

Gruppo per il supporto ai
PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ¹

REPORT DELLE ATTIVITÀ DEL 1° ANNO

Febbraio 2020-febbraio 2021

Responsabile: dott.ssa Rita De Carli

Data di pubblicazione: marzo 2021

¹ Per l'elenco dei componenti al febbraio 2021, si veda quanto riportato nell'Allegato 1.

Sommario

1	PREMESSA	3
2	ANALISI DEL CONTESTO	3
2.1	L'organizzazione delle attività	4
2.1.1	L'avvio del Gruppo per il supporto dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità...4	
2.1.2	La definizione degli obiettivi e la gestione delle attività	5
3	INSERIMENTO LAVORATIVO	5
3.1	Ricognizione sui fabbisogni professionali delle diverse strutture e servizi.....	6
3.2	Stesura del Prospetto informativo disabili	6
3.2.1	Coordinamento con i centri territoriali per l'impiego finalizzato all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (collocamento mirato L. 68/1999)	7
4	ACCORGIMENTI ORGANIZZATIVI E SOLUZIONI TECNOLOGICHE	8
4.1	Formazione e consapevolezza	8
4.2	Collaborazioni interne e interistituzionali	9
4.3	Accomodamenti di tipo tecnologico	10
5	MONITORAGGIO E VERIFICA.....	11
5.1	La ricognizione dei processi lavorativi	12
5.2	Sportello per l'inclusione.....	12
6	TRA CRITICITÀ E PROSPETTIVE FUTURE.....	13
7	PROSPETTO SINTETICO: ATTIVITÀ, OUTPUT, INDICATORI.....	14
	Allegato 1 - Componenti del gruppo per i processi di inserimento delle persone con disabilità .	16

1 PREMESSA

L'art. 39-ter del decreto legislativo n. 165/2001 introduce la figura del Responsabile dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità.

In base al disposto normativo, le amministrazioni pubbliche con più di duecento dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, hanno l'obbligo di nominare la predetta Responsabile, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità. (Funzione Pubblica, Direttiva del 24 giugno 2019, par. 3)

Recependo il dettato normativo che disciplina la materia, a febbraio del 2020 è stata indetta nel nostro Istituto una selezione comparativa interna² che ha portato alla nomina della dott.ssa Rita De Carli³, primo ricercatore area statistica-economica, quale Responsabile dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità (RPI). Secondo quanto riportato nel bando di selezione, tra i compiti spettanti alla persona incaricata è prevista la redazione di una relazione annuale dell'attività svolta.

In quanto segue, dopo una rapida analisi del contesto entro cui si è operato (§2.), viene riportata una sintesi delle attività svolte dal gruppo di colleghi che si è spontaneamente attivato attorno a questa figura istituzionale, facendo riferimento alle tre funzioni enucleate dal dettato normativo: cura dei rapporti con i servizi territoriali per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (§3); promozione degli accorgimenti organizzativi e delle soluzioni tecnologiche utili a facilitarne l'integrazione nell'ambiente lavorativo (§4); monitoraggio delle criticità esistenti e verifica dell'efficacia delle azioni intraprese (§5). Alcune considerazioni conclusive a termine della relazione lasciano aperti spazi di riflessione, soprattutto in merito alle prospettive di sviluppo per il futuro.

Per questioni di leggibilità del testo e per semplicità espositiva, nella presente relazione i termini "Disability Manager" e "Responsabile dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità" sono usati come sinonimi⁴; analogamente, le espressioni "Gruppo per il disability management" e "Gruppo per il supporto ai processi di inserimento delle persone con disabilità" si riferiscono alla medesima entità organizzativa.

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 si colloca all'interno della Direzione

² Cfr. COM 73/2019 <https://intranet.istat.it/AttiUfficiali/Comunicati/COM%2073%2019.pdf>

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

⁴ 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.

⁵ Le statistiche sulla disabilità e sulle attività intraprese dai datori di lavoro in ambito di Diversity Management vengono prodotte in Istituto nell'ambito della Direzione Centrale per le Statistiche Sociali e il Welfare (DCSW). Cfr. Istat (2019), *Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni e istituzioni* (<https://www.istat.it/it/archivio/236301>); Istat & UNAR (2019), *Il diversity management per le diversità LGBT+ e le azioni per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi* (<https://www.istat.it/it/archivio/250150>).

Centrale Risorse Umane (DCRU) con 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). Dato questo posizionamento, l'attività di *Disability management* si è avvalsa dell'apporto di personale appartenente a tutte e tre le strutture citate, e a quello proveniente dai diversi Dipartimenti e/o Direzioni, seppur in misura inferiore. Nello Schema A1 in Appendice si riporta una rappresentazione sintetica delle risorse impegnate nell'ambito delle tematiche che riguardano la disabilità in Istituto, differenziando tra livello operativo e produzione statistica.

Così come previsto dalla normativa di riferimento (Direttiva PA 2/2019)⁶, il ruolo della RPI si avvale di scambi continuativi, non sempre formalizzati, con altri organismi dell'Istituto (CUG, Gruppo dell'accessibilità digitale, Gruppo per la stesura del POLA) ogniqualvolta vi siano questioni che possono riflettersi sui processi di inserimento dei colleghi con disabilità.

