

Non soltanto artificiale: mantenere la persona al centro dei processi per la statistica ufficiale

MARIA FRANCESCA D'AMBROGIO – Istat dambrogio@istat.it | MADDALENA BAUMGARTNER – Istat m.baumgartner@istat.it | MARCO MARCHITTO – Istat marchitto@istat.it
SIMONA RENGA – Istat renga@istat.it | GABRIELE SACCHI – Istat gabriele.sacchi@istat.it | VALENTINA SPALLA – Istat spalla@istat.it | RITA DE CARLI – Istat decarli@istat.it

I processi intelligenti (*inter-legère*), leggendo *nel mezzo*, sono orientati a cogliere sfumature intermedie e ad adottare prospettive inclusive orientate al bene comune. Investire nel fattore umano, data la sua natura incompleta ma capace di comprendere questioni complesse, introduce variazioni nei processi produttivi, altrimenti automatizzati e standardizzati. Questo permette di sfruttare appieno le potenzialità del sistema, valorizzando le esperienze singolari e migliorando l'efficienza generale nell'interesse comune.



Sia a livello nazionale ([Legge delega 227/2021](#)) che internazionale ([Convenzione ONU del 2006](#)) si è registrato un crescente interesse nel sensibilizzare l'ambiente lavorativo sul tema dell'inclusione. L'Istituto Nazionale di Statistica (Istat) si è mosso in questa direzione, promuovendo scambi di conoscenze tra colleghi, valorizzando le diverse abilità e utilizzandole come motore per il lavoro di squadra.

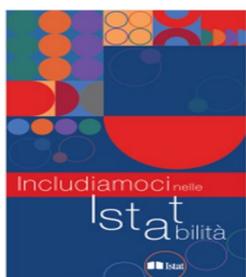
A che punto siamo

Nell'ambito dell'iniziativa **Disability Management**, e successivamente in collaborazione con il **Comitato Unico di Garanzia**, sono state adottate diverse misure per la sensibilizzazione del contesto lavorativo. Queste comprendono la creazione di un **opuscolo** informativo sull'inclusione delle persone con disabilità sul luogo di lavoro, **raccomandazioni** per una formazione inclusiva, e la promozione di cicli di **seminari** con relatori esterni, oltre alla partecipazione ad eventi organizzati anche da altre amministrazioni.

Collegli con e senza disabilità hanno collaborato attivamente, condividendo consigli utili per favorire la conoscenza e l'interazione reciproca. Sono stati utilizzati approcci comunicativi diversi, combinando informazioni, elenchi di buone pratiche e testimonianze in rappresentazioni accessibili per affrontare argomenti complessi.

Infatti, si è ritenuto importante che le soluzioni tecniche, chiamate "accomodamenti ragionevoli", fossero accettate e condivise dall'intero ambiente lavorativo per evitare di amplificare le disuguaglianze. Si è lavorato, in particolare, affinché queste soluzioni, di natura trasversale, fossero in primo luogo supportate dalla struttura organizzativa. Sulla base dei dati finora raccolti sembra che tutto ciò abbia contribuito, almeno in parte, a diffondere una cultura più inclusiva e a proteggere i diritti delle persone con disabilità sul luogo di lavoro.

Opuscolo Includiamoci nelle Istat-bilità



Nell'ambito di azioni di sensibilizzazione culturale rivolte a tutto il contesto istituzionale è stato realizzato l'opuscolo "Includiamoci nelle Istat-bilità". La pubblicazione si incentra sulle caratteristiche di alcuni bisogni emergenti tra i dipendenti, elaborando una sintesi peculiare tra l'esperienza narrata dai colleghi con disabilità, curando approfondimenti normativi specifici, registri lessicali differenti e modalità espositive a diverso impatto emotivo.



Ciclo seminariale 2021 "L'inclusione che fa la differenza"



L'organizzazione di cicli seminariali tematici su argomenti proposti dai dipendenti ha visto il contributo di numerosi relatori esterni, che hanno riportato la loro diversa esperienza su tematiche di interesse comune, stimolando in questo modo il confronto interno.

