disability Manager, OS rappresentative, altro da definire	PRESENZA: agevolazione all'accesso in sicurezza dei diversi ambienti non sullo stesso livello. ASSENZA: rischio di cadute, necessità di accompagnamento, possibili stati di alterazione emotiva in situazione di disabilità sommerse

Prospetto B5. Percorsi d'allarme luminosi.

Descrizione proposta	A chi si rivolge l'iniziativa	Responsabili operativi	Cosa comporta la PRESENZA/ASSENZA	NOTE
Tipologia di sistema di sicurezza che consente vie di fuga attraverso l'utilizzo di luci e/o segnaletica luminosa utile ed indispensabile a persone sorde.	Nello specifico ai sordi, ma utile per tutto il personale considerando l'impianto come un ulteriore sistema di allarme	Logistica, Mobility e Disability Manager, OS rappresentative, altro da definire	PRESENZA: agevolazione alla fuga in caso di grave pericolo. ASSENZA: maggior confusione nella scelta del percorso di fuga in quanto non segnalato con il dovuto metodo.	soluzione da applicare per tutte le sedi

Prospetto B6. Dispositivo di annuncio vocale al piano per ascensori

Descrizione proposta	A chi si rivolge l'iniziativa	Responsabili operativi	Cosa comporta la PRESENZA/ASSENZA	NOTE
Installazione di sintesi vocale che regola apertura e chiusura delle porte per poi annunciare il piano nel quale l'ascensore si ferma.	Nello specifico ai ciechi, ma utile a tutto il personale che ne potrebbe giovare in condizioni di sovraffollamento	Logistica, Mobility e Disability Manager, OS rappresentative, altro da definire	PRESENZA: certezza di scendere al piano corretto ed evitare di rimanere incastrati tra le porte dell'elevatore; ASSENZA: condizioni inverse; si rischia di scendere al piano errato o, peggio, rimanere incastrati tra le porte dell'elevatore	soluzione da applicare per tutte le sedi

Prospetto B7. Applicazione accessibile da smartphone collegata all'utilizzo degli attuali erogatori

Descrizione proposta	A chi si rivolge l'iniziativa	Responsabili operativi	Cosa comporta la PRESENZA/ASSENZA	NOTE
L'applicazione attualmente presente sugli store non è fruibile da ciechi ed ipovedenti; si rende necessario contattare sviluppatori al fine di creare le condizioni di una paritaria fruizione dell'applicazione.	Tutto il Personale	Logistica, Mobility e Disability Manager, OS rappresentative, altro da definire	PRESENZA: autonomia nella gestione dell'erogatore del servizio per tutto il Personale; ASSENZA: necessità di assistenza per chi si trova in situazione di disabilità. L'erogatore di bevande calde ha un tastierino touch esclusivamente grafico; nell'erogatore di bevande fredde (sebbene ci sia una tastiera tattile) non è possibile conoscere la fila sulla quale è presente la bibita (in caso di cecità); l'attuale applicazione si configura con un'interfaccia impossibile da fruire per chi non vede.	soluzione valida per la sede centrale. Noto che a Balbo 39 gli erogatori non hanno questo tipo di problematica. Utile monitorare altre sedi

Prospetto B8. Termostati in grado di permettere a tutti di accendere e spegnere, ma soprattutto regolare la temperatura

Descrizione proposta	A chi si rivolge l'iniziativa	Responsabili operativi	Cosa comporta la PRESENZA/ASSENZA	NOTE
Si segnala che gli attuali termostati possono essere migliorati; solo a titolo esemplificativo, si riporta un esempio accessibile presente sul mercato: https://www.tecnocreazioni.it/scolder	Ai ciechi in particolare, ma possibilità di giovare per tutto il personale	Logistica, Mobility e Disability Manager, OS rappresentative, altro da definire	PRESENZA: autonomia nella gestione della regolazione della temperatura; ASSENZA: obbligo di affidarsi al collega quando presente in stanza. Se si è soli, impossibilità di controllare temperatura adeguata.	soluzione valida per tutte le sedi