



Report 2° Laboratorio  
Seregno, 9 giugno 2016

## PROVINCIA DI MONZA E DELLA BRIANZA

Aziende in rete

Piano L.I.F.T. 2014 - Azioni di sistema finalizzate alla individuazione e condivisione delle modalità di integrazione lavorativa delle persone con disabilità presso i datori di lavoro del territorio

*Report a cura di*

Erica Contrafatto - SLO srl



SviluppoLavoroOrganizzazione

SLO srl

Via Menabrea, 33 - 20159 - Milano - Tel/Fax +39 02 6883896 - P. IVA 05907260961

e-mail:[info@slosrl.it](mailto:info@slosrl.it) - [www.slosrl.it](http://www.slosrl.it)

## Presenti

- Abbondi Elena (AFOL Monza Brianza)
- Bevilacqua Sergio (SLO)
- Casiraghi Elena (Offerta Sociale)
- Catti Stefano (Consorzio SIR)
- Contrafatto Erica (SLO)
- Derra Romina (Consorzio SIR)
- Mantegazza Laura (Consorzio SIR)

Durante l'incontro è stata definita una **prima ricostruzione della fase di Occupazione** del processo di presa in carico per l'inserimento lavorativo dell'utente disabile.

Si sono riprese le **caratteristiche** ed **esigenze** delle **"aziende con cui si lavora bene"**, cioè delle aziende che gli operatori collocherebbero fra le buone prassi. Vengono riportate di seguito.

## CARATTERISTICHE DELL'AZIENDA CON CUI SI LAVORA BENE (ALB)

- azienda "sana": non ha intoppi, cali produttivi...
- interlocutore: con capacità di ascolto, introduce e facilita successivamente
- mentalità aperta sul tema disabilità/accoglienza
- – riconosce il valore dell'ente per accompagnamento utente + rapporto fiduciario
- ⊗ – bisogno chiaro/esplicitato
- ⊗ – disponibilità alla flessibilità organizzativa
- ⊗ – l'azienda ha bisogno di una persona e immagina che quella posizione possa essere ricoperta da una persona disabile
  - clima organizzativo positivo
- ⊗ – disponibilità alla formazione degli operatori (aziendali)
  - c'è tempo: per la persona disabile, per operatore I.L., per la formazione operatori
  - visione dinamica dell'I.L. → c'è un'evoluzione con obiettivi relativi
  - assunzione di una politica: RSI, diversity management
  - consulente del lavoro "illuminato" (mediatore)

## Legenda:

○ = dipende da operatore

⊗ = sembra dipendere dall'operatore

## ESIGENZE DELL'ALB

- consulenza/informazioni
    - legge 68
    - incentivi
    - agevolazioni
    - sgravi
  - certificazioni / titoli: sicurezza, HACCP, visita medica idoneità ... “pacchetto completo”  
→ le incombenze
  - \* (– disabile fisico senza problemi di deambulazione (disabile non disabile), con titolo di studio medio/alto, giovane, con buone competenze relazionali (se intellettuale: lieve!)
  - presentazione chiara ed esplicita dei bisogni dell'utente
  - aiuto nell'individuazione della postazione, anche ex novo
  - accompagnamento graduale dell'utente da parte dell'operatore I.L. (iniziale, con una progressiva uscita di scena dell'operatore)
  - continuo feedback su andamento tra azienda e operatore
  - la persona rispetta le regole su tempi / relazioni / compiti di lavoro
  - l'azienda accetta e richiede/gradisce di essere seguita in itinere e post assunzione
  - persona utile (no parcheggio)
  - disponibilità alla borsa lavoro
- \* Rispecchia più l'esigenza di un'azienda poco accogliente, con cui la collaborazione è più difficile e che quindi non rientra nelle buone prassi.

Temi poco conosciuti da

- Resp. RU
- consulenti

soprattutto nel passaggio a 15 dipendenti

Partendo dalle caratteristiche ed esigenze dell'azienda “con cui si lavora bene” (ALB), è stato chiesto ai presenti di riflettere su **quali azioni vengono messe in atto dall'operatore per rispondere alle esigenze dell'ALB**, di seguito riportate.