La RPI è coinvolta in alcune ulteriori attività: la *task force* interdisciplinare avente il compito di procedere alla revisione, integrazione e aggiornamento delle disposizioni contenute nel *Codice di comportamento* dell'Istituto Nazionale di Statistica attualmente vigente⁷; il comitato del *Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro*⁸.

2.1 L'organizzazione delle attività

In quanto prima esperienza strutturata in Istituto, in assenza di modelli di riferimento consolidati rispetto ad altri enti pubblici con caratteristiche simili al nostro, l'avvio delle attività per i Processi di inserimento delle persone con disabilità ha costituito esso stesso un argomento di riflessione e di sfida, ponendosi di fatto come banco di prova per sperimentare forme potenzialmente nuove di organizzazione dei processi di lavoro. Il periodo storico in cui tutto ciò è avvenuto, caratterizzato dall'emergenza sanitaria per il COVID-19 e il lavoro da remoto come modalità ordinaria di lavoro, ha contribuito a rendere estremamente duttile il contesto di riferimento, favorendo in questo modo l'emergere di modalità di cooperazione efficaci rispetto alla tematica affrontata.

2.1.1 L'avvio del Gruppo per il supporto dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità

Un congruo numero di colleghi, circa una ventina, si è tempestivamente attivato a supporto dei Processi di Inserimento delle persone con disabilità già a partire dalla nomina della Responsabile, avvenuta a febbraio 2019. Sebbene allo stato attuale solo alcuni dipendenti risultino formalmente assegnati alla linea di attività "SG - *Disability Management*" di cui la stessa RPI è responsabile, di fatto le attività portate avanti nel corso dell'anno in questo ambito sono il risultato degli sforzi che hanno visto un discreto coinvolgimento di risorse entro l'Istituto. Ciò è avvenuto sulla base di motivazioni intrinseche, che si sono aggiunte e hanno corroborato le specifiche competenze dei colleghi che vi hanno aderito. È interessante sottolineare che tale modalità organizzativa, mettendo al centro la persona impegnata nel processo lavorativo piuttosto che le sue specifiche mansioni, ha consentito di poter disporre non solo di qualificate competenze formali, ma anche di un cospicuo bagaglio di conoscenze e abilità caratteristiche di ciascun individuo, acquisite in

6 Direttiva PA n.2/2019 <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/27-06-2019/direttiva-recante-%e2%80%9cmisure-promuovere-le-pari-opportunita-e>

7 Delibera DOP/755/2020 del 26 agosto 2020.

8 Documento num. prot. 1837041/2020 del 29 settembre 2020.

contesti differenti, talvolta anche distanti da quello formalmente riconosciuto in ambito istituzionale.

Il gruppo si è ulteriormente ampliato nel mese di gennaio 2021, quando è stato avviato un confronto diretto con i referenti delle sedi territoriali, volto a favorire il loro coinvolgimento partecipato nelle attività.

A livello operativo, il gruppo si è dato precise regole riguardo ai tempi che scandiscono l'attività, con incontri di confronto cadenzati, sia plenari sia dei sottogruppi impegnati a seguire specifiche attività collaterali.

A causa dell'emergenza sanitaria, il luogo delle riunioni è sempre stato virtuale. Le piattaforme utilizzate sono quelle messe a disposizione dell'Istituto (Adobe Connect e più di recente Microsoft Teams).

2.1.2 La definizione degli obiettivi e la gestione delle attività

Il coordinamento del gruppo è stato improntato ad un confronto sistematico rispetto alle singole questioni di volta in volta esplorate, con l'obiettivo di giungere per quanto possibile ad un'articolazione delle stesse quale espressione di molteplici istanze, spesso diversificate, che emergevano come maggiormente salienti. Questo approccio operativo è stato di fatto utilizzato alla stregua di un metodo di lavoro, secondo una logica *bottom-up* orientata alla sintesi dei diversi punti di vista emergenti nel gruppo.

Valutati a posteriori, i vincoli imposti dall'emergenza sanitaria, sembra che abbiano contribuito anche materialmente all'avvio di modalità relativamente nuove di confronto e di scambio, facendo confluire in un unico tavolo tematiche fino a quel momento affrontate in maniera per lo più frammentata. Di fatto, il maggior utilizzo delle nuove forme di comunicazione e condivisione da remoto è andato di pari passo con l'intensificata circolarità nella comunicazione; la lontananza fisica dei soggetti che operavano entro il gruppo è risultata così funzionale ad una amplificazione degli scambi, che hanno seguito un andamento esponenziale in termini di numero di mail ricevute e inviate, telefonate e riunioni da remoto. Il risultato complessivo è stato che tutti, ciascuno sulla base dell'impegno che ha voluto o potuto dedicare allo sviluppo di queste tematiche, ha fornito il proprio personale contributo al conseguimento dei risultati illustrati in questo breve report.

Il processo di condivisione e di messa a punto operativa degli obiettivi da parte del gruppo è stato di recente formalizzato con la stesura del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2022, di cui viene data pubblicazione contestualmente a questo primo report. Nel complesso, le azioni riportate sono state pensate per venire sviluppate nell'ambito di sottogruppi operativi, la cui composizione è stata definita anche qui sulla base di un processo di adesione volontaria.

