

DIREZIONE GENERALE STRATEGIE TERRITORIALI ED EUROPEE,
PROGRAMMAZIONE, INNOVAZIONE E ORGANIZZAZIONE
SETTORE RISORSE UMANE E INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA

RELAZIONE DEL RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

(art. 3 Direttiva n. 1 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione)

Periodo di attività: luglio 2024- 31 dicembre 2025

Sommario

RELAZIONE DEL RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ	1
<i>(art. 3 Direttiva n. 1 del 2019 del Ministero per la Pubblica Amministrazione)</i>	1
<i>Periodo di attività: luglio 2024- 31 dicembre 2025</i>	1
PREMESSA.....	3
1. ANALISI DEL CONTESTO.....	3
1.1. L'organizzazione, l'avvio e la definizione degli obiettivi	5
2. INSERIMENTO LAVORATIVO.....	5
2.1. Stesura del Prospetto informativo e coordinamento con i centri territoriali per l'impiego, finalizzato all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (collocamento mirato L. 68/1999)	6
3. ACCOMODAMENTI ORGANIZZATIVI E TECNOLOGICI	6
3.1. Formazione e consapevolezza	7
3.2. Il lavoro agile, lo smart working e gli altri istituti rilevanti per includere tutto il personale	9
3.3. Altri accomodamenti.....	10
3.4. Servizi di supporto psicologico	11
3.5. Servizi finalizzati all'erogazione e gestione di progetti di supporto personalizzati....	12
4. IL MONITORAGGIO DEI PROCESSI LAVORATIVI	12
5. TRA CRITICITÀ E PROSPETTIVE FUTURE	12

PREMESSA

La presente relazione illustra le attività svolte nei diciotto mesi immediatamente successivi alla nomina del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (ResPID) in Regione Emilia-Romagna.

Da premettere che l'ente regionale, recependo il dettato normativo di cui all'art. 39 ter del D.lgs. 165/2001, ha adottato la **Delibera di Giunta Regionale n. 1255 il 24 giugno 2024, aggiornata** con Delibera n. 447 del 31 marzo 2025, definendo il **sistema di governance per lo sviluppo e l'attuazione del "Piano di diversità, equità ed inclusione della Regione Emilia-Romagna"** - declinato nell'ambito del Piano integrato delle attività e dell'organizzazione 2024- 2026, Sezione 3 e ss. Mm. e ii., individuando, tra le altre figure, il **Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità (ResPID)**.

Con successiva DGR n. 263 del 23/02/2026 si è provveduto alla riassegnazione degli organici tra le direzioni generali e le agenzie regionali e disposizioni attuative a completamento della riorganizzazione in vigore dal 1° marzo 2026 ed in particolare nominando ResPID la dottoressa Stefania Sparaco dirigente del Settore Risorse umane e Innovazione organizzativa, che subentra al dottor Cristiano Annovi.

Il combinato disposto dell'art. 39-ter del d.lgs. 165/2001 e del par. 3 della Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019 della Funzione Pubblica in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette detta una disciplina dei compiti attribuiti al Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, tra cui la redazione di una relazione annuale dell'attività svolta.

La presente relazione, dunque, intende dare il quadro complessivo delle attività svolte dal ResPID, con riferimento ai tre compiti attribuiti dal legislatore (art.39-ter D.Lgs. 165/2001):

1. cura dei rapporti con i servizi territoriali per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità;
2. promozione degli accorgimenti organizzativi e delle soluzioni tecnologiche utili a facilitarne l'integrazione nell'ambiente lavorativo;
3. monitoraggio delle criticità esistenti e verifica dell'efficacia delle azioni intraprese.

Alcune considerazioni conclusive a termine della relazione lasciano aperti spazi di riflessione, soprattutto in merito alle prospettive di sviluppo per il futuro.

1. ANALISI DEL CONTESTO

La Regione Emilia-Romagna promuove il diritto al lavoro delle persone con disabilità, fondamentale per garantire la piena cittadinanza e l'inclusione sociale.

