

6 dicembre 2022

UNA PA INCLUSIVA

«Responsabile dei processi di inserimento lavorativo delle persone con disabilità (ResPID)»

ESITI DELL'INDAGINE

«L'inclusione delle persone con disabilità è banco di prova della piena affermazione dei diritti umani. Gli importanti progressi della tecnologia sono di ausilio per superare le limitazioni che ostacolano la vita delle persone con disabilità, favorendone la piena partecipazione» (Mattarella, 2022)

**Daniela
Pavoncello**

Commissione

Benessere

Organizzativo

Rete Nazionale CUG

e componente CUG

INAPP

RETE
Nazionale dei
Comitati Unici di Garanzia
CUG



La Rete Nazionale dei CUG, attraverso la *Commissione Benessere Organizzativo*, in particolare il *sottogruppo Disability/Diversity*, e la *Commissione Salute e Sicurezza anche in ottica di genere, età e disabilità*, ha realizzato un'indagine per raccogliere informazioni riguardo alla implementazione della figura del **Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (ResPID)**, prevista dall'art.39 ter del d.lgs. 165/01 e s.m.i.

Responsabile dell'inserimento lavorativo per le persone
con disabilità (ResPID)

L'articolo 39-ter del d.lgs. 165/2001, inserito nel 2017, **prevede la figura del responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.**

In base al disposto normativo, le amministrazioni pubbliche **con più di 200 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 il predetto responsabile, al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità.**

Con la direttiva n. 1 24 giugno 2019 il Ministro per la pubblica amministrazione ha:

- Emanato le linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette.
- Fornito indicazioni sulla figura del ResPid
- Previsto la collaborazione tra CUG e Respid

Responsabile dell'inserimento lavorativo per le persone con disabilità (ResPID)

Secondo la direttiva 1/2019, il ResPID:

- predispone gli **accorgimenti organizzativi e propone soluzioni tecnologiche** per facilitare l'integrazione al lavoro
- **segnala le situazioni problematiche ai servizi per il collocamento mirato** e, prima ancora, ai responsabili delle risorse umane e dell'organizzazione ovvero ai servizi che le amministrazioni **individuano nell'ambito del proprio assetto organizzativo**
- **collabora con altri servizi e soggetti dell'amministrazione (es. medico competente)** e con soggetti esterni
- è opportuno che sia un **dirigente o un funzionario in funzione apicale**
- **deve possedere adeguate competenze in materia di collocamento** delle persone con disabilità e **di politiche di inclusione e spiccate capacità organizzative**
- **può essere nominato nelle PA che non superano i 200 dipendenti**



Responsabile dell'inserimento lavorativo per le persone con disabilità

- Il responsabile dell'inserimento lavorativo svolge una **funzione di facilitazione/mediazione che interviene sia nel momento dell'ingresso della persona con disabilità nel contesto lavorativo sia nella gestione di un ambiente di lavoro**
- Il responsabile dell'inserimento lavorativo deve possedere **competenze specifiche acquisite in percorsi di formazione dedicati e partecipa alla predisposizione del progetto personalizzato di inserimento lavorativo**
- Il responsabile dell'inserimento lavorativo **cura i rapporti con il centro per l'impiego** territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili, nonché con i servizi territoriali per l'inserimento
- I centri per l'impiego si fanno promotori di **azioni di sensibilizzazione per l'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro**
- Per le piccole realtà lavorative è suggerita **l'esternalizzazione della funzione attraverso il coinvolgimento di associazioni di categoria o di enti del terzo settore che al loro interno abbiano individuato figure professionali opportunamente formate** in grado di rivestire il ruolo di responsabile dell'inserimento lavorativo e che mettano a disposizione tale servizio tramite forme consulenziali

LINEE GUIDA IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ
Decreto Ministro del Lavoro n.43 dell'11 marzo 2022 ai sensi del d.lgs.151/2015

COMPITI DELLE COMMISSIONI – RETE DEI CUG

Le Linee di indirizzo mirano a promuovere la cultura della diversità e dell'inclusione all'interno delle organizzazioni prevenendo fenomeni di discriminazione, iniquità e forme di aggressività e violenza.

