

## **2.1.1 PIANO PER L'ACCESSIBILITÀ**

### **MODALITÀ E AZIONI FINALIZZATE A REALIZZARE LA PIENA ACCESSIBILITÀ ALLE AMMINISTRAZIONI, FISICA E DIGITALE, DA PARTE DEI CITTADINI ULTRASESSANTACINQUENNI E DEI CITTADINI CON DISABILITÀ E A GARANTIRE UN'EFFICACE INTEGRAZIONE NELL'AMBIENTE DI LAVORO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ**

**in attuazione dell'art. 6 comma 2 lett. f) del D.L. 09/06/2021, n. 80, dell'art. 3 del D.Lgs. 13/12/2023, n. 222 e dell'art. 39-ter del D.lgs. 165/2001**

#### ***2.1.1.1 PREMESSE E INQUADRAMENTO NORMATIVO***

Per **accessibilità** si intende l'accesso e la fruibilità, su base di eguaglianza con gli altri, dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici, inclusi i servizi elettronici e di emergenza, dell'informazione e della comunicazione, ivi inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazione in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili, pure tramite l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

Il Decreto legislativo 13 dicembre 2023, n. 222 attua l'art. 2, c. 2, lettera e), della Legge n. 227/2021, per garantire l'accessibilità alle pubbliche amministrazioni da parte delle persone con disabilità e l'uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione, nel rispetto del diritto europeo e internazionale in materia, in conformità:

- all'articolo 117 della Costituzione,
- agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano e alle relative norme di attuazione,
- all'articolo 9 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata dalla Legge n. 18/2009.

Il decreto modifica l'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, nella L. n. 113/2021, inserendo, dopo il comma 2, i seguenti commi:

*«2-bis. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, nell'ambito del personale in servizio, individuano un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione, che definisce specificatamente le modalità e le azioni di cui al comma 2, lettera f), proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance di cui al comma 2, lettera a), e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali di cui al comma 2, lettera b). Le predette funzioni possono essere assolte anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro di cui all'articolo 39-ter, comma 1, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001, ove dotato di qualifica dirigenziale. I nominativi dei soggetti individuati ai sensi del presente comma sono comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.*

*2-ter. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare le previsioni di cui al comma 2-bis, anche ricorrendo a forme di gestione associata».*

Il decreto modifica altresì l'articolo 39-ter del D.lgs. 165/2001, estendendone l'obbligatorietà alle amministrazioni che occupano meno di 200 dipendenti, che oggi recita:

*"1. Al fine di dare attuazione all'articolo 7, comma 1, e garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le amministrazioni pubbliche, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato nell'ambito del personale in servizio.*

*1-bis. Il responsabile di cui al comma 1 è individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.*

*2. Il responsabile dei processi di inserimento svolge le seguenti funzioni:*

*a) 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 mirato;*

*b) predispone, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e propone, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216;*

*c) verifica l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione."*

Le **associazioni rappresentative delle persone con disabilità** iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore partecipano, nei modi definiti dall'**Organismo indipendente di valutazione**, secondo criteri di maggiore rappresentatività nazionale o territoriale e sulla base di specifiche competenze ed esperienze per materia, alla formazione della sezione del Piano integrato di attività e organizzazione.

Tali associazioni rappresentative delle persone con disabilità possono presentare osservazioni, nei modi definiti dall'Organismo indipendente di valutazione, relativamente ai profili che riguardano le possibilità di accesso e l'inclusione sociale delle persone con disabilità, al piano della performance, quando ne sia prevista la redazione.

Le p.a. che erogano servizi e i concessionari di pubblici servizi sono tenuti a indicare nella **carta dei servizi** i livelli di qualità del servizio erogato in merito all'effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità, evidenziando quanto previsto dalla normativa vigente nello specifico settore di riferimento, indicando per le varie disabilità:

- i diritti, pure di natura risarcitoria, che gli utenti possono esigere nei confronti dei gestori del servizio e dell'infrastruttura,
- le modalità con cui esigerli, anche attraverso gli organi o le autorità di controllo preposte.

Il D.Lgs. 05/02/2024, n. 20 ha altresì istituito l'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, che tra i propri compiti ha quello di vigilare sulla presenza di situazioni discriminatorie ed acquisire informazioni dalle pubbliche amministrazioni, e formulare alle stesse raccomandazioni e pareri.