L'importanza dell'inclusione emerge a livello Statutario tra i principi di cui all'art. 1, ai sensi del quale *“La Regione ispira la propria azione prioritariamente ai seguenti obiettivi: a) l'attuazione del principio di uguaglianza, di pari dignità delle persone e il superamento degli ostacoli di ordine economico, sociale e territoriale che ne impediscono l'effettiva realizzazione, attuando efficaci politiche di giustizia sociale, distributiva, fiscale e di programmazione territoriale;(…) d) il rispetto della persona, della sua libertà, della sua integrità fisica e mentale e del suo sviluppo;(…)”*

Dal punto di vista dell'organizzazione interna, il **Piano di diversità, equità ed inclusione**, è parte integrante del **PIAO -Piano integrato di attività e organizzazione a partire dall'edizione 2024-2026** approvato con DGR n. 157 del 2024 e successivi aggiornamenti.

Il Piano DE&I attraverso le sue azioni mira ad includere e valorizzare le diversità, allo scopo di favorire e sviluppare la crescita dell'ambiente di lavoro, affinché il personale possa sentirsi apprezzato e conseguire il proprio potenziale, in un contesto ove la non discriminazione è considerata un presupposto etico e non negoziabile e in cui ognuno può dare il proprio contributo e sentirsi parte integrante della creazione di “Valore Pubblico”.

In particolare, in piena conformità allo scopo della citata Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019 della Funzione Pubblica, la Regione Emilia-Romagna ha rafforzato e migliorato l'attuazione delle normative relative all'inserimento delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, promuovendo una maggiore inclusione, trasparenza e attenzione nei confronti dei diritti delle persone con disabilità sul luogo di lavoro.

La direzione, gestione e organizzazione di tale complesso sistema normativo vede il Responsabile dell'inserimento delle persone con disabilità della RER quale perno della Governance che opera attraverso il supporto di altri organi della DE&I, tra cui: il **Comitato Guida, la Struttura tecnica operativa e, infine, i Referenti di Rete DE&I**.

Detti organi completano il quadro della struttura complessivamente preposta all'attuazione ed al monitoraggio del Piano DE&I e, conseguentemente, all'inserimento delle persone con disabilità e bisogni specifici.

Inoltre, a piena garanzia dell'effettiva inclusione nel contesto organizzativo della RER, occorre evidenziare come il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)** giochi un ruolo fondamentale a livello consultivo e di monitoraggio alla realizzazione della piena ed effettiva inclusione, anche attraverso appositi gruppi di lavoro che operano al suo interno, tra cui, in particolare, quello dedicato alla “Fragilità e ai cambiamenti organizzativi”.

Occorre, altresì, evidenziare come l'Ente si sia dotato, con **Delibera di Giunta Regionale n. 1396 del 1° luglio 2024**, di un'apposita **disciplina sulle procedure di assunzione dei soggetti riservatari**, con lo scopo specifico di garantire l'accessibilità e le opportune tutele per una piena inclusione, in conformità ai principi della Carta Costituzionale e alle fonti regionali, nazionali e internazionali in materia.

I Processi di inserimento delle persone con disabilità afferiscono ad un'area di responsabilità peculiare, che si colloca all'interno della Direzione generale risorse, europa, innovazione e istituzioni, Settore sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio e che vede la stretta collaborazione tra due aree: “Fabbisogni e reclutamento” e “Trasformazione digitale dell'organizzazione e gestione del cambiamento” (in particolare nella sua articolazione “Diversità, inclusione, benessere e pari opportunità”). Nei processi di inserimento delle persone con disabilità vengono coinvolte, altresì, tutte le Direzioni presso

cui le persone con disabilità sono collocate grazie al coinvolgimento dei Referenti di Rete DE&I.

Il ruolo del Respid, così come disegnato dal legislatore, si avvale di scambi continuativi, non sempre formalizzati, anche con altri organismi dell'Ente (come, ad esempio, il CUG, il Medico competente e il RSPP) ogniqualvolta vi siano necessità che possono riflettersi sui processi di inserimento.

