

**RELAZIONE DEL RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE  
PERSONE CON DISABILITA'(ResPID) Anno 2023.**



## Sommario

1	PREMESSA.....	3
2	ANALISI DEL CONTESTO .....	3
3	INSERIMENTO LAVORATIVO .....	5
3.1	Stesura del Prospetto informativo disabili .....	5
3.2	Assunzione di personale con disabilità.....	6
4	ACCORGIMENTI ORGANIZZATIVI E SOLUZIONI TECNOLOGICHE .....	6
4.1	Formazione e consapevolezza .....	6
4.2	Accorgimenti strumentali e tecnici.....	6
4.2.1	Piano Organizzativo Lavoro Agile e Logistica .....	7
4.2.2	Convenzione per la Realizzazione di Servizi di supporto psicologico .....	7
5	MONITORAGGIO E VERIFICA .....	8
6	TRA CRITICITÀ E PROSPETTIVE FUTURE .....	8

## 1 PREMESSA

La presente relazione illustra le attività svolte nell'annualità 2023 dalla sottoscritta Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (ResPID) in Agenzia, dott.ssa Fabrizia Monti. Previo accurato aggiornamento dei presupposti di contesto entro cui si è operato, intenzione di tale documento è presentare una sintesi delle attività svolte, facendo riferimento ai tre compiti attribuiti dal legislatore (art.39-ter D.Lgs. 165/2001) al ResPID: a) cura dei rapporti con i servizi territoriali per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità; b) promozione degli accorgimenti organizzativi e delle soluzioni tecnologiche utili a facilitarne l'integrazione nell'ambiente lavorativo; c) monitoraggio delle criticità esistenti e verifica dell'efficacia delle azioni intraprese. Alcune considerazioni conclusive lasciano aperti spazi di riflessione, soprattutto in merito alle prospettive di sviluppo per il futuro.

## 2 ANALISI DEL CONTESTO

Con la L.R. 30 luglio 2015 n. 13 "Riforma del sistema di governo regionale e locale e disposizioni su Città metropolitana di Bologna, Province, Comuni e loro Unioni" art. 52, 53 e 54, la Regione Emilia-Romagna ha introdotto le prime disposizioni per la riforma del sistema regionale dei servizi per il lavoro e ha istituito l'Agenzia Regionale per il Lavoro. L'Agenzia è un centro di competenza tecnica, dotato di autonomia tecnico-operativa, amministrativo contabile e finanziaria, patrimoniale e organizzativa (ex art. 1 comma 3bis della LR n. 43/2001). La sua principale funzione è quella di garantire un'efficace erogazione dei servizi per il lavoro nei confronti di persone e imprese. Inoltre, la Regione attraverso l'Agenzia ha inteso garantire il presidio territoriale delle politiche attive e passive del lavoro, fondato sulla cooperazione tra le istituzioni territoriali, nonché sulla collaborazione tra soggetti pubblici e privati accreditati nell'ambito della rete attiva per il lavoro.

Dunque, l'architettura organizzativa dell'Agenzia, implementata da ultimo con determinazione dirigenziale n. 2023 del 22 novembre 2023, è volta a garantire sia la massima valorizzazione di tutto il personale supportando una chiara e concreta definizione dei ruoli e delle responsabilità, sia l'omogeneizzazione organizzativa che deve coniugarsi con le specificità dei singoli territori. La macrostruttura dell'Agenzia presenta un organigramma articolato in quattro Servizi di Staff:

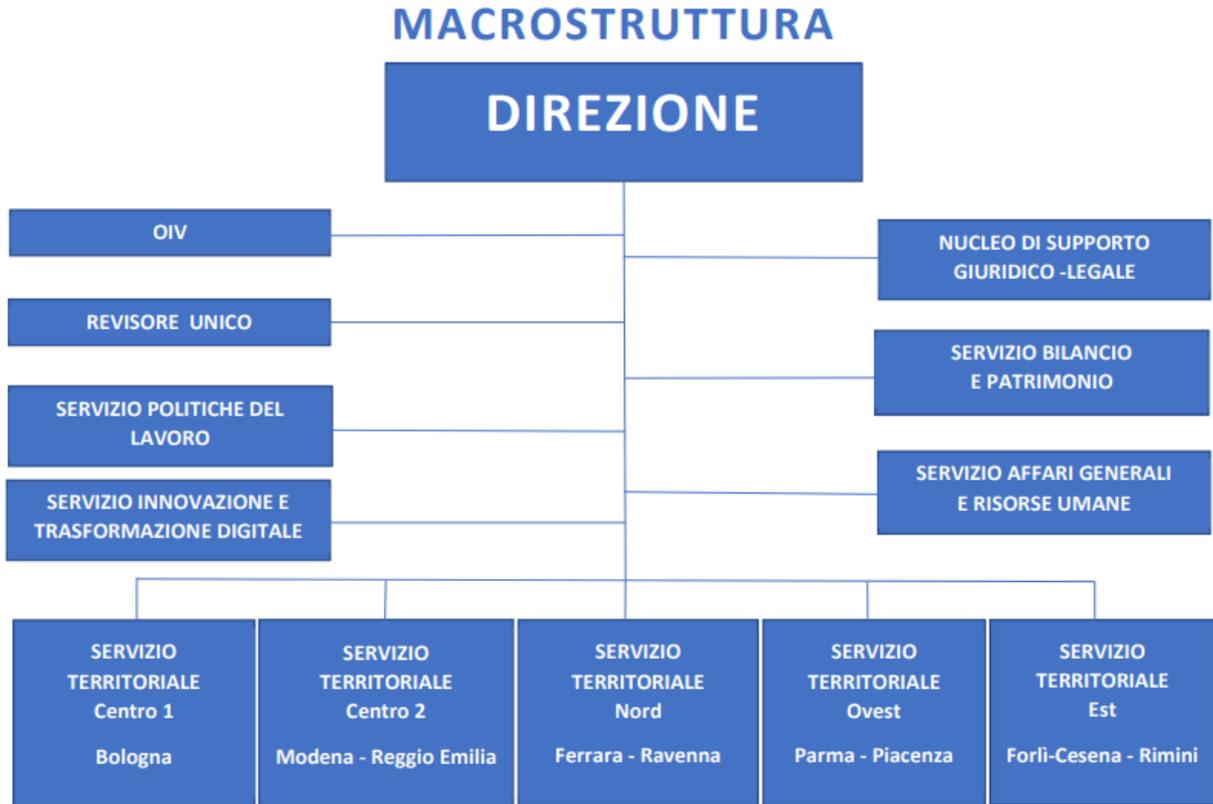
- Servizio Affari Generali e Risorse Umane,
- Servizio Innovazione e Trasformazione Digitale
- Servizio Bilancio e Patrimonio,
- Servizio Politiche del Lavoro,

un Nucleo di supporto giuridico-legale alle dirette dipendenze del Direttore, e Cinque servizi territoriali:

- Servizio Ambito territoriale Est operante sugli ambiti provinciali di Forlì-Cesena e Rimini;
- Servizio Ambito territoriale Centro 1 operante sull'ambito provinciale di Bologna;
- Servizio Ambito territoriale Centro 2 operante sugli ambiti provinciali Modena e Reggio Emilia;
- Servizio Ambito territoriale Ovest operante sugli ambiti provinciali Parma e Piacenza;
- Servizio Ambito territoriale Nord operante sugli ambiti provinciali di Ferrara e Ravenna.

I cinque Servizi Territoriali si articolano in 38 Centri per l'impiego, uno per ogni distretto socio sanitario, e 9 uffici per il collocamento mirato, uno per ogni Provincia e per la Città metropolitana di Bologna, la cui attività consiste nel rendere disponibili politiche attive del lavoro e offrire servizi personalizzati finalizzati all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro di persone disoccupate, giovani, percettori di misure di sostegno al reddito e persone fragili e persone disabili.

La struttura organizzativa è stata modellata e aggiornata al fine di essere funzionale sia in riferimento alla stabilità di lungo periodo della mission istituzionale, sia tenendo presente la necessaria flessibilità per lo svolgimento delle specifiche attività di volta in volta assegnate dalla Regione.



Determinazione n. 2023 del 22/11/2023

Ciascun Servizio, al quale è preposto un Dirigente, si articola in Unità Organizzative quali strutture di base che costituiscono il riferimento principale dei processi di lavoro e dei procedimenti amministrativi.