Lo scopo è di diffondere una cultura aziendale più inclusiva atta valorizzare e tutelare i talenti e la loro diversità.

Partendo dalla Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro si è inteso:

- Avviare una prima ricognizione sull'attivazione di questa nuova figura professionale nella PA
- Individuare e promuovere la diffusione di buone prassi, anche in relazione ai processi di selezione e formazione dei responsabili o disability manager (secondo la terminologia adottata)
- Organizzare un ciclo di webinar per promuovere la cultura dell'inclusione e della diversità nelle organizzazioni, valorizzando le esperienze già maturate dalle amministrazioni (ad es. Enea e ISTAT)
- Approfondire la figura del diversity-disability manager (interni e rivolti all'utenza esterna) e del responsabile ai sensi dell'art.39 ter d.lgs. 165/01
- Monitorare la nomina del responsabile art.39 ter d.lgs.165/01 da parte delle amministrazioni (obbligo per enti con oltre 200 dipendenti) e raccogliere le prassi esistenti nei rapporti tra questo e OIV, Ufficio Gestione Risorse Umane e Servizio di Prevenzione e Protezione

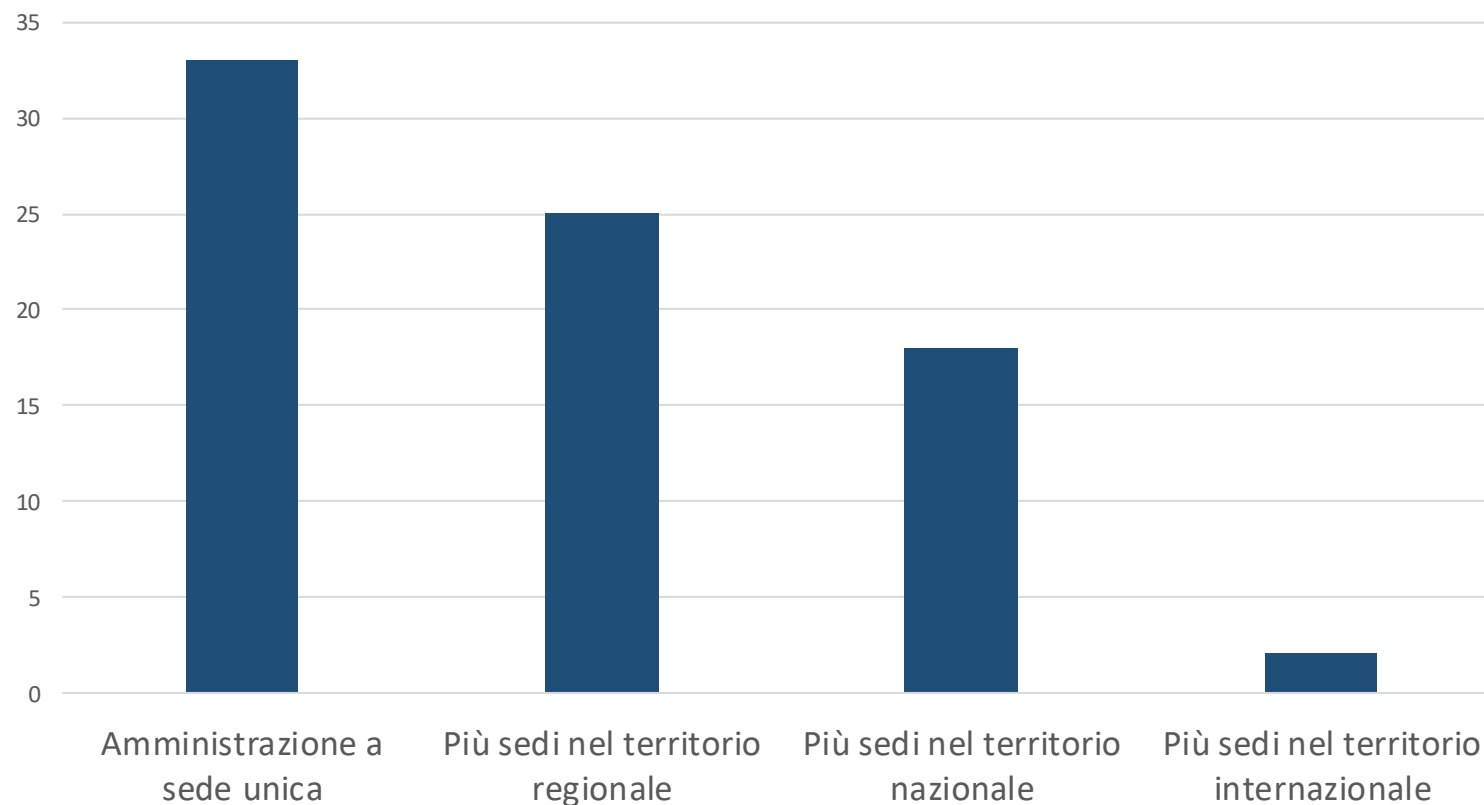
Ricognizione sull'attivazione della figura professionale del Respid nella PA Aree Indagate