3 INSERIMENTO LAVORATIVO

Il responsabile dei processi di inserimento [...] a) cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato [...] (Funzione Pubblica, Direttiva del 24 giugno 2019, par. 3).

Secondo quanto definito dal legislatore, l'accoglienza delle persone con disabilità rappresenta la prima, e forse per questo anche la più importante, funzione di competenza della RPI. Di fatto, le azioni promosse in questo ambito sono pensate come preliminari rispetto all'inserimento fisico

del lavoratore disabile nel contesto lavorativo: ciò avviene ad esempio disponendosi a favorire la convergenza tra le esigenze legate al processo produttivo e quelle di responsabilità sociale della comunità entro cui si opera. Nel caso delle pubbliche amministrazioni, ciò potrebbe voler dire ampliare la fase dell'accoglienza già dalla predisposizione del bando di concorso e delle procedure che ne derivano.

Questo 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. Ciò ha comportato una parziale frattura rispetto alle procedure adottate nel passato, che privilegiando l'assolvimento dell'obbligo si disponevano a spostare di fatto in secondo piano le esigenze di carattere organizzativo.

3.1 Ricognizione sui fabbisogni professionali delle diverse strutture e servizi

L'attività di inserimento lavorativo è stata avviata con una ricognizione preliminare sui fabbisogni professionali presso le strutture e i servizi che operano nell'Istituto⁹. In tutto sono state contattate 20 Strutture organizzative: 16 Segreterie di Direzione, 3 Segreterie di Dipartimento e la Segreteria di Presidenza. La maggioranza delle Direzioni interpellate ha aderito all'iniziativa, evidenziando come primo risultato un tasso di partecipazione estremamente elevato, pari all'81%.

Nell'insieme, la ricognizione ha messo in evidenza che allo stato attuale l'Istituto lamenta in pari misura una carenza importante di professionalità di tipo statistico, sia di livello intermedio (collaboratori tecnici di ricerca) che elevato (ricercatori e tecnologi di III livello professionale). I profili informatici risultano vacanti per lo sviluppo di metodi e le tecniche di produzione e diffusione statistica o come ulteriore supporto alla produzione statistica. I profili amministrativi e organizzativi vengono anch'essi evidenziati come carenti, ma in misura minore.

Le conclusioni della ricognizione sono state presentate al Direttore Generale con un documento interno¹⁰ e successivamente inserite nel piano dei fabbisogni di personale (triennio 2021-2023) in una sezione dedicata.

3.2 Stesura del Prospetto informativo disabili

La predisposizione del Prospetto informativo disabili¹¹ (PID) 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 con i servizi CRS e GRL presso i quali sono posizionati alcuni singoli archivi.

9 Nel dettaglio, nel mese di luglio è stata inviata una lettera informativa a firma della DCRU (prot. 1699275 del 31 luglio 2020) alle segreterie delle strutture organizzative dell'Istituto, invitandole ad indicare le prime tre posizioni professionali ritenute vacanti nella struttura in termini di: livello e profilo professionale, area e sotto-area di competenza. A questo scopo è stata utilizzata una versione semplificata della Codifica della Banca Dati Competenze (BDC) in uso presso l'Istituto.

10 Il documento in questione, dal titolo "Reclutamento del personale appartenente alle categorie protette: criticità e prospettive per il triennio 2021-22 è stato redatto a novembre 2020 da Maddalena Baumgartner, Angelita Castellani, Rita De Carli, Michele Dominici, Patrizia Oddo.

11 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.

La redazione dell'ultimo PID è stata così anche l'occasione per riflettere su alcune criticità nella gestione della documentazione riguardante i dipendenti con disabilità (cfr. § 5.1).

La versione aggiornata al 31 dicembre 2020 del PID è stata quindi trasmessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 31 gennaio 2021, evidenziando una scopertura di 34 lavoratori appartenenti alle categorie protette per la sede di Roma e 1 nella sede di Ancona. Contestualmente, sono state realizzate le azioni per assumere queste unità di personale nel corso del prossimo triennio (cfr. § 3.2.1)

3.2.1 Coordinamento con i centri territoriali per l'impiego finalizzato all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (collocamento mirato L. 68/1999)

I risultati della ricognizione sui fabbisogni professionali hanno contribuito a definire i termini di stipula della convenzione con il Servizio Inserimento al Lavoro dei Disabili – SILD della Regione Lazio e a inviare al corrispondente servizio della Regione Marche una analoga richiesta per la copertura della quota d'obbligo di lavoratori appartenenti alle categorie protette. Detta convenzione è stata successivamente aggiornata con le scoperture evidenziate dal PID 2020: 34 lavoratori nella sede di Roma e 1 nella sede di Ancona.

Alla firma della convenzione si è giunti passando attraverso diverse fasi, che hanno comportato la collaborazione e il confronto tra il Direttore Generale, il Direttore della DCRU, la RPI, i partecipanti al sottogruppo per i processi di inclusione dell'Istat da una parte, e i referenti della Regione Lazio dall'altra¹².

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.

