



PROGETTO EQUAL IT-G2-VEN-002

“S.O.L.E. – STRATEGIE PER L’OCCUPAZIONE SOSTENIBILE”

MACROFASE 2 – Azione 2.2

REPORT FOCUS GROUP



Azienda ULSS 16 Padova - c.f. 00349050286 - Via E. degli Scrovegni, 14 - 35131 Padova
tel. 049 8214519 - fax 049 8214114 - e-mail: sociale.equal_ulss16@sanita.padova.it





FOCUS GROUP DEL 19 OTTOBRE 2005

tenuto c/o Ulss 15 di Villa del Conte PD

Verbale trascritto da intervento registrato

Alessandro di Paolo: Buongiorno a tutti. Mi chiamo Alessandro di Paolo e ho avuto l'onore e l'onere di coordinare questo focus group. Nella documentazione avete soltanto qualche linea guida su quello che sarà l'argomento di questo focus; Per quanto riguarda lo svolgimento sarà una specie di “porta a porta” nel quale io avrò il semplice ruolo di coordinatore, lasciando spazio agli interlocutori e cercando di tenere un attimo le fila.

Per un corretto svolgimento il focus group dovrebbe contenere, da un punto di vista teorico, un numero massimo di cinque partecipanti ma cercheremo comunque di raggiungere l'obiettivo.

Io mi occupo di consulenza e di direzione aziendale.

Il progetto Sole ha l'obiettivo di trovare gli elementi di congiunzione tra gli “addetti” al settore sociale in senso lato e le aziende al fine di procedere con l'inserimento di persone svantaggiate.

Vuol dire che gli addetti al settore rivelano la necessità di inserire questi soggetti all'interno delle aziende rendendo l'ambiente il più adatto possibile, ma poi sono le aziende che determinano gli ambiti corretti di ricettività. Da un punto di vista direzionale, si creano gli elementi affinché le persone svantaggiate possano essere inserite nell'ambiente interno, ma però poi si verificano altri fattori che ne determinano l'effettiva accettazione finale.

Molte volte gli inserimenti vanno a buon fine, ma molte altre volte non abbiamo questo buon esito.

Al di là degli aspetti dottrinali e accademici, quello che in questa sede interessa è la testimonianza dell'evento che si verifica in azienda.

Il focus è quindi elemento necessario per cercare di estrarre direttamente da voi, su quello che è il tema del progetto, il racconto delle vostre esperienze e gli ambiti di valutazione personale e soggettiva.

Io sono anche membro del Comitato Tecnico Scientifico del Progetto sole e sono stato inserito all'interno come elemento “aziendalistico”, poiché il rischio è quello che in progetti di questa tipologia gli addetti ai lavori in ambito sociale si parlino tra loro, sfondano porte aperte ma senza giungere a nuove visioni e/o risultati.

Girotondo di auto-presentazione dei partecipanti:

Katia Candioto: rappresento Irecoop Veneto, uno dei partner del progetto Sole. Sono qui in qualità di coordinatrice di questo gruppo di lavoro. Faccio parte del Comitato di Pilotaggio e Comitato Tecnico Scientifico del Progetto.

Sono **Meri Basso**, rappresento il Sil dell'ULSS 15, il mio ruolo qui è quello di dare il mio contributo in base alla mia esperienza.

Massimo Rizzato dell'Acqua Minerale San Benedetto: abbiamo aderito all'invito di partecipare a questo focus per portare la nostra esperienza per quanto riguarda l'inserimento, spiegheremo cosa abbiamo fatto, e come ci siamo mossi.

Milani Lorenzo dell'Acqua Minerale San Benedetto: mi occupo di relazioni industriali all'interno dell'azienda e mi interessava capire, tra i vari aspetti del mondo del lavoro, come si può agevolare l'inserimento di soggetti svantaggiati in azienda. Noi portiamo la nostra esperienza qui, magari confrontandoci con altre esperienze per vedere se si può migliorare, perché possibilità di migliorare c'è sempre.

Sono **Eleonora Trovò**, rappresento Industries, ci occupiamo di abbigliamento, il mio ruolo è di coordinatrice della selezione e di organizzazione del personale. Mi sono occupata recentemente di tre inserimenti di persone svantaggiate per cui penso sarà interessante confrontarci su queste esperienze.

Gabriella Lovison, rappresento Polplastic, una ditta che fa stampaggio di materie plastiche. Recentemente, abbiamo avuto due esperienze di inserimenti di persone svantaggiate, tutte e due negative. Invece abbiamo ora in corso un'esperienza positiva. Vediamo di capire come mai.

Paolo Grigolato, sono un educatore dell'ULSS 13 di Mirano, da 15 anni, mi occupo di inserimento e di integrazione lavorativa.

Sono **Sato Roberta**, rappresento Spanesi Spa, seguo l'ufficio del personale in azienda, anche noi abbiamo accettato l'invito propostoci dal Sil dell'ULSS 15 che ci ha coadiuvato negli inserimenti e sono qui per portare la nostra esperienza.

Sono **Paolo Biondi**, psicologo, lavoro nella cooperativa sociale "Il Graticolato" di Camposampiero. È composta da due Ceod, centri educativi occupazionali diurni, uno per medio gravi e uno per medio lievi. Abbiamo all'interno una cooperativa di tipo b "La Ginestra".

Sono **Paola Bovo**, educatrice del Sil di Dolo, collega di Paolo dell'Ulss 13 solo che abbiamo due territori diversi, io seguo la Riviera del Brenta.

Alessandro di Paolo: come già introdotto, l'obiettivo di questo focus è di individuare gli elementi di vantaggio e i fattori di criticità nell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate nelle aziende. Il primo giro è finalizzato a citare le vostre esperienze. La parola, quindi, dapprima ai rappresentanti delle aziende che ci citeranno un primo caso per poi far seguire gli interventi degli operatori del Sil.

Eleonora Trovò (Industries): attualmente sono inseriti in azienda 15 persone iscritte alle liste, che sono inserite sia nella sede di Trebaseleghe, sia presso la sede di S. Maria di Sala che segue principalmente la parte logistica e distributiva. Non è presente da noi la parte di produzione, che è svolta all'estero e queste persone sono inserite, parlo per le ultime che ho potuto curare anche direttamente, nella parte addetta ai servizi: economato, servizio postale interno, magazzino, pronto moda, smistano i capi a seconda delle taglie, etichettano, prezzano, piegano, suddividono la merce ma non solo. Ci sono altre persone che svolgono un ruolo, in alcuni casi, anche di responsabilità. All'interno di queste 15 persone, c'è qualcuno che è in azienda da 13 – 15 anni, questo credo sia il massimo di anzianità presente. Poi via via ci sono inserimenti più recenti.

Negli ultimi inserimenti, abbiamo utilizzato lo strumento del tirocinio formativo, di 3 mesi circa, in un caso tutt'ora in corso abbiamo deciso di prorogare questo tirocinio, in quanto secondo noi e secondo anche la persona, la durata non era stata adeguata ad una formazione e ad un affiancamento adeguato e tutt'ora è in corso una convenzione con la Provincia di Padova per l'inserimento di altre 3 persone che ci porterà al pieno raggiungimento e soddisfazione dell'obbligo.

Da un punto di vista qualitativo, posso dire che ad oggi, le persone inserite in azienda, avendo anche una testimonianza di anzianità aziendale abbastanza elevata, sono integrate in modo completo.

Alessandro di Paolo: potremmo presentare un caso, un case study? Qui stiamo partendo con l'elemento di successo, 15 anni...

Eleonora Trovò (Industries): ci sono stati anche casi di insuccesso ed elementi negativi...

Alessandro di Paolo: certo, magari li vediamo dopo, vediamo tutti e due gli aspetti, nel secondo giro vedremo quelli di insuccesso, intanto "partiamo positivi".

Eleonora Trovò (Industries): un caso positivo è stato quello di un ragazzo che abbiamo inserito, che veniva da una stireria che ha chiuso, quindi aveva già lavorato; è stato inserito all'interno del nostro magazzino pronto moda, con un tirocinio di 3 mesi, affiancato da un collega, responsabile dell'area...

Alessandro di Paolo: era portatore di quale tipologia di svantaggio?

Eleonora Trovò (Industries): di un lieve ritardo mentale, parziale sordità ad uno degli orecchi e di fatto una mobilità non proprio scioltissima. Il problema della mobilità non si poneva in quanto la zona lavorativa è assolutamente accessibile e facile da utilizzare

Alessandro di Paolo: la scelta della posizione all'interno dell'organizzazione, "gli diamo questo posto piuttosto che un altro", com'è avvenuta? Avete collaborato su ciò con le persone del Sil?

Eleonora Trovò (Industries): in azienda abbiamo sempre preferito inserire persone nel momento in cui c'era anche una necessità in un'area ben specifica, quindi abbiamo voluto sempre scegliere le persone anche sulla base, chiaramente un'azienda fa così, delle nostre necessità, quindi adeguando con eventuali strumenti, potendo eventualmente limitare l'orario di lavoro a seconda delle necessità della persona ma preferendo sempre inserire la persona in un ambito in cui anche l'azienda ravvisasse la necessità di un incremento di organico, di modo che la persona in primis si sente utile, si sente realizzata professionalmente, non fa qualcosa di noioso, collaterale, poco utile, ripetitivo ma si sente parte di un gruppo di lavoro, collabora con i colleghi. Finora siamo sempre riusciti a coniugare le esigenze dell'azienda fortunatamente con quelle individuali. La scelta è stata anche in questo caso di quella particolare attività perché si era creata anche una nostra necessità.

Alessandro di Paolo: una volta individuata questa necessità all'interno dell'organizzazione, vi siete rapportati poi con la persona di riferimento all'interno dell'ULSS e avete insieme identificato la persona? Com'è stato il passaggio?

Eleonora Trovò (Industries): il passaggio è stato sempre di confronto con il Sil, su una segnalazione dell'operatore del Sil di questa persona che tra l'altro aveva già un'esperienza lavorativa, affine anche al nostro settore, e di lì c'è stato un primo incontro, la definizione di un tirocinio formativo, tra l'altro graduale anche come orario, quindi non è stato subito un inserimento a tempo pieno ma l'orario è andato crescendo nel tempo, fino alle attuali 40 ore settimanali. Ora la persona lavora 8 ore al giorno.

Alessandro di Paolo: avete ricevuto un costante supporto e collaborazione da parte del Sil man mano che procedeva l'inserimento o in fin dei conti non è stato necessario, in quanto avete trovato la persona giusta "a tavolino" e il rapporto di collaborazione che ne è derivato è stato solamente quello di un contatto telefonico di verifica sul corretto andamento?

Eleonora Trovò (Industries): i contatti ci sono stati, sono stati sia telefonici settimanalmente di verifica ma anche di incontro reciproco. Prima di iniziare il tirocinio, la persona è venuta con noi in azienda accompagnata dal Sil, ha visto il posto di lavoro, ha conosciuto i colleghi: ha già avuto occasione di non vedere il primo giorno di lavoro per la prima volta lo stabilimento, i luoghi, i visi delle persone. Abbiamo sempre cercato in tutti i casi di introdurre lo stage in modo graduale. Durante lo stage, con cadenza settimanale, magari telefonica, ma anche mensile di persona, c'era sempre un incontro a 3 per verificare anche con il responsabile dell'area, che affianca giornalmente la persona svantaggiata, di parlare, magari anche per pochissimo, ma per far sentire la persona che non era sola che stava facendo un percorso in azienda.

Porto ad esempio questo inserimento perché particolarmente positivo attualmente questa persona è fiorita quasi anche dal punto di vista personale: si è molto bene integrata con i colleghi, è diventata quasi la mascotte del reparto, viene portata anche dai colleghi come esempio di disponibilità, non si tira mai indietro. È stato un esempio particolarmente positivo.

C'è stato un aspetto da superare da parte della persona, dovuta anche alla sua tensione iniziale che poi è stato appianato assolutamente semplicemente parlandone con lui. Si trattava di una sua sudorazione eccessiva, ma nell'arco delle prime due-tre settimane è stata superata da lui anche perché il motivo di tensione è venuto a calare.

Alessandro di Paolo: altra domanda da un punto di vista organizzativo: avete fatto un lavoro preliminare con i colleghi oppure è semplicemente arrivata la persona svantaggiata? Sono step anche questi abbastanza importanti: vorrei sapere se per l'inserimento della persona svantaggiata è opportuno effettuare una preparazione ad hoc all'interno dell'ambiente lavorativo o se viene trattata alla stregua di qualsiasi altro inserimento, cioè: "questo è il vostro nuovo collega che è all'interno dell'organizzazione e di supporto all'attività lavorativa" e basta.

Eleonora Trovò (Industries): cerchiamo di non prendere mai un atteggiamento impositivo nel senso di imporre questo tipo di inserimento al reparto dove poi la persona viene inserita, per cui ci si confronta, si capisce quali attività questa persona potrebbe svolgere piuttosto di altre, in funzione di questo si capisce come inserire la persona, quali tempi adottare, per cui c'è sicuramente una fase preliminare di scambio di informazioni, però secondo me non è neanche corretto creare quasi una cappa, un involucro di vetro, che faccia apparire questa persona eccessivamente fragile o diversa dagli altri. Nel momento in cui ci si è confrontati su quello che la persona deve fare, al 100% questa persona deve dare il suo contributo come un qualsiasi altro collega, con stessi diritti e stessi doveri con stesso rispetto dell'orario o di confrontarsi nel momento in cui individua un problema in quello che deve fare. Quindi c'è un coordinamento a monte però poi tutto viene smussato anche perché non si ritiene di dover dare più di tanto una particolarità a questo tipo di inserimenti.

