



**Report 4° Laboratorio
Seregno, 13 settembre 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 - 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)
- Messori Giulia (IAL Lombardia)
- Serrago Patrizia (CODEBRI - Consorzio Desio Brianza)

PERCHÉ È UTILE LA DESCRIZIONE DEL PROCESSO

Sergio Bevilacqua chiede al gruppo perché è utile descrivere le diverse attività che caratterizzano il processo di presa in carico per favorire l'occupazione dell'utente. Elena Casiraghi segnala che **in situazioni critiche quando l'utente è scompensato il gruppo di lavoro può diventare ostile. In questi momenti è importante che l'operatore contenga l'emotività presente nell'ambiente di lavoro. Ed è utile avere dei riferimenti relativi ad una modalità di lavoro più razionale. La presenza di un modello diventa una modalità per ricondurre la situazione ad una modalità ottimale.**

L'elenco delle azioni che caratterizzano la fase dell'Occupazione nel processo di presa in carico dell'utente disabile può quindi servire da bussola per l'operatore. Gli consente di riorientare le proprie azioni in un momento di criticità. Inoltre aiuta anche a descrivere e a dare visibilità del servizio erogato ai propri "clienti": l'azienda e anche il cliente interno all'ente.

SCHEDA DI ANALISI DEL CASO

Si allega il documento "Griglia descrizione caso" che servirà agli operatori come traccia per presentare il proprio caso di buone pratiche. Lo strumento ha la funzione di razionalizzare il caso e identificare i punti di forza.

Caso CL - CODEBRI

- Azienda CL / Utente DB
- 2013: 1° contatto con azienda
- 24 dipendenti
- azienda in crescita
- casa madre a Toronto
- produzione di etichette multipagina (settore farmaceutico ed agroalimentare)
- CODEBRI viene contattato dalla commercialista dell'azienda che conosceva un'altra azienda con cui CODEBRI aveva lavorato in passato ("avevate fatto un buon inserimento ... mi raccomando")
- primo incontro con titolare azienda all'oscuro del tema dell'inserimento lavorativo: analisi del bisogno aziendale, presentazione della convenzione art. 11 con Provincia (era la prima scopertura), presentazione dei tempi (sapendo che la Provincia garantisce 2 anni e 3 mesi) e delle attività di CODEBRI
- l'azienda intende fare l'I.L.
- accompagnamento alla stipula della convenzione
- per una sensibilità/lungimiranza dell'azienda si intende programmare un I.L. "fatto bene" ... con un contratto lungo perché "noi comunque dobbiamo assumere"
- accompagnamento alle pratiche amministrative
- il SIL identifica i candidati → presentazione DB (prima senza candidato, poi colloquio con candidato, SIL, titolare e tutor aziendale che è il responsabile della sicurezza e del reparto)
- DB: nato nel 1971, laureato in giurisprudenza, scheda CPS "caso grave", disabilità psichica al 50%

- DB è reduce da un tirocinio precedente del 2012 troppo impegnativo → attacchi d'ansia da prestazione → colloqui per ridefinire il proprio profilo professionale
- dal colloquio di presentazione emergono le indicazioni per il progetto
- inserimento part-time in un "bel magazzino" con un'attività semplice (assemblaggio scatole e inscatolamento bobine), con la prospettiva di ampliare la mansione (stampa etichette, verifica bolla accompagnamento, archivio)
- DB "cambia" nel tempo in modo significativo, si rilassa
- durante la prima settimana di lavoro l'azienda studia un orario ad hoc per evitare a DB il traffico di mattina e sera che è piuttosto impegnativo nel tragitto tra casa e lavoro. Sempre nella prima settimana di tirocinio si verificano i diversi orari. Il titolare segnala già dal 1° colloquio che ci tiene al fatto che nelle 4 ore DB non sia stressato.

Come va l'I.L.