- le caratteristiche delle singole amministrazioni, in termini di tipologia di ente, numero di dipendenti, dislocazione territoriale;
- la presenza del ResPID nell'Amministrazione;
- la procedura e i criteri di nomina;
- l'attribuzione di eventuali altri incarichi formali in capo allo stesso soggetto;
- la collocazione del ResPID in organigramma;
- il grado di collaborazione con altri soggetti, tra cui il CUG
- attività poste in essere nell'Amministrazione in tema di disabilità.

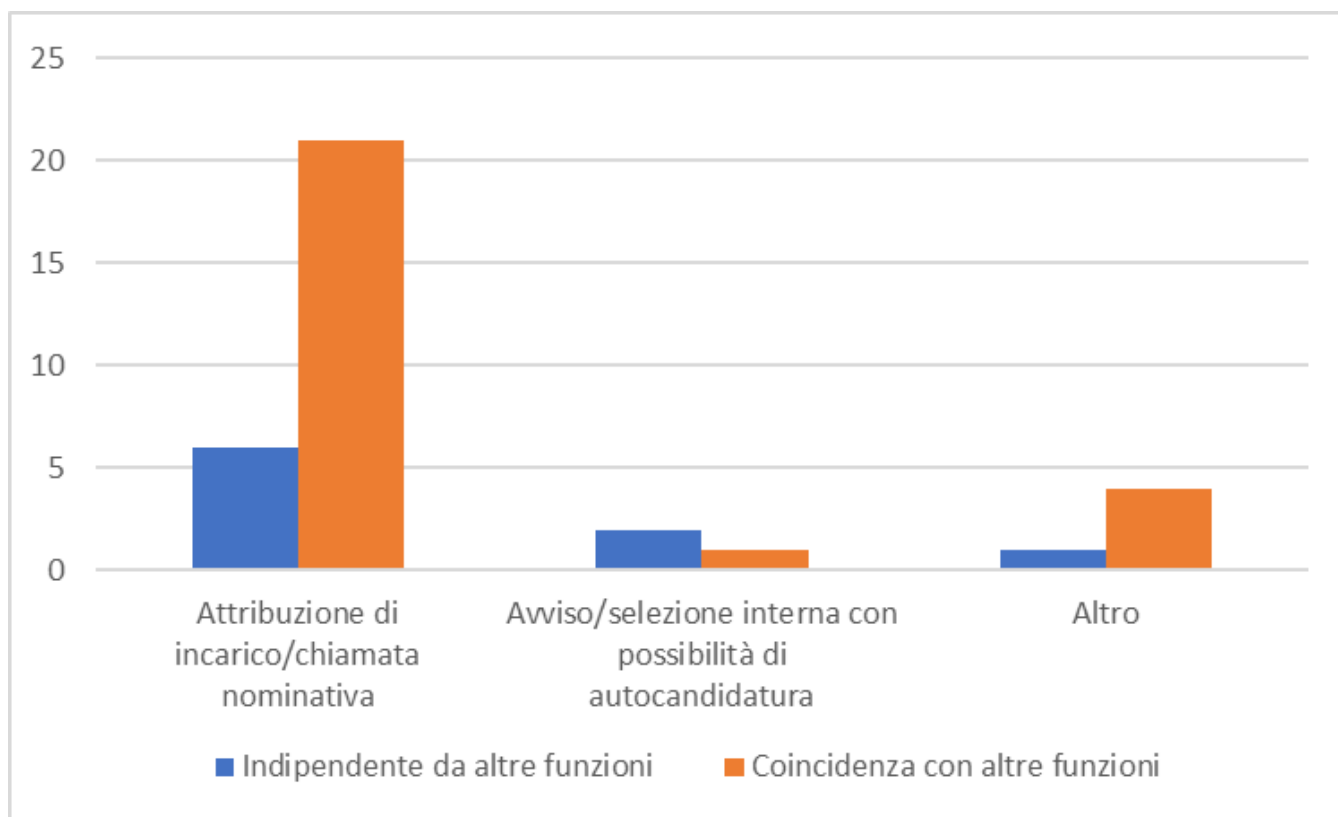
Amministrazioni rispondenti per tipologia. Anno 2022.