1.1. L'organizzazione, l'avvio e la definizione degli obiettivi

La nomina del Responsabile dei Processi di inserimento delle persone con disabilità ha costituito argomento di riflessione e di riprogettazione, consolidando attività e obiettivi in materia di inclusione.

L'arco temporale di riferimento, inoltre, è caratterizzato dall'essere stato immediatamente successivo all'emergenza sanitaria COVID-19, con il rafforzamento dell'utilizzo del lavoro da remoto, contribuendo a rendere estremamente fertile il contesto di riferimento, favorendo la collaborazione tra le diverse strutture.

Le strutture coinvolte si sono attivate allo scopo di favorire l'inserimento delle persone con disabilità, attraverso azioni riconducibili a uno dei pilastri fondamentali del Piano DE&I, quello dell'Equità e Inclusione delle diversità, che, con un approccio olistico interviene sulla cultura dei comportamenti, per una maggiore accettazione delle diversità, e di revisione dei processi per il consolidamento di un ambiente di lavoro inclusivo.

Gli strumenti che la Regione mette a disposizione mirano all'individuazione dei fabbisogni specifici, al potenziamento dell'assistenza su misura, attraverso l'adozione di un modello di accoglienza ed accompagnamento anche nello svolgimento dei processi lavorativi, oltre che nella fase di onboarding.

In particolare, tra le azioni che l'Ente ha programmato nel Piano DE&I, abbiamo attività finalizzate a supportare il reinserimento lavorativo, servizi di consulenza sui benefici di cui alla Legge n. 104/92, supporto ai caregiver con attività di ascolto e orientamento ai servizi pubblici e privati, agevolazioni Family care così come la presenza di un Care Manager per progetti di supporto al personale regionale.

Alla fine del 2025 è stato altresì avviato il progetto di analisi e definizione dei servizi di supporto alle attività di accoglienza dei neoassunti con bisogni specifici al fine di migliorare le attività di preboarding, di onboarding e crossboarding delle persone con vulnerabilità/fragilità.

In particolare, si prevede la progettazione e l'implementazione di un Toolkit per l'inserimento di persone con bisogni specifici o in situazioni di fragilità, al fine di abilitare competenze e comportamenti consapevoli ed inclusivi verso l'ecosistema di attori coinvolti nel processo. Per meglio concretizzare questo obiettivo, sarà erogato un servizio di coaching per dirigenti affinché siano supportati nella gestione di persone con bisogni specifici o in situazioni di fragilità.

2. INSERIMENTO LAVORATIVO

L'accoglienza delle persone con disabilità rappresenta indubbiamente la più importante funzione di competenza del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità.

Per tale motivo le azioni preordinate alla programmazione del fabbisogno del personale risultano essere quelle più delicate, perché partono dalla fase progettuale, per poi passare alla pubblicazione dei bandi di concorso, con lo scopo 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.

Suddetto obiettivo sarà perseguito sia attraverso Procedure selettive pubbliche riservate esclusivamente a persone con disabilità (art.1 L. 68/99) sia attraverso Procedure selettive pubbliche con riserva di posti.

2.1. Stesura del Prospetto informativo e coordinamento con i centri territoriali per l'impiego, finalizzato all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (collocamento mirato L. 68/1999)

La predisposizione del Prospetto Informativo è stata preceduta da una attività preliminare di verifica dei dati di archivio, del grado di integrazione degli stessi e dalla riflessione su alcune criticità nella gestione della documentazione riguardante i dipendenti e, in particolare, quelli con disabilità.

La versione aggiornata al 31 dicembre 2025 del Prospetto informativo è stata, quindi, trasmessa per via telematica al sistema informativo SARE (Semplificazione Amministrativa in Rete) il 27 gennaio 2026 ed ha evidenziato una situazione occupazionale tale per cui risulta obbligatoria l'assunzione di:

- n. 52 lavoratori con disabilità, di cui al comma 1 dell'art.1 della legge 12 marzo 1999 n. 68;
- n. 13 lavoratori, ricompresi fra le categorie aventi diritto al collocamento obbligatorio di cui all'art. 18 della medesima legge.