### **2.1.1.2 IL GRUPPO DI LAVORO**

Dovendo individuare una figura apicale che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, si ritiene di designare la Responsabile del Settore Welfare Locale, che presenta il profilo maggiormente aderente a quello descritto dalla norma, quale Responsabile per l'accessibilità, ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 222/2023 e dell'art. 39-ter del D.lgs. 165/2001.

Il Responsabile per l'accessibilità definisce specificatamente le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità, proponendo la definizione:

- degli obiettivi programmatici e strategici della performance, secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

Essendo necessaria una pluralità di competenze tecniche:

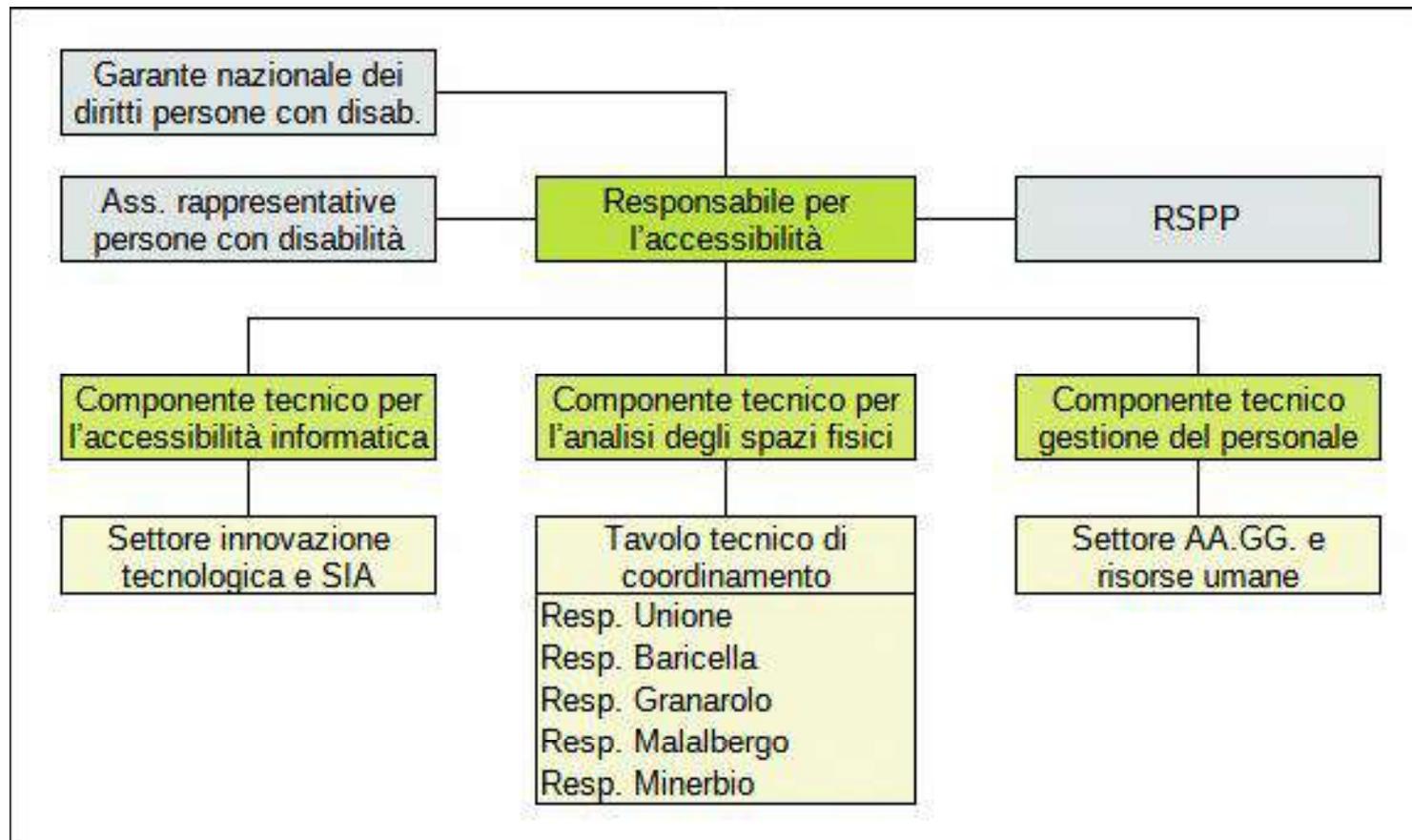
- in merito all'accessibilità degli ambienti fisici,
- in merito all'accessibilità mediante le tecnologie dell'informazione e della comunicazione,
- in merito alla integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità,

si rende indispensabile adottare misure specifiche per rafforzare l'effettività della funzione, in particolare affiancare al Responsabile per l'accessibilità un gruppo di lavoro esperto nelle specifiche materie sopra elencate (un tecnico geometra o ingegnere o architetto, un tecnico informatico, un esperto di gestione del personale) e prevedere che il gruppo di lavoro sia accompagnato nel proprio ruolo dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, nominato ai sensi del D.lgs. 81/2008, per le materie di sua competenza.