L'attivazione di tirocini extracurricolari finalizzati all'assunzione è una novità assoluta per l'Istituto, che si è reso disponibile a voler sperimentare in questo ambito una diversa modalità di reclutamento che tenga conto sia delle esigenze dei candidati con disabilità sia delle difficoltà che l'assolvimento di complesse procedure concorsuali di tipo tradizionale potrebbero di fatto comportare per alcuni soggetti affetti da disabilità. D'altro canto, ciò comporta la preliminare soluzione di una serie di questioni, al momento percepite in termini di criticità, che costituiranno parte delle azioni programmate per il 2021 e che comprendono: la corretta individuazione delle procedure di selezione da adottare, la predisposizione e la diffusione (anche attraverso canali comunicativi non usuali) del bando pubblico per la selezione dei tirocinanti, l'individuazione e la formazione dei tutor da affiancare ai tirocinanti, la predisposizione del progetto formativo, le procedure di valutazione del tirocinio e l'eventuale assunzione con contratto a tempo indeterminato.

¹² In particolare, i referenti con cui ci si è confrontati sono stati il Direttore Area Servizi per il Lavoro, Dr. Andrea Fusco e il Responsabile SILD di Roma, Dr. Fabrizio Paramucchi.

4 ACCORGIMENTI ORGANIZZATIVI E SOLUZIONI TECNOLOGICHE

Il responsabile dei processi di inserimento [...] b) predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge n. 68/1999, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli [...] (Funzione Pubblica, Direttiva 24 giugno 2019, par. 3)

Gli “accorgimenti ragionevoli” che la RPI è chiamata a proporre rappresentano una categoria molto ampia di interventi caratterizzati da un'attenta analisi del contesto, da azioni circoscritte volte all'inclusione lavorativa, efficienti nella loro implementazione in termini di costi, tempi e risorse impiegate. Essendo principalmente indirizzate a incidere sull'assetto ambientale, 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'integrazione dovrebbero porsi come strumentali a questo tipo di interventi, e interessare la logistica così come la strumentazione digitale (§ 4.3). La predisposizione di una efficiente rete di referenti, esperti ciascuno di loro in determinati ambiti tecnici di interesse comune, rappresenta essa stessa un accorgimento indispensabile a questo tipo di attività (§4.2).

4.1 Formazione e consapevolezza

Nell'ottica di dare impulso alla promozione di una cultura inclusiva, si è da subito tentato di avviare una riflessione sulle caratteristiche stesse del processo di inclusione, così come emergevano dal confronto diretto con il gruppo di colleghi impegnati nel progetto. Le considerazioni che ne sono scaturite hanno condotto alla realizzazione dell'opuscolo divulgativo dal titolo “Includiamoci nelle Istat-abilità”, per sensibilizzare sulle questioni inerenti la disabilità nei luoghi di lavoro, e per offrire utili informazioni sui comportamenti ritenuti più adeguati in alcune delle situazioni individuate. Gli stessi dipendenti impegnati nella promozione dei processi di inserimento si sono trovati così a condividere con un pubblico più vasto la loro personale esperienza su alcune delle questioni trattate, curando il prodotto anche dal punto di vista grafico e editoriale¹³.

Sulla scia di prodotti similari realizzati anche da altre pubbliche amministrazioni, si è provato ad approfondire da diversi vertici le questioni trattate, utilizzando in questo senso l'esperienza diretta narrata dai colleghi con disabilità, gli approfondimenti normativi specifici e alcune riflessioni di natura variegata, per provare a raggiungere la sensibilità dei singoli lavoratori, intesi come agenti attivi di promozione culturale.

Al momento, l'opuscolo è stato divulgato in formato accessibile sia nella pagina intranet dedicata alle attività del gruppo per l'inclusione¹⁴, sia attraverso un link esterno che permette anche ad altri soggetti di accedervi¹⁵.

13 I nomi degli autori sono riportati nella terza di copertina dell'opuscolo: Maddalena Baumgartner, Angelita Castellani, Cristiana Conti, Sara D'Amario, Maria Francesca D'Ambrogio, Rita De Carli, Michele Dominici, Marco Marchitto, Patrizia Oddo, Roberta Roncati, Gabriele Sacchi. Il progetto grafico e l'impaginazione da Bruna Tabanella. Le illustrazioni di pag. 7, 19, 29, 37 da Filippo Donzelli. Il coordinamento editoriale da Rita De Carli, Roberta Roncati, Pietro Scalisi.

¹⁴ Cfr. <https://intranet.istat.it/Organismi/InclusioneDisabilita/Pagine/default.aspx>

¹⁵ Cfr. <https://www.istat.it/it/archivio/251393>

Proprio per rendere, per quanto possibile, concreto il messaggio di inclusione che si voleva promuovere, è stato predisposto un attento lavoro volto a garantire la piena accessibilità dell'opuscolo: in considerazione della qualità del lessico, che spesso utilizza le metafore o altre figure retoriche per veicolare la portata emotiva di alcuni messaggi, gli stessi lavoratori sordi sono stati coinvolti nel lavoro di traduzione in LIS, coadiuvati dal supporto occasionale di una interprete. Entro la prima metà del 2021 si prevede così di pubblicare sulla intranet dell'Istituto una versione dell'opuscolo corredata dall'audio del *podcast* e dall'interpretariato in LIS.

