

Analisi di pre-inserimento: perché inserire in azienda un immigrato/titolare di protezione?

Una buona consapevolezza della propria realtà aziendale è sempre il primo passo per definire obiettivi integrati con la strategia d'impresa. Il porsi le domande giuste è il modo migliore per fare un'analisi del proprio contesto di riferimento e dei propri obiettivi.

Il prospetto sotto riportato propone una serie di domande suddivise tra “Area delle Opportunità” e “Area dei Rischi”. L'elenco non è esaustivo, ma esemplificativo, perché le domande per loro natura non sono mai esauribili, ma tendono a generare altre domande.

Area delle Opportunità Quali bisogni ha l'azienda da trasformare in opportunità?	Area dei Rischi Ci possono essere dei fattori ostacolanti?
<p>L'azienda...</p> <ul style="list-style-type: none"> • ha clienti/fornitori multilingue? • ha una clientela multi-etnica? • mira ad accedere a nuovi mercati in Italia, all'estero? • mira a inserirsi in nicchie di mercato che richiedono multilinguismo o multiculturalismo? • può ricavare un valore aggiunto da uno staff multi-etnico? • ha una forte attività di R&S? Investe nell'innovazione e ha bisogno di team diversificati per valorizzare lo scambio di idee? • ha necessità di profili/candidati difficili da reperire tra i nativi? • ha necessità di valorizzare lavori artigianali, tradizionali, che sono a rischio di estinzione? • ha necessità di aumentare la fidelizzazione delle proprie risorse umane (a causa di eccesso di turn over)? • ... 	<ul style="list-style-type: none"> • L'opportunità di diversificare etnicamente il proprio staff è coerente con la mission aziendale, con il prodotto/servizio? • Ci sono mansioni che possono non ritenersi adatte a persone straniere? Per quali motivi? • I clienti/fornitori come possono reagire ad uno staff multi-etnico e multi-linguistico? • Quale può essere l'impatto, sull'azienda, della normativa sui permessi di soggiorno e lavoro per stranieri non-UE? • La cultura aziendale è pronta per l'inserimento di staff multi-etnico? Se non lo è, quali potrebbero essere gli ostacoli/problemi? • L'azienda come saprebbe rispondere alle differenze culturali? • ...

Se l'esito dell'analisi evidenzia maggiori opportunità che rischi, si può procedere ad un'analisi più dettagliata sui **Punti di Forza e di Debolezza dell'organizzazione** rispetto all'inserimento di nuovi immigrati/rifugiati.

Check list aziendale: analisi dei Punti di Forza e delle Aree di Miglioramento

Quella proposta di seguito è una **check-list**, in cui ogni domanda è chiusa (SI/NO). Le risposte “NO” indicano le **aree da presidiare o migliorare** e richiedono un successivo approfondimento per definire eventuali misure correttive o di mitigazione, nell’ottica di prevenire e gestire al meglio i rischi.

Stakeholder esterni	
L’azienda ha contatti con gli enti del territorio che possono aiutare nel fornire informazioni, svolgere particolari pratiche (burocratico-amministrative), erogare corsi di italiano, sulla sicurezza, fornire mediatori culturali, etc.?	S/N
Candidature e selezione	
L’azienda si appoggia a enti esterni per la ricerca di candidati stranieri?	S/N
L’azienda usa il canale dell’autocandidatura?	S/N
L’azienda sa gestire in autonomia gli aspetti linguistici e interculturali durante la fase di selezione?	S/N
L’azienda sa come individuare bisogni e competenze dei candidati in fase di selezione e ingresso in azienda?	S/N
Staff aziendale	
L’azienda ha già uno staff multietnico e diversificato (età, genere, competenze, etc.)?	S/N
All’interno dell’azienda c’è personale capace di usare lingue straniere veicolari (inglese, francese, etc.) con i nuovi inserimenti?	S/N
L’azienda ha al suo interno nuovi immigrati/titolari di protezione che possono agire da buddy/mediatore culturale/interprete per i nuovi ingressi?	S/N
Se l’azienda ha già lavoratori stranieri, favorisce la loro partecipazione alla vita aziendale al pari degli altri dipendenti?	S/N
In base alla cultura aziendale si ritiene che lo staff e i responsabili diretti siano disponibili ad accogliere “nuovi immigrati”?	S/N
Potrebbero esserci persone ostacolanti (es. persone con contratto non stabilizzato, esistenza di pregiudizi tra lo staff, problemi con il sindacato, etc.)	S/N
Inserimento lavorativo	
La conoscenza dell’italiano (parlato, scritto, letto) per le mansioni per cui si prevede l’inserimento dell’immigrato è rilevante? Se sì, quanto?	S/N
L’azienda ha del materiale già predisposto che possa aiutare i dipendenti stranieri neo-assunti (kit di benvenuto, codice aziendale, manuale di sicurezza, etc.)?	S/N
C’è necessità di pensare a strumenti ad hoc per i lavoratori stranieri, che possano avere problemi di accesso alle informazioni o di comprensione linguistica?	S/N
L’ubicazione dell’azienda è facilmente raggiungibile da chi non possiede un’auto/patente di guida?	S/N
Organizzazione del lavoro	
L’azienda ha un’organizzazione del lavoro flessibile (es. turni, procedure, etc.)?	S/N
Può concedere turni/pause compatibili con esigenze particolari (es. preghiera, festività religiose...?)	
L’azienda ha la possibilità di dedicare piccoli spazi privati ad uso preghiera?	S/N
In azienda è facile individuare persone che abbiano la motivazione e le soft skill adatte a svolgere il ruolo di buddy o mentor?	S/N

Formazione e sviluppo delle competenze	
I responsabili delle risorse umane e i responsabili d'area sono formati su temi di gestione delle differenze e sulla comunicazione interculturale?	S/N
L'azienda, oltre alla formazione tecnica e professionalizzante, forma i dipendenti anche sulle soft skill? Sulla comunicazione interculturale?	S/N
L'azienda forma i responsabili sulla gestione e valorizzazione delle diversità?	S/N
All'interno dell'azienda sono praticabili percorsi di crescita professionale per lavoratori stranieri (anche a scolarizzazione non alta)?	S/N
L'azienda ha una policy di Diversity Management?	S/N
...	S/N
...	S/N
...	S/N



<http://www.centroestero.org>