

Gli obiettivi per garantire l'accessibilità da parte delle persone con disabilità

PUBBLICATO IL 10 FEBBRAIO 2024 DA GIANLUCA BERTAGNA

Alcuni enti mi hanno chiesto dei suggerimenti su quali obiettivi poter inserire nel Piano della Performance ai fini dell'applicazione del d.lgs. n. 222 del 13 dicembre 2023 (Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l'inclusione e l'accessibilità, in attuazione dell'articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227. (24G00004) - GU n.9 del 12-1-2024) Vigente al: 13-1-2024)

Innanzitutto sono sicuro e convinto che queste tematiche nei Settori Sociali dei comuni siano state più e più volte affrontate. Consiglio quindi un confronto con chi si occupa di queste situazioni (Assistenti Sociali, Referenti degli Ambiti di Zona, ecc. ecc.). Credo che si scoprirà che obiettivi su questi argomenti sono già stati individuati anche in anni passati.

In secondo luogo, direi che, come primo anno, si potrebbero mettere degli obiettivi finalizzati proprio a dare il via a tali ambiti di azione, quindi a fare il punto rispetto a quanto accade nei propri enti e, eventualmente, ad iniziare i primi confronti con le Associazioni del territorio.

Da ultimo, giusto per dire qualcosa "in più", riporto di seguito il contenuto di qualche obiettivo già inserito da parte di qualche ente di mio riferimento. A tali finalità si potranno correlare specifici indicatori per misurarne il raggiungimento o meno.

Riguardo all'individuazione del "Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro", ai sensi dell'articolo 39-ter del D.Lgs n. 165/2001 novellato dal D.Lgs. n. 222/2023, si ritiene di dover confermare la titolarità di tale incarico in capo al dirigente/responsabile del Settore____, al quale è assegnato il compito:

- di promuovere le azioni per il reclutamento del personale con disabilità nel rispetto delle percentuali stabilite dalla legge;
- di provvedere all'assegnazione del personale nel rispetto delle specifiche capacità;
- di garantire la strumentazione adeguata;
- di organizzare la formazione necessaria ad assicurare l'effettivo svolgimento dei compiti assegnati adeguando la modalità di fruizione della formazione stessa alle singole esigenze anche connesse a particolari disabilità.

La realizzazione di tali attività da parte dell'U.O. Risorse umane si realizza attraverso percorsi individualizzati, che tengono conto delle esigenze personali di ciascuno e della necessità di tutela la riservatezza degli interessati e viene effettuata in stretta connessione con il Servizio di prevenzione e protezione e con i dirigenti delle strutture di assegnazione dei disabili.

Da un confronto con un collega è emerso anche quanto segue come possibile primo impatto per l'applicazione della norma.

Per quanto riguarda l'obiettivo (o obiettivi) per "garantire l'accessibilità da parte delle persone con disabilità...." si potrebbero ipotizzare obiettivi che possano **migliorare l'accesso e la fruibilità** :

1.

1. dell'ambiente fisico
2. servizi pubblici
3. servizi elettronici

In funzione della dimensione dell'ente, non vedrei male un "primo" obiettivo che consista nell'analisi del contesto interno ed esterno al fine di individuare le situazioni problematiche anche attraverso il confronto con le associazioni del territorio; sarebbe un primo step per poi attivare progetti per **migliorare l'accesso e la fruibilità**.

Ma ripeto: per esperienza so che all'interno dei Piani della Performance queste tipologie di obiettivi sono spesso state identificate nell'ambito dei Servizi Sociali.