Il coordinamento tra la Regione Emilia-Romagna e i centri territoriali dell'impiego è garantito dalla Convenzione per programma di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, stipulata tra L'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia Romagna e il nostro ente, ai sensi dell'art. 11, commi 1, 2, 3 della legge n. 68 del 1999 (Rep RPI 1/4/2025. 0000173.E), al fine di conseguire gli obiettivi occupazionali previsti dalla stessa L.68/ 99.

Alla luce delle scoperture emerse dalla compilazione del Prospetto aggiornato al 31/12/2025 sarà necessario, ai sensi dell'art.1 comma 1 e dell'art 18 della legge 12 marzo 1999 n. 68, integrare la Convenzione di cui al precedente punto.

3. ACCOMODAMENTI ORGANIZZATIVI E TECNOLOGICI

Gli accomodamenti organizzativi e tecnologici, finalizzati al perseguimento degli "accomodamenti ragionevoli" che il ResPID è chiamato a proporre, rappresentano una tipologia molto ampia di interventi sia a carattere organizzativo che tecnico, efficienti nella loro implementazione in termini di costi, tempi e risorse impiegate.

Il Responsabile dell'inserimento lavorativo ha il compito di predisporre tutti gli accorgimenti organizzativi che rendono agevole lo svolgimento delle attività di lavoro per la persona con disabilità, dalla fase di ingresso e per tutto il periodo di permanenza sul posto di lavoro.

Ciò si esplica nella promozione di soluzioni tecnologiche e nell'individuazione di opportuni accomodamenti ragionevoli, quali ad esempio la modifica dell'ambiente fisico e/o degli strumenti di lavoro, dell'orario di lavoro o dell'organizzazione lavorativa, allo scopo di favorire l'inclusione al lavoro, in raccordo con il medico competente dell'amministrazione.

Conseguentemente si occuperà di garantire l'adeguata formazione all'uso delle soluzioni tecnologiche individuate, così come degli altri accomodamenti ragionevoli.

Nella fase di ingresso e di permanenza sul posto di lavoro, il responsabile dell'inserimento lavorativo si assicura della concreta attuazione dello svolgimento delle attività di lavoro per le persone con disabilità.

3.1. Formazione e consapevolezza

Sono state predisposte numerose azioni mirate a sensibilizzare, formare e informare il personale sulle strategie di inclusione negli ambienti di lavoro.

- **Presentazione del Piano DE&I:**

A settembre 2024 è stato presentato al personale regionale il Piano DE&I, che ha visto diversi interventi, con lo scopo di diffondere e radicare la cultura dell'inclusione, dell'antidiscriminazione e dell'equità e per comunicare l'avvio del percorso per il conseguimento delle Certificazioni di parità e di diversità e inclusione (UNI/PdR 125:2022 e UNI ISO 30415:2021).

Nella medesima occasione sono stati presentati i risultati dell'indagine anonima sul benessere organizzativo condotta da UNIBO, i cui esiti possono essere riassunti come segue:

- diversità e inclusione sono fondamentali per il benessere organizzativo. L'indagine ha mostrato che i processi di diversità e inclusione hanno un impatto positivo sia sull'organizzazione che sulle sue persone;
- equità di genere: è necessario andare oltre i numeri e analizzare le pratiche quotidiane. La formazione sull'equità di genere è essenziale, ma spesso non viene percepita così;
- benessere mentale e soddisfazione lavorativa sono strettamente legati alla percezione di inclusività e supporto all'interno dell'organizzazione. È importante creare un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo;
- leadership inclusiva valutata positivamente, con alcune differenze nella percezione tra uomini e donne. È fondamentale promuovere uno stile di leadership che incoraggi la partecipazione e l'empatia.

La Regione si è dotata, altresì, della "Politica per la parità di genere e delle DE&I", atto strategico approvato con delibera di Giunta regionale n. 630 del 28/04/2025, approvata dal Comitato Guida in occasione del suo insediamento il 15 aprile 2025.