Alessandro di Paolo: è quindi un riconoscimento che avviene sul campo da parte della persona svantaggiata rispetto all'operatività svolta, al contributo che lui dà al rapporto con i colleghi e all'azienda, in modo naturale. Grazie.

Gabriella Lovison (Polplastic): noi in azienda facciamo produzione, stampaggio di materia plastica, non è una catena di montaggio nel senso che riusciamo a dare noi i tempi alle macchine. Abbiamo un caso positivo di una persona svantaggiata inserita in azienda, non l'ho seguito io direttamente l'inserimento di questa persona perché è in azienda da 10 anni. Noi siamo di Arino di Dolo, un paese piccolo, il papà è venuto a parlare con il titolare e ha chiesto se il figlio poteva essere inserito. Sicuramente c'era anche il contributo dell'ULSS, ma come adesso c'è il tramite del Sil, magari 10 anni fa era una cosa un po' diversa.

Questo ragazzo, che lavora con noi da 10 anni, è un po' ritardato a livello mentale, grossi problemi fisici non ne ha, è riuscito ad inserirsi abbastanza bene. Noi abbiamo adattato gli orari che lui voleva. Noi abbiamo la turnazione 6-2, 2-10 e facciamo anche l'orario notturno. Abbiamo dovuto dare a lui un orario giornaliero, a mezzogiorno mangia e poi alle 5 va a casa, perché riesce a venire in motorino da solo, per cui anche d'inverno.. alle 10 di sera in motorino... non vogliamo creargli problemi. Lui è riuscito a inserirsi bene perché, non avendo grossi problemi, gli adattiamo delle macchine che hanno dei tempi abbastanza lenti, o piccoli lavori, abbiamo delle macchine di tampografia per cui ci sono tamponi che stampano e lui ha il tempo di togliere piccoli pezzi di plastica. A differenza altre persone che abbiamo cercato di inserire, non riuscivano non dico a seguire i tempi della produzione perché come vi dicevo, cerchiamo di adattarli o di far loro usare macchine piccole, ma ad esempio c'era una persona che aveva un problema alla schiena abbastanza grosso e un problema agli occhi, per cui non si poteva metterlo sulle macchine grosse perché il pezzo che esce pesa 5-6 kg e a causa del suo problema alla schiena non riusciva a sollevarlo, nella macchina piccola, con il suo problema agli occhi, non riusciva a vedere non dico che il pezzo fosse qualitativamente buono, ma un minimo si deve vedere se il pezzo va bene. Noi avendo la produzione, abbiamo un grosso vincolo, per cui il problema che deve avere la persona svantaggiata da inserire non dico che deve essere lieve, non è facile.

Alessandro di Paolo: sempre da un punto di vista soggettivo, preferireste effettuare voi, in modo autonomo, un lavoro di inserimento preliminare con l'organizzazione, oppure non fare questo per non creargli intorno un ambiente già precostituito? Tutto ciò non solo per aiutare la persona ad inserirsi ma anche per aiutare i colleghi ad accettarlo.

Gabriella Lovison (Polplastic): con i colleghi non abbiamo problemi, anche perché, avendo lo stabilimento, abbiamo tutte le nazionalità e persone di tutti i tipi...

Alessandro di Paolo: questo è un ulteriore elemento che va sottolineato, quello di un aiuto da effettuarsi solo nel momento in cui.....

Gabriella Lovison (Polplastic): noi diciamo al capo-turno "guarda che arriverà una persona, cerchiamo di andargli incontro ad esempio per l'orario...". Ad esempio c'è una persona che ha bisogno di mangiare in più di mezz'ora, perché è un po' più lento, non c'è problema. Quindi noi cerchiamo con il capo-turno di venire incontro alle esigenze di queste

persone. Vogliamo non dare problemi a queste persone, per cui anche noi li abbiamo fatti venire prima, gli abbiamo fatto conoscere il capo-turno, quindi da parte c'è tutta la disponibilità

Alessandro di Paolo: gli avete fatto vedere l'ambiente lavorativo.....

Gabriella Lovison (Polplastic): ovviamente poi lavorando è diverso dal semplice giro che gli fa vedere gli ambienti di lavoro, vale per tutti... si sa che lavorare è diverso, ma cerchiamo di venirci incontro il più possibile, pur avendo, ripeto, un ritmo di produzione, nel senso che, per quanto adattabile, la produzione ha i suoi ritmi.

Alessandro di Paolo: sempre esaminando lo stesso caso le fasi sono state: uno studio preliminare per esaminare le necessità aziendali e quindi comunicare al Sil: questa è la necessità dell'organizzazione quindi vediamo tra i curricula che avete all'interno del Sil quali sono le persone che possono più adattarsi a questo ruolo.. vi comportate anche voi così? Quindi avete una forte collaborazione.....

Gabriella Lovison (Polplastic): gli operatori del Sil ci propongono delle persone, loro conoscono il nostro ambiente, ci dicono "guarda, ci sarebbe questa persona che non ha grossi problemi, vediamo se si può inserire .." fanno loro una specie di selezione

Alessandro di Paolo: quindi sono anche propositivi?

Gabriella Lovison (Polplastic): sì, e per noi va bene, loro conoscono le persone, per cui possono proporre in modo migliore rispetto a noi che possiamo vedere una lista.. sinceramente per noi uno vale l'altro, vorrei aiutarli tutti, però loro conoscono la realtà meglio di noi

Alessandro di Paolo: parlando sempre di casi positivi, quali difficoltà ci sono state per mantenere l'inserimento positivo? all'interno del percorso avete riscontrato delle difficoltà? Una mi pare di averla rilevata nell'adattamento dell'orario lavorativo. Avete riscontrato altre difficoltà particolari e l'organizzazione ha saputo adeguarsi?

Gabriella Lovison (Polplastic): no, abbiamo cambiato senza grossi problemi, anche perché di giornaliero ce n'è uno su tutti i turnisti

Alessandro di Paolo: ci sono stati cambiamenti di ruolo nel tempo per questa persona?

Gabriella Lovison (Polplastic): no, fa sia la tampografia e lo stampaggio su macchine piccoline..

Alessandro di Paolo: quindi si è man mano specializzato nel ruolo..

Gabriella Lovison (Polplastic): anche perché noi stampiamo materia plastica, o puoi fare il magazziniere, o puoi fare l'autista o la produzione, non abbiamo tanti ruoli all'interno dell'azienda

Alessandro di Paolo: magari con maggiore responsabilità o maggiore autonomia..

Gabriella Lovison (Polplastic): sì, questa persona all'interno della tampografia è abbastanza brava, ha il suo responsabile ma ormai conosce bene il suo lavoro.

Alessandro di Paolo: perfetto, grazie. Passiamo a Roberta.

Roberta Sato (Spanesi): premesso che la Spanesi Spa produce attrezzature per carrozzerie, anche noi abbiamo valutato l'inserimento di tutto il nostro personale disabile nel reparto produttivo. Noi abbiamo attualmente inserite 4 persone, quindi per il momento abbiamo assolto l'obbligo previsto dalla legge. I primi 2 sono inseriti dal 2000, gli ultimi 2 sono recenti e li ho seguiti io direttamente. Sono esperienze tutte positive, siamo contenti e soddisfatti, tutti e 4 gli inserimenti sono stati seguiti dal Sil. I due precedenti io sono arrivata in contemporanea, quindi non posso portare un'esperienza diretta, per gli ultimi due ho collaborato con l'operatrice del Sil che ormai è di famiglia.

Anche la nostra azienda è un po' come quella di Gabriella, siamo un'azienda media ma a conduzione familiare, quindi, pur avendo delle procedure, si parla molto apertamente con il titolare. Premesso che c'è un obbligo legislativo, abbiamo valutato dove poteva essere inserita quella persona: in produzione ci sono essenzialmente 3 reparti: una carpenteria, una verniciatura e un montaggio interno, non catena ma un assemblaggio di parti, scartati i primi due, che presentano elementi di pericolosità non indifferenti, era ovvio che gli inserimenti fossero mirati all'interno di questo reparto, perché altrimenti o mi mandano Superman, o non si riesce ad inserire nessuno. In questo senso deve essere la volontà dell'azienda, a nostro avviso.

Fatta questa premessa, ci siamo messi in contatto con il Sil, che è venuto in azienda a vedere il reparto. Assolte le formalità, ho portato le due operatrici nel reparto produttivo, ho fatto conoscere loro i responsabili perché il reparto è diviso in 3 sottogruppi e ho detto loro che l'idea dell'azienda è inserire qui le persone, si troverebbe ad utilizzare questi strumenti e a svolgere queste mansioni. Le ho fatte parlare con i responsabili perché sono poi i responsabili, più che l'ufficio del personale che poi si trovano a lavorare insieme alla persona svantaggiata. E quindi le operatrici si sono fatte un'idea di quello che le persone svantaggiate sarebbero andate a fare, tanto che, alla fine dell'incontro, avevano già un'idea di chi avrebbero potuto proporci. Successivamente, come nel caso di Gabriella, ci hanno fatto conoscere la persona, perché, per quanto bravi possono essere l'azienda e il Sil, bisogna avere un riscontro dalla persona. Ha conosciuto me e il titolare. Io personalmente ho cercato non di puntare il dito su quello che la persona non può fare ma dire "l'azienda ha bisogno di questo, è una sfida, te la senti? Proviamola assieme. Non sentirti in obbligo di essere chissà chi".

Anche noi abbiamo effettuato gli inserimenti attraverso il tirocinio, perché comunque da parte dell'azienda un po' di riserva c'è sempre, non soltanto con le persone disabili ma con qualsiasi inserimento, e vista la reazione positiva della persona, abbiamo preso i responsabili di reparto e li abbiamo un po' preparati, ossia abbiamo detto loro che avremo inserito una persona con queste difficoltà... "cercate di seguirle ed essere il loro punto di riferimento, di non abbandonarle a loro stesse e per cortesia cerchiamo subito di non emarginarle. Cioè a tutti gli effetti queste persone sono "normali", scusate il termine che non molto felice ma è la realtà, soprattutto se ci sono problemi, cerchiamo di parlarne."

Quindi il disabile nella nostra azienda ha come punto di riferimento, in primis il responsabile di reparto, e poi sanno che, per qualsiasi difficoltà, anche in caso di screzio con il responsabile stesso, vengono da me, perché ho detto che la referente sono io.

I nostri svantaggiati sono un disabile fisico e 3 psichici. Dei 3 psichici, una è una ragazza, e su 35 unità produttive, solo 2 sono ragazze, e quindi la ragazza è quella che forse avrebbe dovuto manifestare i disagi maggiori. In realtà, è solo un po' gelosa dell'altra ragazza, inserita da poco e lei si sente più brava perché ha una maggiore anzianità.

Per il resto, quando si presenta qualche problema, lei viene da me, probabilmente anche perché sono donna mentre il responsabile di reparto è un maschio, e questo può sinceramente fare la differenza, e io, al di là di tranquillizzarla come posso, cerco sempre di farle capire che, da persona adulta, i problemi si risolvono parlando. Quindi le dico "come sei venuta da me e stai parlando con me, vai dalla tua collega, chiedile 5 minuti e chiarite lo screzio". Di solito va a buon fine.

Quindi noi, in Spanesi, gli inserimenti con il Sil sono tutti positivi. Quelli negativi non posso neanche considerarli degli inserimenti perché sono stati una sorta di periodo di prova, ma sono avvenuti in un momento in cui il Sil non era presente perché penso ci fossero in atto dei cambiamenti a livello di struttura, e noi ci siamo trovati in un momento in cui la Provincia sollecitava l'inserimento, forti di una convenzione ... che poi è tutto un programma perché poi i tempi slittano... e io mi sono trovata ad avere una lista, nome cognome indirizzo e percentuale di disabilità, che però, oltre a non dirmi nulla, perché anche a me non fa la differenza, mi è sembrata un po'... come dire... questa percentuale di disabilità io l'ho letto come "se vai ad inserire un 75 piuttosto che un 30, tieni presente che hai uno sgravio contributivo". A mio avviso non è una metodologia di scelta corretta, nel senso che se vogliamo puntare sull'inserimento della persona, lo so che l'azienda è felice di avere degli sgravi contributivi ma non è sicuramente il punto su cui fare leva, e io sinceramente in quella lista ho notato solo quella colonna.

Abbiamo provato con un po' di persone. Tra l'altro, sono stati colloqui abbastanza difficili, perché non si conosce la situazione della persona, la persona non parla volentieri della propria disabilità, secondo me arriva un po' con il preconetto di dire "io non sono normale e quindi non riesco a fare tutto quello che tu vorresti che io facessi". In realtà non è propriamente vero, perché l'azienda sa già a priori dove può andare ad inserire.