Il ruolo del gruppo di lavoro si intende svolto in favore dell'Unione e altresì dei Comuni aderenti all'Unione, avendo essi conferito all'Unione la gestione dei servizi sociali e dei servizi informatici.

E' pertanto indispensabile che il gruppo si rapporti ai Responsabili degli uffici tecnici dei Comuni nell'individuazione di misure che coinvolgano gli spazi fisici che fanno parte del patrimonio comunale, per raccogliere proposte e verificarne l'attuabilità in tutti gli Enti.

Le relazioni del gruppo di lavoro possono essere così rappresentate:



I nominativi dei soggetti facenti parte del gruppo di lavoro sono individuati con delibera di Giunta e comunicati alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica, a norma dell’art. 6 comma 2-bis del D.L. 80/2021.

Al fine di dare piena effettività alla funzione istituita, viene previsto all’interno del piano della **formazione** un percorso formativo ad hoc per il Responsabile per l’accessibilità e, ove occorra, per il gruppo di lavoro.

### **2.1.1.3 IL CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITÀ**

Nell’anno 2024, considerata la novità della normativa di riferimento, si procederà a:

- insediamento del gruppo di lavoro,
- individuazione e realizzazione del percorso formativo,
- instaurazione dei rapporti con le associazioni rappresentative delle persone con disabilità, al fine del coinvolgimento nella successiva programmazione.

Nell’anno 2025, il gruppo di lavoro inizierà l’attività vera e propria, con la redazione di una prima analisi dello stato di fatto sulla base dei criteri di priorità individuati dal gruppo di lavoro.

Su tale base verrà elaborata la proposta delle misure da adottare con maggiore tempestività – in linea con il Piano triennale per la transizione digitale e con il sistema dei valori previsto nella componente Rischi corruttivi e trasparenza – da inserire nella pianificazione dell’anno seguente e da legare a specifici obiettivi di performance.

Nell’anno 2026 inizierà l’attuazione da parte dell’Unione e dei Comuni delle misure pianificate, con relativo monitoraggio e da parte del gruppo di lavoro.

## Piano di formazione del personale

La Direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione di Marzo 2023 (c.d. Direttiva Zangrillo), prevede che:

*"le amministrazioni pubbliche definiscono e specificano, nell'apposita sezione del PIAO, i **sistemi di monitoraggio** e valutazione utilizzati e i relativi indicatori, distinti in:*

*a) **indicatori di output/di realizzazione**, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: numero di dipendenti iscritti a corsi di formazione; numero di dipendenti che hanno completato la formazione; ore di formazione annue fruite per unità di personale; ore di formazione fruite in presenza e ore di formazione fruite a distanza; etc.;*

*b) **indicatori di outcome/impatto**, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: gap tra il livello di conoscenze/competenze "in entrata" e quello "in uscita"; sviluppo delle conoscenze a livello individuale e/o di gruppo; percentuale di dipendenti che hanno realizzato un piano di sviluppo individuale; etc.*

*I sistemi di monitoraggio utilizzabili includono gli strumenti messi a disposizione, ai fini dell'attuazione degli investimenti di up-skilling e re-skilling previsti dal PNRR, dal Dipartimento della funzione pubblica e dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione e da Formez, in qualità di soggetti attuatori.*

*Il sistema di indicatori della formazione costituisce la base di partenza per una attività sistematica di raccolta delle informazioni necessarie per migliorare e rafforzare il processo di programmazione dell'attività formativa.*

*La partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale, anche attraverso la previsione di una sezione dedicata agli obiettivi formativi, all'interno delle schede di programmazione della performance.*

*Il raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dei dipendenti rileva altresì in termini di "risultati conseguiti e valutazione positiva" **ai fini delle progressioni professionali** all'interno della stessa area e fra le aree o qualifiche diverse."*

### Indicatori di output

- 1) n. di ore fruite per unità di personale;
- 2) n. di dipendenti che hanno ottenuto la certificazione finale delle competenze acquisite sul totale dei partecipanti.