La Politica mette a sistema tutti gli obiettivi di **uguaglianza di genere**, i principi e le indicazioni di definizione dell'impegno dell'organizzazione in materia di **inclusione delle diversità**, di **equità** e di *empowerment* femminile, in linea con gli obiettivi definiti nel Piano strategico (declinato nel Piano DE&I, parte integrante del PIAO) che ne monitora gli obiettivi.

- **Informazione e comunicazione inclusiva:**

L'Ente ha posto le basi per promuovere una comunicazione inclusiva attraverso corsi di formazione dedicati, con lo scopo di evitare stereotipi e pregiudizi, poiché è necessario incidere sui comportamenti quotidiani e sul linguaggio inclusivo, ampiamente inteso, per creare un ambiente di lavoro rispettoso e valorizzante delle diversità. I bias, i pregiudizi e la nostra cultura, infatti, possono ostacolare l'inclusione delle diversità e il miglioramento del benessere del personale.

Inoltre, le azioni di comunicazione sono calibrate in base al pubblico interno e al suo rapporto con il cambiamento.

In particolare, la Regione ha curato l'evoluzione della sezione intranet dedicata al Piano DE&I, pensata come spazio centrale di informazione e accompagnamento al cambiamento. In un unico punto sono raccolti:

- contenuti chiari sulle certificazioni UNI ISO 30415 e UNI PDR 125 e sul piano DE&I complessivo;
- spiegazioni sui benefici per i dipendenti e sugli obiettivi delle certificazioni;
- FAQ e link a politiche e linee guida;
- aggiornamenti sul percorso di certificazione;
- calendario eventi (webinar, workshop).

Uno strumento digitale pensato per informare, coinvolgere e rafforzare il senso di appartenenza.

Ulteriore leva, indispensabile alla creazione di un ambiente inclusivo, è quella **formativa**, finalizzata prioritariamente alla promozione e al sostegno dell'innovazione tecnologica e del cambiamento organizzativo.

Tra le iniziative formative vanno annoverate le seguenti:

- **Rispettiamoci:** comprende contenuti che vertono sulla comprensione di alcuni comportamenti, inclusivi o escludenti, valorizzanti ed equi o discriminanti.
- **Linee guida di comunicazione di genere:** include tre moduli formativi che introducono alla tematica dell'attenzione al genere nel linguaggio e offrono alcune linee guida per scrivere tenendone conto.
- **Corsi di Accessibilità ICT:** approfondiscono il tema della cittadinanza digitale con particolare attenzione all'accessibilità e all'usabilità, attraverso un'esplorazione dei diritti di accesso ai servizi pubblici e analizzando l'accessibilità come un diritto fondamentale per garantire inclusione e pari opportunità.
- **Formazione valoriale in modalità sincrona sul Linguaggio Inclusivo:** con l'obiettivo di far comprendere perché tali competenze hanno un impatto sulla società e sulle organizzazioni anche al fine di individuare stereotipi e pregiudizi, imparando ad utilizzare un linguaggio rispettoso in contesti diversi per comunicare con un pubblico ampio, nella scrittura e nel parlato.

- **Percorso di certificazione:**

Per affrontare queste sfide nel 2024 è stato avviato un percorso di miglioramento all'approccio alla diversità, inclusione ed equità all'interno della nostra organizzazione, che ha avuto quale esito l'ottenimento, nel luglio 2025, della certificazione UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere e dell'attestazione ISO 30415:2021 sulla diversità e inclusione.

Entrambi i documenti attestano il livello di maturità organizzativa su diverse macro-dimensioni dell'ente, tra cui la prevenzione di stereotipi, discriminazioni e barriere invisibili, rappresentando un passo concreto verso un'organizzazione che è sempre più attenta alla qualità dell'ambiente di lavoro, alla valorizzazione delle differenze e all'equità.