Il 3 dicembre 2020, giornata internazionale delle persone con disabilità, è stata anche l'occasione per organizzare un *webinar* volto a promuovere la lettura dell'opuscolo e affrontare alcune questioni legate al processo di inclusione, con il coinvolgimento di una ampia rappresentanza dei colleghi che lavorano in Istituto. In linea con la metodologia partecipativa adottata per la redazione del prodotto editoriale, il *webinar* è stato co-condotto da due membri del gruppo che hanno intervistato la RPI e introdotto le diverse tematiche affrontate nell'opuscolo, sollecitando la collaborazione diretta dei partecipanti collegati all'evento da remoto. Anche per quanto riguarda l'organizzazione del *webinar*, si è cercato di assicurarne l'accessibilità attraverso la traduzione simultanea in LIS.

In virtù dei *feedback* positivi che ne sono seguiti, e che hanno evidenziato l'interesse di una ampia porzione del personale Istat alle tematiche affrontate, si è pensato di organizzare nel 2021 un ciclo di incontri sui temi dell'inclusione, coinvolgendo sia esperti esterni sia colleghi direttamente coinvolti sui temi della gestione delle diversità. Anche per questi eventi è stato predisposto il servizio di interpretariato in LIS, che sta per essere acquisito con una modalità ampia e flessibile per essere utilizzato anche in occasioni di diversa natura, quali riunioni routinarie di lavoro, corsi di formazione e scambi tra colleghi.

Sempre dal punto di vista formativo, un sottogruppo di colleghe impegnate nei processi di inserimento delle persone con disabilità ha aderito alla ricognizione tematica dell'Area Tirocini (DCRU – CRS). È stato così selezionato un tirocinante, laureando in Programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali alla LUMSA, che sotto il coordinamento delle tutor che collaborano su questo progetto per i rispettivi ambiti di competenza, dovrà approfondire alcuni aspetti teorici e pratici connessi al processo di inclusione delle persone con disabilità nei luoghi di lavoro. Impegnato nel progetto in modalità a distanza a causa delle limitazioni dovute all'emergenza sanitaria, il tirocinante in questione terminerà il lavoro che gli è stato assegnato entro il mese di luglio 2021. Qualora di interesse, si prevede la condivisione dei risultati della ricerca con il resto del gruppo impegnato sui temi dell'inclusione.

4.2 Collaborazioni interne e interistituzionali

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

Analogamente, si stanno valutando le modalità più opportune per attivare una rete di monitoraggio capillare e continuo delle possibili criticità e per la segnalazione tempestiva di eventuali situazioni percepite come critiche per l'Istituto. A questo scopo è stato attivato uno "Sportello per l'inclusione", per riuscire tramite esso a raccogliere le criticità e concordare la

modalità per intervenire attraverso le soluzioni tecnico-organizzative ritenute di volta in volta più opportune (cfr. § 5.2).

D'altro canto, la divulgazione dell'opuscolo anche fuori dal contesto istituzionale e l'avvio nel 2021 di un ciclo di seminari che prevede il coinvolgimento di relatori esterni, mira ad estendere il confronto su questi temi anche al di fuori del contesto istituzionale, per coinvolgere in primo luogo i RPI impegnati nelle pubbliche amministrazioni, con un'attenzione particolare per quelli operanti negli EPR.

4.3 Accomodamenti di tipo tecnologico

Tra gli accomodamenti di tipo tecnologico, 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 individuare gli accomodamenti più adeguati a realizzare la piena accessibilità ed utilizzabilità della intranet, considerata nella sua globalità.

In questo ambito, si è cercato così di lavorare fin da subito in maniera coerente e coordinata, disponendosi da ambo le parti a operare su obiettivi comuni. Operativamente, ciò ha comportato in primo luogo una attenzione costante al formato di quanto variamente pubblicato dal gruppo, che si è avvalso talvolta della consulenza dei colleghi per l'accessibilità digitale, ad esempio nella realizzazione della sezione della intranet in cui sono descritti ruolo e funzioni della RPI, le attività svolte, il link per scaricare l'opuscolo *Includiamoci nelle Istat-abilità*, i servizi offerti e i recapiti. La stessa pubblicazione dell'opuscolo è stata ampiamente curata rispetto ai requisiti dell'accessibilità digitale, ad esempio assicurando che tutte le immagini inserite nell'opuscolo fossero corredate dalla opportuna descrizione, che l'impaginazione fosse coerente con le funzionalità dei *reader*, che il testo venisse supportato dalla traduzione nella lingua dei segni italiana LIS e dalla lettura con *podcast*.

Una parte più generale delle attività in questo ambito è stata quella di promuovere presso il gruppo per l'accessibilità digitale una ricognizione capillare e strutturata dell'accessibilità della intranet e delle pagine collegate, come ad esempio il sistema BOL e la Banca Dati delle Competenze: in particolare alcuni colleghi ciechi che risultano attivamente impegnati in entrambi i gruppi si sono adoperati per avviare un lavoro puntuale di verifica in tal senso.

