

Relazione sulle attività svolte per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità Biennio 2024-2025 e linee di sviluppo 2026

Il ruolo del Disability Manager

Il Disability Manager del CREA, individuato nel Responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, svolge una funzione di raccordo, impulso e monitoraggio per favorire l'inclusione lavorativa, la piena partecipazione del personale con disabilità e la progressiva rimozione degli ostacoli organizzativi, relazionali e tecnologici.

L'attività si inserisce nel quadro previsto dall'articolo 39-ter del decreto legislativo n. 165/2001 e dalla legge n. 68/1999, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente, tra cui il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il Piano della Formazione e il Piano delle Azioni Positive.

In un'organizzazione articolata su Amministrazione centrale e Centri di ricerca distribuiti sul territorio nazionale, il Disability Manager opera in raccordo con gli uffici competenti in materia di personale, reclutamento, formazione, sicurezza, patrimonio, sistemi informativi e con il Comitato Unico di Garanzia.

Attività svolte nel biennio 2024-2025

Nel biennio 2024-2025 il CREA ha rafforzato il presidio degli adempimenti previsti dalla legge n. 68/1999, curando la predisposizione del Prospetto Informativo Disabili e monitorando il rispetto delle quote di riserva a livello nazionale e territoriale.

Il confronto tra i dati 2024 e 2025 evidenzia una riduzione della scoperta relativa alle persone con disabilità di cui all'articolo 1 della legge n. 68/1999, passata da 16 a 8 unità. Tale risultato conferma l'impegno dell'Ente nella progressiva copertura degli obblighi assunzionali e nella valorizzazione degli strumenti di collocamento mirato.

Sono state inoltre avviate procedure di reclutamento riservate ai soggetti di cui alla legge n. 68/1999, finalizzate all'inserimento di profili amministrativi e tecnici coerenti con i fabbisogni dell'Ente e dei Centri di ricerca.

Per il 2026 è programmato un ulteriore intervento di copertura delle quote di riserva, anche mediante scorrimento di graduatorie vigenti e avviamenti numerici tramite i servizi territorialmente competenti.

Formazione, comunicazione inclusiva e accessibilità

Una parte significativa dell'attività ha riguardato la formazione e lo sviluppo delle competenze. Il CREA ha realizzato una ricognizione dei fabbisogni formativi del personale assunto ai sensi della legge n. 68/1999, tramite un questionario dedicato, con l'obiettivo di orientare la programmazione verso percorsi più aderenti alle esigenze rilevate.

Nel 2024 sono stati organizzati due corsi specifici rivolti al personale appartenente alle categorie protette: “Coaching e comunicazione efficace” e “Strategie per evolvere”. I percorsi hanno affrontato temi quali la comunicazione, la gestione delle relazioni, l’adattamento ai cambiamenti e la prevenzione delle situazioni conflittuali nei contesti di lavoro.

Per garantire la piena accessibilità dei percorsi formativi è stato attivato un servizio di interpretariato e traduzione in Lingua dei Segni Italiana. Inoltre, il Comitato Unico di Garanzia ha promosso una ricognizione sull’interesse del personale alla partecipazione a un corso base di LIS, alla quale hanno risposto 585 dipendenti su 2.073 destinatari.

Nel 2025 è stato formalizzato l’incarico per l’erogazione di un corso LIS rivolto ai dipendenti che operano a contatto con colleghi ipoudenti, con l’obiettivo di migliorare la comunicazione interna e favorire ambienti di lavoro più inclusivi.

Strumenti organizzativi e digitali

Il Disability Manager promuove l’attenzione agli accomodamenti ragionevoli, intesi come misure organizzative, tecniche, formative e relazionali utili a favorire la piena partecipazione delle persone con disabilità alla vita lavorativa dell’Ente.

Particolare rilievo assume anche il tema dell’accessibilità digitale. Le procedure di reclutamento e selezione del CREA sono progressivamente gestite attraverso la piattaforma Demetra, sviluppata internamente per digitalizzare i processi concorsuali e amministrativi. Il miglioramento continuo dell’accessibilità degli strumenti digitali rappresenta un ambito strategico per garantire pari opportunità di partecipazione.

Nel corso del 2025 è stata inoltre posta attenzione al rapporto tra lavoro agile e accomodamento ragionevole, nella prospettiva di valutare soluzioni organizzative compatibili con le esigenze dell’Amministrazione e con le condizioni individuali dei lavoratori.

Collaborazione con il CUG e cultura dell’inclusione

Il Comitato Unico di Garanzia rappresenta un interlocutore essenziale per la promozione delle pari opportunità, del benessere organizzativo e della prevenzione delle discriminazioni. Nel periodo considerato, il CUG ha collaborato alla promozione di iniziative rivolte all’inclusione delle persone con disabilità e alla diffusione di una cultura organizzativa più attenta alle differenze.

Tra le iniziative sostenute rientra anche la partecipazione al percorso “Talenti (in)visibili: disabilità, ricerca e pari opportunità – Scienza senza barriere”, dedicato al confronto tra enti e istituzioni del settore della ricerca sui temi dell’accessibilità, dell’inclusione e delle pari opportunità.

Linee di sviluppo

Per il prossimo periodo, il CREA intende consolidare un modello di inclusione sempre più strutturato e integrato nella programmazione dell'Ente. Le principali linee di sviluppo riguardano:

- il rafforzamento del monitoraggio degli accomodamenti ragionevoli e delle misure organizzative adottate;
- la possibile istituzione di una rete di referenti per l'inclusione presso i Centri di ricerca e l'Amministrazione centrale;
- la prosecuzione delle iniziative formative sui temi della comunicazione inclusiva, della LIS e della prevenzione delle discriminazioni;
- il miglioramento dell'accessibilità degli strumenti digitali e delle procedure rivolte al personale e ai candidati;
- l'integrazione degli obiettivi di inclusione nei documenti di programmazione, formazione e gestione delle risorse umane.

Conclusioni

Le attività realizzate nel biennio 2024-2025 confermano l'impegno del CREA nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, accessibile e rispettoso delle differenze. L'obiettivo è rafforzare progressivamente un sistema ordinario e stabile di attenzione alla disabilità, capace di valorizzare le competenze delle persone, migliorare la qualità dell'organizzazione e contribuire alla produzione di valore pubblico.

Il Disability Manager del CREA
Dirigente dell'Ufficio Reclutamento, formazione e relazioni sindacali
Silvia Incoronato