Tipologia di Ente	n.	%
Enti locali e regioni	26	33,3%
Università	21	26,9%
Aziende o enti del SSN	11	14,1%
Enti di ricerca	8	10,3%
Amministrazione dello Stato, organo costituzionale o a rilevanza costituzionale	7	9,0%
Enti pubblici nazionali	4	5,1%
Uffici giudiziari	1	1,3%
Totale	78	100,0%

Distribuzione delle amministrazioni rispondenti per dislocazione territoriale. Anno 2022. *Frequenze assolute.*



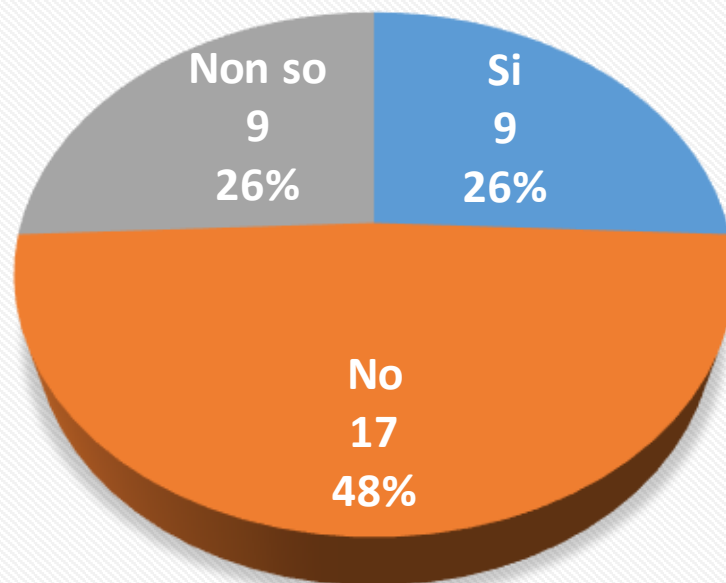
Il RespiD	Freq. assolute			% colonna		
	≤200	> 200	Tot.	≤200	> 200	Tot.
Non è stato nominato	8	25	33	89%	36%	42%
E' stato nominato ed è presente		35	35	0%	51%	45%
Nomina in corso o scaduta	1	9	10	11%	13%	13%
Totale complessivo	9	69	78	100%	100%	100%