Con riferimento alla componente logistica e strutturale dell'accessibilità, nel corso di un anno segnato dalla sperimentazione forzata del lavoro agile per via dell'emergenza sanitaria tuttora in corso, si è resa necessaria una mappatura delle criticità specifiche allo svolgimento delle operazioni del centralino, ove tradizionalmente operano maggiormente i colleghi ciechi. A tal fine, è stato marginalmente coinvolto il RPI di Banca d'Italia¹⁷, che ha messo a disposizione la sua esperienza in questo ambito per la soluzione di alcune problematiche emerse nel nostro Istituto rispetto all'usabilità dell'apparecchiatura informatica.

D'altro canto, l'utilizzo della traduzione in simultanea in Lingua dei Segni Italiana (LIS) è stato l'accomodamento promosso in via prioritaria per assicurare la piena accessibilità degli scambi con

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

17 Dott. Riccardo Basso

i colleghi sordi. In particolare, grazie ai rapporti di collaborazione avviati con un servizio di interpretariato in LIS, si è riusciti ad affiancare un interprete in simultanea al *webinar* del 3 dicembre, al corso di formazione sul nuovo Archiflow organizzato dal Servizio CRS della DCRU e al video realizzato dall'Amministrazione per gli auguri di Natale. Al momento è in corso l'acquisizione per il biennio 2021-22 di un pacchetto di 200 ore di interpretariato in LIS, che verranno utilizzate nel corso di eventi formativi, riunioni di lavoro e scambi operativi 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.

Sempre con riferimento all'accessibilità strutturale, gli scambi avviati a inizio 2021 tra medico competente, RSPP, Consigliere di Fiducia, Mobility Manager, Presidente del CUG e RPI hanno avuto come obiettivo quello di valutare e promuovere alcune possibili soluzioni strutturali che riguardano la sicurezza (luci di emergenza nelle stanze per i colleghi ciechi, attraversamento pedonale con supporto acustico, limitazioni delle interferenze con le porte battenti, ostacoli mobili nel marciapiede antistante la sede principale di via Balbo, ecc.), l'accesso fisico alle sedi (utilizzo dei garage per i soggetti con mobilità ridotta, rampe di accesso, montascale, ecc.) e la gestione di specifiche criticità entro i gruppi di lavoro (promozione di occasioni di incontro tra lavoratore e figure istituzionali di riferimento, di momenti di confronto tra la dirigenza su questioni organizzative, *focus group* tematici sui temi dell'inclusione).

5 MONITORAGGIO E VERIFICA

Il responsabile dei processi di inserimento [...] c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione (Funzione Pubblica, Direttiva del 24 giugno 2019, par. 3)

La funzione di monitoraggio e verifica in capo alla RPI 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.

Intesa come attenzione costante alla qualità dei processi, questa terza funzione attraversa tutte le fasi entro cui si articola l'attività precedentemente descritta, da cui difficilmente potrebbe venire isolata. In quanto segue si è tentato di enucleare due passaggi entro cui si sta cercando di concentrare maggiormente gli sforzi rispetto all'avvio delle attività del gruppo, e in particolare un primo tentativo sperimentale di ricognizione qualitativa dei processi di lavoro (§ 5.1) e la predisposizione ad accogliere questioni ritenute influenti rispetto alla qualità degli scambi che si realizzano entro i rispettivi contesti (§5.2).

5.1 La ricognizione dei processi lavorativi

L'attenzione alla qualità dei processi entro cui si trovava esso stesso impegnato ha rappresentato una costante che ha caratterizzato le attività del gruppo in questa prima annualità. A titolo di esempio, la redazione dell'ultimo PID (§ 3.2) è stata l'occasione per provare ad osservare più da vicino alcune fasi specifiche che interessano i processi di inserimento del personale con disabilità, partendo dal computo delle quote di riserva obbligatoria e dalla pianificazione delle strategie possibili per colmare eventuali scoperture. Sono emerse così alcune criticità rispetto al grado di integrazione degli archivi cartacei e informatizzati sul personale, valutando di volta in volta le possibili ricadute rispetto allo stato di aggiornamento delle informazioni, il rischio di dilatazione dei tempi per la consultazione mirata, la redazione dei report, le eventuali sanzioni per il mancato rispetto dei vincoli normativi¹⁸.

Un sottogruppo di colleghi si è attivato in questo ambito avviando una riflessione di carattere più generale sui margini di miglioramento dei processi sottostanti la gestione di tutta la documentazione che afferisce lo stato giuridico e amministrativo del personale Istat e, in particolare, quella che certifica la presenza di uno stato di invalidità preesistente al momento dell'assunzione, o sopraggiunta in costanza di rapporto di lavoro. Dal confronto su queste tematiche si sta attualmente valutando l'idea attivare un confronto tra i responsabili delle strutture cui fanno capo i diversi archivi, per facilitare l'individuazione di possibili soluzioni operative avendo entro un orizzonte temporale di medio periodo.

Adottando una prospettiva tesa a generalizzare per quanto possibile le soluzioni di volta in volta individuate, l'attuazione di quanto proposto si inserirebbe in questo modo nella più ampia esigenza già manifestata presso la DCRU, e per la quale il servizio CRS si è già attivato, e che mira a completare la fase di ricognizione dei processi organizzativi sottostanti alle diverse specifiche mansioni.