Alessandro di Paolo: quanto è il lavoro da parte tua, visto che citavi tutti gli interventi relativi al "parliamoci", cioè: quanto è un intervento caratteristico da punto di vista dell'organizzazione, quindi aziendale, e quanto è l'intervento da un punto di vista, diciamo, psicologico.

Roberta Sato (Spanesi): io li prendo un po' a cuore i casi perché ho un'esperienza in famiglia e quindi mi sento particolarmente coinvolta. Su un 100, non occupano così tanto. Io sono fortunata perché conto su dei responsabili che hanno una buona sensibilità; uno di questi ha anche lui un'esperienza familiare e ha un approccio sicuramente diverso, è dolcissimo, è un tesoro nei confronti di queste persone pur con una buone dose di fermezza, perché non dimentichiamoci che loro sono coscienti, a mio avviso, della loro disabilità ma non dobbiamo fargliela pesare. Quindi c'è sempre da parte sua un occhio di riguardo, ma come dicevano le colleghe, le regole valgono allo stesso modo per tutti. Per quanto riguarda le problematiche che possono derivare direttamente da loro, io non faccio altro che scendere perché vado a prendere un caffè, li saluto, chiedo come va, se va tutto bene, se ci sono dei problemi. Se è tutto ok, io mi sento felice e loro si sentono felici. Basta poco, forse il discorso dell'azienda a conduzione familiare ci agevola in questo, non dico "ti aspetto alle 11 nel mio ufficio", non c'è questo rigore, è più una chiacchierata oppure un saluto la mattina quando timbriamo l'entrata.

Alessandro di Paolo: la mia domanda era proprio finalizzata a capire quanto tempo necessita per l'inserimento. Se io devo procedere a risolvere dei problemi da un punto di vista organizzativo, lo posso fare sempre, in qualsiasi momento della giornata, mi metto a farlo sulla carta. Se, invece, devo fare un intervento, un'assistenza da un punto di vista umano, psicologico, questo richiede più tempo e più energia. Quindi, siccome stiamo cercando di individuare i fattori di successo, capire se conta anche questo, ossia il rapporto che diventa umano.

Roberta Sato (Spanesi): certo che sì. Io sinceramente lascio scegliere a loro, perché dipende anche molto da come loro vivono il problema, cioè mi sono resa conto che quella che per noi può essere una sciocchezza, per loro può essere una difficoltà importante. Anche se non ho il tempo, perché tutti siamo impegnati più delle 8 ore che abbiamo, cerco di trovarmelo, perché altrimenti faccio venire meno la premessa iniziale. Se vengono da me, significa che hanno già saltato il responsabile, quindi c'è qualcosa che va oltre quello che poteva risolvermi il responsabile, quindi può essere qualcosa che non è strettamente legato all'ambito lavorativo ed è questo che devo cercare di capire, soprattutto con la ragazza, perché i maschi hanno un impatto diverso, ma lei si sente un po' da sola e comunque ha soltanto una collega e quindi quando lo screzio è con la collega, lei pensa a me, all'ufficio del personale, anche perché la maggior parte ragazze sono concentrate a livello d'ufficio ma non riesce a legare perché non le vede mai.

Però non ci sono problemi di chissà quale tipologia. So che la ragazza, più degli altri, è legata al contatto telefonico anche settimanale con l'operatrice del Sil, perché ha una sensibilità diversa: certe volte si mette molto in discussione, e fa pesare molto certe sciocchezze che le vengono dette; ho cercato anche di riprendere in questo senso il responsabile di reparto, dicendogli di ricordarsi che è una ragazza quindi di evitare i commenti pesanti che fatti a me possono sortire un effetto, fatti a lei, ne sortiscono un altro. Cerchiamo di essere un attimino previdenti in questo senso, cioè dei due vorrei che la persona che guarda avanti fossi tu. Cerchiamo, come azienda, di prevenire piuttosto che curare, anche perché poi penso sia più difficile ricucire un rapporto che non dico si deteriori, ma che va a toccare la sensibilità della persona.

Alessandro di Paolo: grazie mille. Doveroso ricordare che stiamo focalizzando le vostre esperienze. Il termine focus è usato proprio per focalizzare questi ambiti, basati sull'esperienza personale e sulla vostra valutazione soggettiva. Voi portate un contributo in questo senso.

Paolo Biondi (Il Graticolato): l'ambito è quello del privato sociale. La cooperativa che è una via di mezzo tra i servizi sociali e il privato vero e proprio. Cerchiamo di realizzare inserimenti lavorativi all'interno della nostra struttura, attraverso assunzioni perché abbiamo una cooperativa di tipo b che produce lavoro e le persone svantaggiate sono assunte e si guadagnano lo stipendio; questa cooperativa lavora nel campo del verde in convenzione col comune o in proprio perché ha una serra o lavora per ditte esterne, nel capannone, e si fanno lavori di assemblaggio di tipo meccanico o di altro tipo.

Quindi le persone svantaggiate sono assunte nella cooperativa di tipo b e all'interno fanno un percorso. Ad esempio, l'anno scorso abbiamo assunto molte persone, altre le abbiamo inserite in ditte esterne e allora qui la nostra funzione è di accogliere i bisogni di una persona inviata generalmente dal Sil o CSM che sono disabili che hanno problemi di tipo fisico e cognitivo ma di tipo anche psichiatrico. Si lavora in modo integrato tra noi, il Sil e il CSM quando la componente psichiatrica è accentuata. Oppure si presentano persone che conoscono la nostra realtà e noi di allora dobbiamo funzionare un po' da ponte: accoglierla innanzi tutto, individuare i suoi problemi e poi strutturare una rete di relazione tra i servizi per organizzare e integrare le cure che non possono essere solo assistenziali dove si tratta di assisterli in un'esperienza di tipo formativo o lavorativo, ma anche magari è necessario avvicinare il Sil o i servizi di psichiatria. La via più classica è quella che i servizi sociali individuano una persona. Ci si trova prima con gli assistenti sociali per individuare i bisogni di questo paziente e si organizza una prospettiva di interventi. Il primo passo è quello di conoscersi, il secondo passo è quello di proporgli, se il paziente lo accetta e se la proposta ha un senso, un primo periodo di osservazione: facciamo già un primo contratto, firmato da tutti i soggetti coinvolti, è un contratto osservativo che può variare dai 3 ai 6 mesi e poi si rinnova, in genere mai più di un anno. Dopo questo periodo di osservazione, durante il quale si osserva ma anche ci si conosce e ci si forma anche, si valutano i bisogni dell'ospite. Se i bisogni meritano una ulteriore ridefinizione e riconsiderazione, si vanno a proporre diverse soluzioni.

Il primo passo è già quello di individuare dei bisogni, e non sempre ci si trova d'accordo: bisogna trovare un'intesa comune con il paziente e noi che lo ospitiamo, con i servizi sociali e con i familiari. Sui bisogni di trovare un lavoro, espresso in modo così generico e generale, ci sono poi vicende personali molto particolari che noi cominciamo ad avvicinare con dei primi colloqui dove sono presenti l'assistente sociale, noi, la persona coinvolta e talvolta i familiari. Poi proponiamo la permanenza nel nostro centro per i primi 3 mesi. Si richiede che la persona sia autonoma nell'arrivare al centro e che si paghi la mensa. Inizialmente proponiamo un orario ridotto.

Alessandro di Paolo: lei ha il caso di un singolo inserimento? Ci focalizziamo su un caso, magari quello che ha dato maggiori soddisfazioni

Paolo Biondi (Il Graticolato): questa è la procedura generale. Il caso viene prima presentato dai servizi, qualora si decida di procedere, ci si incontra, viene fissato un appuntamento, noi facciamo conoscere la nostra struttura. Prima ci si presenta in una situazione di colloquio, dove descriviamo un po' cosa facciamo e quali sono le nostre intenzioni, proponiamo la necessità dappprima di conoscerci e di capire che problemi ci sono, si ascolta il paziente cosa dice. Noi sulla scia di quello che dice proponiamo una situazione lavorativa protetta. Vuol dire che il più delle volte cominciamo ad un orario ridotto, però non è detto che si possa iniziare a tempo pieno se la situazione lo permette, vuol dire dalle 8 e mezza alle 4 con la possibilità di usare la mensa. Proponiamo diverse situazioni lavorative, che sono assemblaggi più o meno semplici e altri più complessi. La persona non si conosce, si descrive come una persona magari che non sa far nulla o magari che sa far tutto, noi vogliamo sperimentare e cercare di capire insieme cosa vuol dire "non so far nulla" o "so far tutto", per intenderci, utilizzando le attività lavorative che abbiamo a disposizione. A noi interessa valutare la capacità di concentrazione, i ritmi di lavoro, le capacità manuali, cognitive; le capacità relazionali sono molto importanti, la capacità di riconoscere il ruolo degli operatori, di riconoscere le condizioni strutturali perché una relazione di lavoro abbia un senso: quindi la puntualità, la sicurezza, l'ordine dei materiali, il rispetto delle persone. Questo lo facciamo proponendo varie situazioni lavorative che di settimana in settimana vengono modulate in base alle risposte, alle sollecitazioni che ci vengono date.

Di solito individuiamo all'inizio un tutor interno. Ogni area lavorativa ha un responsabile quindi la prima accoglienza ha un valore molto importante, gli si dedica una certa attenzione, necessaria alla prima accoglienza

Alessandro di Paolo: dovendo individuare 3 fattori di successo, il primo è l'accoglienza...

Paolo Biondi (Il Graticolato): poi la funzione di supporto. Il primo ha un coinvolgimento diretto della persona nell'autodeterminarsi, quindi proporre una buona capacità di ascolto da parte della struttura che accoglie, ascolto nel senso che ha già in testa una prospettiva: per me è una cosa importante che non è necessario arrivare per tutti ad una soluzione di lavoro, perché ci sono persone che non richiedono questo bisogno o questo bisogno è diverso da quello espresso

Alessandro di Paolo: ascolto-comunicazione, allora

Paolo Biondi (Il Graticolato): individuare una prospettiva dove il primo passo è quello dell'ascolto e dell'accoglienza; il primo obiettivo è individuare i problemi e una possibile sovrapposizione positiva dei bisogni del datore di lavoro, come persona che riceve una persona per conoscerla e i bisogni dell'altro. Un tutor interno che incomincia ad avere un rapporto privilegiato con questa persona. E il privilegio sta nelle funzioni, non tanto nella persona in sé. Bisogna organizzare le cose in modo che questa funzioni di tutor circoli.

Katia Candiotta (facilitatore): vorrei chiederle: che tipo di competenze dovrebbe avere questo tutor?

Paolo Biondi (Il Graticolato): è un operatore o un educatore

Katia Candiott (facilitatore): deve essere un supporto materiale per lo svolgimento del lavoro?

Paolo Biondi (Il Graticolato): da noi gli operatori lavorano insieme ai ragazzi, hanno una funzione di supporto, ma una funzione anche di supporto in termini attivamente passivi, nel senso che non vado ad aiutare una persona se non ne ha bisogno di essere aiutata, ma deve essere una persona attenta a riconoscere e a corrispondere ai bisogni dell'altro, deve avere una buona empatia nel decifrare i bisogni delle persona e nell'interagire

Alessandro di Paolo: probabilmente c'è una differenza di interpretazione tra il termine "educatore" visto in ambito aziendale e ...

Meri Basso: credo che la differenza sia comunque quella di avere comunque in testa un progetto sulla persona, qualunque cosa faccia poi l'educatore.

Paolo Biondi (Il Graticolato): la prima settimana noi non abbiamo l'imperativo categorico della produzione, noi abbiamo l'obiettivo di conoscere quella persona, non gli si attribuiscono delle competenze prima del dovuto

Alessandro di Paolo: quindi, quasi più un formatore che un educatore

Paolo Biondi (Il Graticolato): a noi interessa conoscere e vedere le sue capacità pratiche lavorative prima di attribuirglielle, riconoscerle, e andiamo a proporgli varie situazioni, non tutte di vantaggio, ma anche di svantaggio, perché a qualcuno può piacere un lavoro e possiamo andargli a proporre dei lavori dove intuiamo che ha delle resistenze per capire che tipo di resistenze sono. Oppure coltiviamo quelle competenze dove si mostra più sicuro e più capace dal punto di vista pratico e dove ha più soddisfazione.

Questo è il primo passo, poi si individuano dei percorsi successivi se sono necessari, tipo il tirocinio o una situazione di lavoro esterno, tipo una fabbrica, è importante riuscire ad individuare i bisogni del datore di lavoro, individuare un tutor esterno come punto di riferimento. Se si riescono ad integrare i bisogni del datore di lavoro e i bisogni del lavoratori disabile, creare una sovrapposizione, il più è fatto.

Alessandro di Paolo: grazie, lascerei a voi (San Benedetto) la parola come considerazioni finali, in modo che poi gli addetti ai lavori diano il contributo, la correzione o l'aggiunta su quello che è già stato espresso.

Massimo Rizzato (San Benedetto): parliamo sempre di positività. Vedo che maggiormente ci si sofferma su persone portatrici di handicap psichici più che invalidi fisici. Noi possiamo dividere in due la nostra esperienza, con la 482 e la 68, cioè con il cambiamento che c'è stato nell'ambito della riforma del collocamento obbligatorio.