Raccomandazioni per una formazione inclusiva



Per favorire l'accessibilità di tutto il personale all'offerta formativa è stato prodotto un documento contenente alcune *best practices* da indirizzare agli organizzatori degli incontri, ai docenti e agli allievi. La realizzazione di questo progetto è stata supportata da una serie specifica di *focus group* con il personale, che ha contribuito a delineare le potenziali criticità e a definire sin dalla fase progettuale l'analisi degli accorgimenti ragionevoli proposti nel documento.



Ciclo seminariale 2023 "La singolarità che mobilita la media"



Considerato l'interesse suscitato dal primo ciclo seminariale, una seconda iniziativa è stata condotta anche con il supporto del Comitato Unico di Garanzia. Alcuni dei suoi componenti si sono attivati collaborando con il gruppo Disability Management nella definizione delle tematiche specifiche, nella presa di contatto con i relatori esterni e nella moderazione dei singoli interventi, ampliando così il modello di confronto già sperimentato.

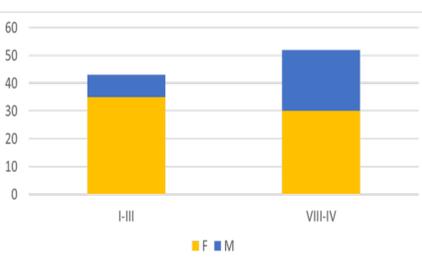
Indicatori quantitativi e qualitativi

Si è cercato di valutare l'efficacia delle iniziative attuate, raccogliendo dati quantitativi sulla partecipazione e analizzando qualitativamente il profilo delle persone coinvolte. A posteriori, l'analisi dei dati ha confermato l'**interesse** dei colleghi agli eventi culturali proposti, che hanno coinvolto in vario modo tutto il personale inquadrato nei diversi ruoli e posizioni lavorative, registrando una **tendenza positiva** sia in termini di frequenza e di trasversalità che di partecipazione attiva.

Ad esempio, nel 2023, il ciclo di seminari ha coinvolto **95** dipendenti, con una maggioranza di colleghe. La compilazione dei questionari di gradimento è stata meno partecipata rispetto agli anni precedenti, ma dalle risposte fornite sembra che gli obiettivi di divulgazione e sensibilizzazione siano stati raggiunti. Inoltre, è stato colto un aumento della soddisfazione riguardo ai contenuti degli eventi proposti e raccolti suggerimenti per migliorare le future iniziative, come l'organizzazione di corsi sulla cultura sorda e la lingua dei segni e interventi nell'ambito della formazione. La maggioranza dei partecipanti ha dichiarato di aver apprezzato gli argomenti trattati ed auspica che tali iniziative vengano riproposte in futuro (Figure 1 e 2).

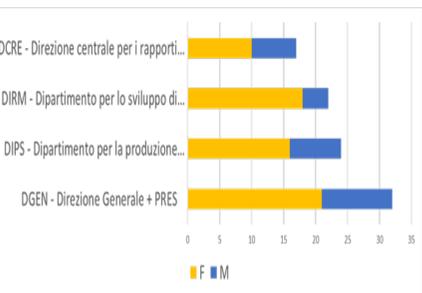
Per monitorare in maniera puntuale l'andamento di questo processo e valutare l'efficacia delle azioni, sono stati raccolti alcuni indicatori quantitativi, analizzandone la variazione in termini qualitativi (Tavola 1).

Figura 1. Partecipazione dei dipendenti al 2° ciclo seminariale, per livello professionale. Anno 2023



I livelli professionali I-III hanno partecipato ai webinar con minore frequenza rispetto ai livelli VIII-IV (45% vs 55%).
Si tratta dell'81% di dipendenti donne contro il 19% di dipendenti uomini nei livelli I-III

Figura 2. Partecipazione dei dipendenti al 2° ciclo seminariale, per dipartimento di appartenenza. Anno 2023



Tutti i dipartimenti sono stati coinvolti: i dipendenti della Direzione Generale e della Presidenza in misura maggiore (34%), seguiti da quelli inquadrati nei dipartimenti DIPS, DIRM e DCRE (18%).
Si è registrata una prevalenza femminile (82%) nel DIRM e inferiore nella DCRE (59%).

