

Categorie protette, il ritardo italiano

La disoccupazione arriva all'80%. È tra il 50% e il 70% negli altri Paesi industrializzati

Sono ancora poche le imprese che si fidano di un lavoratore delle «categorie protette» (handicap fisici, psichici o intellettivi, invalidi del lavoro, non vedenti, sordomuti, affetti da alcune patologie, per esempio tumorali). Lo ritengono comunque improduttivo, un costo, un peso morto per l'azienda. Lo assumono di malavoglia solo perché costrette. Un'indagine dell'associazione dei direttori del personale Gidp dice che un'azienda su due non li inserirebbe se non ci fosse l'obbligo della legge 68/1999. La conseguenza è che delle 750 mila persone iscritte alle liste di collocamento obbligatorio, l'80% è disoccupato (negli altri paesi industrializzati la percentuale oscilla tra il 50 e il 70%).

Eppure secondo l'Organizzazione internazionale per il lavoro il non impiego delle categorie protette produce una perdita economica valutabile tra l'1 e il 7% del Pil mondiale. Per aiutare le aziende a superare il pregiudizio la multinazionale inglese della ricerca di personale Page Personnel, che ha una divisione specializzata nella selezione di lavoratori con disabilità, ha pubblicato l'e-book «Categorie protette, un grande potenziale inespresso». «Quando un'azienda ci chiede di selezionare un candidato - spiega l'amministratore delegato Francesca Contardi - suggeriamo di non pensare che quel lavoratore debba essere investito di minori responsabilità o possa essere una risorsa di poco valore. Al contrario, le

grandi difficoltà che quelle persone hanno dovuto affrontare nella vita, spesso le ha rese emotivamente stabili e mature. Molti di loro, quindi, dirigono gran parte delle energie nel lavoro, diventando una ricchezza, umana e professionale, per l'azienda e i colleghi».

Nel panorama di scetticismo aziendale sembra esserci però, in questi anni di crisi, una piccola inversione di tendenza. Secondo Page Personnel le aziende hanno aumentato la richiesta di categorie protette. Un trend che tuttavia non può essere valutato solo positivamente. Le necessità aziendali, infatti, spesso vengono coperte assumendo persone con disabilità solo perché queste, grazie alle agevolazioni della legge, costano decisamente meno degli altri lavoratori.

Tuttavia le aziende che hanno fatto quelle assunzioni, restano poi decisamente soddisfatte. Lo conferma il Responsabile risorse umane di Maquet, azienda leader nei sistemi medici avanzati, Piergiorgio Accrocca: «Per noi il diversamente abile è un lavoratore a tutti gli effetti, che fornisce contributi analoghi a quelli degli altri colleghi». «Abbiamo 14 risorse delle categorie protette - aggiunge dal canto suo Joanna Mochi, Talent acquisition di Medtronic - ben inserite in ruoli che vanno dall'assistente amministrativo, al Customer service team specialist, al Sales representative».

Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Chi sono

● Le «categorie protette» includono per esempio gli invalidi del lavoro, i non vedenti, i sordomuti e gli affetti da alcune patologie, come quelle tumorali. Un'indagine condotta da Gidp, associazione dei direttori del personale, dice che un'azienda su due non li inserirebbe se non ci fosse l'obbligo della legge 68/1999.