Noi partiamo da un punto di vantaggio e svantaggio, possiamo definirlo in entrambi i modi. Il vantaggio: noi lavoriamo tantissimo nel periodo estivo con attività a tempo determinato, e questo ci dà la possibilità di poter conoscere tante persone. Quando parliamo di numeri che si aggirano sulle 300, 400, 500 persone, incominciamo a vedere molte persone. Qui però abbiamo il pro e incontro, il caso della persona che te lo dice e della persona che non te lo dice, che ha dei problemi. E infatti abbiamo il caso di persone che in realtà avevano manifestato i loro problemi e noi abbiamo offerto loro un'opportunità di lavoro perché tramite questa esperienza di lavoro a termine, non erano entrate come persone portatrici di handicap, ma come persone valide al 100% poi in realtà è stata una manifestazione di disagio successiva. In realtà, nell'inserimento all'interno del lavoro, non avevamo manifestato questi problemi, quindi c'è stata questa agevolazione all'inserimento di lavoro.

Poi siamo venuti a conoscenza tramite il Sil e il sig. Grigolato che è colui che ci segue e conosce bene la nostra realtà aziendale: anche da parte nostra c'è stato l'invito a venire a vedere la nostra azienda, così ci si può rendere conto di persona di quali possono essere le opportunità di inserimento al lavoro, visto che la nostra sembra un'azienda semplice ma in realtà abbiamo un'altra tecnologia. Le macchine devono sì essere semplicemente controllate ma hanno una tecnologia molto avanzata.

Poi, abbiamo avuto un'esperienza, che stiamo concludendo, con la nuova riforma sul collocamento obbligatorio, in cui noi come azienda siamo andati a fare una convenzione, un inserimento di programma. Ed ecco qui, c'è l'intervento del Sil con la presentazione di persone. Assieme al Sil, vengono chiamati in azienda, viene fatto un colloquio, in base a quelle che sono le loro caratteristiche, si cerca di individuare all'interno dell'azienda, la collocazione mirata in base alle capacità di queste persone.

Anche nel fare questo inserimento, si cerca di individuare delle zone dove la sensibilità delle persone che operano nell'ambito lavorativo, possano aiutare l'inserimento di queste persone.

L'esperienza fatta precedentemente di alcune persone che avevano già lavorato (con i contratti a termine) è stata talmente naturale, senza nessun tipo di bisogno, proprio perché le persone si sono subito capite fra di loro e non c'è stato nessun problema.

Su altre segnalazioni, su altri inviti, li abbiamo cercato di individuare delle aree dove ci potessero essere delle sensibilità in modo di essere di aiuto e non creare problemi a queste persone nello svolgimento delle loro attività.

Da noi sono inseriti su più ruoli: nella attività produttiva, impiegatizia, nelle funzioni di controllo; nell'ambito della nostra produzione che varia un po' dappertutto, sono abbastanza distribuiti.

Abbiamo avuto solo un caso di persone psichiche, finito un po' male, ma lì c'è stato un problema della persona. Teniamo conto che ci possono essere delle cadute da parte delle persone inserite. C'è stato un aggravamento della propria situazione di malattia e ha portato che proprio la persona stessa presentasse le dimissioni, proprio non ce la faceva; per farvi un esempio arrivava nello stabilimento e poi ad un certo punto partiva, lo trovavi in giro da una parte all'altra, e questo è successo in modo graduale, nel senso che agli inizi andava benissimo, era lì nel suo posto di controllo, stava tranquillo, e poi le cose sono andate peggiorando. Questo anche in un ambito di sicurezza, perché

l'azienda occupa uno spazio molto grande, quindi anche con pericoli, camion, con carrelli elevatori e quindi la persona si è trovata costretta a lasciare il posto di lavoro

Alessandro di Paolo: variazioni di responsabilità attribuita alle persone, negli anni?

Massimo Rizzato (San Benedetto): no, più che altro specializzazione nel ruolo. Come vi dicevo, abbiamo avuto solo quest'ultima esperienza di una persona indicata e guidata a questo tipo di inserimento. In realtà prima, il fatto di essere inseriti dentro attraverso le attività stagionali, perché ci sono state persone che si sono fatte 3 o 4 anni di attività stagionali senza che noi sapessimo, erano talmente persone normalissime che praticamente non si sapeva

Alessandro di Paolo: un caso?

Massimo Rizzato (San Benedetto): un caso di un ritardato psichico che opera nell'ambito della sala scioppi, o un'altra ragazza, sempre a livello psichico, che opera nel campo del controllo qualità in chimica, quindi su di un lavoro anche di una certa importanza, di cui non si sapeva niente e poi alla fine si è venuto a sapere. Operano tutt'ora, anzi. Abbiamo provveduto a trasformare il loro rapporto che prima era un rapporto a termine, in rapporto a tempo indeterminato. Anche su segnalazione degli stessi colleghi, perché di per sé queste persone vanno bene. Ecco, questa è la nostra esperienza positiva.

Alessandro di Paolo: passerei la parola per un contributo ulteriore a Paolo, sempre sull'aspetto positivo. Se ci sono ulteriori sottolineature come elementi da tenere in considerazione

Paolo Grigolato (Sil Ulss 13 Mirano): partirei proprio dall'esperienza della San Benedetto, che essendo l'azienda più grande tra quelle qui presenti, ha sottoscritto l'anno scorso una convenzione di programma molto impegnativa.

C'è stata questa prima fase di recupero di persone già conosciute dal Sil che lavoravano all'interno ma non riconosciute come invalidi dall'azienda.

Ora, l'azienda aveva sperimentato percorsi di tirocinio circa 10 anni fa; adesso, per queste persone già inserite, non sarebbe stato chiaramente corretto proporre un tirocinio dopo qualche stagione; ragionando ulteriormente e sentendo la positività delle esperienze delle altre aziende, il tirocinio possa diventare uno strumento comunque di selezione ulteriore oltre il colloquio, perché appunto laddove le persone non sono già conosciute dall'azienda e già sperimentate, credo possa essere ancora l'esperienza migliore.

Anche noi come Sil, in funzione di una nostra conoscenza della persona, o già conosciuta da noi o perché, in quanto portatrice di un disagio psichico, ci viene presentata nel momento in cui si va a sottoscrivere una convenzione di integrazione, la valutazione sul tirocinio va sempre fatta nel momento in cui la persona ha o meno svolto attività lavorative anche più o meno simili a quelle che potrebbero fare.

Anche adesso abbiamo iniziato un percorso 68, con una persona che ha lavorato 15 anni, non ci siamo sentiti di chiedere, anche cambiando mansioni, un ulteriore periodo di sperimentazione.

Per altri invece, il periodo di sperimentazione è quello che aiuta a leggere meglio la situazione. Anche qui è da capire, una cosa è parlare con il gruppo di lavoro perché questo non crei un problema alla produzione, una cosa impossibile fare San Benedetto perché sarebbe possibile fermare gli impianti, quindi è anche da affinare in questo senso la modalità migliore per potersi rapportare con le aziende in questi contesti.

Segnalo una cosa che mi pare significativa, sempre a partire dalla San Benedetto ma credo possa valere per tutte le aziende grandi, che è il fatto però che queste aziende si trovano ad avere operai, comunque personale normodotato e che nel tempo diventa disabile, e che non sempre lo comunica all'azienda. Abbiamo il medico competente che dà poi le prescrizioni.

Allora, per i numeri che ha la San Benedetto non c'è problema, c'è spazio per i nuovi e anche per i vecchi, ma è giusto a mio avviso tenerne conto... difatti, noi stiamo costruendo un rapporto positivo, avendo anche l'opportunità come Sil di essere presenti nelle commissioni di invalidità, per capire se alcune persone, a cui il medico competente dà poi delle limitazioni per cui non possono realmente svolgere il lavoro per cui sono state assunte, di essere recuperate; cosa che magari in un'azienda piccola o media può succedere o certamente meno, ma che in San Benedetto, per i numeri delle persone assunte, ha un peso specifico particolare per l'attività dell'azienda. Credo questa sia un'area su cui possiamo dare.. Già ci è successo di conoscere in commissione delle persone che lavorano in San Benedetto con cui poi abbiamo fatto partire un rapporto per capire se è possibile trovare una soluzione, che sia in qualche maniera un riconoscimento di invalidità per la persona e che possa essere speso dalla San Benedetto, con il fatto che già il medico ha dato delle restrizioni per quanto riguarda le attività.

Questo, per quanto riguarda questa azienda, che ha questi numeri, ed è la più grande del nostro territorio, per fortuna anche quella più in salute, considerando Aprilia o Speedline che stanno facendo un po' di fatica. È comunque un lavoro da fare insieme. E in questo senso possiamo segnare degli elementi di positività.

Alessandro di Paolo: quanto difficile e complessa, e quanto importante è l'analisi a priori, dei "curricula" che devono fare gli addetti all'interno del Sil per poi proporre correttamente la figura che si incastra sulle esigenze lavorative?

Paolo Grigolato (Sil Ulss 13 Mirano): curricula.. un po' particolari, nel senso che trattando persone con disagio psichico, anche di fronte più o meno a mansioni simili, il contesto può fare la differenza. Quindi, al di là del curriculum delle persone, per me è importante veramente palpare qual è la disponibilità, la possibilità reale di inserimento all'interno dell'azienda. Può esserci la mansione, più o meno la stessa, ma il contesto aziendale.. anche poi le persone che si incontrano sono quelle: Roberta diceva: "c'è maggior sensibilità perché abbiamo dei casi in famiglia", ci sono dei posti in cui viene chiesto "siccome ho già dei casi in famiglia, per favore non oberatemi". Io su questo preferisco la schiettezza.

La San Benedetto ci ha impiegato un po' a fare la convenzione di programma, ma secondo me c'erano dei numeri che giustificano anche il fatto di andare verso una cosa del genere, si è dato il tempo perché si arrivasse a questa consapevolezza, adesso si sa che c'è la possibilità di lavorare su una disponibilità che ci è stata presentata ufficialmente. Per me molte volte è più importante capire dove, la struttura su cui devo intervenire rispetto a quelle che possono essere le capacità o il curriculum della persona.

Alessandro di Paolo: quindi il primo passaggio è: conosciamo l'azienda..

Paolo Grigolato (Sil Ulss 13 Mirano): conosci le persone, ma prima di inserire una persona, per poter stabilire se forse potrai avere un successo, è capire veramente la realtà aziendale, sennò torniamo al sistema della 482, il primo in graduatoria vien mandà, poi rivava senza un brasso e ne serviva do par lavorar

Paola Bovo (Sil Ulss 13 Mirano): sicuramente entrare nell'azienda per capire le varie attività e il contesto lavorativo. Io mi riferisco alla zona dolese, riviera del Brenta, ricca di calzature ma mica sono tutti uguali: ci sono i vari settori che si ripetono in ogni azienda però ci sono delle persone che hanno avuto delle esperienze positive in un'azienda, messe a fare lo stesso lavoro in un'altra, la situazione si ribalta. Quindi il contesto, l'accoglienza del contesto proprio dei lavoratori fa la differenza. Poi basta un piccolo cambiamento, il responsabile o un nuovo disabile che entra e subentra la rivalità, quindi il nostro lavoro di supporto all'azienda magari c'è anche dopo anni in cui la situazione è andata molto bene, proprio perché ci possono essere questi cambiamenti

Alessandro di Paolo: un'attenzione al cambiamento

Paola Bovo (Sil Ulss 13 Mirano): un'attenzione costante al cambiamento dell'azienda, perché vedo che in molte aziende calzaturiere stanno avvenendo molti cambiamenti nella riviera: partner diversi, stranieri, responsabili che cambiano, che girano, non da ultimo l'inserimento di altri colleghi disabili, e quindi c'è questo rapporto che ancora una volta si trova a cambiare... quindi il nostro ruolo è, attraverso l'azienda, saper accogliere questa difficoltà che la persona sta vivendo, interagendo con gli altri servizi sociali e sanitari del territorio, per fare un lavoro d'insieme. Se facciamo questo, le cose si superano, altrimenti è un po' più difficoltoso.

Alessandro di Paolo: normalmente vedete che la persona svantaggiata necessita di voi per un colloquio diretto, lo svolgete e poi voi fate da tramite con l'azienda, oppure vedete che la persona svantaggiata cerca di risolvere i problemi con la comunicazione diretta all'interno dell'azienda in maniera autonoma e voi effettuate una supervisione del rapporto persona-azienda?

Paola Bovo (Sil Ulss 13 Mirano): direi che molte volte, se il clima è buono, la cosa si risolve all'interno dell'azienda, ma anche quando si risolve, ci chiamano i datori di lavoro in quanto anche loro hanno bisogno di un confronto, non sono operatori, e quindi hanno bisogno di essere supportati in questa missione quasi, che si trovano... perché a volte la persona svantaggiata, con certe difficoltà, dopo anni di lavoro, porta al datore di lavoro altre sue difficoltà nella sua vita quotidiana. Il patentino! l'ultima cosa che è uscita. La maggior parte dei nostri utenti usa il motorino, c'è stato il problema del patentino: qualcuno ce l'ha detto direttamente, altri che hanno un buon inserimento e un buon rapporto, coinvolgono l'azienda. L'azienda dà il supporto, ma in alcuni casi si trova non sapere e ha bisogno di qualcosa in più e noi siamo coinvolti in questo supporto direttamente dal datore di lavoro o da chi segue la persona, anche dopo anni di inserimento.