Tavola 1. Set di indicatori di esito. Report attività anni 2023, 2022-2021, 2020-21

INDICATORI	Valore	Unità di misura	Var. dal 2021-22 (a)	Var. dal 2020 (a)
Ricognizione fabbisogno professionale	0	0/1	-	-
Prospetto informativo disabili (PID) entro i termini di legge	1	0/1	-	-
Attivazione Convenzioni ex L. 68/1999 con SLD- Lazio	0	0/1	-	-
Avvio tirocini curriculari	0	n.	-	-
Pubblicazione linee guida/opuscoli informativi	1	n.	+	-
Pubblicazione nella intranet di documenti di sintesi dei webinar	6	n.	+	+
News sulla intranet di condivisione eventi extra-istituzionali	4	n.	+	+
Webinar tematici	6	n.	+	-
Collegli complessivamente coinvolti nel ciclo di webinar	95	n.	-	-
Partecipanti in media per singolo webinar	35	n.	-	-
Partecipazioni a eventi nazionali	3	n.	+	-
Seminari in presenza	1	n.	+	+
Report normativa vigente	1	n.	-	-
Contratto interpretariato LIS	150	ore	-	-
Incontri tradotti da remoto	42	n.	-	+
Incontri tradotti in presenza	24	n.	+	+
Supporto alla resa accessibile di documenti/slides	15	n.	+	+
Contatti dei collegli allo sportello inclusione	19	n.	-	+
Implementazioni e analisi del questionario di gradimento del ciclo webinar 2023	1	n.	-	+
Proposte di accorgimenti tecnici presentate	8	n.	+	-
Riunioni operative	4	n.	-	-
Collegli coinvolti alle riunioni operative	35	n.	+	-
Resoconti di riunione pubblicati nella intranet	4	n.	+	+
Aggiornamento dell'informativa sulla privacy trattamento dati	1	n.	-	-
Iscritti alla mailing list	69	n.	+	+

a) Il colore verde indica un miglioramento (+), il rosso (-) un peggioramento e il grigio una situazione di stabilità. Gli indicatori hanno polarità positiva poiché il loro valore in aumento segnala un avvicinamento agli obiettivi di inclusione lavorativa.

Insieme per la qualità: un modello di lavoro inclusivo all'Istat

Negli ultimi anni, con la spinta propulsiva del gruppo del Disability Management, è stato sperimentato in Istat un approccio organizzativo di tipo *bottom-up*, flessibile e partecipativo, che valorizza la persona e la sua unicità. La persona è stata posta al centro di un modello partecipato, provando ad enfatizzare l'esperienza e le competenze di ognuno, stimolando approcci comunicativi diversificati, valorizzando professionalità latenti e provando a migliorare in questo modo anche la qualità dei prodotti in termini di accessibilità.

I risultati finora ottenuti appaiono incoraggianti e suggeriscono di continuare ad utilizzare queste *best practices* in affiancamento a soluzioni concrete e ad alta tecnologia (AI). Per il futuro si intende procedere nell'organizzazione di occasioni di confronto e di scambio sulle attività correnti, trasversali rispetto alle strutture dell'Istituto, volte non solo ad individuare le criticità operative e gli accomodamenti utili a favorire il processo di inclusione ma anche a potenziare le risorse già presenti, incentivando la crescita professionale dei singoli e del gruppo di lavoro.

Gli indicatori quantitativi e qualitativi mostrati danno una misura dei risultati ottenuti e convergono nel rimarcare l'importanza di politiche del personale inclusive e centrate sulla persona, indispensabili per favorire un ambiente lavorativo equo e produttivo in Istat, in una prospettiva di qualità totale by design.

Appendice normativa
Direttiva 2000/78/CE
Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità (2006)
UNI/PdR 159:2024 - Lavoro inclusivo delle persone con disabilità - Indirizzi operativi
D.Lvo n. 222 del 13 dicembre 2023
Legge n. 18 del 3 marzo 2009, Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, 13 dicembre 2006
D.Lvo n. 165 del 30 marzo 2001, art. 39-ter
Legge n. 68 del 12 marzo 1999

Approfondimenti per l'accessibilità dei contenuti digitali del Poster

Utilizza la freccia che trovi a corredo in diverse parti del Poster

