Pescara, 27 novembre 2026

Dal coinvolgimento di persone neurodivergenti al reinserimento professionale di detenuti e richiedenti asilo: un modello che ripensa il lavoro mettendo al centro le persone e il valore sociale dell'impresa.

Geldi trasforma l'inclusione in un'opportunità di crescita e innovazione

Giacinto Tenaglia, HR e IT manager: "L'inclusione non significa adattare le persone a un modello prestabilito, ma ridisegnare il lavoro intorno alle loro capacità, creando valore per chi lavora e per l'azienda".

L'azienda

Geldi nasce nel 1979 a Guardiagrele, in provincia di Chieti, ed è specializzata nella distribuzione di prodotti freschi e congelati per bar e ristorazione. In principio era qualificata solo nella distribuzione di gelati nei bar della zona. Nel tempo l'azienda amplia, da un lato, il portafoglio prodotti e, dall'altro, il territorio di copertura dei propri servizi: nel 1999 allarga il proprio raggio d'azione alle province de L'Aquila e Rieti, nel 2006 arriva a includere la provincia di Viterbo e, nel 2020, quelle di Macerata e Isernia.
Con l'inaugurazione del Polo Logistico a Castel Frentano, si apre una nuova pagina della storia aziendale: ha infatti inizio anche l'attività legata ai servizi di logistica, con un particolare impegno in riferimento alla tutela dell'ambiente, grazie a impianti di ultima generazione. Nel 2020 nasce Puntoqui.com, l'e-commerce di prodotti alimentari che si pone l'obiettivo di offrire ai consumatori un'ampia scelta di prodotti con consegna a domicilio. L'azienda con oltre 260 tra dipendenti e agenti e produce un fatturato annuo di 60 milioni di euro.

GeldInclusion: il progetto per un lavoro inclusivo

L'inclusione lavorativa non può basarsi su modelli standardizzati, perché ogni persona porta con sé esperienze, capacità e caratteristiche differenti. Da questa consapevolezza nasce GeldInclusion, il progetto promosso da Geldi per favorire l'inserimento professionale di persone neurodivergenti, richiedenti asilo e detenuti, trasformando l'inclusione in una concreta opportunità di crescita per le persone e per l'impresa. L'iniziativa interpreta l'innovazione non soltanto come progresso tecnologico, ma anche come evoluzione sociale e culturale del mondo del lavoro. L'obiettivo è superare le barriere che ancora ostacolano l'accesso all'occupazione, valorizzando le competenze

individuali e costruendo percorsi professionali sostenibili. Geldi ha già sperimentato questo approccio all'interno della propria organizzazione, inserendo persone provenienti da contesti differenti e sviluppando soluzioni organizzative specifiche. Una visione che guarda anche alle trasformazioni future del mercato del lavoro, con l'intelligenza artificiale destinata a modificare profondamente professioni e competenze, rendendo il tema dell'inclusione sempre più trasversale.

Valorizzare le competenze individuali

Il modello GeldInclusion parte da un principio: non è soltanto la persona a doversi adattare al lavoro, ma anche l'organizzazione deve sapersi modificare in funzione delle sue caratteristiche. Per questo ogni inserimento viene costruito su misura, individuando mansioni compatibili con le capacità individuali e intervenendo, quando necessario, sull'organizzazione delle attività.
Nel caso delle persone neurodivergenti, Geldi ha inserito in azienda due persone nello spettro autistico, ridisegnando le mansioni in modo da valorizzarne le competenze. Per 14 richiedenti asilo impiegati in magazzino, invece, è stato necessario introdurre il supporto di un mediatore culturale durante la formazione e adattare il sistema di voice picking, dotandolo di istruzioni anche in inglese e francese.
Il progetto ha coinvolto anche il carcere di Pescara, dove l'azienda ha organizzato, insieme a un'agenzia per il lavoro, un corso di formazione per magazzinieri, aprendo successivamente opportunità occupazionali ad alcuni partecipanti. Tre persone provenienti da questo percorso sono state coinvolte in esperienze lavorative, con un inserimento che ha riguardato anche attività di manutenzione. La logica è quella di costruire rapporti professionali concreti, attraverso formazione, accompagnamento e progressiva integrazione nell'organizzazione aziendale.

Inclusione, produttività e cultura aziendale

GeldInclusion dimostra che l'inclusione può generare valore sociale ed economico, superando la logica della semplice assistenza. Per Geldi, infatti, un percorso efficace deve portare a un'attività produttiva, nella quale la persona possa esprimere le proprie capacità e l'azienda ottenere un contributo concreto. L'obiettivo è creare rapporti di lavoro duraturi, riducendo la dipendenza da incentivi o contributi temporanei e offrendo opportunità reali di autonomia e integrazione. I risultati riguardano anche l'organizzazione interna, in quanto la presenza di lavoratori con esperienze e competenze differenti favorisce nuove modalità operative, stimola la flessibilità e contribuisce a ripensare strumenti e processi.
Non meno importante è la crescita della cultura aziendale, elemento fondamentale per superare pregiudizi e diffidenze, soprattutto nei confronti delle persone provenienti dal carcere.
Il progetto assume inoltre un valore strategico in vista delle trasformazioni introdotte dall'intelligenza artificiale e dall'automazione, che potrebbero rendere necessaria la ricollocazione professionale di un numero crescente di lavoratori. L'inclusione diventa così una responsabilità condivisa e una leva per preparare le imprese al futuro, costruendo ambienti di lavoro capaci di riconoscere e valorizzare le differenze.