Paolo Grigolato (Sil Ulss 13 Mirano): volendo stilare una casistica, mi vien da dire che si rivolgono molto di più ai servizi coloro che storicamente sono abituati ad avere un rapporto forte con i servizi. Chi ha un contesto familiare debole e non riesce a trovare a casa le risposte che cerca, anche per problemi che vanno oltre, nel senso che poi in alcuni casi ti dicono "ho il lavoro, ho uno stipendio, ma non go la macchina e la morosa" e quindi devono elaborare il lutto di dire "sono uguale agli altri ma fino ad un certo punto". Magari più gli psichici.

Ma rispetto al caso citato prima dal dott. Rizzato, rispetto a questo ragazzo che aveva fatto 5 stagionalità, poi è stato assunto, essendo psichico è passato attraverso il Sil, poi a Natale mi ha telefonato per dirmi che è stato felice che ci fosse qualcuno, oltre alla San Benedetto, che si interessasse di lui. Poi non ci sono più stati problemi, perché dal punto di vista lavorativo se ha qualche difficoltà la tratta direttamente con l'azienda, dal punto di vista familiare è un contesto sufficientemente valido per cui sa gestire tutta una serie di cose. Oggi pomeriggio abbiamo un colloquio con la persona che è stata assunta a gennaio, e stiamo verificando in base anche alla disponibilità dell'azienda, la sua taratura sulle ore che può fare, siamo partiti con 20, siamo arrivati a 25, vediamo se possiamo andare oltre. Ma qua è l'azienda stessa che chiede che sia il Sil a dare una valutazione di questa possibilità.

Alessandro di Paolo: è importante verificare un fattore critico: prima avete iniziato con la frase "se comunichi, tendi a risolvere i problemi" la mia domanda è: quanto voi aiutate poi le persone che vi contattano direttamente, a ricomunicare all'interno dell'azienda, o invece, automaticamente dovete voi gestire i rapporti con i singoli e trasformando il rapporto in triadico?

Paolo Grigolato (Sil Ulss 13 Mirano): con le aziende con cui si lavora bene, sono le aziende stesse però che chiedono di non rispondere direttamente a loro a quelle che sono questioni, o addirittura che chiedono... quindi questo triangolo è quello che funziona meglio

Paola Bovo (Sil Ulss 13 Mirano): è poi l'azienda che vive con la persona che può cogliere un malessere, che molte volte la persona non va ad esplicitare; cioè, nei casi migliori la persona va ad esplicitare il problema ma nei casi a volte più gravi, più particolari, si vede un cambiamento ma la persona non ne parla. L'azienda ci chiama e ci dice: notiamo che c'è qualcosa, se non lo fanno loro, noi non possiamo notare se c'è qualcosa che non va, perché la persona non vive 4-8 ore con noi ma è dipendente, magari anche da tanti anni. Noi abbiamo visto che, anche dopo anni di inserimenti

felici, avvengono dei cambiamenti anche un aggravarsi della malattia, le aziende colgono subito questi cambiamenti se ce li segnalano, possiamo intervenire, aiutare la persona e fare in modo che le cose proseguano bene.

Meri Basso (Sil Ulss 15 Alta Padovana): io non ho qui delle aziende con le quali sto lavorando perché sto sostituendo la collega Giuliana Andretta che è malata. Sono state dette tante cose e mi veniva da fare un po' la sintesi. La nostra grande difficoltà è anche quella di staccarci dalla realtà quotidiana per riflettere sui punti favorevoli o sfavorevoli all'inserimento

Esistano nella società alcune aziende che non hanno nessun interesse ad assumere invalidi civili, altre lo fanno perché hanno l'obbligo, altre aziende hanno delle motivazioni etiche e personali per cui accolgono favorevolmente l'inserimento. Io credo che la disponibilità in queste aziende presenti oggi facciano parte di questa terza categoria e quindi chiederei che fosse tenuta presente questa cosa.

Alessandro di Paolo: questo è il presupposto per l'analisi.

Meri Basso (Sil Ulss 15 Alta Padovana): se ci sono delle cose positive, queste sono nate dall'esperienza cooperativa del Sil, da vari tentativi, da fallimenti, credo sia giusto far emergere la positività di tanti anni di lavoro. Uno dei fattori emersi anche oggi è il clima favorevole: un'azienda che abbia voglia di provare questa esperienza e che non senta un'imposizione arrivata dall'alto. Per questo che la 482, al di là della sua data di nascita, nella sua filosofia è tramontata alla grande. Aziende che abbiano voglia di mettersi un po' in gioco rispetto agli inserimenti..

Alessandro di Paolo: però le conclusioni le trarrei dopo

Meri Basso (Sil Ulss 15 Alta Padovana): rilevavo il clima come un elemento di positività. Un'altra cosa importante che facciamo è una visita preventiva che il Sil fa in azienda, dove individua quelle che sono veramente le possibilità lavorative, con occhio tecnico: se c'è una pedaliera, se c'è una barriera architettonica, se c'è un ascensore, se le relazioni tra le persone sono positive, il clima.. e vi assicuro che il clima è una cosa che si coglie subito, quanta volontà c'è di collaborare.

Un altro aspetto è l'organizzazione oraria che ha l'azienda: su 3 turni, su 2, la possibilità di cogliere un part-time o meno.

Il luogo dove c'è l'azienda, la logistica è importante per il trasporto: la maggior parte delle persone hanno difficoltà di trasporto, maggiormente l'azienda è raggiungibile da mezzi pubblici, certamente anche questo è un punto a favore.

Alessandro di Paolo: quindi è determinante, tra i fattori vincenti, uno studio preliminare, da parte del Sil, dell'azienda e delle sue caratteristiche, anche a priori. Indipendentemente dalla tipologia..

Meri Basso (Sil Ulss 15 Alta Padovana): se io trovo l'azienda e la mansione compatibile ma poi non riesco a raggiungerla è un problema. Quindi su questo ci stiamo anche muovendo, è un problema che è emerso più volte, anche il Sil nella sua organizzazione provinciale e regionale si sta muovendo affinché ci siano delle reti di trasporto più accessibili.

Poi la cosa importante, riguarda un po' più l'aspetto della persona, è che la persona, come ho sentito già, si senta integrata nel gruppo aziendale. Questo si ha ed è un punto a favore, se si crea un gruppo di lavoro aziendale, dove, oltre tutto quello che abbiamo già visto, presentare la persona inizialmente e farla conoscere ai colleghi, periodicamente ci sia la possibilità che alcune persone siano sensibilizzate a quel tipo di inserimento.

Di solito funziona bene quando c'è un rapporto diretto nelle organizzazioni, quindi un titolare sensibile o qualche operatore dell'area amministrativa, o referenti di reparto. Dove le organizzazioni sono più strutturate con organigrammi complessi, è più difficile riuscire ad interagire anche in tempo reale.

L'importanza che rilevava prima Roberta, del rapporto non di tempo ma di qualità: hanno bisogno di un sorriso, di un'accoglienza personale empatica che non porta via tempo, però è l'atteggiamento verso la persona... qui entriamo nell'ambito della relazione, della comunicazione. Quindi preparare anche queste persone che ci girano intorno, in questo senso.

Alessandro di Paolo: queste allora possiamo inserirle nelle buone pratiche. Stiamo stilando gli elementi delle buone pratiche. Viste dal Sil, quali sono le buone pratiche per poter inserire con un risultato positivo le persone svantaggiate... abbiamo parlato di uno studio preliminare, una collaborazione, un rapporto di fiducia, di preparazione....

Meri Basso (Sil Ulss 15 Alta Padovana): di formazione anche del personale che deve affiancare

Alessandro di Paolo: mi pare che sia anche molto importante per l'azienda l'elemento "ad personam", il rapporto con la persona che lavora all'interno del Sil, con cui collabori bene, con cui ci sia un elemento di ricettività e di disponibilità. Come nel caso del patentino, vuol dire la disponibilità a cercare di occuparsi di tutto. Analisi, inserimento e disponibilità a seguire tutto il cambiamento: che vada dalla struttura organizzativa dell'azienda, al cambio di proprietà, al cambio dell'organizzazione interna dei colleghi al cambiamento della persona stessa che lavora all'interno, per un aggravamento della sua condizione.

Abbiamo giusto il tempo per un coffee break e poi passiamo alla seconda parte.

Alessandro di Paolo: sentivo che alla macchinetta del caffè nessuno parlava di vacanze ma si continuava la discussione. Ottimo segno. Positivo è il fatto che abbiamo messo non tanta carne al fuoco, ma tante maniere di vedere al carne al fuoco, ossia tante tipologie di analisi.

È chiaro che le persone che partecipano a questo focus sono persone che hanno già di per se stesse una visione positiva dell'inserimento di persone portatrici di qualunque elemento di disabilità, all'interno della struttura, cioè non hanno pregiudizi o preconcetti.

Un focus così 15 anni fa poteva essere tra aziende che dovevano inserire elementi extracomunitari all'interno della propria struttura produttiva e, quindi, avrebbe avuto l'adesione di quelle aziende propense a tale inserimento. Anche perché il contributo è il regalo del proprio tempo, che è sempre prezioso.

Cerchiamo di cogliere dai vostri interventi qual è l'elemento vincente che può essere trasferito, come il concetto di un virus positivo, per far sì che anche le altre aziende si trovino ad avere un approccio positivo. In 10 anni, le aziende si trovano tutte ad inserire elementi extracomunitari al proprio interno questa è diventata la necessità, i primi extracomunitari inseriti nelle nostre strutture produttive erano più o meno emarginati dagli altri perché i colleghi li vedevano differenti. Nel momento in cui hanno cominciato ad essere in numero sempre maggiore, hanno cominciato gli altri a essere gruppo a parte o a crearsi il coordinamento. È un meccanismo che troviamo nelle grandi come nelle piccole aziende: entrare in contatto con persone che siano portatrici di elementi di svantaggio, aiuta anche mentalmente a creare una cultura dell'inserimento degli stessi, e aiuta poi la persona svantaggiata a non sentirsi differente o incapace. C'è molta letteratura su quanto una persona riesca ad autoemarginarsi: vale anche su di noi: anche noi che ci definiamo "normali", se inseriti in un ambiente nel quale abbiamo la convinzione di non essere accettati, automaticamente entriamo in una situazione di disagio e quindi produciamo risultati negativi.

Adesso, tenuto conto che sono emersi tantissimi elementi preziosi per noi, utilissimi per individuare buone pratiche, facciamo un giro sui fattori negativi. Purtroppo si sa che, in questi ambiti, sono più famosi i fattori che creano un insuccesso, piuttosto di quelli che determinano il successo in un'azienda: viene licenziata una persona e questo fa più scalpore delle altre 99 che si trovano bene.

È importante per capire le due tavole che dobbiamo distribuire: così si fa – così non si fa. È importante anche apprendere non tanto cosa non si deve fare, ma cosa può succedere al di fuori della nostra volontà e studiare se ci sono soluzioni o rimedi e cosa può portare al cambiamento.

Quindi parliamo di un elemento o di un caso negativo, e delle vostre riflessioni su questo.

Eleonora Trovò (Industries): potrei portare ad esempio un inserimento che stiamo tuttora seguendo, di una persona che è in tirocinio formativo per la quale abbiamo chiesto l'ampliamento del tirocinio, quindi un rinnovo, che è tuttora in corso. Si tratta di una persona di media età, che viene da un lungo periodo di inattività, da 10 anni non lavorava più, recentemente aveva fatto un'esperienza in una cooperativa sociale; è un caso un po' particolare perché questa persona non riconosce la sua disabilità per cui questo elemento ha fatto molta fatica e ha creato molte difficoltà a noi ma anche al Sil direttamente perché questa persona non riconosce la sua difficoltà a confrontarsi con certi suoi problemi. Si tratta di una disabilità psichica. Questa persona è stata inserita in un reparto dove vengono maneggiati gli accessori dei capi di abbigliamento, quindi bottoni, zip, anche accessori molto piccoli, il cui peso è assolutamente trascurabile, dove il clima di lavoro è ottimo, dove il responsabile ha una grossa sensibilità al problema anche perché ha un caso in famiglia di questo tipo, quindi è una persona che conosce bene l'argomento e molto molto sensibile da questo punto di vista. Quindi ci sono degli elementi comuni con le esperienze citate prima.

Una persona che a fronte delle difficoltà che lui stesso riconosce di aver avuto nel momento in cui è entrato in azienda, ha deciso d'accordo con noi e con il Sil di riprovare, dandoci ulteriore tempo, nel migliorare su alcuni aspetti che assieme a lui abbiamo individuato, con lui abbiamo parlato, portando esempi specifici di azioni e di attività che aveva riscontrato nella sua giornata lavorativa: la difficoltà a rispettare un certo tipo di orario, la sua richiesta continua di utilizzare alcuni strumenti come i guanti che invece gli rendevano difficile i conteggi degli accessori, la manipolazione fisica degli strumenti con cui doveva lavorare, la difficoltà ad instaurare un rapporto con i colleghi quindi la sua assoluta estraneità rispetto alla relazione con gli altri, e il suo non accettare qualsiasi tipo non dico di critica, ma anche di suggerimento, quindi il suo rifiutare qualsiasi incontro con il suo responsabile che in tutti i modi cercava di aiutarlo. Si cerca di aiutare lui perché poi lui aiuti noi a fare il nostro lavoro. Questa persona sta evolvendo in questo periodo, pare che d'accordo con il Sil e su sprono anche nostro, ci sia stata una sua parziale riconoscenza della sua difficoltà e sta per essere preso in carico da un assistente che da un punto di vista psicologico, lo supporterà in un suo percorso personale.