Si ritiene difatti possibile che una adeguata classificazione dei processi consentirebbe di poter intervenire tempestivamente a correzione di eventuali problematiche, attraverso la predisposizione di quegli accomodamenti ragionevoli che la normativa prevede quale strumento utile a favorire l'inserimento e lo sviluppo di carriera dei lavoratori con disabilità.

Il lavoro che si sta già attuando in questo senso entro una specifica linea di attività in Istituto¹⁹, consentirebbe di fatto una migliore collocazione del personale con disabilità già presente o che potrebbe intervenire nel futuro, rendendo più agevole il confronto tra le caratteristiche delle mansioni lavorative assegnate e l'analisi delle funzionalità residue che definiscono lo stato di abilità/disabilità effettivo della persona.

5.2 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

¹⁸ Al fine di garantire l'effettività della copertura delle quote d'obbligo, la legge n. 68/1999 prevede specifiche sanzioni in caso di inadempimento del datore di lavoro privato e pubblico. Per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, l'art. 15, comma 3 della citata legge prevede, ad esempio, che i responsabili del procedimento che compiano inadempimenti (riferite non solo all'invio del prospetto informativo, ma a tutte le disposizioni della medesima legge) si applichino le sanzioni penali, amministrative e disciplinari previste dalle norme sul pubblico impiego. L'ambito sanzionatorio è di ampio spettro e può ricomprendere anche l'impossibilità del datore di lavoro che partecipa alle gare di appalto (art. 17 della legge 68/1999) di rilasciare l'autodichiarazione nella quale si attesti l'ottemperanza agli obblighi di assunzione previsti dalla L. 68/1999.

¹⁹ SG Progettare e implementare un sistema di competenze dell'Istituto (1960), responsabile Pietro Scalisi.

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

La piena implementazione dell’attività dello sportello ha subito dei rallentamenti a causa delle necessarie verifiche sulle modalità di trattamento dei dati sensibili, in conformità del GDPR. Ciò riguarda in maniera trasversale diverse fasi che interessano l’attività connesse, dalla elaborazione del modulo per il consenso informato, all’autorizzazione al trattamento dei dati, al confronto aperto con i dipendenti che vi si rivolgono, analizzando assieme questioni che per loro natura potrebbero ledere i diritti di riservatezza dei colleghi di lavoro.

Al momento l’unica modalità per accedere ai servizi offerti è quella di inviare una richiesta via e-mail all’indirizzo mail disability-management@servizio.istat.it. Risolte le questioni menzionate sopra, si prevede di attivare una o più linee telefoniche localizzate in Via Balbo n. 39 e deviate, nei giorni di ricevimento, sui cellulari dei colleghi che gestiscono il servizio in modalità da remoto.

6 TRA CRITICITÀ E PROSPETTIVE FUTURE

Considerato anche il difficile periodo storico nel quale il Gruppo per l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità si è trovato ad organizzarsi e iniziare ad operare, con la sperimentazione forzata di lavoro da remoto, il bilancio complessivo delle azioni intraprese non può che essere positivo.

Al di là delle diverse funzioni poste in carico alla RPI, l’obiettivo subito riconosciuto come preminente dal gruppo è stato quello di provare ad definire una propria organizzazione interna che rispecchiasse nel concreto i principi di inclusione che si intendeva promuovere. Il tempo impiegato per il confronto sulle singole questioni, sia concrete che organizzative, ha avuto come obiettivo quello di provare a rendere preminente la qualità del processo rispetto alla quantità delle azioni programmate, nella convinzione che la negoziazione di obiettivi comuni costituisse il primo indispensabile passo per la realizzazione delle attività che da essi discendono e, soprattutto, per la diffusione della cultura dell’inclusione.

Si ritiene che ciò abbia costituito parte del valore dell’attività intrapresa; d’altro canto ha portato a fare i conti con alcuni inevitabili attriti di carattere pratico e organizzativo legati al bilanciamento tra esigenze di continuità e cambiamento che naturalmente caratterizzano i processi lavorativi già consolidati.

A livello operativo, la formalizzazione del personale impegnato nel gruppo, che giustamente ha evidenziato fin da subito la necessità di un adeguato riconoscimento dell’attività svolta, costituisce al momento un punto critico in via di risoluzione. In particolare, il confronto con realtà territoriali differenziate, ha fatto emergere le difficoltà insite in una eventuale codifica standardizzata di un assetto di lavoro che per sua natura necessita la promozione di approcci differenziati.

Il contesto di riferimento entro cui ci si è trovati ad operare, inteso in termini non soltanto strutturali ma anche e soprattutto storico-temporali, ha favorito l’adozione di un approccio organizzativo del tipo *bottom-up*, caratterizzato da flessibilità procedurale, potenziamento degli scambi comunicativi, condivisione degli obiettivi e degli strumenti, contrattazione continua delle risorse in campo e dei tempi di realizzazione. La preminenza attribuita all’approccio analitico e qualitativo dei processi rispetto alla parcellizzazione pragmatica delle competenze, si è rivelato a posteriori strategia efficace nel contribuire alla mobilitazione di risorse di fatto già presenti e diversamente attive in Istituto, sebbene non sempre coordinate in maniera strutturata e organica.

