

## SCHEDA DESCRITTIVA DI PRESENTAZIONE DEL CASO

*Stesura della relazione: Elena Casiraghi con la collaborazione di Katia Rusticoni*

Verspray srl, opera nel settore delle vernici ad alta tecnologia.

Nel marzo del 2014 lo studio di consulenza aziendale contatta Offertasociale a seguito della necessità per Verspray di assumere una figura disabile (obbligo L. 68/99); i termini per l'assunzione, fissati nella Convenzione art. 11, sono scaduti: si deve procedere con urgenza all'individuazione del lavoratore, previo avvio numerico da parte della Provincia di Monza e Brianza.

Per questo motivo il referente di Offertasociale area Aziende prende contatti per un primo appuntamento in cui individuare, insieme al titolare, le modalità operative per assolvere all'obbligo.

Nel corso dell'incontro vengono rilevate le *jobs description*, partendo dall'analisi del comparto produttivo: si cerca, in sostanza, di individuare una postazione di lavoro che possa essere ricoperta da una figura disabile, in una logica di ampliamento funzionale dell'organico. Il titolare si dimostra partecipativo e collaborativo, mostrando flessibilità e attenzione al tema della disabilità.

Terminata questa fase, Offertasociale procede alla selezione dei profili e all'organizzazione dei colloqui (alla presenza dei tutor), che si svolgono in un clima assolutamente facilitante per i candidati (aspetto importante, vista la presenza di due persone con problematiche psichiatriche).

La persona individuata è il sig. Cariati, signore di 61 anni, a tre anni dalla pensione, con fragilità legate anche alla perdita di un ruolo lavorativo (conoscenze e competenze non spendibili nell'attuale mercato del lavoro) e sociale; all'attivo, dal 2006, ha solo collaborazioni saltuarie nell'ambito della vendita.

La problematica, che ha portato alla certificazione di invalidità, è di tipo fisico (frattura bacino e gamba).

Avvallata dalla Provincia la richiesta di Offertasociale per l'attivazione di una borsa lavoro, si procede con tre mesi di tirocinio; la mansione, ridefinita sulla base delle caratteristiche fisiche del lavoratore, prevede principalmente attività di magazzino e produzione; il tutor rileva un clima aziendale positivo e facilitante nei confronti del sig. Cariati.

Il tirocinio si sospende poco dopo l'attivazione per l'acutizzarsi del dolore ad una gamba.

L'azienda comprende la situazione, attende il rientro del lavoratore e al termine della borsa lavoro assume a tempo indeterminato il sig. Cariati, nonostante non possa usufruire degli sgravi previsti dalla L. 68/99 (verifica effettuata da Offertasociale). La scelta di questo lavoratore, a fronte di altre candidature, è interessante per differenti motivi: superamento del vincolo d'età, disponibilità alla formazione *on the job* del candidato, comprensione e accettazione delle problematiche fisiche della persona.

Dopo il positivo inserimento lavorativo Verspray, su richiesta di Offertasociale, attiva un tirocinio formativo al sig. Colombo, precedentemente incontrato nella selezione per l'obbligo e sul quale aveva espresso delle riserve sulle modalità relazionali adottate.

Il tirocinio procede bene; l'azienda ha la possibilità di conoscere il lavoratore andando al di là dell'impressione iniziale e nel 2015, quando ritorna in obbligo di assunzione (L.68/99), decide di assumere il sig. Colombo.

Entrambi i candidati sono ancora in forza all'organico aziendale.

## ANALISI DI DETTAGLIO

### Condizioni strutturali

- L'azienda, come visto, è in una fase positiva di sviluppo e non sono previste riduzioni di personale.

### Cultura e clima organizzativo

- Il referente aziendale, fin dal primo incontro si dimostra collaborativo e non mostra resistenze all'inserimento della figura disabile; si discute, pragmaticamente, sulla modalità di trovare una postazione di lavoro che sia funzionale alla persona e all'azienda. L'operatore di Offertasociale offre in tal senso il suo contributo di consulenza, che arriva a comprendere anche aspetti legislativi (incentivi) e contrattualistici (scelta di part time/ full time...).
- L'attenzione del referente aziendale va oltre la mansione da individuare: in fase di selezione l'azienda darà importanza agli aspetti relazionali del candidato: la persona deve in qualche modo potersi integrare, anche dal punto di vista caratteriale, con il team di lavoro presente, creando un clima collaborativo.

### Politiche aziendali relative alla gestione delle RU formalizzate

- L'azienda si rende disponibile alla formazione on the job del candidato, che aveva un percorso lavorativo pregresso non in linea con le competenze della mansione da svolgere.
- Vengono apportate modifiche all'orario di ingresso per consentire al sig. Cariatì di raggiungere la sede di lavoro; si è adattata la postazione di lavoro per lo svolgimento di parte della mansione in posizione seduta; l'azienda si è, poi, organizzata per evitare lunghi tragitti per il reperimento della materia prima.

### Politiche aziendali relative alla gestione delle RU informali

- C'è tempo per la persona disabile e per l'operatore I.L.: attenzione ai problemi del lavoratore e accoglienza del tutor, che ha avuto la possibilità di partecipare attivamente all'inserimento lavorativo attraverso il monitoraggio.
- L'azienda ritaglia la postazione di lavoro in funzione del lavoratore disabile e della sua disabilità.

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

- Il consulente del lavoro ha gestito il primo contatto tra Offertasociale e l'azienda.
- Valorizzazione del rapporto fiduciario con l'Ente: si sono affidati nella scelta della mansione, nei rapporti da tenere con la Provincia; rapporti costanti e costruttivi con il tutor per la gestione dell'inserimento lavorativo.
- Come visto fin da subito (dalla scelta della mansione) l'azienda ha inteso l'inserimento lavorativo come un processo dinamico caratterizzato da un'evoluzione con obiettivi in divenire.

## Conclusione

Il successo di questo duplice inserimento lavorativo è legato all'approccio funzionale che l'azienda ha adottato, nei confronti del tema della disabilità in azienda.

Fermo restando che l'obbligo deve essere assolto, l'azienda ha scelto di adottare una modalità di inserimento che accompagna qualsiasi processo di selezione: scelta della postazione di lavoro in funzione del bisogno produttivo e impiego di criteri che tengano conto sia della professionalità sia delle caratteristiche personali del lavoratore.

Risulta oltremodo vincente la politica aziendale di introdurre agevolazioni "personalizzate" in grado di consentire lo svolgimento della mansione e il mantenimento del posto di lavoro.