In tale contesto il Comitato guida DE&I ha il compito di coordinare e dare piena attuazione alle Politiche per la Parità di genere, la Diversità e l'Inclusione di RER, che da sempre investe su tali tematiche e che si pone quale obiettivo quello del miglioramento continuo, con la finalità della promozione e concreta attuazione di una cultura organizzativa equa, aperta ed inclusiva.

3.2. Il lavoro agile, lo smart working e gli altri istituti rilevanti per includere tutto il personale

- **Il lavoro agile e lo smart working:**

Nel 2024 l'Amministrazione ha aggiornato la disciplina del lavoro agile (D.G.R. n. 1160 del 17 giugno 2024), mettendo a frutto sia l'esperienza dello smart working pandemico che gli aspetti organizzativi e operativi più critici del lavoro agile regionale emersi negli ultimi anni.

Per la Regione Emilia-Romagna, il lavoro agile rappresenta anche un importante investimento sulle persone, sul loro benessere per favorire pari opportunità nelle relazioni lavorative e sulla formazione.

- **Lo smart working protetto:**

Attraverso lo smart working l'Amministrazione regionale individua, inoltre, la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa più adatta per tutelare le diverse forme di fragilità.

Tra queste:

- la titolarità di certificazione 104 ai sensi dell'art. 3, comma 3 (per sé o per assistenza familiari);
- la titolarità di certificazione 104 ai sensi dell'art. 3, comma 1 (per sé o per assistenza ai familiari);
- la genitorialità (figli minori di anni 14 per cura e assistenza del minore);
- le future mamme;
- la necessità di cura o assistenza temporanea per sé o per un familiare con certificato medico;
- la certificazione di condizione di rischio per immunodepressione, patologie oncologiche, terapie salvavita rilasciate dagli organi medico-legali competenti con prescrizione di lavorare a distanza;

- la certificazione del medico di medicina generale per attivazione smart working protetto temporaneo al 100%.

Lo Smart working protetto si concretizza in una particolare declinazione dello smart working, che ne mantiene gli elementi fondamentali: accordo tra le parti, team e progetto e agisce sulle giornate di presenza in sede sulla base delle diverse fragilità.

Inoltre, chi rientra in una delle fragilità individuate e sopra specificate, accede liberamente allo smart working sottoscrivendo un accordo di lavoro agile protetto.

Si evidenzia, infine, che l'Ente favorisce il massimo utilizzo dello smart working allorquando si verificano episodi particolari, che possano mettere in particolare difficoltà il personale con disabilità e bisogni specifici: nel corso del 2024 e del 2025, è stata prevista la sospensione temporanea del calcolo sulla prevalenza in presenza per i collaboratori ipovedenti assegnati a sedi di lavoro nelle aree adiacenti ai cantieri del tram di Bologna (Fiera District), in conformità al d.lgs. 81 del 2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro).

- **Le ferie solidali:**

Dal 1° luglio 2024 sono entrate in vigore la nuova disciplina degli orari di lavoro e la nuova disciplina del lavoro agile, approvate con DGR n. 1160 del 17 giugno 2024.

Le modifiche alle regole in tema di lavoro in presenza riguardano, tra l'altro, le ferie solidali, come previsto dall'art. 24 del D.lgs. 151/2015 e dall'art. 30 del CCNL 21.05.2018 (che rimane in vigore in quanto non disapplicato dal più recente CCNL triennio 2019-2021) il personale che ha figli minori con necessità di cure costanti, può chiedere all'Amministrazione di accedere alle ferie donate da colleghe e colleghi, fino a 30 giorni per ciascuna domanda, che potranno essere fruiti terminati ferie, permessi e riposi che spettano.

- **La mobilità dei dipendenti vulnerabili**

Ulteriore istituto rivolto ai dipendenti vulnerabili per motivi personali o familiari è quello della mobilità, di cui all'art. 5, comma 4, della DGR 525 del 2024, disposta dal Settore centrale competente in materia di personale, che acquisisce, se necessario, riscontri a supporto della richiesta sentendo, tra l'altro, il responsabile del Settore di provenienza, l'ufficio per i procedimenti disciplinari, il medico competente, la struttura di supporto psicologico e il responsabile dell'inclusione e benessere aziendale.