## Indicatori di outcome

1) Somministrazione agli apicali di un questionario, per la verifica dell'impatto dei principali corsi di formazione trasversale, in termini di acquisizione, da parte del proprio team, di competenze utili nell'ambito lavorativo.

## Valutazione avvenuto accrescimento della professionalità

Al fine di valorizzare la formazione all'interno delle progressioni all'interno della stessa area, il **Contratto Collettivo Integrativo territoriale** siglato a dicembre 2023 da Terre di Pianura con le rappresentanze sindacali, all'art. 15 comma 9 ha previsto che:

*"Il Servizio personale dell'Unione Terre di Pianura formerà la graduatoria tra i dipendenti che hanno presentato la domanda sulla base dei seguenti criteri:*

*[...]*

*3) capacità culturali e professionali acquisite attraverso percorsi formativi conclusi entro l'anno; il punteggio attribuito ad ogni dipendente è proporzionale al numero di ore di formazione prestate e certificate da ogni dipendente previsti nel piano della formazione.*

*Il piano della formazione redatto annualmente dagli Enti conterrà i percorsi formativi destinati a tutti i dipendenti con l'indicazione delle ore programmate. Particolare attenzione sarà prestata, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022, all'individuazione di attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche (a titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano in tale fattispecie i percorsi formativi attivati sulla piattaforma Syllabus); in tale ambito, ai dipendenti potrà essere riconosciuto un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a 3 come meglio dettagliato nel piano della formazione."*

Il comma 15 del medesimo articolo precisa che

*"Il criterio di cui al comma 9, numero 3), sarà applicato a decorrere dall'anno 2024 con l'approvazione del relativo piano della formazione."*

Nel presente piano delle formazione viene pertanto precisato quali corsi prevedono la certificazione finale delle competenze acquisite e quali tra questi comportano l'attribuzione di punteggio aggiuntivo.

### Programma dei corsi

Per formazione trasversale si intende la formazione organizzata da Terre di Pianura e rivolta ai dipendenti dell'Unione e dei quattro Comuni aderenti. Per formazione ordinaria si intende quella rivolta specificamente ai dipendenti di Terre di Pianura.

#### Formazione Trasversale

Servizi coinvolti	Argomento	Docenza interna/esterna	Convenzioni/ gratuità	N. Unità Di Personale Coinvolto		Ore Formative Presunte	Certific. finale competenze acquisite	Punteggio aggiuntivo
				Dipendenti	Apicali			
TUTTI	Corsi pacchetto office	Esterna		115	10	18	sì	3 punti
TUTTI	Syllabus	Esterna	Finanziato dall'Unione Europea (Next Generation EU) e gestito dal Dipartimento della funzione pubblica	Tutti	Tutti	10	sì	3 p.ti se raggiunto il numero minimo di moduli richiesto
TUTTI	Corso in pillole su gestione documentale	Esterna	Erogato da Regione Emilia-Romagna	Tutti	Tutti	6	sì	3 punti
TUTTI	Sicurezza informatica	Interna		Tutti	Tutti	6	sì	3 punti
TUTTI	Aggiornamento sui contratti pubblici	Esterna		Tutti	Tutti	6	no	
TUTTI	Aggiornamento su trasparenza	Esterna		Tutti	Tutti	6	no	
TUTTI	Management pubblico	Esterna			Tutti	40	sì	3 punti

