

RELAZIONE DEL RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITA' (ResPID) Anno 2022.



Sommario

1	PREMESSA	3
2	ANALISI DEL CONTESTO	3
3	INSERIMENTO LAVORATIVO	5
3.1	Stesura del Prospetto informativo disabili	6
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	7
4.2.1	POLA e Logistica per il rientro in presenza.....	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 descrive le attività svolte nell’annualità 2022 dalla 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 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 tre Servizi di Staff:

- Servizio Affari Generali e Risorse Umane,
- Servizio Bilancio e Patrimonio,
- Servizio Integrativo 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.

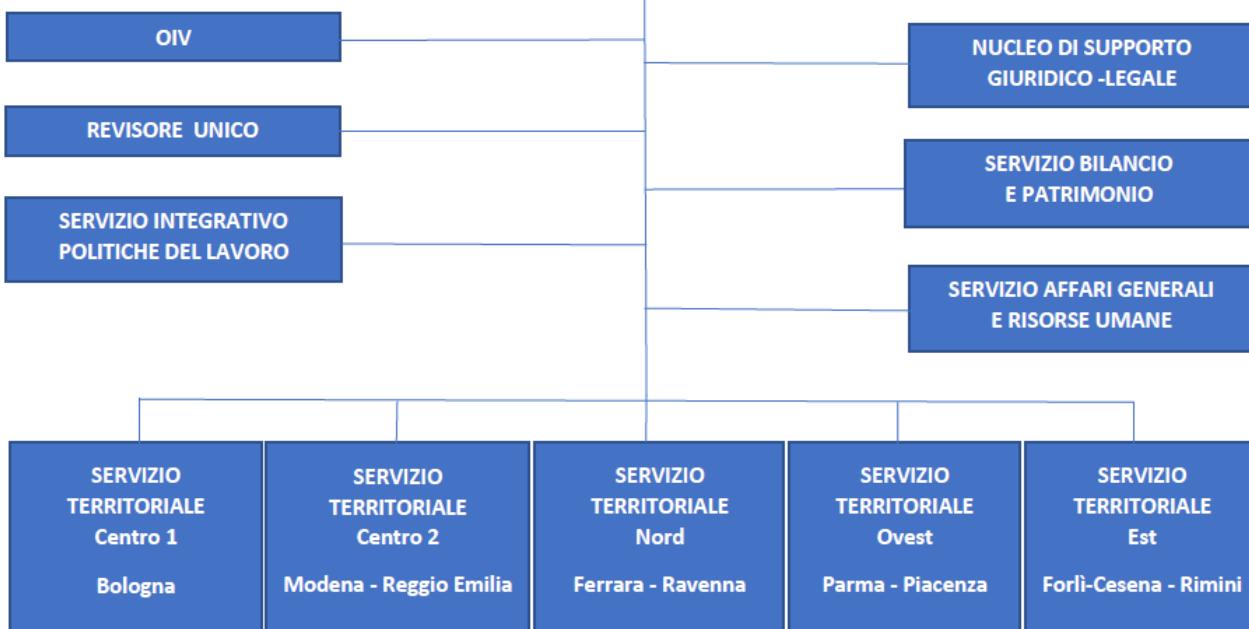


La struttura organizzativa è stata modellata per essere funzionale sia in riferimento alla stabilità di lungo periodo della missione istituzionale, sia tenendo presente la necessaria flessibilità per lo svolgimento delle specifiche attività di volta in volta assegnate dalla Regione.



MACROSTRUTTURA

DIREZIONE



Determinazione n. 235 del 04/03/2021

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. 331 del 21/03/2022, è stato approvato il Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, successivamente confluìto, con modificazioni, nella corrispondente sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n.80 ("Sottosezione di programmazione n.3.3 – Piano del fabbisogno di personale" del PIAO 2023-2025, approvato con determinazione n. 110 del 31/1/2023).

Nel corso del 2022 è dunque proseguita l'implementazione del Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'Impiego e delle Politiche Attive, previsto dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali DM 74/2019. A fine 2022 l'Agenzia contava, oltre al direttore, 805 dipendenti che sono destinati ad aumentare ulteriormente secondo le necessità espresse nel piano di fabbisogno attualmente vigente.



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...).

Nonostante il difficile periodo dovuto al perdurare della 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 prospettato rientro dallo stato di emergenza che si è andato configurando in buona parte di questa annualità. 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, leazioni 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.

