



## **DISABILITY MANAGEMENT**

### **Processi di inserimento persone con disabilità**

#### **Report delle attività svolte**

#### **Biennio 2024-2025**

##### **1. PREMESSA**

La presente relazione fa riferimento al periodo in cui si è ricoperto l'incarico di Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (8 novembre 2023 – 12 ottobre 2025).

Scopo della stessa è presentare una sintesi delle attività svolte nel biennio, facendo riferimento ai tre compiti attribuiti dal legislatore (art.39-ter D.Lgs. 165/20014) 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. INSERIMENTO LAVORATIVO**

L'accoglienza delle persone con disabilità rappresenta la prima, e forse per questo anche la più importante, funzione di competenza del ResPID (d.lgs 165/2001, art.39-ter, punto a).

Di fatto, le azioni promosse in questo ambito sono state pensate come preliminari rispetto all'inserimento fisico dei lavoratori con disabilità nel contesto lavorativo: ciò comporta un ampliamento della fase dell'accoglienza, che si configura come azione mirata già a partire dalla predisposizione di convenzioni con i Centri per l'impiego (Cpi) o l'uscita di bandi di concorso dedicati, così come le procedure che da essi derivano.

Questo primo obiettivo, per molti versi ambizioso, è stato concretamente perseguito con il coinvolgimento degli uffici competenti su queste attività cercando di integrare il rispetto della normativa sulla quota di riserva obbligatoria con il piano dei fabbisogni professionali dell'Agenzia.

A seguito della stipulazione in data 27 luglio 2022 della convenzione, ai sensi dell'articolo 11 della legge n. 68 del 1999, con l'Agenzia Regionale Spazio lavoro – Area decentrata "Centri per l'Impiego Lazio Centro" – S.I.L.D. Servizio Inserimento Lavoratori Disabili, per il reclutamento di n. 9 unità di personale a tempo indeterminato, appartenente alle categorie protette, di cui n. 4 unità di personale Area 1 – F1 e n. 5 unità di personale Area II – F2 - queste ultime diventate n. 6 unità a fronte dell'ulteriore scopertura di n. 1 unità emersa al 31/12/2022 -, l'AIFA ha provveduto a pubblicare un avviso di selezione pubblica per titoli ed esami (con Determina DG n. 397/2023 del 16.10.2023) riservata a persone con disabilità, per la attivazione di tirocini formativi e di orientamento della durata di 2 mesi, finalizzata all'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 6 unità di personale da inquadrare nel ruolo del personale dell'Agenzia Italiana del Farmaco nell'Area Assistenti - ex Assistente di amministrazione.

Ebbene, nella composizione della Commissione esaminatrice, l'Amministrazione ha voluto inserire anche lo Scrivente, sebbene con funzioni unicamente di verbalizzazione.

In data 27 dicembre è stata approvata la graduatoria finale della selezione pubblica in argomento con la quale sono stati dichiarati n. 6 vincitori e n. 1 idoneo.

All'esito positivo del periodo di tirocinio previsto, nel corso del 2024 sono stati assunti tutti i n. 6 vincitori della suddetta selezione.

Per le ulteriori n. 4 unità da individuare mediante avviamento a selezione di personale iscritto nelle liste di collocamento gestite dai Centri per l'impiego, è stato richiesto alla suddetta Agenzia di procedere a tale individuazione.

Al riguardo, con nota prot. n. 1326909 del 28/10/2024, la Regione Lazio ha comunicato l'elenco dei nominativi degli aventi diritto all'avviamento a selezione. Entro il termine prescritto dall'art. 32, D.P.R. 487/94, l'Agenzia, pertanto, ha provveduto all'espletamento delle prove dirette ad accertare l'idoneità alla mansione dei suddetti avviati. Accertata, quindi, in data 3/12/2024 l'idoneità alla mansione degli stessi, è stato definito, tra la fine del 2024 e i primi mesi dell'anno 2025, con il coinvolgimento dei dirigenti degli Uffici assegnatari delle risorse e del Direttore Amministrativo, il progetto di onboarding per le risorse designate.

### **3. ACCORGIMENTI ORGANIZZATIVI E SOLUZIONI TECNOLOGICHE**

Gli "Accomodamenti ragionevoli" che il ResPID è chiamato 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.

Ciò premesso, con riferimento all'assunzione delle n. 6 unità di personale con disabilità vincitrici della selezione di cui sopra, sono stati definiti, in collaborazione con l'Ufficio reclutamento e formazione, n. 6 Progetti formativi della durata di n. 2 mesi, conclusi con esito positivo.

Per quanto concerne, invece, le restanti n. 4 unità individuate mediante avviamento a selezione di personale iscritto nelle liste di collocamento gestite dai Centri per l'impiego, è stato definito un piano di inclusione che ha previsto la formazione mirata all'inserimento nel contesto di AIFA e negli Uffici assegnatari, con il coinvolgimento del relativo personale nella formazione e nell'introduzione alle varie attività e competenze necessarie e che ha visto la partecipazione anche di un interprete ufficiale LIS (Lingua dei Segni Italiana).

Da segnalare, al riguardo, l'impegno profuso dall'Ufficio reclutamento e formazione, volto a favorire altresì un clima di maggiore inclusione e benessere per i neoassunti, nonché dall'Ufficio Gestione e trattamento giuridico, il quale, in particolare, ha provveduto ad acquisire, a valle dei corsi svolti, impressioni, preferenze e pareri da parte dei colleghi neoassunti con disabilità, in merito alle strutture di assegnazione al fine di contemperare le esigenze dell'Agenzia con quelle del personale citato, anche con specifico riferimento allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile.