In caso di risposta affermativa, il dirigente della struttura ricevente è tenuto ad organizzare un accompagnamento all'inserimento lavorativo nella nuova struttura.

3.3. Altri accomodamenti

- **Tecnologia per l'accessibilità**

La Regione Emilia-Romagna è 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, in piena conformità con la legge n. 4 del 9 gennaio 2004 "Disposizioni per favorire e semplificare l'accesso degli utenti e, in particolare, delle persone con disabilità agli strumenti informatici".

L'accessibilità consente, infatti, l'accesso a contenuti e funzionalità di un sito (o di un'applicazione) a tutti gli utenti, indipendentemente dal tipo di disabilità (fisiche, sensoriali, cognitive).

In particolare, la Regione Emilia-Romagna, in qualità di soggetto che eroga servizi pubblici o di pubblico interesse è vincolata ed attua pienamente tutti gli accorgimenti utili ai fini dell'accessibilità digitale.

- **Agevolazioni per la mobilità inclusiva**

Nell'ambito del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro dei dipendenti della Regione Emilia-Romagna, aggiornato per l'anno di riferimento con Delibera n. 2205 del 22/12/2025, l'Ente prevede per tutti i dipendenti un abbonamento agevolato sia per gli autobus che per la linea ferroviaria.

In particolare, in base a un accordo sindacale del 2006 tuttora in vigore, per il personale con invalidità certificata è previsto l'esonero dagli aumenti successivi, e si applica un costo ridotto.

L'abbonamento agevolato al trasporto pubblico, che di norma non può essere cumulato con l'assegnazione di posto auto aziendale, vede un accomodamento ragionevole a favore del personale con invalidità certificata: allorquando la disabilità causa difficoltà a muoversi, il dipendente può ottenere sia il posto auto sia l'abbonamento.

3.4. Servizi di supporto psicologico

La Regione sostiene il proprio personale che affronta momenti critici, dovuti inizialmente all'emergenza Covid, e, successivamente alle nuove condizioni di lavoro.

I dipendenti possono richiedere di fruire di un servizio gratuito di supporto psicologico grazie a una convenzione con Ausl in vigore fino al 30 giugno 2026.

Da maggio 2025 l'offerta del servizio si è, inoltre, diversificata, allo scopo di meglio rispondere alle esigenze del personale: oltre ai colloqui con professionisti del settore pubblico (Ausl), è possibile accedere a un supporto psicologico con professionisti del settore privato e di usufruire di particolari convenzioni sul portale Benefit Hub. Tale ampliamento è stato realizzato allo scopo di rispondere meglio alle esigenze dell'utenza e dare seguito alle azioni di ascolto previste dal **Piano di diversità, equità e inclusione**

Sinteticamente il supporto psicologico gratuito o convenzionato può essere fruito tramite i seguenti strumenti:

- **Supporto psicologico AUSL** (in convenzione ex art 15 L. 241/90 tra tre enti firmatari e Ausl Piacenza, completamente gratuito per gli utenti finali)
- **Professionisti privati** (Operatore economico esterno che fornisce servizi di supporto al personale, Completamente gratuito per gli utenti finali)
- **Professionisti privati** (Operatore economico esterno che fornisce un portale di welfare e consente di usufruire di particolari agevolazioni tramite l'iscrizione)

3.5. Servizi finalizzati all'erogazione e gestione di progetti di supporto personalizzati

La Regione Emilia-Romagna, inoltre, fornisce, laddove necessario, un servizio di supporto ai dipendenti che richiedono l'attivazione di un progetto, nell'ottica del mantenimento e/o potenziamento delle proprie autonomie e competenze avvalendosi di figure professionali adeguatamente preparate al supporto lavorativo, in ottica di piena inclusione.