### Formazione Ordinaria

Servizi coinvolti	Argomento	Docenza interna/esterna	Convenzioni/ gratuità	N. Unità Di Personale Coinvolto		Ore Formative Presunte	Certific. finale competenze acquisite	Certific. finale competenze acquisite
				Dipendenti	Apicali			
SUAP	Aggiornamento normativo	Esterna		4		20	no	
GARE	Aggiornamento normativo	Esterna		3		10	no	
TRIBUTI e RISCOSSIONI	Aggiornamento normativo	Esterna	Convenzione IdeaPA e ANUTEL	8	1	60	no	
RAGIONERIA	Aggiornamento normativo	Esterna	Convenzione IdeaPA e Interazione	3		30	no	
PERSONALE	Percorso di incremento delle competenze	Esterna		6	1	120	no	
SIA	Certificazione per amministrazione firewall Sophos	Esterna			1	24	sì	3 punti
SIA	Certificazione per gestione Endpoint Protection	Esterna		1		24	sì	3 punti
SIA	Corso di alta formazione in sicurezza informatica	Esterna			1	100	sì	3 punti
SERVIZIO GARE	Percorso di formazione dei RUP	Esterna	Erogata da MIT, SNA, ITACA, IFEL	3		20	sì	2 punti
SERVIZIO SOCIALE	Formazione per facilitatori digitali	Esterna	RER e Coop. Open Gorup nell'ambito del progetto Digitale facile	15		15	sì	2 punti
SERVIZIO SOCIALE	Corso avanzato in tema di ISEE	Esterna		3	1	5	sì	1 punto
SERVIZIO SOCIALE	Formazione Pippi	Esterna	Distretto Pianura est – Finanziato dall'Unione Europea (Next Generation EU)	6		20	sì	1 punto
SERVIZIO SOCIALE	Focus sulla gestione del codice rosso	Esterna	Distretto Pianura est	6		3,5	no	
SERVIZIO SOCIALE	La gestione della presa in carico integrata e corresponsabilità	Esterna	Distretto Pianura est	6		5	no	
SERVIZIO SOCIALE	Sovraindebitamento	Esterna	Città Metropolitana Bologna	8	1	4	sì	1 punto
SERVIZI SCUOLA E SOCIALE	Formazione sui nuovi regolamenti in corso di predisposizione	Interna		22	1	10	no	
SERVIZIO SOCIALE	Lo Sportello sociale: natura normativa e compiti	Interna		8		2	no	
SERVIZI SCUOLA E SOCIALE	Modalità di ascolto attivo	Interna		22	1	3	no	
SERVIZI SCUOLA E SOCIALE	Determinazioni e delibere - guida alla corretta predisposizione e inserimento nel software in uso	Interna		10		4	no	

Servizi coinvolti	Argomento	Docenza interna/esterna	Convenzioni/ gratuità	N. Unità Di Personale Coinvolto		Ore Formative Presunte	Certific. finale competenze acquisite	Certific. finale competenze acquisite
				Dipendenti	Apicali			
SERVIZI SCUOLA E SOCIALE	La contabilità degli enti locali	Esterna	IFEL	5		4	no	
SERVIZI SCUOLA E SOCIALE	Garsia WE - guida all'uso del programma alla luce dell'intervenuta modifica al sistema di fatturazione agli utenti	Interna		22	1	3	no	
SERVIZI SCUOLA E SOCIALE	Nozioni base per una corretta protocollazione degli atti	Interna		8		3	no	
SERVIZI SCUOLA E SOCIALE	Formazione sulla residenza anagrafica ERP	Interna		22	1	2	no	
SERVIZI SCUOLA E SOCIALE	ERP	Interna		10		2	no	
SERVIZIO SCUOLA	Accreditamento	Esterna	Commissione tecnica distrettuale	9	1	15	sì	2 punti
SERVIZIO SCUOLA	Sentire l'inglese	Esterna	Progetto regione con Unibo	2		16	no	
SERVIZIO SCUOLA	Formazione distrettuale	Esterna	Distretto Pianura est	7		11	no	
SERVIZIO SCUOLA	Spazi	Interna	Finanziata da sostegno all'Agio	12		12	no	
SERVIZIO SCUOLA	Inserimento 3 giorni	Interna	Finanziata da sostegno all'Agio	9		2	no	
SERVIZIO SCUOLA	Percorso grafo-motorio	Interna	Finanziata da sostegno all'Agio	2		20	no	
SERVIZIO SCUOLA	CPD Arteterapia	Esterna	Distretto Pianura est	4		14	no	
SERVIZIO SCUOLA	CPT – Inglese per l'interazione con le famiglie	Esterna	Coordinamento pedagogico territoriale	2		20	no	
SEGRETERIA	Aggiornamento normativo	Esterna						
GRUPPO ACCESSIBILITA'	Accessibilità per cittadini e lavoratori	Esterna		3	1	15	sì	2 punti
UFFICIO DI PIANO	Formazione BIM	Esterna	Fondo per l'innovazione art. 113 D.lgs. 50/2016	1		15	sì	2 punti

Ai corsi in elenco si aggiungono quelli gratuiti promossi da Regione, Città Metropolitana, IFEL, Accademia Giuridica, ecc. che i Responsabili riterranno di volta in volta pertinenti.