Con la determinazione n. 110 del 31/01/2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025 e la relativa "Sottosezione di programmazione n.3.3 – Piano del fabbisogno di personale", successivamente aggiornata con la determinazione 1605 del 14/09/2023. Nel corso del 2023 è proseguita l'implementazione del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive, come previsto dai Decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali DM 74/2019 e DM 59/2020 e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Alla fine del 2023 l'Agenzia contava, compreso il direttore, un totale di 777 dipendenti.

In tale contesto, i "Processi di inserimento delle persone con disabilità" afferiscono ad un'area di responsabilità peculiare e congiunta a quelle delle Politiche del Lavoro: pertanto, seguendo quanto disposto dalle linee guida in materia (Direttiva n. 1/2019; Direttiva PA n.2/2019; DM 43 dell'11 marzo 2022), l'attività della ResPid dovrebbe avvalersi di scambi continuativi con altri organismi dell'Ente (CUG, Medico competente, Responsabile protezione dati etc...). Durante il 2023, grazie anche alla cessazione dell'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia, non sono state rilevate particolari difficoltà di interscambio con le figure e gli organismi sopra menzionati soprattutto in relazione ad alcune questioni probabilmente avvertite dall'amministrazione come potenzialmente critiche, ed in particolare facendo riferimento al

periodo di graduale rientro in servizio. Infatti, con riferimento alle attività di programmazione degli ingressi dei lavoratori con disabilità 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.

### 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). 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, ad esempio, dalla pubblicazione di bandi di concorso dedicati, così come le procedure che da essi derivano. Questo primo obiettivo, per molti versi ambizioso, è stato concretamente perseguito a seguito della pubblicazione di svariati bandi di concorso, per ricoprire sia profili di livello Dirigenziale, sia profili di livello C) e D), 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'Ente.

Si evidenzia che sono in corso di realizzazione le procedure di selezione per la copertura a tempo indeterminato di:

- ✓ n. 19 posti di "Specialista in politiche per il lavoro" cat. D;
- ✓ n. 24 posti di "Assistente in politiche per il lavoro" - cat. C.
- ✓ n.1 dirigente con profilo di "Esperto in Politiche per il Lavoro" da destinare ai Centri per l'impiego dell'Agenzia regionale per il lavoro.

Di fatto, dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 si contano 2 (due) cessazioni tra i dipendenti con disabilità. Al tempo stesso, il numero complessivo dei dipendenti al 31/12/2023 era di n.777 di cui 53 (cinquantatré) disabili: il numero complessivo dei dipendenti (777) in forza al 31/12/2023 deve ritenersi comprensivo delle cessazioni totali avvenute in corso d'anno. Complessivamente nell'annualità 2023, sono stati computati, ai sensi dell'art. 4 co.4 della L.68/99 n. 5 (cinque) dipendenti divenuti disabili successivamente all'assunzione mentre, a seguito delle procedure concorsuali di "Specialista in Politiche del Lavoro" e "Assistente in politiche del Lavoro", sono previsti nuovi ingressi di persone con disabilità nel corso del 2024.

#### 3.1 Stesura del Prospetto informativo disabili

Come ogni anno, la predisposizione del Prospetto Informativo sui disabili 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 Affari Generali e Risorse Umane che da sempre si occupa di redigere il sopra citato prospetto. La redazione dell'ultimo Prospetto (31 dicembre 2023) 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 2023 del prospetto informativo, da trasmettersi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali entro il 31 gennaio 2023, non evidenzia scoperture per quanto concerne gli iscritti all'art.1 co.1 della L.68/99.



### 3.2 Assunzione di personale con disabilità

Tuttavia, prevedendo un ulteriore incremento di organico nel corso del 2024, l'amministrazione procederà a ricoprire eventuali scoperture che possono concretizzarsi, sia riservando alle persone iscritte ai sensi della L.68/99 la dedicata quota di riserva prevista nello svolgimento di mobilità e pubblici concorsi, sia computando in organico propri dipendenti che, divenuti disabili successivamente all'assunzione, manifestino la volontà di tale riconoscimento.

