

L'inclusione lavorativa del disagio psichico attraverso la cura delle relazioni in azienda e con gli stakeholder

Relazione di Mariani Carlo
Convegno Disability Management
Milano 25 novembre 2016

1. Il contesto aziendale: la Cooperativa Il Portico e i suoi stakeholder

- La Cooperativa Il Portico nata nel 1984 dall'intento, condiviso da alcuni operatori del Centro Diurno psichiatrico di Passirana (Rho), alcuni utenti psichiatrici e alcuni familiari, di offrire un supporto all'inclusione sociale attraverso l'offerta di un lavoro stabile e valorizzato.
- Negli anni successivi la Cooperativa ha ampliato le sue attività arrivando a operare in tutto l'Ovest Lombardia e Piemonte Est. L'offerta di occasioni d'inserimento lavorativo si è differenziata e oggi, oltre alle persone con disagio psichico sono lavoratori della cooperativa sia tutte le categorie di soggetti previste dalla Legge 381/91, sia quelle previste dal Regolamento UE n. 2204/2.
- Ciò è stato possibile grazie al rapporto con stakeholder pubblici (es. Aziende Ospedaliere, Comuni) e privati (es. imprese del territorio, fondazioni).
- Si è collaborato con Fondazione Cariplo, la Città Metropolitana di Milano, la Provincia di Varese (Piano Emergo) e numerosi servizi d'inserimento lavorativo.
- La Cooperativa Il Portico ha attivato 10 convenzioni ex art. 14 D. Lgs 276/03 collaborando con il Gruppo E&Y, KPMG, Lascor (Gruppo Breil), Micheal Page, Roald, Trane, STF, Carglass, Thermofrigor e Trane che hanno consentito l'assunzione di 26 persone con disabilità grave.

2. Il Target dei lavoratori con disabilità assunti dalla Cooperativa Il Portico

A giugno 2016 la Cooperativa aveva 232 lavoratori di cui 89 secondo la legge 381/91 di cui 69 invalidi fisici, psichici e sensoriali, 5 persone in trattamento psichiatrico, 3 lavoratori in carico a Servizi delle dipendenze, 2 condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste dalla legge vigente e 10 persone svantaggiati ai sensi del Regolamento UE n. 2204/2.

3. La gestione dell'inserimento al lavoro delle persone con disabilità

Da fine 2015 il Servizio d'inserimento della Cooperativa è organizzato intorno alle attività di uno Sportello Lavoro accreditato da Regione Lombardia gestito per conto del Consorzio Sociale Light. Il gruppo di lavoro dedicato è formato da una Responsabile Inserimenti Lavorativi, un Educatore Professionale e una psicologa.

Negli ultimi 22 mesi sono stati attivati 31 Progetti d'Inserimento Lavorativo di cui 18 hanno avuto come esito l'assunzione.

Il Protocollo della Cooperativa Il Portico per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate è validato secondo le Norme Uni En ISO 9001:2008 e Uni En ISO 14001:2004

4. La cura delle relazioni in azienda

L'origine della Cooperativa Il Portico in un luogo sanitario ha favorito lo sviluppo di un'attenzione particolare a creare luoghi di lavoro orientati al benessere della persona nella convinzione che chi sta bene lavora bene. L'apporto del sapere psichiatrico originario pervade

tuttora la cultura aziendale e induce a porre particolare cura alle relazioni, essendo consapevoli che il disagio psichico è amplificato o creato da climi relazionali disfunzionali. Questa cura si concreta in azioni verso:

- il lavoratore: sia durante l'inserimento in azienda che dopo l'inclusione in un gruppo di lavoro il team dedicato alle persone con svantaggio incontra il lavoratore per:
 - mediare tra i bisogni dei singoli, dei gruppi e le esigenze organizzative della cooperativa,
 - creare un ambiente di lavoro orientato al benessere del lavoratore come persona
 - favorire il coinvolgimento e la rendere responsabile del lavoratore per coprogettare una mansione che valorizzi le risorse personali in modo che il singolo e il contesto riconosca l'opera del soggetto;
- i colleghi: il Responsabile Inserimenti lavorativi collabora con i responsabili formazione aziendale per organizzare annualmente corsi per incrementare la conoscenza delle problematiche dei lavoratori con disabilità e favorire la creazione di un clima inclusivo;
- i responsabili dei cantieri o dei settori operativi: periodicamente il Responsabile degli inserimenti Lavorativi organizza riunioni con i responsabili per condividere buone prassi e criticità;
- i gruppi di lavoro i membri dei team d'inserimento lavorativo si recano on the job a incontrare i gruppi di lavoro per facilitare l'inclusione delle diversità, un responsabile aziendale organizza occasioni d'incontro al di fuori dal luogo di lavoro.

5. La Cura delle relazioni con gli stakeholder

L'assunto culturale della Cooperativa che la persona lavora bene in un ambiente orientato al benessere non sempre è sufficiente affinché il lavoratore non patisca il lavoro e che quest'ultimo da fattore di autorealizzazione divenga destabilizzante. E' quindi importante avere cura delle relazioni con il contesto sociale della persona attraverso relazioni formali con i servizi sociali, i servizi specialistici, le associazioni delle persone con disabilità e di familiari al fine di condividere prassi orientate alla cura (nel senso di premura, sollecitudine, diligenza, zelo, attenzione, delicatezza).

Nei processi di lavoro della Cooperativa c'è il mantenimento dei rapporti con i servizi che hanno proposto l'inserimento della persona attraverso incontri, contatti telefonici, partecipazione a eventi e progettazione di azioni di sistema.

Altro sviluppo di quest'orientamento è la ricerca di un dialogo con i clienti che vada oltre lo scambio commerciale per condividere protocolli gestionali dei cantieri che concilino le esigenze produttive con la creazione di luoghi inclusivi, nella convinzione che essi possano diventare anche efficienti economicamente. I dati sull'assenteismo evidenziano che, dove i contratti con i clienti sono più lunghi temporalmente e dove si riesce ad assicurare continuità ai processi produttivi in cui sono coinvolti i lavoratori, la produttività aumenta.

6. Il contributo di questa esperienza allo sviluppo del Disability Management

L'esperienza della Cooperativa Il Portico, come di altre imprese sociali, nell'inclusione lavorativa di persone disabili deboli può essere valorizzata anche dalle imprese profit sia attraverso la condivisione di Buone prassi, che attraverso l'instaurarsi di rapporti economici formali (es. applicazione dell'art.14 D. Lgs 276/03 e consulenze).