- In 27 enti (77,1%) la nomina è avvenuta per attribuzione diretta dell'incarico o con chiamata nominativa
- In 5 casi (14,3%) la modalità di attribuzione dell'incarico ha seguito procedure diversificate.
- In 3 casi (8,6%) la nomina è seguita ad avviso/ interpello con possibilità di autocandidatura

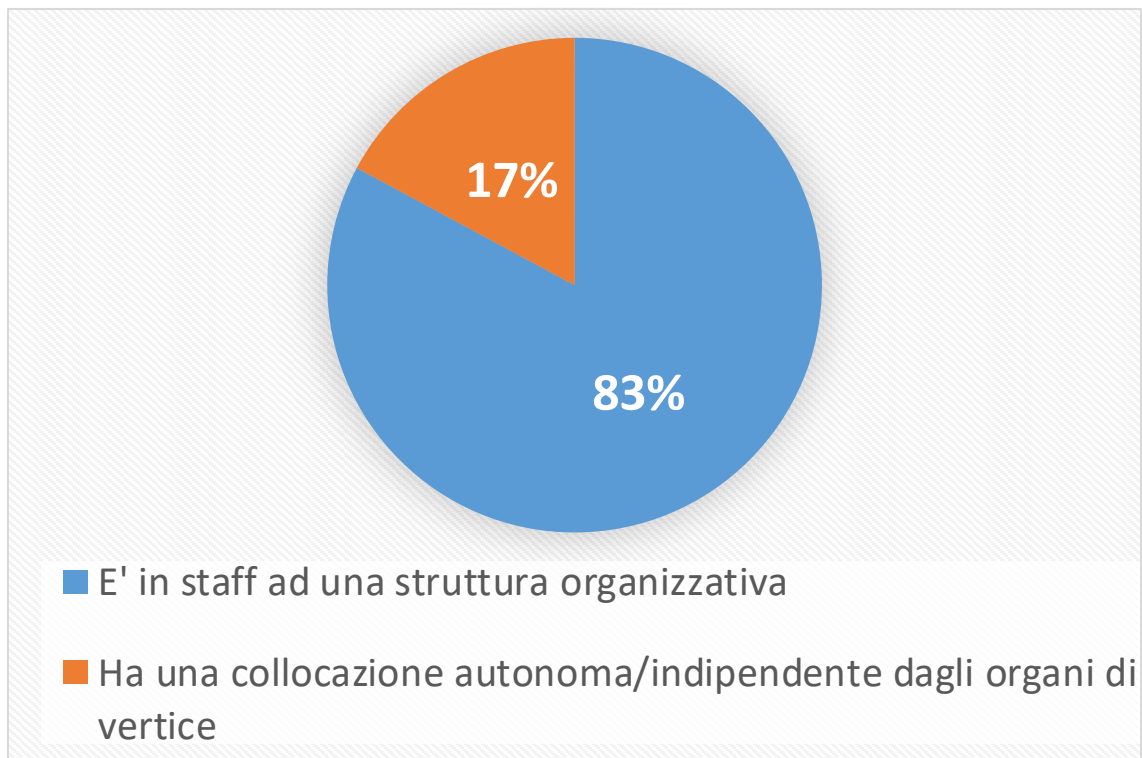
FORMAZIONE – TIPOLOGIA DI CORSI

Il/la ResPID ha frequentato corsi specifici di formazione?



- ✓ Corsi di laurea o specialistici attinenti (psicologia/servizio sociale/medicina del lavoro, ecc.), o Master universitari
- ✓ Corsi di natura giuridica specifici per problematiche connesse alle persone con disabilità
- ✓ Giornate formative su disabilità e lavoro e SNA – Corso benessere organizzativo
- ✓ Altri corsi di formazione aziendale/seminari divulgativi

UNA PA
INCLUSIVA



COMPETENZE

- gestione delle risorse umane
- giuridica/amministrativa
- medico/sanitaria, psicologica,
- economica e di organizzazione aziendale.