## 4 ACCORGIMENTI ORGANIZZATIVI E SOLUZIONI TECNOLOGICHE

Come già ampiamente evidenziato lo scorso anno, gli "Accomodamenti ragionevoli", 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. 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. 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. 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.

### 4.1 Formazione e consapevolezza

Nel corso del 2023, sono stati organizzati diversi percorsi formativi destinati a tutto il personale dell'Agenzia, inclusi i dipendenti di cui alla L.68/99, in modalità e-learning sia per i nuovi assunti che per il personale che non aveva ancora ricevuto una formazione di base.

- A. Corso formativo sul Codice di Comportamento - Edizione 03;
- B. Corso Base sul Sistema di prevenzione della Corruzione nella PA -Edizione 02;
- C. La trasparenza nella pubblica amministrazione - Edizione 03;
- D. La nuova disciplina in tema di protezione dei dati personali – Edizione 06.

Tali corsi, in e-learning, hanno coinvolto, nel 2023, circa 125 dipendenti con un tasso di superamento dell'esame finale superiore al 70% in tutti i corsi.

### 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'Agenzia, come gran parte della Pubblica Amministrazione e della società civile, è del resto impegnata 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. Attenzione costante è stata posta al formato di quanto variamente pubblicato nella intranet e nella sezione Amministrazione Trasparente dell'Ente.

Con determinazione del direttore n. 1418 del 31/07/2023, l'Agenzia, al fine di disciplinare in maniera uniforme la materia dell'accesso agli atti, ha ritenuto opportuno redigere un "Regolamento disciplinante l'accesso documentale, civico semplice e civico generalizzato dell'Agenzia Regionale Lavoro dell'Emilia-Romagna" di piena applicazione a tutti i Servizi

dell'Ente, nonché le “ Linee Guida relative alle istanze di accesso agli atti per i dati contenuti nel Siler ”, dedicate principalmente agli operatori dei Cpi e UCM ed ha altresì predisposto la necessaria “Modulistica utile per l’utenza in riferimento al regolamento disciplinante l’accesso documentale, l’accesso civico semplice e l’accesso civico generalizzato”. Tale modulistica non solo è scaricabile dal sito dell’Ente, ma attraverso la piattaforma Elixform ne è stato implementato l’utilizzo telematico, con la possibilità di presentare l’eventuale istanza con la compilazione digitale dei campi dedicati. Analogamente, in occasione della predisposizione delle prove concorsuali svolte nel corso del 2023 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: come di consueto, le prove si sono svolte senza criticità.

#### 4.2.1 Piano Organizzativo lavoro agile e logistica

Il P.O.L.A. (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) è un documento di programmazione previsto dall’articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, modificato dall’art. 263, c. 4-bis, del D.L. n. 34 /2020 (c.d. “Decreto Rilancio”), convertito, con modificazioni, dalla L. n. 77/2020, finalizzato alla programmazione di azioni e misure per lo sviluppo e l’implementazione di progetti di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni. L’Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna ha intrapreso un percorso pluriennale per rinnovare la propria organizzazione, promuovendo, nel più ampio contesto di riorganizzazione in cui opera, iniziative di trasformazione digitale, di sviluppo del capitale umano e di adeguamento dei processi organizzativi con l’obiettivo di migliorare le proprie performance nell’erogazione dei servizi. Tale percorso è stato avviato in maniera progressiva e graduale, tenuto conto della missione istituzionale dell’Ente, volta all’erogazione dei servizi per il lavoro a persone e imprese, del contesto organizzativo in cui opera l’Agenzia ancora coinvolta in un profondo processo di trasformazione e sviluppo della sua struttura organizzativa anche in riferimento ai cambiamenti che hanno interessato le politiche attive del lavoro, del Piano di potenziamento straordinario tutt’ora in corso e della passata emergenza sanitaria COVID-19, tutte variabili da considerare in relazione alla possibilità di sviluppo e implementazione del lavoro agile. L’Agenzia, con propria determinazione n. 491 del 15/4/2021 ha approvato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2021-2023 e con atto n. 867 del 29/06/2021 ha adottato il Disciplinare per l’utilizzo del lavoro agile (Smartworking) e lo stesso è stato integrato a fine 2022. Lo smart working è considerato come una delle principali leve della trasformazione digitale, quale processo che, combinando organizzazione, comunicazione e tecnologia, cambia i paradigmi e orienta un’organizzazione aumentando il valore aggiunto offerto ai destinatari. E proprio la modalità ordinaria di lavoro agile, accolta con molto favore da tutti i dipendenti, è strumento non solo che aiuta a conciliare le esigenze di vita privata e lavoro, ma rappresenta un ulteriore concreto aiuto logistico per i dipendenti portatori di disabilità. L’Amministrazione, laddove i casi di disabilità e l’organizzazione lavorativa lo rendano possibile, ha adottato una compliance di massima flessibilità al fine di assecondare le esigenze dei propri dipendenti.

