

SCHEDA DESCRITTIVA DI PRESENTAZIONE DEL CASO

Stesura della relazione: Elena Casiraghi con la collaborazione di Fabio Guerri

Medfarma spa è un'azienda farmaceutica.

Dal 2004 è in forza all'azienda, a seguito di un avvio numerico, il sig. Marchetti. Nella documentazione di invalidità sono evidenziate problematiche psichiatriche e limitazioni allo svolgimento di lavori gravosi, anche dal punto di vista fisico.

La permanenza sul luogo di lavoro del sig. Marchetti è stata avvertita da subito come problematica, sia per il lavoratore sia per l'azienda. Nel corso del tempo si è cercato di trovare una soluzione cambiando spesso mansione al lavoratore (passando dalla produzione, alle pulizie, al magazzino e ancora alla produzione), senza esito: le difficoltà relazionali e di adattamento continuano ad essere presenti, anzi si accentuano, creando problemi al resto del personale.

A questo punto il responsabile del personale si rivolge al Comitato Tecnico Provinciale per ottenere supporto e soluzione ad una situazione che è diventata insostenibile; il Comitato propone un intervento dell'ASL, al termine del quale Marchetti risulta idoneo alla mansione in produzione (a seguito di una valutazione prettamente tecnica che pone attenzione alla semplicità e alla non gravosità della mansione).

Il Comitato Tecnico Provinciale incarica nel 2014 il SIL di Offertasociale di effettuare ulteriore valutazione e di proporre una successiva strategia di intervento.

Durante la visita aziendale l'operatore SIL, specializzato in intervento di situazioni con fragilità psichiatrica, riceve in dettaglio informazioni sulla situazione lavorativa del sig. Marchetti e analizza il contesto aziendale.

Interessante evidenziare che, nonostante l'azienda sia di grandi dimensioni, conserva un impianto valoriale dettato dal titolare, che "impone" una politica di attenzione ai dipendenti con fragilità.

Seguono, poi, colloqui individuali con il lavoratore, dove finalmente si delineano le problematiche che impediscono l'attività lavorativa e rendono impossibili le relazioni con i colleghi; il sig. Marchetti ha deliri, allucinazioni che non riesce a controllare nel luogo di lavoro (più semplice nella vita privata) e che coinvolgono anche il personale (minacce, persecuzioni).

Dopo attente valutazioni, l'unica soluzione percorribile è l'interruzione del rapporto di lavoro. Questa fase, per evitare ulteriori sconvolgimenti, deve avvenire con attenzione.

Il numero dei giorni di malattia è superato: il lavoratore potrebbe essere licenziato; l'azienda decide, per sensibilità e attenzione verso la persona, di attendere, affidandosi ai servizi: l'esperto SIL, in collaborazione con il CPS, sta effettuando valutazioni presso l'Inps per capire se è possibile ottenere una forma di integrazione al reddito; in seguito al riconoscimento di una percentuale di invalidità dell'80%, al sig. Marchetti viene conferita indennità mensile. Raggiunto questo obiettivo si chiude il rapporto di lavoro (2016).

Dopo l'interruzione il lavoratore beneficia di quanto liquidato da una polizza assicurativa aperta in passato dall'azienda in suo favore.

ANALISI DI DETTAGLIO

Condizioni strutturali

- L'azienda, è in una fase positiva: non sono rilevabili riduzioni di personale.

Cultura e clima organizzativo

- Il referente aziendale, fin dal primo incontro, si dimostra collaborativo e nonostante la resistenza iniziale verso i servizi, collabora e si affida all'analisi tecnica dell'operatore SIL e segue le indicazioni fornite, partecipando attivamente.
- L'azienda si rivolge al Comitato Tecnico Provinciale.

Politiche aziendali relative alla gestione delle RU formalizzate

- L'azienda, nei confronti del sig. Marchetti, ha cercato di individuare nel tempo una soluzione organizzativa volta a favorire l'integrazione lavorativa. Quando tutte le strategie di cambiamento sono risultate vane, si è proceduto a contattare i servizi territoriali per ottenere un supporto.
- Presenza di polizza assicurativa aperta per i dipendenti che presentano invalidità.

Politiche aziendali relative alla gestione delle RU informali

Non rilevate

Condizioni interne ed esterne favorevoli per il diversity management

- Il Comitato Tecnico Provinciale incarica Offertasociale di effettuare e gestire la situazione.
- Valorizzazione del rapporto fiduciario con l'Ente: collaborazione e strategie comuni.
- Per i dipendenti disabili/fragili l'azienda stipula un'apposita assicurazione, il cui beneficiario è il lavoratore.

Conclusioni

Sembra paradossale affermare una risoluzione di un rapporto di lavoro come un successo, ma senza dubbio lo è per il sig. Marchetti.

Per oltre un decennio si è protratta una situazione di sofferenza a diversi livelli, sia per l'azienda sia per il/i lavoratore/i.

Gli elementi del "successo" possono essere sintetizzati come segue:

- a) Sensibilità e attenzione dell'azienda verso le difficoltà e i bisogni del sig. Marchetti e in generale delle persone con fragilità.
- b) Scelta aziendale di rivolgersi a servizi territoriali competenti (in primis Comitato Tecnico Provinciale) dopo che i cambiamenti organizzativi e di mansione non avevano portato benefici.
- c) Intervento tecnico mirato di Offertasociale e conseguente definizione della strategia di intervento, compreso il raccordo con enti e Istituti, in una logica di lavoro di rete.