A seguire si evidenziano la cadenza temporale con cui si sono svolti i concorsi e le conseguenti assunzioni:

- 2 Dirigenti Professional assunti nei mesi di maggio e giugno 2022;
- 124 CFL con profilo C assunti a partire dal mese di aprile 2022 (3 dimissioni);
- 6 dipendenti con profilo D assunti a partire dal 1° luglio 2022.

Di fatto, dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 si contano 3 cessazioni tra i dipendenti con disabilità. Al tempo stesso, il numero complessivo dei dipendenti è variato significativamente, da 687 (di cui 36 disabili) a 806 dipendenti (di cui 41 disabili): il numero complessivo dei dipendenti (806) in forza al 31/12/2022 deve ritenersi comprensivo delle cessazioni totali avvenute in corso d'anno.

Complessivamente nell'annualità 2022, sono stati computati, ai sensi dell'art. 4 co.4 della L.68/99 n. 8 dipendenti divenuti disabili successivamente all'assunzione mentre, a seguito del concorso profilo C per CFL, sono stati assunti n. 8 dipendenti con disabilità. Ulteriori nuovi ingressi di persone con disabilità, avverranno a seguito di ulteriori procedure concorsuali che si svolgeranno nel corso del corrente anno.



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 2022) 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 2022 del prospetto è stata quindi trasmessa al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 31 gennaio 2023, non evidenziando 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 2023, 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 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

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 2022, 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.

Tali percorsi formativi, progettati, realizzati e conclusi in corso d'anno, hanno riguardato le seguenti tematiche:

- A. Corso formativo sul Codice di Comportamento;
- B. Corso Base sul Sistema di prevenzione della Corruzione nella PA-Edizione II;
- C. La trasparenza nella pubblica amministrazione;
- D. La nuova disciplina in tema di protezione dei dati personali – Agenzie;
- E. Corso di formazione in tema di sicurezza informatica



Tali corsi, in e-learning, hanno coinvolto, nel 2022, circa 750 dipendenti con un tasso di superamento dell'esame finale superiore al 70% per quanto riguarda i corsi A, B, C, D. Per lo svolgimento di tali percorsi formativi, il personale del Servizio Affari Generali e Risorse Umane è stato di supporto, mediante una mail dedicata, per dirimere lievi problematiche poste dai dipendenti.

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. Analogamente, in occasione della predisposizione delle prove concorsuali svolte nel corso del 2022 è stata promossa una ricognizione dei requisiti di accessibilità che ha portato a concludere, dopo una prima ricognizione sommaria, che la modalità telematica, se resa non accessibile, avrebbe potuto sfavorire in vario modo le persone con specifiche disabilità: fortunatamente le prove si sono svolte senza troppe criticità.

4.2.1 POLA e logistica per il rientro in presenza

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 considera lo smart working 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 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 DEI SERVIZI DI SUPPORTO PSICOLOGICO.

L'Agenzia Regionale per il lavoro, a seguito dell'approvazione con determinazione dirigenziale n.1567 del 30/12/2021 dello "Schema di rinnovo della convenzione 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”, ha erogato per l’annualità 2022 n. 5 colloqui psicologici di valutazione e sostegno del malessere per dimensioni di lavoro e n. 6 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 ad operare, il bilancio delle azioni intraprese e le criticità ancora in corso non può che essere positivo. L'unico fattore su cui si ritiene necessario porre una costante attenzione sono le difficoltà, seppur contenute, connesse ad una programmazione strutturata e tempestiva del rientro in presenza del personale con disabilità. Tuttavia, le decisioni dell'amministrazione in merito a questa delicata fase organizzativa sono state orientate a gestire in autonomia alcuni passaggi isolati, pur non omettendo una concertazione di interventi mirati e calibrati su esigenze specifiche. Per il futuro, si ritiene altresì utile avviare progetti mirati di condivisione e significazione del periodo eccezionale trascorso, attraverso, ad esempio, la promozione di cicli seminarii tematici o incontri strutturati con il personale impegnato a diversi livelli, per individuare e provare a sciogliere per tempo criticità specifiche che se tralasciate potrebbero nel medio-lungo periodo rivelarsi destabilizzanti.

Dott.ssa Fabrizia Monti

Documento Firmato Digitalmente