#### 4.2.2 CONVENZIONE per la realizzazione del supporto psicologico.

L’Agenzia Regionale per il lavoro, con determinazione dirigenziale n.1672 del 21/12/2022 ha approvato lo “Schema di rinnovo della convenzione (con scadenza 31/12/2024) per la realizzazione di servizi di supporto psicologico per la gestione dello stress e prevenzione del burnout dovuti anche all’emergenza Covid-19 ed alle mutate modalità di lavoro”, ed ha erogato per l’annualità 2023 n. 5 colloqui psicologici di valutazione e sostegno del malessere per dimensioni di lavoro e n. 9 colloqui di psicoterapia, per un totale di 5 dipendenti che hanno usufruito dei servizi proposti. Trattasi di un servizio (previsto anche per il biennio 2023-2024) di supporto psicologico per la gestione dello stress e prevenzione del burnout

dovuti anche all'emergenza covid 19 e alle mutate condizioni di lavoro, mediante convenzione con la Regione Emilia-Romagna, l'AUSL di Piacenza e altri Enti. In considerazione dei pesanti risvolti che l'emergenza sanitaria, legata alla diffusione del covid 19, ha determinato anche negli ambienti lavorativi, provocando l'insorgenza di rischi per la salute, la sicurezza dei lavoratori e per il benessere organizzativo e accentuando condizioni di stress, soprattutto per dipendenti portatori di disabilità, causate dai frequenti cambiamenti nell'organizzazione e nella gestione del lavoro tutt'oggi presenti, l'Agenzia ha ritenuto fondamentale continuare a fornire un servizio di supporto psicologico al fine di affiancare i propri dipendenti nella quotidianità lavorativa. Tale servizio di supporto psicologico è gratuito per tutti i collaboratori e collaboratrici dell'Agenzia, e consiste in prestazioni professionali di psicologi, mediante colloqui di valutazione e sostegno del malessere e colloqui di psicoterapia, nonché la presa in carico del personale dipendente per i problemi di stress, non solo conseguenti alla recente pandemia, ma anche a problemi che possano insorgere nell'ambito del setting lavorativo.

## 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. Pertanto, l'obiettivo che il ResPID si pone, è quello di contribuire all'individuazione delle criticità avvertite dal personale rispetto ai processi di inclusione e di elaborare le soluzioni sentite come maggiormente efficaci.

## 6 TRA CRITICITÀ E PROSPETTIVE FUTURE

Considerato anche il non facile periodo storico nel quale il Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità si è trovato, in un primo momento, ad operare, il bilancio delle azioni intraprese non può che essere positivo. L'unico fattore su cui si ritiene necessario porre una costante attenzione sono le difficoltà, seppur molto contenute, connesse ad una programmazione strutturata del lavoro in presenza del personale con disabilità. Le decisioni dell'amministrazione sono sempre orientate a gestire le esigenze specifiche dei propri dipendenti, portatori di disabilità, con interventi mirati e consapevoli delle fragilità e difficoltà inerenti tale condizione. Tale costante attenzione al potenziale concretizzarsi di situazioni di svantaggio nei confronti di propri dipendenti fragili ha sicuramente contribuito affinché, per l'anno 2023, non siano pervenute al ResPID, segnalazioni di situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

La Responsabile dei processi di inserimento  
delle persone con disabilità dell'Agenzia  
Regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna  
Dott.ssa Fabrizia Monti  
(Documento Firmato Digitalmente)