Il care manager garantisce la propria presenza a cadenza settimanale allo scopo di perseguire gli obiettivi previsti dal progetto individualizzato redatto in collaborazione con l'interessato e il dirigente di riferimento e il referente per la DE&I.

4. IL MONITORAGGIO DEI PROCESSI LAVORATIVI

“Il responsabile dei processi di inserimento [...] c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione “(Funzione Pubblica, Direttiva del 24 giugno 2019, par. 3)

La funzione di monitoraggio e verifica in capo al Responsabile è finalizzata alla promozione di soluzioni tecniche e organizzative utili al processo di inclusione ed implica 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, la funzione svolta dal Responsabile dei processi di inserimento lavorativo non si limita alla predisposizione e all'accompagnamento nella fase di inserimento lavorativo, ma supporta la persona con disabilità nel corso del tempo, monitorando costantemente i mutamenti del contesto lavorativo in relazione alle caratteristiche dei lavoratori, e segnalando alle figure competenti eventuali difficoltà e disagi sopravvenuti, anche al fine di ridefinire soluzioni organizzative e accomodamenti ragionevoli in relazione alle variate condizioni della persona con disabilità e dell'ambiente di lavoro.

5. TRA CRITICITÀ E PROSPETTIVE FUTURE

Nel lavoro quotidiano emergono con chiarezza alcune criticità ricorrenti, ma anche spunti di sviluppo che possono guidare un miglioramento progressivo dei processi di inserimento lavorativo, riassumibili nei seguenti punti.

- **Integrazione dei processi:** i percorsi di inserimento devono essere sempre più integrati con i servizi interni (HR, medico competente, sicurezza, direzione di assegnazione) e con la rete territoriale, per garantire risposte coordinate e personalizzate.
- **Emersione del fenomeno:** è fondamentale attivare spazi e strumenti che permettano di intercettare precocemente situazioni di difficoltà, disagio o vulnerabilità, evitando che restino sommerse e si aggravino nel tempo. Il coinvolgimento diretto di figure di prossimità nei contesti lavorativi può facilitare questa dimensione. Diventa quindi di conseguenza strategico rafforzare i canali di ascolto e rilevazione interna per individuare quelle condizioni latenti, anche al fine di

ottemperare agli obblighi di assunzione ai sensi della legge 68/99 e per attivare tempestivamente percorsi di tutela e valorizzazione.

- **Maggiori risorse economiche per supporti costanti:** l'efficacia dei progetti dipende anche dalla possibilità di attivare figure di accompagnamento stabili nel tempo; ciò richiede un rafforzamento delle risorse dedicate, superando la logica sperimentale dell'intervento emergenziale.
- **Attività di sensibilizzazione dei team:** è importante affiancare agli interventi educativi azioni mirate di coaching e formazione diffusa, in grado di coinvolgere l'intero team di lavoro. Solo una cultura condivisa e una collaborazione quotidiana sul campo possono garantire inclusione autentica e efficace.
- **Definizione e studio di un progetto pilota per la valorizzazione di lavoratori fragili o inattivi:** con l'obiettivo di valorizzare la presenza, all'interno dell'organizzazione, di colleghi che – a causa di mutamenti organizzativi, innovazioni tecnologiche o limitazioni funzionali – risultano attualmente non pienamente attivi o privi di mansioni strutturate.
- **Raccolta e diffusione di testimonianze che valorizzino le diverse forme di diversità:** di genere, età, provenienza, abilità, orientamento, con particolare attenzione a quella generazionale. Le narrazioni personali sono uno strumento potente per sensibilizzare, rafforzare l'identificazione positiva e promuovere una cultura organizzativa inclusiva, in cui ogni esperienza sia riconosciuta come risorsa.
- **Creazione di spazi interattivi:** per favorire il confronto tra colleghi, la condivisione di buone pratiche, dubbi e suggerimenti in modo da rafforzare la partecipazione attiva, stimolando il dialogo e rendendo il cambiamento un processo collettivo, non calato dall'alto.

Bologna, 6 marzo 2026

La ResPID
Stefania Sparaco
(firmato digitalmente)