In particolare, la circolarità nella comunicazione e negli scambi sembra aver influito positivamente sul superamento di inevitabili istanze conflittuali, contribuendo al tempo stesso a potenziare il senso di appartenenza e la formazione in itinere di competenze sempre più qualificate.

I risultati ottenuti fin qui suggeriscono un possibile ampliamento delle occasioni di riflessione e di scambio su questioni che riguardano il processo di inclusione inteso in senso lato, e che si riflettono sulla modalità con cui questo stesso processo può essere attivato. Ci si riferisce ad esempio alla calendarizzazione di occasioni che coinvolgano il personale dell'Istituto sulle attività correnti, stimolando un confronto costante con la Dirigenza, promuovendo la condivisione degli obiettivi, l'individuazione delle criticità specifiche e degli accomodamenti utili a favorire il processo di inclusione. Come effetto concomitante, si ritiene che ciò possa contribuire ad attivare processi dinamici di scambio e potenziamento delle competenze individuali, a beneficio della crescita dei singoli così come del gruppo di lavoro nel suo complesso.

Di contro, l'ampliamento delle attività già intraprese e programmate dal gruppo per il prossimo triennio, rende necessaria la rapida acquisizione al suo interno di specifiche funzioni e strumenti a carattere segretariale; a tal fine si suggerisce ad esempio la creazione di un nodo dedicato su Archiflow.

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

Proprio per tentare di facilitare l'individuazione delle possibili soluzioni a questo tipo di criticità, il gruppo si è impegnato a redigere un Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-23, enucleando per ciascuna attività obiettivi puntuali e programmatici, che si spera di vedere realizzati al più presto.

7 PROSPETTO SINTETICO: ATTIVITÀ, OUTPUT, INDICATORI

ATTIVITÀ	OUTPUT	INDICATORI
Inserimento lavorativo	Ricognizione fabbisogni professionali	N. 1 Report
	Report preparatorio e PID	PID presentato entro il termine di legge
	Convenzioni L. 68/1999	- Convenzione con Regione Lazio per inserimento di n. 34 persone - Richiesta di convenzione con Regione Marche per avviamento di n. 1 persona
	Avvio tirocini curriculare	N. 1 tirocinante afferente all'area DM
Formazione e consapevolezza	Opuscolo "Includiamoci nelle Istat-bilità"	N. 50 invii in formato elettronico a stakeholder
	- Webinar il 3 dicembre 2020 "Inclusione come e perché"	N. partecipanti 160 N. collegamenti in streaming: circa 40
	Programmazione ciclo di webinar per il 2021 coinvolgendo stakeholder esterni	N. 14 adesioni da parte di relatori esterni coinvolti (dato provvisorio in via di ampliamento)
Accomodamenti tecnologici	Ricognizione accessibilità intranet	Attività in corso, in collaborazione con il gruppo per l'accessibilità digitale

	Traduzione in LIS di n. 3 eventi (n. 2 attività formative e n. 1 video istituzionale) Acquisto di un pacchetto di 200 ore di interpretariato per il biennio 2021-22	N. 3 contratti Circa 250 ore di traduzione acquisite
Monitoraggio dei processi lavorativi	Rilevazione criticità archivi	N. 1 proposta di attività progettuale
	Sportello per l'inclusione	N. 2 contatti effettuati
Organizzazione interna	Avvio e consolidamento gruppo di lavoro	N. 28 riunioni generali da febbraio 2020 a febbraio 2021 N. 19 colleghi mediamente coinvolti N. 14 e-mail di sintesi delle riunioni trasmesse
	Condivisione e negoziazione degli obiettivi	PAP 2021, rilasciato il 18 marzo 2021

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, in ordine alfabetico, il nome dei colleghi che con diversa partecipazione e assiduità hanno fornito ad oggi il loro contributo, partecipando attivamente ai sottogruppi, frequentando le riunioni operative del venerdì o anche tenendosi semplicemente aggiornati attraverso la lettura dei resoconti di riunione. Per quanto riguarda viceversa i componenti della linea di attività SG Disability Management, si rimanda a quanto definito nella intranet alla voce Organizzazione/ Strutture/ Iniziative.

Francesca Abate; Cecilia Addone; Maddalena Baumgartner; Antonella Bianchino; Andrea Braghin; Stefania Brandetti; Massimiliano Cascitti; Rina Camporese; Tiziana Carrino; Angelita Castellani; Giuseppe Cinquegrana; Paola Conigliaro; Rosalia Coniglio; Cristiana Conti; Francesco Corvisieri; Roberto Costa; Sara D'Amario; Giulia De Candia; Rita De Carli; Domenico Di Spalatro; Michele Dominici; Filippo Donzelli; Maurizio Firmani; Amalia Lulli; Marco Marchitto; Aurea Micali; Lucia Micocci; Andrea Nunnari; Patrizia Oddo; Antonio Ottaiano; Roberta Palmieri; Francesca Paradisi; Francesco Parretta; Giuseppe Pastafiglia; Maria Picci; Roberta Piergiovanni; Antonio Pino; Alessandra Rodolfi; Roberta Roncati; Gabriele Sacchi; Pietro Scalisi; Cataldo Scarnera; Lucia Stirparo; Bruna Tabanella; Alessandro Tersigni; Marco Testero; Alessandro Valentini; Francesca Vannoni; Paolo Weber.

