

DESCRIZIONE CASO PRESENTATO DA AFOL MONZA BRIANZA

Azienda "Bollicine srl" / Utente "Angelo"

Caso elaborato da Elena Abbondi in collaborazione con Letizia Villa

Il caso che si vuole presentare è quello di un'azienda del territorio, a cui daremo il nome fittizio di Bollicine srl e di come ha gestito autonomamente l'inserimento lavorativo e il mantenimento del posto di lavoro di un suo dipendente con disabilità, che chiameremo Angelo.

La relazione tra ente e azienda

Nel 2014 l'ufficio del personale dell'azienda Bollicine srl contatta il Centro per l'Impiego di Seregno per avvisare che un loro dipendente "un po' particolare" sta per arrivare perché ha manifestato la volontà di dimettersi.

La richiesta dell'azienda è di scoraggiare il lavoratore a dare le dimissioni e di aiutarli a convincerlo a non andare via.

Il motivo di questa richiesta è che il lavoratore è assunto presso l'azienda da molti anni, la squadra di lavoro lo conosce bene e soprattutto l'azienda è consapevole che Angelo non troverebbe più un'altra azienda disposta ad assumerlo.

Accogliendo le indicazioni dell'azienda, il Cpi cerca di prendere tempo con Angelo (manca la lettera di dimissioni per cui deve tornare) e cerca di spiegare che, se in questo periodo non sta bene, può prendere in considerazione delle soluzioni alternative (un periodo di aspettativa o di malattia).

Angelo

Angelo è un signore di 51 anni con una invalidità del 100% di tipo psichico e sensoriale, assunto dall'azienda nel 1992.

La sua assunzione era avvenuta dopo che il padre si era personalmente rivolto al titolare dell'azienda, spiegando la situazione di bisogno del figlio e, in sostanza, pregandolo di dargli un lavoro.

All'epoca, le condizioni di salute di Angelo erano abbastanza buone e l'azienda stava appunto cercando dei lavoratori con disabilità da inserire per il cui il titolare aveva accettato di assumerlo.

Da allora azienda e famiglia hanno instaurato uno stretto rapporto, con il padre di Angelo che si presenta regolarmente in ufficio per aggiornare il titolare sulla salute del figlio e sulle terapie che segue.

Il motivo per cui Angelo è arrivato a volersi dimettere non è ben chiaro: l'utente ha raccontato di un generale malessere e malcontento verso il lavoro. Probabilmente c'è stata anche una discussione con un collega a seguito di una assenza non giustificata (Angelo non si è presentato al lavoro senza avvisare e il collega si è preoccupato e lo ha rimproverato).

Questo piccolo screzio, unito ad un periodo in cui Angelo non stava particolarmente bene, ha portato l'utente a questa situazione critica.

Nei mesi successivi al primo incontro, Angelo contatta il Cpi con una frequenza di circa 2 volte a settimana, sia di persona che telefonicamente. Viene sempre da solo, ma seguito a distanza dal padre, che viene a sua volta per chiedere di essere aiutato a non far perdere il lavoro al figlio.

I primi mesi sono piuttosto faticosi: Angelo non capisce bene le cose che gli vengono spiegate sia dall'azienda che dal Cpi, il suo obiettivo è quello di lasciare l'azienda e trovare un altro lavoro, che ha già individuato in un'azienda ben precisa (grande rivenditore di prodotti per il fai da te) presso cui pretende di essere avviato tramite il Cpi.

Il Cpi prova a contattare i servizi sociali che conoscono Angelo, ma purtroppo, per il momento, non possono fare nulla.

Gli aggiornamenti tra azienda, Cpi e famiglia diventano continui e proseguono per diversi mesi finché, finalmente, Angelo accetta un periodo di aspettativa non retribuita.

Durante questo periodo, ad Angelo viene prescritta una nuova terapia farmacologica che sembra funzionare meglio della precedente.

Dopo circa due mesi rientra in azienda, riprende il suo lavoro e attualmente è ancora alle dipendenze dell'Azienda Bollicine srl.

Poco tempo fa Angelo è tornato al Cpi: più tranquillo e presente, ha ringraziato per la disponibilità e il supporto che gli è stato dato nel non lasciare il posto di lavoro in un momento di difficoltà.

Condizioni strutturali

Bollicine è una azienda storica con sedi nella zona di Verano B.za che si occupa di produzione e commercio di complementi per bagno.

Attualmente è gestita dai nipoti del titolare .

E' un'azienda di grosse dimensioni (circa 110 dipendenti) che non ha subito riduzioni di personale; negli ultimi anni il numero di dipendenti è rimasto pressoché invariato.

L'azienda è stata contattata in passato dai servizi territoriali della zona, ma tramite loro non hanno effettuato inserimenti perché erano già ottemperanti.

La politica formale dell'azienda è quella di scegliere in maniera autonoma le persone con disabilità da inserire.

L'azienda infatti, a fronte di un obbligo di assunzione di 7 persone, ha in parte assunto persone disabili e in parte ha pagato un esonero alla Provincia.

Attualmente ha 5 lavoratori disabili in forza e paga un esonero parziale per le 2 scoperture rimanenti.

I lavoratori assunti sono tutti stati individuati autonomamente dall'azienda tramite conoscenze.

Politiche aziendali relative alla gestione delle RU informali

Negli anni la salute di Angelo è andata peggiorando e l'azienda si è attivata per adeguare la tipologia e la postazione lavorativa in base alle sue esigenze.

Inizialmente Angelo era stato inserito nel reparto produzione, dove effettuava un lavoro di precisione e responsabilità (foratura profili in alluminio).

Dopo qualche anno però non riusciva più a porre la giusta attenzione al lavoro e commetteva troppi errori ("erano più i pezzi da scartare che quelli buoni") così è stato spostato nel reparto imballaggio.

Qui però si stancava troppo e mal sopportava le direttive che gli venivano impartite dai colleghi.

E' stato così trasferito a fare un lavoro più semplice, meno gravoso e dove poteva gestirsi in maniera più autonoma (preparazione dei sacchetti contenenti gli accessori per il montaggio delle cabine doccia).

Inoltre l'orario di lavoro è stato ridotto da full-time a part-time.

L'azienda quindi ha "ritagliato" una mansione a misura del suo lavoratore, adeguandola di volta in volta in base alle diverse esigenze e problematiche che si manifestavano.

Elementi determinanti nel successo dell'I.L.

Di sicuro un ruolo predominante per il buon esito dell'inserimento lavorativo di Angelo è stato svolto dal titolare dell'azienda che si è fatto carico non solo della situazione lavorativa, ma anche di salute di Angelo

L'impiegata dell'ufficio del personale ci dice:

"L'Ingegnere è una persona di buon cuore, è un imprenditore vecchio stampo che si fa carico anche delle situazioni familiari dei suoi lavoratori".



Direzione generale
formazione e lavoro

Via Tre Venezie 63
20821 Meda (MB)
www.afolmonzabrianza.it

Telefono 0362-341125
Fax 0362-344230
segreteria@afolmonzabrianza.it



Questo approccio ha fatto sì che il sig. Angelo fosse inserito in un contesto lavorativo positivo, accogliente e recettivo verso le sue esigenze.

Un ambiente che si è rivelato non rigido ma flessibile, in grado di adottare dei cambiamenti su misura ogni volta che le sue esigenze si sono modificate nel corso degli anni.

L'azienda quindi è diventata una seconda famiglia per Angelo, tanto da affezionarsi a lui e da non permettergli di andarsene in un momento per lui di grande difficoltà.