



**Report 3° Laboratorio  
Seregno, 21 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)
- Serrago Patrizia (CODEBRI - Consorzio Desio Brianza)

## COSA ABBIAMO FATTO

Durante l'incontro si è lavorato sul senso delle azioni opportune per rispondere alle esigenze dell'azienda "con cui si lavora bene" (ALB). Si definisce l'elenco delle azioni che caratterizzano la **fase dell'Occupazione** nel processo di presa in carico dell'utente disabile.

## LA FASE DELL'OCCUPAZIONE

- **L'avvio della relazione con l'azienda** avviene con due possibili punti di partenza:
  - a) ricerca di aziende (è sempre attiva)
    - in obbligo
    - disponibili indipendentemente dall'obbligo, per percorsi formativi ("c'è la speranza di un'assunzione dell'utente")
  - b) "si parte dall'utente" che è in carico all'ente e si individua:
    - postazione di lavoro
    - clima adeguato
    - aspetti logistici coerenti
- **analisi del bisogno e delle disponibilità dell'azienda:** è una consulenza per definire lo strumento più adeguato a quella specifica situazione. In questo modo si avvia la relazione fiduciaria fra ente ed azienda.
- **elaborazione di un piano di inserimento lavorativo** che implica definizione di:
  - tempi
  - compiti di azienda ed EA: compiti adempitivi, monitoraggio, definizione dei ruoli coinvolti
  - analisi postazione: dati logistici, analisi del processo produttivo, rilevazione di informazioni per la gestione dell'abbinamento (aspetti relazionali, logistici...).
 Si consolida relazione fiduciaria.
- **presentazione delle candidature** all'azienda:
  - invio presentazione con informazioni essenziali sull'utente
  - accordo interno all'EA per definire quale/i utente/i
  - preparazione dell'utente al colloquio
  - colloquio di selezione
  - facilitazione del colloquio di selezione che agevola l'azienda nella scelta, agevola la dinamica e contiene/sostiene l'utente

– **attivazione dell'azione**

- tirocinio
- assunzione
- monitoraggio
- formazione esperienziale per agevolare la relazione fra utente, gruppo di lavoro, compito.

Attività che consolida/cementa la relazione fiduciaria.


Nel commento del gruppo emerge che la descrizione delle attività restituisce ai presenti un quadro di complessità di cui non c'era consapevolezza.

Inoltre la descrizione delle attività legate alla fase Occupazione del processo di presa in carico dell'utente consente agli operatori di dare visibilità del valore di questa fase ai propri responsabili.

**Caso E - Consorzio SIR**

- Azienda E. / Utente G.
- componentistica: produzione, assemblaggio, magazzino (piccoli componenti)
- aumenta il personale → scatta l'obbligo
- l'azienda decide di "fare da soli". Entra in contatto con G. (preso in carico precedentemente da Consorzio SIR)
- l'azienda aveva i tempi contati per la convenzione. Riceve la segnalazione di SIR dalla mamma di G.
- SIR presenta il percorso come avrebbe dovuto essere e propone intermediazione con la Provincia e panoramica incentivi con grande fretta
- l'azienda assume però con tempi incompatibili e perde di conseguenza gli incentivi
- viene erogata una Dote Sostegno, emergono i problemi dal momento che G. non ha le caratteristiche adatte alla posizione lavorativa. G. viene assunto a tempo indeterminato nonostante le difficoltà. Perché viene assunto? Era conosciuto da un collega imprenditore che fa da tramite, da "fiduciario". Anche la mamma è conosciuta
- la postazione non è compatibile con le caratteristiche di G. che si arrabbia e "condiziona il clima", coinvolgendo chiunque passa nei pressi della sua postazione
- la tutor svolge una funzione di mediazione sulle modalità relazionali e di apprendimento di G. ed è impegnata in un monitoraggio frequente. Essendoci grossi problemi di apprendimento si ricorre a due modalità diverse per agevolare la gestione del compito di lavoro:

1. istruzioni scritte ed autovalutazione da parte di G. - però si rivela una modalità non efficace e con lo psichiatra che ha in carico G. si valutano altre ipotesi
2. modalità di tipo visivo: filmato tramite cellulare, sui passaggi corretti da effettuare. Il filmato viene esaminato dalla tutor con G. La stessa cosa viene fatta successivamente dai colleghi

- la tutor lavora con il gruppo di lavoro sui temi  come contenere G.  
come relazionarsi con lui  
come e quando usare l'assertività

- l'azienda chiede a SIR di mantenere la relazione
  - nonostante il rapporto fiduciario tra i due imprenditori
  - nonostante la mamma
- tutor aziendale: inizialmente viene individuata una persona che ha poco tempo perché è responsabile e poi caratterialmente è incompatibile con G. Successivamente, su suggerimento della tutor del SIR, viene individuato un altro tutor.

Elementi fiduciari  
Consolidamento del rapporto con SIR

### Elementi determinanti l'esito dell'inserimento lavorativo

- volontà dell'azienda a non cedere rispetto ai primi esiti assolutamente negativi dell'inserimento
- presenza e competenza di SIR
- disponibilità ad individuare modalità di valorizzazione di G. e ad investire il tempo dei propri operatori in formazione

### **SCHEDA DI PROGETTO**

Bevilacqua presenta il questionario "Scheda di progetto" in cui viene descritta la **griglia di analisi del caso di buone pratiche**. **L'obiettivo è approfondire le condizioni iniziali presenti in azienda prima dell'intervento dell'ente accreditato, quindi le caratteristiche che hanno reso possibile l'inserimento lavorativo.**

Viene allegata al verbale la versione aggiornata del documento che comprende gli elementi emersi dalla discussione del "Caso E" da parte di Consorzio SIR.

### **MANDATO PER IL PROSSIMO INCONTRO**

Vengono individuati i casi che verranno analizzati dagli operatori degli enti presenti:

- Patrizia Serrago individua un caso
- Elena Abbondi individuerà un caso
- Elena Casiraghi individuerà un caso

Elena Abbondi di AFOL segnala il sito della cooperativa sociale di consulenza informatica Adelante Dolmen ([www.adcoop.it](http://www.adcoop.it)) come un esempio nella gestione della comunicazione dei propri servizi. Nel sito si segnala che la cooperativa fornisce una "**consulenza specifica** sui vari aspetti dell'inserimento in azienda di persone diversamente abili" ed è "**in grado di parlare la stessa lingua**" dei loro clienti e di "comprenderne il business e i bisogni".

### **VERBALI PRECEDENTI**

Si ricorda 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**

**La data di martedì 26 luglio 2016 è stata soppressa.**

- 1) martedì **13 settembre 2016** - 4° Laboratorio  
h. 9.15-13 c/o Consorzio SIR Seregno
- 2) giovedì 29 settembre oppure **preferibilmente venerdì 30 settembre 2016** - Rilettura interviste  
h. 9.15-13 c/o Consorzio SIR Seregno
- 3) *data da definire* - Presentazione delle interviste  
h. 9.15-13 *sede da confermare*

**N.B.: il Workshop finale è stato sostituito dalla presentazione delle interviste effettuate dall'ente accreditato in azienda.**