## LE AZIONI OPPORTUNE PER RISPONDERE ALLE ESIGENZE DELL'ALB

- dare informazioni in tempi rapidi... avendo il tempo da dedicare alle aziende
- candidature adeguate e processo di selezione
- consulenza legislativa: norma, sgravi (Doti)
- patto — tempi  
          — cosa fare e chi fa cosa (EA e azienda)
- Job description costruita sulla base delle caratteristiche del disabile (**è necessariamente personalizzata**)
- monitoraggio pre e post assunzione
- c'è un cappello su tutto: “noi ti risolviamo un problema, ce ne occupiamo noi”
- facilitazione → ruolo dell'operatore di agevolazione nel colloquio di selezione

- “intercessione” nei confronti della Provincia rispetto a tempi / modalità di inserimento lavorativo (anche AFOL svolge questa funzione)
- gestione delle relazioni per creare un clima organizzativo positivo agendo sulla mediazione comunicativa

Vengono quindi dettagliate le azioni messe in atto dall’operatore nella fase di Occupazione nei casi in cui si lavora bene con un’azienda.

Alla richiesta di Bevilacqua di dare un nome all’insieme di queste attività, emergono le seguenti definizioni:

- Esperto nell’inserimento lavorativo del disabile
- Esperto collocamento mirato
- Accompagnamento all’inserimento lavorativo
- Intermediari (*dato il mandato di fare da tramite con la Provincia*)

Bevilacqua sottolinea che tutte queste definizioni sono riduttive e che se si vogliono “vendere” i propri servizi **è importante usare un linguaggio conosciuto dall’azienda**. In particolare, sottolinea che gli operatori fanno **consulenza** alle aziende e che diverse attività sono caratterizzate da una forte **personalizzazione del servizio** (customerizzazione).

### “Le frasi celebri”

Nei ragionamenti che il gruppo sviluppa commentando le azioni necessarie per rispondere alle esigenze delle aziende emergono alcune frasi che vengono riproposte al gruppo con particolare enfasi.

Con le aziende del “Gruppo ALB” succede che:

- “Arrivi al risultato dando tutta la gamma di servizi”
- “Davanti a una ALB diventi un OLB” (*operatore che lavora bene*)
- “Mi sento di dare un servizio migliore a chi se lo merita”

Queste frasi sono emerse durante l’incontro e vanno incrociate con le riflessioni che emergono nel corso della discussione:

- durante il rapporto con l’azienda entrano in gioco una serie di emozioni che devono essere tenute in considerazione
- è importante che l’operatore dia valore al proprio tempo prima ancora che sia l’azienda a farlo
- quello di cui si sta parlando sono le tecniche di vendita: meglio vengono applicate più aumentano le possibilità per l’inserimento lavorativo degli utenti in carico

### Mandato per il prossimo incontro

Viene chiesto ai presenti (Consorzio SIR, AFOL e Offerta Sociale) di pensare a un caso di Buone Prassi (un’azienda con cui si è lavorato bene in passato) individuando:

- cosa è successo
  - similitudini e differenze rispetto alle azioni individuate per rispondere alle esigenze dell'ALB
- Se l'azienda sarà disponibile presenterà il caso individuato insieme all'operatore, durante il workshop finale della seconda azione di sistema "Aziende in rete".

Si ricorda che durante l'incontro del 26 luglio si parlerà delle Buone Prassi e quindi dei casi presi in esame.

Ricordiamo che i **verbali di tutti gli incontri** della prima azione di sistema "Servizi in rete" sono accessibili al seguente link <http://www.abilinrete.mb.it/servizi-in-rete-2/>.

I verbali della seconda azione di sistema "Aziende in rete" sono accessibili alla pagina <http://www.abilinrete.mb.it/aziende-in-rete/>.

### **Prossimi incontri**

- 1) martedì **21 giugno 2016** - 3° Laboratorio  
h. 9.15-13 c/o Consorzio SIR Seregno
- 2) martedì **26 luglio 2016** - 4° Laboratorio  
h. 9.15-13 c/o Consorzio SIR Seregno
- 3) martedì **13 settembre 2016** - Preparazione workshop  
h. 9.15-13 *sede da definire*
- 4) giovedì **29 settembre** oppure venerdì **30 settembre 2016** - Workshop  
h. 9.15-13 *data e sede da confermare*

**N.B.:** le date del 23 giugno e 19 luglio 2016 sono state annullate