È un passaggio che è tuttora in corso, che non è stato esente da problemi con cui ci siamo confrontati, anche tutti i giorni, a fine giornata; sta tra l'altro svolgendo un orario parziale, quindi siamo venuti incontro a lui anche da questo punto di vista. Ci sono degli aspetti positivi perché di settimana in settimana qualche piccolo passo in avanti lo stiamo facendo, anche se, in tutta onestà, l'azienda ritiene che siano insufficienti da parte di questa persona, questi piccoli passaggi. Quindi l'adozione di un ulteriore tempo di valutazione, da parte nostra, ci sta un po' aiutando in questo.

Difficile dire ad oggi quale sarà l'esito di questo inserimento. Certo è che sia il Sil che noi come azienda, posso dire che stiamo cercando di fare del nostro meglio, ognuno nel proprio lavoro, ognuno con le proprie competenze; noi non abbiamo velleità sociali psicologiche, non vogliamo entrare in questo aspetto, ma da un punto di vista aziendale aiutare la persona a lavorare bene con noi assolutamente sì. E questo la persona lo sta riconoscendo, per fortuna.

Alessandro di Paolo: mi pare un atteggiamento addirittura normale, di consuetudine, non solo per una persona svantaggiata. Probabilmente chiunque, all'interno di un'organizzazione strutturata, anche se persona non svantaggiata, comunque è capace di creare delle difficoltà nell'ambito organizzativo, per problemi personali, di casa, familiari. Possono capitargli una serie di eventi per cui, ad un certo punto, non produce, non rende. Di solito l'azienda, in questi casi, cerca di comunicare con il dipendente per capire cosa c'è che non va, cosa gli sta succedendo, e quindi non c'è un carattere discriminatorio.

Eleonora Trovò (Industries): questo è un caso particolare visto che è una persona assolutamente sola, e non ha un supporto familiare, per cui per lui effettivamente anche economicamente un eventuale inserimento in azienda sarebbe

fondamentale anche per una sua sicurezza economica futura, perché altrimenti avrebbe delle grosse difficoltà. Anche noi ci rendiamo conto che questo inserimento per lui cambierebbe la vita, farebbe effettivamente la differenza, ci sentiamo responsabili di poterlo aiutare, nel momento in cui abbiamo la possibilità di farlo.

Alessandro di Paolo: trovate un forte appoggio da parte del Sil?

Eleonora Trovò (Industries): sì. C'è stato anche un riconoscimento di tutti i nostri sforzi. In un caso, la persona era stata convocata ad un incontro assieme al Sil e il suo tutor e non si è presentata, anche loro comunque hanno capito che questa persona sta dimostrando in questo modo un suo problema personale che non è l'azienda e neanche il Sil in grado di esaudire fino in fondo, ma serve in questo caso un intervento di altro tipo che è stato messo in moto la scorsa settimana.

Alessandro di Paolo: cosa vedresti utile apportare, dare in più, come gestione aziendale, come legislazione, per aiutare maggiormente l'azienda a inserire queste persone? Se tu dovessi trovare qualcosa che possa aiutare le aziende..

Eleonora Trovò (Industries): credo che una forte conoscenza da parte del Sil del territorio sia fondamentale. Parlavamo prima: il rischio è che magari si conoscono molto bene solo certe realtà perché magari sono le più importanti, le più grandi, quelle maggiormente di spicco e si lasciano nell'ombra realtà medio piccole che non assolvono all'obbligo e che non vengono conosciute, non vengono visitate. Porto l'esempio di una nostra consociata estera in Francia: chi si occupa di questo tipo di inserimenti, viene periodicamente in azienda, visita gli stabilimenti, incontra le persone, vive in azienda; per cui periodicamente incontra le persone che già sono state inserite ma anche a favore di nuovi inserimenti, coltiva il rapporto con le aziende, sa che cosa producono, che numeri hanno, che difficoltà hanno, che punti di positività e di incontro ci possono essere. Quindi una forte conoscenza del tessuto economico magari scoprire che la persona con svantaggi ha vicino casa un'aziendina che potrebbe accoglierlo mentre magari la grande azienda, anche per motivi di trasporto.. è distante, può presentare dei problemi.

D'altra parte, anche la formazione.. capisco che è molto difficile in questo caso trovare degli elementi comuni su cui lavorare a livello di formazione con persone che hanno questo tipo di svantaggio, però ogni tanto incontrarle, inserirle in un'aula, in cui consolo si parla del loro problema ma gli si fa incontrare un computer, gli si fa capire qual è il ritmo lavorativo, l'orario, impegnarli da questo punto di vista, un po' come fanno le cooperative, quindi potergli insegnare delle capacità che le aziende richiedono nel momento in cui vengono inseriti. Ad esempio, l'utilizzo del pc potrebbe essere una di queste cose, una minima conoscenza linguistica se parliamo di realtà anche più complesse.

Alessandro di Paolo: (chiede a Meri Basso se vuole fare un intervento, doveva andare via e così ha parlato lei).

Meri Basso (Sil Uss 15 Alta Padovana): riprendo un attimo il discorso della formazione, credo che questo sia un punto molto critico nel senso che per noi, penso alle aziende è importante che la persona sia formata per adeguarsi meglio a quelle che sono le competenze che sono sempre più articolate e specializzate nelle aziende.

Per fare questo, noi ci avvaliamo dei tirocini, che abbiamo sentito essere uno strumento "pro", e ci avvaliamo delle cooperative: noi collaboriamo con Il Graticolato che è qui presente, ne abbiamo anche altre, però sono insufficienti al fabbisogno. Abbiamo la necessità spesso, anche per le urgenze che abbiamo di inserimento e le scadenze che hanno le aziende.. molto spesso abbiamo delle scadenze per cui dopo quella scadenza l'azienda è in sanzione, e quindi dobbiamo un po' accelerare i tempi e magari non abbiamo una persona di quel territorio, con quella competenza specifica ecc. e siamo costretti a pensare ad un tirocinio all'interno dell'azienda. Spesso noi non conosciamo la persona, spesso non conosciamo l'azienda, anche se anche io lavoro ormai da 20 anni al Sil e una certa esperienza e competenza sul territorio ce la siamo fatta, però magari non si conoscono realtà piccole, tra l'altro non hanno l'obbligo e ultimamente il nostro lavoro si sta spostando sempre più verso la richiesta che è maggiore di aziende che devono assolvere all'obbligo. Questo della formazione è un aspetto.

Poi troviamo molti pregiudizi, e il lavoro, lo sforzo fatto in tutti questi anni è che abbiamo tentato di partire dal sotto, non dal sopra. Non andiamo nelle aziende a fare tanti bei discorsi, ma diciamo "provate le persone, con gli strumenti che andiamo a proporvi, che non vi appesantiscono a livello economico, vi chiediamo l'ospitalità ma una volta che viene conosciuta la persona e che viene supportata prima e dopo l'inserimento... mi sono persa, perché vorrei direi tante cose e ho un mondo davanti.

Rispetto ai pregiudizi, stiamo lavorando perché le aziende si parlino tra loro a esperienza avvenuta. È un po' il virus positivo che dicevamo prima: se dovessi dire quale virus, io penso che sarebbe quello di dire "provate". Adesso più di una volta sappiamo che ci sono strumenti, sia di personale che di servizi. Affianchiamo l'azienda sia prima che dopo. Il nostro neo è quello che siamo in pochi, troppo pochi rispetto...

Alessandro di Paolo: mi aspettavo una sottolineatura in questo senso. C'è sempre una maggior necessità, l'azienda non può.. è una questione di numeri...l'azienda deve portare a casa un avanzo, non è un ente sociale.. Il problema delle aziende è che certe volte tendono a farsi carico di ruoli che spetterebbero all'esterno. Il famoso Fondo Sociale Europeo è nato per questo: ad un certo punto le aziende hanno detto "non posso continuare a formare persone che vengono a formarsi nella mia struttura quando una formazione dovrebbe dargliela la scuola e non gliela da". Quindi è un problema se la scuola non fa la formazione, e quindi si decide che la formazione venga fatta.

Dobbiamo quindi stare attenti allo stesso meccanismo.. le aziende che ad un certo punto diventano esse stesse struttura sociale e parte di Sil con una successiva evidenza: ad un certo punto diranno: io non posso occuparmi così tanto dell'inserimento, di colloquiare ecc, e richiedo che il Sil sia più presente, più conoscitore della mia azienda... Mi aspettavo che da questa parte, venisse evidenziato questo fattore di criticità.

Meri Basso (Sil Ulss 15 Alta Padovana): noi conosciamo le problematiche, capiamo quali potrebbero essere le possibilità spendibili in azienda, sono molte. Stiamo lavorando a più livelli. Anche se è nata la 68, è nata anche grazie alle spinte forti del Sil, però riconosciamo che ci sono delle criticità che speriamo poi vengano fuori.

Vi ringrazio, perché in tanti anni non ho mai avuto la possibilità di confrontarmi con tante aziende insieme.

Gabriella Lovison (Polplastic): accennavo già prima, di queste due persone, parliamo del lato negativo: uno aveva grossi problemi fisici alla schiena, penso un'ernia, una cosa molto forte e non potevo metterlo sulle presse grandi, e un grosso problema di vista per cui sulle presse piccole aveva grosse difficoltà....

Quello che notavo, al di là di questo aspetto produttivo in senso stretto, ho visto che sono persone molto sensibili e una cosa che non avevo notato è che all'inizio, questa persona l'avevo affiancato ad un capogruppo italiano che so che ha sempre la battuta pronta, so che anche ai ragazzi piace questo capoturno, perché è scherzoso, ti fa lavorare perché non è che abbia ritmi più leggeri, ma te la prende dal verso giusto, e l'avevo affiancato a Luca (ho capito che è il primo capoturno). Per una serie di cose, ha avuto dei problemi e ho dovuto fare dei cambi per delle visite, questo signore non ha più avuto turni con Luca ma con un'altra persona che è un capoturno rumeno, che ha lavorato tanti anni in Romania per cui è un po', come dire, impostato e ... come dire... questa persona ha cambiato atteggiamento. I primi 15 giorni era tranquillo, lavorava ed era affiancato con Luca, dopo di che, Luca non poteva venire ed è stato affiancato a Romeo, e proprio era anche... diceva parolacce agli altri dipendenti, proprio un cambiamento e a noi non diceva niente.

Dopodiché ha avuto un colloquio con l'operatrice del Sil che ci ha chiesto "come mai non l'avete più affiancato a Luca ma a Romeo?". Non era stata una cosa che noi volevamo, ma una necessità, in quanto appunto Luca non stava bene ...

Per cui quello che ho visto io è che sono persone anche molto sensibili, mentre gli altri ragazzi si adattano anche agli altri capoturno, magari questa persona aveva bisogno di un ambiente diverso, ma per motivi anche produttivi, esigenze molto pratiche, spicce, in quel momento non potevo affiancarlo a Luca, per cui lì mi sono trovata in difficoltà.

Lì il tirocinio scadeva, quindi anche se magari.. non dico la legge.. ma se si potesse fare che anche il tirocinio dura di più... lì si doveva prendere una decisione e il tirocinio ha avuto un esito negativo.

Paola Bovo (Sil Ulss 13 Mirano): mi pare di ricordare che anche lui stesse vivendo male un po' la situazione, quindi voleva come chiudere perché non c'era la possibilità di un ritorno dell'altro caporeparto...

Gabriella Lovison (Polplastic): Luca in quel momento stava proprio male..

Paola Bovo (Sil Ulss 13 Mirano): e c'era questa difficoltà.... a volte anche la persona che vive queste difficoltà, dice "se gli elementi sono questi, e rimangono questi, è inutile che.. se sono questi i fattori, io non ritrovo, faccio fatica ad ingranare.." a volte non è questione neanche di tempo

Gabriella Lovison (Polplastic): lì d'altronde non avevo alternativa, Luca, il capoturno ha avuto un problema per 6 mesi che sono tanti e non sono pochi

Alessandro di Paolo: penso che anche qui valga allora il concetto dell'iniziare bene

Paola Bovo (Sil Ulss 13 Mirano): l'affinità proprio col contesto lavorativo... se ti trovi bene con una persona, riesci a superare certe difficoltà, basta quel piccolo cambiamento, piccolo tra virgolette...

Gabriella Lovison (Polplastic): l'altra persona, il primo giorno ci ha detto, aveva i capelli lunghi, con la coda di cavallo: "ho i capelli lunghi, non so se da problemi..." anche lì vedi la sensibilità di dire: sono diverso dagli altri, che poi i capelli non sono un problema, ma lui si vedeva così... ho detto "guarda non c'è problema" quindi avevamo iniziato bene... poi aveva questo problema di memoria per cui a volte poteva anche succedere, essendoci appunto la produzione, che non si ricordasse quello che doveva fare e che mettesse a rischio la sua persona a livello di salute, perché se lui mette una mano dentro la pressa che stampa, ci sono problemi...

