

## PRESENTAZIONE CASO

Azienda “Ca Bella” - utente “Angelo Colt”

a cura di Patrizia Serrago

### **La Storia**

Nel maggio 2013 il servizio di integrazione lavorativa veniva contattato da uno studio commercialista con il quale in passato si erano intraprese delle collaborazioni, con la richiesta specifica di offrire consulenza ad una loro azienda in materia di collocamento mirato.

L'azienda in questione all'epoca si trovava in una fase di crescita, collocandosi tra i maggiori produttori di etichette multi pagina, in particolare nel settore farmaceutico e agroalimentare, con casa madre a Toronto in Canada. I primi contatti sono stati presi direttamente con il titolare dell'azienda che fin da subito si è dimostrato interessato e disponibile ad avviare una collaborazione con il servizio, al fine di ottemperare all'obbligo previsto dalla legge. Durante questi primi incontri l'operatrice Sil ha fornito tutte le informazioni (incentivi, sgravi fiscali, accompagnamento in convenzione art.11 ecc) offrendosi come valido supporto nell'intraprendere, a fianco dell'azienda, un percorso di inserimento lavorativo di persone con disabilità. Avviato successivamente l'iter burocratico di richiesta convenzione art.11 con la provincia, l'azienda, nonostante abbia circa due anni di tempo per ottemperare all'obbligo, si rende subito disponibile a selezionare dei candidati da inserire presso la loro sede, valutando positivamente il supporto dato dalla presenza del servizio nella fase di selezione dei candidati. Contemporaneamente viene definito il ruolo da affidare alla nuova risorsa, considerando inizialmente un'attività relativamente semplice per poi eventualmente ampliarla in base alle capacità e alle risorse della persona. Considerando la mansione e soprattutto il clima aziendale positivo, fatto di rispetto e attenzione al lavoratore, l'operatrice decide di candidare il Sig. Angelo Colt, quarant'anni, disoccupato da lungo tempo, laureato in giurisprudenza, con una disabilità psichica del 50%. In carico al servizio Sil da circa un anno e con una precedente esperienza di tirocinio formativo presso una Biblioteca scolastica. A seguito della crescente fiducia instauratasi con il Servizio, il titolare si affida all'operatrice nella scelta del candidato e avvia le pratiche per l'inserimento, tramite un periodo di tirocinio occupazionale di circa 4 mesi. Il percorso è stato monitorato con cadenza settimanale, anche tramite telefonate con il tutor aziendale e il titolare, sempre aggiornato in merito alla situazione. Terminato il periodo di tirocinio, l'azienda decide di assumere Angelo a tempo determinato, nonostante presentasse ancora delle criticità (errori e poca precisione nello svolgimento della mansione). L'obiettivo era trasformare il contratto in un tempo indeterminato nel giro di un anno. Durante questa esperienza Angelo è stato fin da subito accolto positivamente all'interno del gruppo di lavoro, ha condiviso spazi e momenti di incontro formali ed informali, diventando a tutti gli effetti un dipendente al pari di tutti i colleghi, ritrovando in questo nuovo impiego una rinnovata sicurezza e quel senso di appartenenza che gli ha regalato una qualità di vita nettamente migliore.

### Condizioni strutturali

- L'azienda si trova in una fase di crescita, nessun calo di ordini e fatturato
- Non ci sono riduzioni di personale o presenze recenti di esuberanti

### Cultura e clima organizzativo

- L'interlocutore principale che ha seguito l'intero percorso di inserimento Lavorativo è stato il titolare, affiancato dal responsabile di reparto nonché RSPP dell'azienda.
- Clima positivo e accogliente, c'è tempo da dedicare alla nuova risorsa: presentazione dell'azienda, visita guidata dell'intera struttura, spiegazione di tutti i processi di lavorazione del prodotto, presentazione e dimostrazione pratica dell'attività pensata per la persona con disabilità. Breve storia dell'azienda e sui valori che la contraddistinguono.

### Politiche aziendali relative alla gestione delle RU formalizzate

- E' presente una buona disponibilità alla flessibilità organizzativa al fine di garantire il miglior benessere del dipendente

### Politiche aziendali relative alla gestione delle RU informali

- Il tempo dedicato all'operatore Sil è sempre stato programmato e rispettato, così come il tempo dedicato alla persona con disabilità, soprattutto nella prima fase di inserimento dove quasi tutti i dipendenti, più o meno, a seconda del proprio ruolo, sono stati coinvolti e resi partecipi del nuovo inserimento.
- L'azienda ha bisogno di una persona e immagina che quella posizione possa essere ricoperta da una persona disabile

### Condizioni interne ed esterne favorevoli per il diversity management

- Il Commercialista ha facilitato l'incontro con l'azienda facendosi garante del servizio di Integrazione Lavorativa: "si entra in azienda già con una buona referenza".
- L'azienda dopo aver ricevuto le adeguate informazioni sull'attività del servizio (informazioni specifiche legge 68, incentivi, accompagnamento tramite lo strumento del tirocinio) si è affidata al servizio.

- Il rapporto con l'azienda si è consolidato grazie sicuramente alla capacità del servizio di saper rispondere, capire e accompagnare l'azienda in questo percorso di inserimento lavorativo, ma anche grazie alla sensibilità dell'operatore nel saper cogliere l'interesse, in questo preciso caso del titolare, sul servizio indipendentemente dal discorso inserimento.
- Il bisogno dell'azienda è chiaro/esplicitato
- E' presente una percezione dell'I.L. come un processo dinamico caratterizzato da un'evoluzione con obiettivi in divenire: la mansione è stata costruita in base alla crescita professionale della persona

## Conclusione

### Elementi determinanti nel successo dell'I.L.

- Attenzione al benessere dei dipendenti
- Livello di stress da lavoro correlato Basso
- Flessibilità organizzativa
- Clima accogliente
- Disponibilità all'ascolto, comunicazione efficace e fluida
- Sensibilità ed assenza di pregiudizi nei confronti della disabilità
- Fiducia nel servizio e nei processi attivati
- Buona sintonia tra l'operatore e il titolare nella condivisione di un pensiero comune rispetto alla disabilità in generale e sui valori di inclusione socio/lavorativa