- previsti 3 mesi tirocinio che aveva come obiettivo l'assunzione
- 1° obiettivo: buon inserimento relazionale. Buon clima con i colleghi di tutta l'azienda. Prima il titolare e poi il tutor gli presentano i colleghi uno a uno e spiegano le attività e la qualità del prodotto (elemento distintivo) dell'azienda.
- proroga del tirocinio di un mese per valutare la relazione nei confronti del gruppo
- assunzione a tempo indeterminato perché DB "andava bene"
- CODEBRI informa su incentivi Piano LIFT e sgravi L. 68 per disabili psichici

Come è cambiato DB

- il clima è molto positivo
- DB era chiuso, scostante, "costruito", nel tirocinio in biblioteca c'erano stati errori legati all'ansia di cui DB è consapevole
- in azienda fa inizialmente alcuni errori che si riducono progressivamente → DB si rilassa, va anche a mangiare la pizza con i colleghi cosa che era inconcepibile prima del tirocinio e vista la scheda di segnalazione del CPS.

Elementi determinanti

- la lungimiranza/sensibilità del titolare è un elemento che si rivela di successo perché innesta una situazione che l'operatore può utilizzare. La sensibilità è legata a elementi personali che il datore di lavoro evidenzia fin dal primo incontro con l'operatore. Patrizia Serrago sottolinea che **è importante la gestione del primo incontro con l'azienda. La presenza di domande del titolare sul tema dell'handicap non strettamente connesse all'inserimento di DB evidenzia un interesse forte sul tema. Indicatore di una sensibilità dovuta ad un evento che evidentemente ha interessato il titolare. In quella situazione è molto importante offrire ascolto all'interlocutore fornendo informazioni sui servizi del territorio. E' fondamentale entrare in una situazione empatica che consente di instaurare un rapporto di fiducia tra operatore ed azienda. A quel punto l'operatore diventa un professionista agli occhi dell'interlocutore, quindi capace di gestire il tema perché lo conosce e perché ha una modalità professionale.**

- oltre a questo elemento l'azienda evidenzia un'elevata attenzione al senso di appartenenza del dipendente nei confronti dell'azienda. Di conseguenza il clima aziendale è favorevole, non c'è assenteismo.

Caso V - AFOL

- Azienda V. / Utente G.
- 2014
- azienda Verano
- azienda grosse dimensioni
- forse in riduzione del personale
- azienda contatta il Centro per l'Impiego di Seregno
- utente G. di circa 50 anni
- disabilità psichica, senza nulla osta, disabilità uditiva
- forte accompagnamento
- vuole fortemente cambiare lavoro per andare da Bricoman di cui vede pubblicità, ma è inadeguato
- l'azienda (impiegata amministrativa) mobilita CPI, famiglia e comune (assistenti sociali?) per convincere la persona a rimanere (il titolare non vuole che si licenzi)
- G. chiede ad AFOL di presentarlo a Bricoman, con molta insistenza (30 visite) ... gestione collegiale da parte degli operatori di AFOL finalizzata a far sì che G mantenga il posto attuale
- l'azienda gli riduce l'orario ... e G. rimane ... G. cambia approccio

Da capire

- G. che è un utente "complesso" cambia molto: cosa è successo?
- perché l'azienda insiste in questo modo mobilitando gli operatori del territorio?

MANDATO PER IL PROSSIMO INCONTRO

Si chiede ad ogni ente di inviare a SLO prima del 30 settembre un report con una **breve presentazione** del proprio caso di buone prassi e con la **descrizione del caso** seguendo i punti della "Scheda di analisi del caso". Si chiede di inviare il materiale a ericacon@libero.it.

I dati verranno riletti nel prossimo incontro del 30 settembre e presentati il 13 ottobre in presenza della Provincia e dei coordinatori dei propri enti.

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

- 1) venerdì **30 settembre 2016** - Rilettura interviste
h. 9.15-13 c/o Consorzio SIR Seregno
- 2) giovedì **13 ottobre 2016** - Presentazione interviste
h. 9-12.30 c/o sede **Provincia di Monza e della Brianza** - Via Grigna 13 Monza