Sono stati attivati, infine, nel corso del biennio 2024-2025, per tutto il personale con disabilità, neoassunto e non, percorsi formativi specificamente su materie inerenti alla sicurezza sul lavoro.

#### **4. MONITORAGGIO E VERIFICA**

La funzione di monitoraggio e verifica in capo al 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.

Gli sforzi si sono concentrati così in due direzioni: richiesta di relazioni di ufficio agli uffici assegnatari del personale con disabilità e/o direttamente coinvolti nella gestione e nel trattamento giuridico degli stessi da un lato; raccolta di *feedback* da parte di tutto il personale con disabilità dell'Agenzia sulla rispettiva situazione lavorativa, con richiesta di segnalazione di eventuali situazioni di disagio e/o di difficoltà di integrazione.

#### **5. CONCLUSIONE: ANALISI DEL CONTESTO. TRA CRITICITÀ E PROSPETTIVE FUTURE**

I *"Processi di inserimento delle persone con disabilità"* afferiscono ad un'area di responsabilità che, pur presentando caratteristiche di autonomia e trasversalità rispetto alle attività e alle strutture dell'Agenzia, è risultata priva di un'effettiva ed autonoma collocazione nell'organigramma, necessaria a consentire al ResPID un pieno riconoscimento e ad assumere ed incarnare al meglio i ruoli e i compiti stabiliti dalla legge.

Seguendo quanto disposto dalle linee guida in materia (Direttiva n. 1/2019; Direttiva PA n. 2/2019; DM 43 dell'11 marzo 2022), in quanto facilitatore di processi, l'attività del ResPid dovrebbe essere messo nelle condizioni di avvalersi di strumenti idonei a garantire scambi continuativi con altri organismi dell'Agenzia (CUG, Servizio Prevenzione e Protezione, Medico competente, Consigliere di Fiducia, Responsabile protezione dati, Mobility Manager), con gli uffici amministrativi preposti alla gestione, al trattamento giuridico e alla sicurezza dei dipendenti e, innanzitutto, un maggiore coinvolgimento nelle determinazioni concernenti il personale direttamente interessato dalla disciplina in argomento, nonché mezzi idonei ad assicurare l'apporto di servizi diversificati, quali il servizio logistica, servizi tecnici e strumentali, per citarne alcuni.

Ebbene, si sono rilevate alcune difficoltà di interscambio con gli organismi e gli uffici sopra menzionati soprattutto in relazione alle attività di individuazione degli uffici di inserimento delle persone con disabilità neoassunte.

Al contrario, con riferimento alle attività di programmazione degli ingressi in AIFA dei lavoratori con disabilità, di promozione della cultura inclusiva e di definizione degli interventi per l'accessibilità, 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.

Ulteriore criticità emersa è quella relativa alla verifica dell'efficacia delle azioni intraprese dall'Amministrazione. Al riguardo, si ravvisa senza dubbio la necessità della progettazione di un sistema di monitoraggio strutturato e continuo, attraverso la creazione di uno sportello Disability per le istanze amministrative che riguardano il personale; di monitoraggio occasionale e mirato attraverso l'implementazione di limesurvey specifiche o più in generale sugli accorgimenti ragionevoli.

Lo Sportello per l'inclusione può essere concepito con l'intento di fornire supporto all'inserimento delle persone con disabilità in AIFA, concertando assieme ai dipendenti che vi si rivolgono i possibili "accomodamenti ragionevoli" di carattere tecnico e organizzativo utili a mitigare eventuali criticità nel percorso di inserimento lavorativo.

Lo sportello può essere attivato anche al fine di fornire informazioni utili sulle modalità di richiesta di eventuali ausili o supporti tecnici in caso di accertata disabilità sopravvenuta e la tipologia di documentazione da dover successivamente trasmettere.

Grazie alla collaborazione degli uffici tecnici competenti, potrebbe essere predisposto, altresì, un sistema di monitoraggio degli accorgimenti ragionevoli in ottemperanza a quanto disposto all'art. 39-ter del D.Lgs. n. 165/2001, che si pone come obiettivo quello di contribuire all'individuazione delle criticità avvertite dal personale rispetto ai processi di inclusione e le soluzioni sentite come maggiormente efficaci.

Questo progetto di monitoraggio potrebbe essere esteso a tutti i dipendenti in quanto soggetti attivi nel monitoraggio degli ostacoli avvertiti da ambo le parti rispetto al processo di inclusione: lavoratori potenzialmente esclusi e ambiente.

Sarebbe opportuno, ad avviso dello Scrivente, istituire, inoltre, formalmente una Rete dei referenti per l'inclusione all'interno dell'Agenzia, indispensabile a rendere efficace l'interlocuzione tra singole funzioni istituzionali, e operative le azioni che spesso si inseriscono a integrazione e parziale modifica di processi consolidati, oltre che una maggiore circolarità delle informazioni.

Si ritiene, infine, utile avviare la promozione di cicli seminariali 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.

**Roma, 10 ottobre 2025**

**Il Disability Manager**

**Fabio Di Giovanni**

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa, ai sensi  
dell'art. 3, comma 2 del d.lgs. 39/1993*