In numero minore, competenze di area informatica e di comunicazione.



ATTIVITA' SVOLTE DAL ResPID

revisione dei processi
lavorativi in presenza e/o
in remoto,

Interventi per
l'accessibilità
strutturale

monitoraggio e verifica
dell'efficacia delle azioni
intraprese

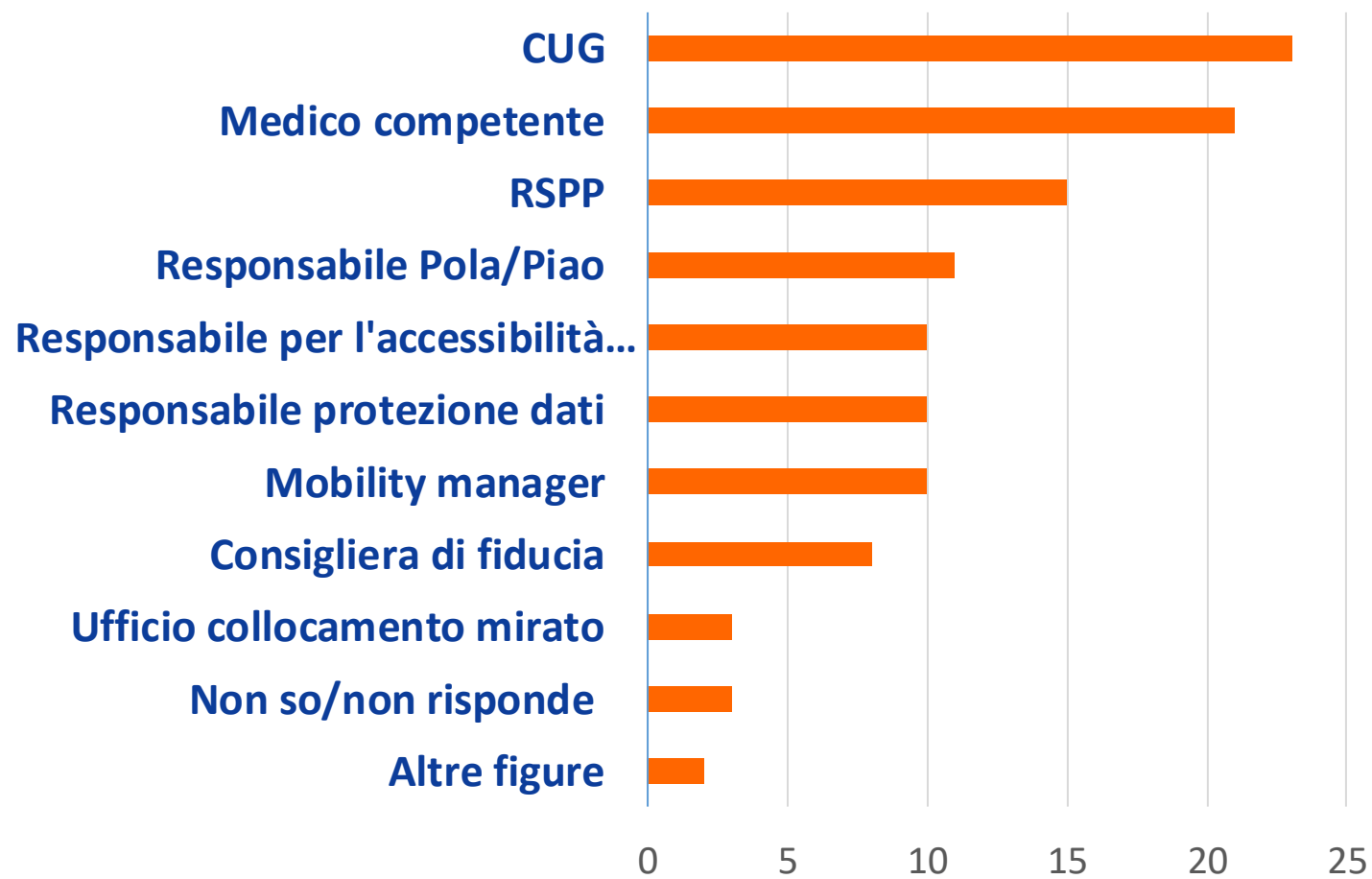
convenzione con centri
territoriali per l'impiego,