Alessandro di Paolo: mancato riconoscimento della disabilità

Gabriella Lovison (Polplastic): poteva ledere la sua persona.

Io punterei più sulla sensibilità che non sul resto, perché poi altre cose le possiamo adattare, i ritmi orario, quelle cose lì.

Roberta Sato (Spanesi): per quanto ci riguarda, non posso parlare di esperienze di mancato inserimento perché si sono risolte molto prima, nel senso che, come accennavo prima, noi ci siamo trovati ad un certo punto, presumo di riorganizzazione vostra interna, di provincia, di competenze dei ruoli, mi arriva il sollecito della Regione all'assolvimento dell'obbligo per 2 persone con allegata lista. E siccome io mi ricordavo che la collega era stata supportata dal Sil, mi chiamo il Sil e mi sento rispondere "non seguiamo più noi, ti devi far supportare dal Centro per l'Impiego". Vabbè, per me uno vale l'altro basta avere un referente

Paola Bovo (Sil Ulss 13 Mirano): per via che uno vale l'altro, qua...

Roberta Sato (Spanesi): aspetta, questa era la teoria, ma senza nulla togliere al Centro per l'Impiego, che per carità, sono gentilissimi...

Alessandro di Paolo: gentilezza e competenza sono due cose diverse, no?

Roberta Sato (Spanesi): che cosa mi è venuto a mancare? Il Centro per l'Impiego mi ha rimandato la stessa lista delle categorie protette di Padova. Vabbè... però siccome, come diceva Gabriella, per me un nome vale l'altro, ho cominciato a discriminare secondo il fattore lontananza, perché ho pensato se queste persone hanno già delle difficoltà di per sé, vado ad aggiungere 50 km di lontananza, allora non finisce mai. E ho iniziato una serie di 2, 3, 4 colloqui che non sono andati oltre alla visita medica di pre-selezione, perché io, non conoscendo la situazione, il quadro clinico della persona, e trovandomi di fronte una persona che più di tanto non mi diceva, ovviamente mi sono dovuta appoggiare al mio medico del lavoro per essere sicura in coscienza di inserire una persona in un ambiente idoneo, e quando mi arrivava il diniego della mia dottoressa che mi diceva "assolutamente no, perché questa persona non può far questo, non può far quello", io mi sono trovata nell'imbarazzo... tristissimo di dire a questa persona "non ti posso assumere". Teniamo ben

presente che, come è emerso un centinaio di volte questa mattina, hanno una sensibilità molto accentuata e di contro, io, come ufficio del personale ma anche come persona, non ho nessuna esperienza né formazione su come dire ad una persona così sensibile “non ti assumo più” quando ti arrivano con un sorriso a 32 denti pensando “che bello, finalmente anch’io ho un’opportunità di lavoro e sono inserito”.

Cioè, io ho dovuto scartare un ragazzo perché non aveva la patente; mi diceva “mi porta mia mamma”, io ho chiamato la famiglia chiedendo se potevo contare su questo tipo di supporto e la mamma ha tirato indietro. Poi sono venuta a sapere che avevano litigato madre e figlio, lui mi è tornato in lacrime dicendomi “ti prego, assumimi perché sono stanco di stare a casa”.

Io qui mi sono sentita, l’ho detto poi all’operatrice del Sil, abbandonata.

Ora, l’azienda è cosciente di avere un obbligo ma voglio dire: o inseriamo a caso, e quindi assolviamo l’obbligo, che bello siamo apposto, oppure miriamo un po’ alla qualità dell’inserimento.

Nel momento ho ritrovato il supporto del Sil, per me si sono aperte le porte del paradiso, perché ero forte di una conoscenza a livello aziendale già consolidata, perché avevamo inserito due persone, non ho dovuto far altro che, giustamente, inquadrare con il titolare dove inserire queste due nuove unità, ma il gioco era praticamente fatto, perché il Sil secondo noi è un tramite importantissimo, perché va a legare la formazione di una cooperativa.. io ho due elementi che mi arrivano dalla Cooperativa Ginestra, sono arrivati in azienda e hanno detto “che bello, vado a fare quello che ho già fatto, è quasi uguale a quello che facevo”, una meraviglia veramente, e serve questo anello di congiunzione che altrimenti viene a mancare.

Io non è che li ho inseriti, mi sono fermata prima, proprio perché ho avuto... e poi, non so, c’era una burocrazia infinita che mi sono chiesta “cosa è successo da 2000 al 2003”? Ora mi pare di capire che le cose si sono sistemate e ora possiamo ancora contare sulle figure del Sil, che sono importanti, sicuramente.

Alessandro di Paolo: voi, tutti aspetti positivi? Ora vediamo anche quelli negativi, con la visione di cosa si potrebbe apportare in più, da un punto di vista organizzativo, legislativo.... vedete voi. Un elemento ulteriore proposto da parte delle aziende.

Paolo Biondi (Il Graticolato): siccome noi possiamo raccogliere inizialmente una domanda di lavoro, poi cerchiamo di articolarla e di tenerla aperta per iniziare, non cerchiamo di dare subito una risposta, cerchiamo di tenerla aperta per individuare quali sono gli spazi e i tempi a quali corrisponde questa domanda. Poi noi possiamo in seguito proporre un tirocinio, non soltanto all’interno della cooperativa b ma anche all’interno del ceod che è un spazio diverso, oppure proporre un tirocinio in una fabbrica esterna. La conoscenza degli spazi, e dei tempi per abitare questi spazi, è decisiva. Non soltanto gli spazi all’interno della fabbrica ma anche il tragitto. Andare sul posto per capire quali sono le operazioni che impegnano fisicamente, cognitivamente ma anche emotivamente il ragazzo, è fondamentale la conoscenza degli spazi e dei tempi, la qualità delle relazioni.

Negli ultimi 18 mesi, abbiamo ricevuto 28 domande di lavoro: generiche di qualcuno che vuole lavorare, poi si presenta qualcuno per cui sono funzionati male degli inserimenti lavorativi precedenti, oppure era stanco di stare a casa ma capace di poter lavorare e allora vediamo cosa si può fare. A 28 domande di questo tipo, nell’arco di 18 mesi, abbiamo fatto 13 assunzioni. 4 in fabbriche esterne e 9 all’interno della nostra cooperativa. Nella nostra cooperativa, perché è uno spazio più protetto rispetto ad uno spazio di fabbrica esterno; la cooperativa coltiva una sensibilità di un certo tipo che non sempre si può costruire o attribuire ad una fabbrica. Di questi 9, siamo sicuri che col tempo, un buon numero, potremo sganciarli, emanciparli ulteriormente e fare un discorso di inserimento lavorativo esterno. 5 domande su 28 sono diventate dei tirocini: a 5 domande di lavoro non abbiamo risposto con un lavoro, ma l’abbiamo riformulata con l’esigenza di trovare gli spazi e i tempi di un tirocinio. Un tirocinio che ha un valore abbastanza lungo, si protrae per oltre un anno. Anche qui, quando si apre la fretta, per i casi che si sono presentati a noi e per la gravità dei casi che abbiamo seguito, la fretta non ha mai contribuito.. diciamo che è un elemento che gioca molto a sfavore. Certe volte ci siamo trovati a dover lavorare con la fretta ma i risultati non sono venuti.

Quindi noi troviamo la necessità di individuare spazi e tempi protetti per alcuni, e di individuare dei percorsi di formazione medio-lunghi che vanno anche oltre l’anno, e di questi un buon numero potrà ulteriormente evolvere e altri no, l’importante è che ognuno trovi soluzioni per i propri bisogni.

2 su 28, quando ci chiedevano un lavoro, in realtà abbiamo capito che c’erano altre urgenze di tipo assistenziali e residenziali di tipo abitativo, si è lavorato a lungo per trovare delle sistemazioni tipo alloggio, integrate con delle soluzioni di tipo lavorativo sul tipo tirocinio.

2 persone si sono presentate volendo andare a lavorare e noi abbiamo risposto “tu non sei capace”, col tatto, col tempo, modulando le cure e adesso sono inseriti a retta nel Ceod, hanno anche abbandonato la pretesa illusoria del lavoro.

5 su 28 si sono ritirati: questi potrebbero essere indicati secondo me come insuccessi, ma neanche più di tanto, perché 2 di questi hanno interrotto la relazione, non si sono resi disponibili a individuare la loro domanda, non hanno voluto tenere aperta la domanda, l’hanno voluta chiudere subito “ho bisogno di un lavoro, datemi subito un lavoro”, noi invece abbiamo proposto delle tappe intermedie e quando io ho detto che se si lavora con la fretta non si va da nessuna parte, a uno di questi abbiamo proposto un inserimento lavorativo in fabbrica ma non è andato molto bene, sapevano che la percentuale di successo era molto bassa, l’assistente sociale, noi e anche il datore di lavoro.. e poi c’è l’ultimo che è in corso, è da noi, e stiamo cercando di capire che domanda di lavoro ha, questo difficilmente andrà a lavorare e se andrà a lavorare, forse, ma con un percorso formativo molto molto lungo.

Vorrei fare un elogio non alla velocità, ma un elogio alla lentezza e alla prudenza. Bisogna avere un tempo non per rispondere, ma prima per capire la domanda; ho capito che ci sono delle situazioni in cui la domanda emerge sul posto

di lavoro, quando uno si ritrova in una situazione problematica all'interno del posto di lavoro. E allora lì occorre attivare tutto un sistema.... trovare più soggetti, perché sono problemi che vanno affrontati con più soggetti, e allora attivare il Sil quando c'è bisogno dei servizi di psichiatria, il privato sociale o la fabbrica direttamente, per affrontare i problemi da più prospettive.

Alessandro di Paolo: la fretta... come diceva anche giustamente Gabriella, la possibilità di avere un tirocinio allungabile, gestibile in modo diverso.

Massimo Rizzato (San Benedetto): esperienze negative per quanto riguarda inserimenti non ne abbiamo. Io volevo solo soffermarmi su alcune problematiche legate ai motivi che possono indurre certe aziende a non accettare questo tipo di iniziative, cioè gli inserimenti.

Da una parte, abbiamo il discorso sempre dell'obbligo, di assumere queste persone, però noi lo stiamo vivendo nella nostra azienda. Abbiamo 1150 dipendenti, durante il periodo estivo abbiamo 1600-1700 persone, notiamo che ci sono sempre più limitazioni fisiche da parte delle persone. Il medico competente di fabbrica sta svolgendo un grosso lavoro, e quindi, all'interno di quelle che sono le realtà aziendali, l'aggravarsi anche fisico di persone che sono considerate tra virgolette valide, aggrava di più quei posti che potrebbero essere ricoperti da delle categorie protette. Cosa succede: ci si trova ad avere dei doppioni. Già io all'interno della mia realtà... vuoi che può essere anche provvisorio, ma sono anche, certe volte, situazioni a tempo ormai illimitato.

Non ho la possibilità di essere conosciuti come invalidi, quindi di poter utilizzare la categoria protetta, ma ricoprono dei ruoli che potrebbero essere ricoperti...

Questo è uno dei motivi per cui l'azienda può avere delle difficoltà.

Un altro motivo può essere dato dalle percentuali, e qui stiamo facendo un grosso lavoro assieme a Grigolato, per quanto riguarda il riconoscimento dell'invalidità. Noi sappiamo benissimo che, all'interno di un'attività di lavoro, perché possa essere riconosciuta una persona invalida, devo avere il 60%, a differenza di un'assunzione come categoria protetta dove basta avere il 46. Anche qui ci sono delle incongruenze, e siamo sempre nell'ambito normativo, di legge, che ci pone questi problemi.

Sempre nell'ambito di quelli che sono gli aspetti normativi, che stiamo vivendo in prima persona, è dato dalla 482: noi avevamo ottenuto uno sgravio a livello di 482, a seguito di una serie di lavorazioni pericolose, con la sostituzione, in teoria... invece di assumere persone invalide, con vedovi e orfani, quindi con delle persone equiparate, valide a tutti gli effetti però ricoperte in queste categorie.

Adesso ci troviamo, con la nuova normativa sul collocamento obbligatorio, ad avere un grosso numero di persone equiparate a fronte di questo tipo di agevolazione che, alla fine di quest'anno, non verranno più prese in considerazione e quindi anche qui parliamo di normativa, siamo all'interno di quella che è la legge che non ha tenuto conto di questo tipo di problemi che hanno le aziende.

Questi sono alcuni aspetti, sia da parte nostra, ma anche penso, da parte di altre realtà aziendali, in cui possono esserci dei problemi. Certamente, più grande è l'azienda, più c'è la possibilità di poter inserire delle persone. Mi immagino l'aziendina piccola in cui ci sono quegli obblighi, c'è molta più difficoltà. Sappiamo onestamente che viviamo in un mercato dove il centesimo legato al prezzo, al costo può far sì che la mia azienda non sia più competitiva e quindi mi possa creare tutta un'altra serie di ulteriori problemi.

Queste sono alcune considerazioni legate al problema dell'inserimento. Noi tutto questo lo abbiamo un po' tralasciato, però sono cose reali, perché siamo arrivati ad una convenzione in cui l'azienda si è presa l'impegno di assolvere tutto questo, nonostante tutti questi problemi e difficoltà che esistono.

Alessandro di Paolo: chiusura del focus con parola agli esperti... con la provocazione, perché non è seduta qui all'interno, anche se però è stata citata con degli accenni.... sul rapporto che può andare al di fuori del Sil e l'azienda e coinvolge anche la provincia, che manca, che però...

Katia Candiotti (facilitatore): la provincia di Padova è Partner del progetto Sole, quindi può essere interessante capire che ruolo sta svolgendo e dovrebbe svolgere

Alessandro di Paolo: prima si diceva: si può chiedere un maggior impegno del Sil, però il Sil fondamentalmente deve avere forze, risorse, mezzi per poter dare..

Paolo Grigolato (Sil Ulss 13 Mirano): anche su questo è bene precisare una cosa. Si diceva: maggiore conoscenza del territorio da parte del Sil... magari! Per legge, la maggior conoscenza del territorio è del Centro per l'Impiego. Il Sil ha un supporto psicopedagogico, è questa la forza in più che il Sil dovrebbe dare al Centro per l'Impiego. Noi stiamo, più o meno in maniera... con alterne fortune, costruendo un rapporto con i Centri per l'Impiego, ma quando pensiamo che l'Ulss 13 ha due Centri per l'Impiego con cui interagire, io a Mirano e un'altra per il dolese, con personalità diverse... perché oggi la provincia sta cercando in qualche maniera di delocalizzare il più possibile certe attività.

Io all'azienda dico sempre questo... perché noi storicamente come Sil siamo arrivati molto prima dei Centri per l'Impiego nelle aziende, andavamo nelle aziende a fare quel collocamento mirato e a suggerire la mediazione, perché noi andavamo a pescare non solo dai primi in graduatoria ma potevamo poi fare le richieste nominative, e si era arrivati ad un compromesso con la 482 da questo punto di vista. Io dico sempre: dobbiamo costruire un matrimonio d'interesse, quelli d'amore non funzionano neanche normalmente; nell'azienda deve esserci: l'interesse dell'azienda e l'interesse del lavoratore, se questi due vengono corrisposti, la cosa va avanti, a meno che l'azienda poi improvvisamente... l'11 settembre.. non chiuda dopo due settimane; poi le crisi sono invece un po' più lunghe, non è che l'azienda chiuda dalla sera alla mattina.. sarebbe ben grave.

Questa condizione qua mi autorizza, se il Centro per l'Impiego lo supporta, di andare anche ad un livello di trattativa con l'azienda. Io preferisco sempre... siccome non riesco neanche a nascondermi dietro ad un dito, di capire l'azienda che cosa cerca: se l'azienda dice: io voglio assolvere in qualche maniera, e mi espone anche le difficoltà che diceva anche Rizzato, in qualche maniera l'accordo lo si trova. Con un elemento di flessibilità, flessibilità che ci è data comunque dagli strumenti del tirocinio, o dalla possibilità addirittura di prolungare il periodo di prova, ci sono una serie di strumenti che poi però la provincia... per prolungare il periodo di prova, bisogna passare attraverso per il Comitato Provinciale, quello si riunisce una volta ogni morte del Papa... poi dopo di che, fanno fatica, addirittura, in base alla 68, a passare dai 3 ai 5 anni con la possibilità di assolvere magari un obbligo abbastanza importante. Su questo a volte mi accorgo che c'è un atteggiamento ancora ministeriale cioè ad una ditta che chiede un supporto, mandare una lista...

Io dico sempre alle aziende: se voi iniziate a farvi le selezioni, impazzite. A volte succedono di quelle cose: vien ciamà uno in carrozzina che pensa de aver trovà lavoro, "ma mi gò..." "io non sapevo che lei era in carrozzina" per la privacy... cioè, la mediazione secondo me è dovuta. La risposta: noi quella persona non la seguiamo, rivolgetevi direttamente al Centro per l'Impiego, io come Sil non la darò mai. Sono il Sil migliore, certamente, venga messo a verbale questo!

Da questo punto di vista, nel territorio, noi stiamo cercando con forza di costruire un rapporto con il Centro per l'Impiego locale, il quale ancora mi dice "però le aziende le contatto io" ... ma dopo a mediassion go da farla mi!! Nel senso che dopo, le conoscenze che io ho acquisito sul campo e la mia formazione particolare, non le ha certamente il ministeriale che anche oggi è responsabile o operatore del Centro per l'Impiego.

Alessandro di Paolo: e quindi il coordinamento?

Paolo Grigolato (Sil Ulss 13 Mirano): stiamo cercando di costruirlo, la legge è del 99, diciamo che si è iniziato ad applicarla nel 2000, siamo nel 2005 e ancora non siamo arrivati... cioè.. in certi momenti.. può diventare in gioco facile anche per le aziende, quello di avere due partner che per legge dovrebbero collaborare e che ancora a volte ci sono ancora delle difficoltà. Questo elemento, non è che si stia parlando perché qui manca il Centro per l'Impiego, ce lo riconosciamo e stiamo cercando di costruire da questo punto di vista.

Poi io non ho nessun problema ad andare.. proprio la settimana scorsa, abbiamo chiesto alla responsabile del Centro per l'Impiego di Mirano, che un'azienda alla settimana, sulla quale lei però, la responsabile, manda l'operatore del Sil, venga poi valutata dal Sil perché in ogni caso poi, la valutazione su qual è il posto migliore te la dà sempre l'azienda, io non è che vado lì a dire.. io cerco di verificare l'azienda che funziona bene ha pensato a come inserire i normodotati, se qualcosa posso dare più io è quello di vedere dove sono gli spazi, al limite, per i disabili.

Siamo riusciti addirittura ad inserirne uno in carpenteria, capendo le problematiche dell'azienda, i rischi dell'azienda, e poi pensando ad una persona che è riuscita comunque ad essere ... questo è quello che noi possiamo dare in più.

C'è da costruire questo rapporto, sempre con più forza, con i Centri per l'Impiego. E poi a mio avviso, mi vien da dire: qui sta a volte la rigidità dei Centri per l'Impiego: qualora con quell'azienda sei arrivato a costruire una mediazione decente, se l'azienda ti sta dicendo "in questo momento sono in difficoltà" e capisci che non bleffa... è inutile star lì a martellarla "devi assolvere all'obbligo" perché così si costruiscono solo le barricate, e quando le aziende si mettono a fare le barricate, sono più brave, anche perché in questo momento l'Ispettorato non sta facendo nulla, e se anche arriva l'Ispettorato, Unindustria non le lascia mai da sole a trattare questi aspetti... a volte ci vuole la flessibilità di riconoscere l'azienda seria che però in questo momento mi sta dicendo che ci sono dei problemi, li tengo in considerazione, capisco che c'è l'azienda che ci marcia sopra.. ma lo capisco, lo percepisco.. non è una cosa difficile da comprendere.

A volte mi pare che flessibilità in questo senso, potrebbe essere più utile. Ci sono dei momenti in cui chiedere qualcosa di più, ci sono dei momenti in cui bisogna capire. Se il ragionamento è: tu devi fare questo, devi assolvere all'obbligo, ti arriva la lettera, prenditi questo lavoratore.. veramente, se l'azienda deve costruire anche tutto quello che ci sta dietro, entra in difficoltà.

Paola Bovo (Sil Ulss 13 Mirano): come ha detto Paolo, Centri per l'Impiego diversi, relazioni diverse, problemi diversi... c'è un rapporto da costruire con questi uffici.

Io metterei un po' il punto dolente sulle aziende quelle piccole, che hanno l'obbligo magari di una o 2 persone, la prima cosa che mi chiedono è "quanto ho di sgravi?" e questo è il tasto dolente, soprattutto per le aziende calzaturiere della riviera, che stanno vivendo una grossa crisi economica in questi anni e sempre peggio, perché abbiamo visto marchi importantissimi che hanno ridotto all'osso i propri dipendenti, che fanno di tutto per sopravvivere, figuriamoci tutti quelli che lavorano per questi.

In primis sono gli sgravi che purtroppo fanno la voce grossa, poi sicuramente il rapporto e tutte le cose che abbiamo detto anche prima.. poi ci sono gli inserimenti che nonostante tutta la buona volontà, non riusciamo a portare a buon fine, perché a volte abbiamo persone in carico che riusciamo a conoscere attraverso il colloquio ed esperienze di tirocinio, quindi siamo già abbastanza sicuri sul tipo di inserimento, altre persone che ci arrivano con un bagaglio lavorativo non indifferente, anche per l'età stessa perché non hanno più trent'anni e che pensiamo di poter offrire un certo tipo di lavoro, ma nel momento in cui si inserisce, a volte vengono fuori altri tipi di problematiche che probabilmente anche la persona non sapeva di avere perché non erano mai uscite, e qui faccio riferimento all'ultima persona che abbiamo... in quel caso è stata rivista anche l'invalidità perché non era stato considerato un elemento fisico molto importante e quindi con le dovute accortezze che l'ambiente di lavoro deve offrire. Non poteva assolutamente andare a buon fine in un posto di lavoro come quello offerto da Gabriella, nonostante tutte le attenzioni e le buone volontà. Ora è assunto in un'altra azienda ma dove ci sono tutti altri parametri, le condizioni sono completamente diverse. Mi fa piacere vedere un'azienda, che, nonostante due tentativi, valuti questa buona volontà nel riuscire, perché

c'è stata collaborazione e anche adesso mi dice: noi abbiamo questa scoperta, quando ci vediamo? Voglio dire, anche questa è una cosa molto importante, perché in fine dei conti uno potrebbe dire "e uno.. e due" ma se vogliamo approfondire, capiamo e collaboriamo e andiamo avanti. Altrimenti possiamo anche tagliare i ponti.

Paolo Grigolato (Sil Ulss 13 Mirano): una cosa da mettere a verbale!! a volte è esagerato usare sempre la parola insuccesso, nel senso che i tirocini servono per verificare delle cose.

Io ho fatto l'odontotecnico, oggi faccio tutt'altra cosa, non è che a 14 anni... a 14 anni pensavo ai soldi, adesso penso a qualcos'altro, oltre ai soldi! Ma sono certamente meno di quelli che avrei voluto fare, facendo l'odontotecnico!!

Io dico sempre: cos'è un "insuccesso" ma ci sono stadi ma il tirocinio serve per verificare. A volte dico anch'io: mi dispiace di dover dire che non funziona, ma se non funziona, non è un insuccesso, sennò alla fine non avrei fatto il tirocinio. Non dobbiamo vivere tutto come un insuccesso, sennò è come dire che gli invalidi vanno a lavorare dappertutto, mentre i normodotati forse hanno maggiori opportunità e gli invalidi hanno percorsi un attimo più ristretti. Non vivo tutto come un insuccesso. Se invece a volte viene letta a posteriori una cosa che avrei potuto leggere prima, là sì per non far perdere tempo all'azienda, al tirocinante e a me stesso, però dall'altra parte a volte alcune cose si scoprono solo facendole.

Gabriella Lovison (Polplastic): come il ragazzo che lavorava da noi..

Paola Bovo (Sil Ulss 13 Mirano): la prima volta che ti capita una persona... e ti ritrovi a dire: non è il suo posto, e rivediamo anche l'invalidità

Paolo Grigolato (Sil Ulss 13 Mirano): lo vedi solo provandolo...

Gabriella Lovison (Polplastic): sicuramente gli è servito, magari ha lavorato un mese da noi non con successo ma dopo gli è servito

Paola Bovo (Sil Ulss 13 Mirano): se non facevamo quello, non saremmo arrivati neanche ad altro.

Gabriella Lovison (Polplastic): quindi è stato un successo per quel ragazzo.

Alessandro di Paolo: chiudo in maniera velocissima, sempre da non addetto ai lavori; le buone pratiche, le criticità, i punti forti e i punti deboli, che erano gli argomenti del focus, mi pare che siano tutti emersi.

Soprattutto un elemento è stato reso evidente in modo comune e generale: quello che la persona svantaggiata, per l'intendimento da parte delle aziende, non è fondamentalmente una persona da trattare in modo diverso da un'altra persona normale e come tale inserita normalmente all'interno della struttura. Solo una pre-considerazione è necessaria: quella della sua sensibilità, quindi della sua necessità e difficoltà a comunicare. Poi c'è il problema della formazione, che identifichiamo anche normalmente in qualsiasi tipologia di attività lavorativa, ovvero che le persone arrivino già con elementi di integrazione all'interno della struttura.

Altra evidenza quella dell'iniziare l'inserimento bene, iniziare con calma e senza fretta.

L'elemento importante è la competenza del Sil, la conoscenza del Sil, e qui si va a puntare sulle capacità "ad personam" di quelli che fanno parte del Sil, a tal punto che non è più il Sil dell'Ulss 13 ma Grigolato.

Infine, l'evidenza che una maggiore forza il Sil riuscirebbe ad averla se ci fosse una maggiore collaborazione con la provincia, l'elemento sinergico che potrebbe risolvere...

Il focus group funziona veramente se c'è il gruppo, e qui c'è stato, vi ringrazio veramente.