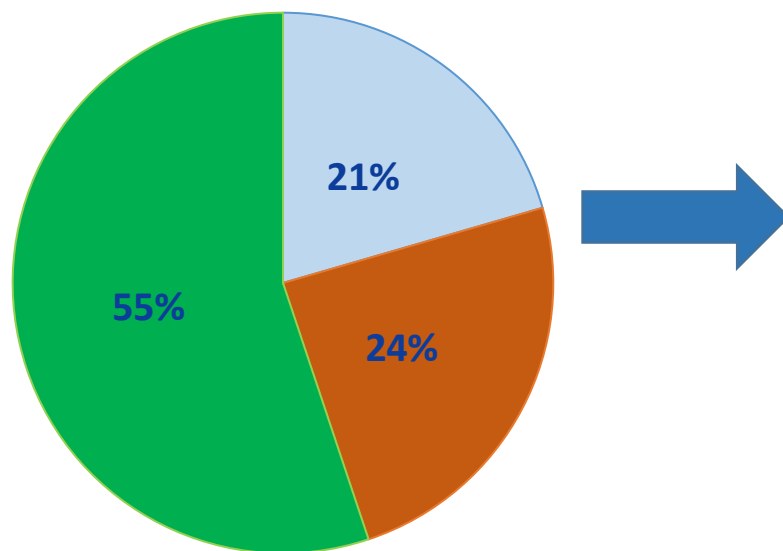
interventi per
l'accessibilità digitale

promozione della
cultura inclusiva

selezioni/concorsi
per categorie
protette

Frequenze assolute.



**UNA PA
INCLUSIVA**

■ SI ■ NO ■ Non risponde

- Monitoraggio/indagini sul benessere organizzativo percepito dai dipendenti
- Giornata del benessere e dei corretti stili di vita;
- Azioni di sensibilizzazione o formazione;
- Gruppo di lavoro inclusione e disabilità, webinar inclusione e disabilità psichiatriche, gestione tirocini per inserimento personale categorie protette colloqui di feedback, percorsi di affiancamento al personale con disabilità nelle sedi lavorative;
- Tutela dei lavoratori fragili nel lavoro agile/telelavoro;
- Applicazione della normativa inerente la L.104/92, smart working e sportello di ascolto;
- Modifica procedure operative e organizzative;
- Adozione codice etico;
- Servizi in favore della persona e della Struttura di riferimento volti ad agevolare l'inserimento nel contesto lavorativo, per migliorare rapporti e accessibilità.

- ✓ La necessità di predisporre corsi di formazione specifici per questa funzione
- ✓ Istituzione di un ufficio apposito dedicato alle tematiche
- ✓ Bisogno di effettuare la nomina nell'ambito delle PA
- ✓ Confronto con gli altri Respid



IL GRUPPO DI LAVORO

Daniela Pavoncello (INAPP), Francesca Verzì (Università di Catania), Rita De Carli (ISTAT), Carmela Buono (Università di Caserta),

Commissione Benessere Organizzativo

Laura Barnaba (Ministero delle infrastrutture e dei trasporti),

Lisa Di Cesare (Corte dei Conti)

Commissione Salute e Sicurezza anche in ottica di genere, età e disabilità

Rete dei CUG



**UNA PA
INCLUSIVA**

Il mondo così come l'abbiamo creato è un risultato del nostro pensiero. Non possiamo cambiarlo se non cambiano il nostro modo di pensiero (Albert Einstein)

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Le persone con disabilità sono una risorsa per la comunità e la loro partecipazione alla vita della società è prezioso” (Mattarella, 2022).

