Così i disabili aiutano le aziende

Le competenze cercate dalle imprese e le piazze dove si incontrano domanda e offerta

Sono tre milioni le persone con disabilità che vivono in Italia. Tra i tanti problemi che devono affrontare, almeno coloro che conservano capacità lavorative, uno svetta sugli altri: l'enorme difficoltà per trovare un impiego, visto che solo il 3,5% è approdato al mercato del lavoro. Oggi sono 700 mila gli iscritti al «collocamento mirato», cioè alle liste da cui deriva il dovere di assunzioni obbligatorie sancito dalla legge 68 del 1999. Chi ha più di 50 dipendenti, in particolare, deve avere il 7% degli occupati appartenente alle categorie di disabilità indicate dalla legge. Il Jobs Act, tra l'altro, ha allargato la possibilità di inserimento, permettendo anche la somministrazione per non meno di dodici mesi.

Come mai, allora, gli occupati con disabilità sono molto meno di quanti dovrebbero essere? Prima di tutto c'è una quota eccessiva di aziende che svicolano, disposte addirittura a pagare le salate sanzioni per gli inadempienti, attualmente 153 euro al giorno per ciascun lavoratore disabile non occupato, pur di sottrarsi all'obbligo. «E poi — commenta Claudio Soldà, segretario generale della fondazione Adecco per le pari opportunità — c'è il problema dei controlli insufficienti che non riescono a stanare le tante inadempienze». Inoltre il collocamento mirato spesso non funziona, perché non fornisce le informazioni adeguate per un giusto inserimento. Manca cioè l'attestato che dica quale sia la reale capacità lavorativa, un dato che frequentemente non coincide con la percentuale di disabilità. Per esempio un programmatore sulla sedia a rotelle può anche avere il 90% di invalidità ma possiede il 100% di capacità lavorativa.

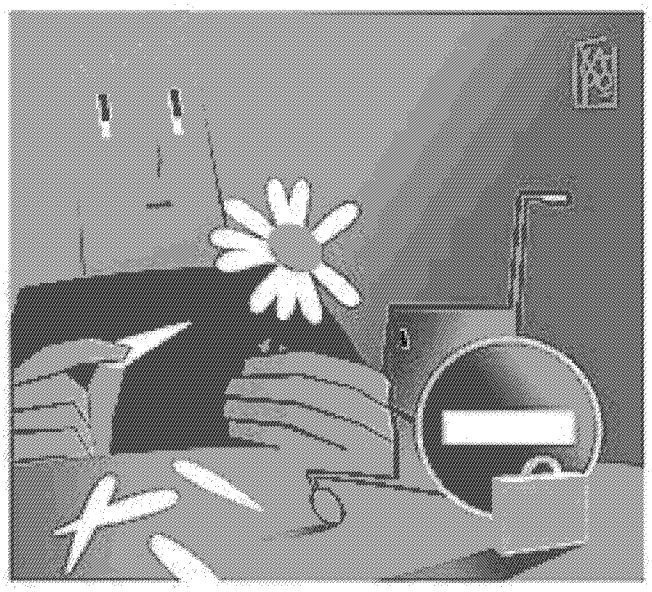


ILLUSTRAZIONE DI XAVIER POIRET

Quando poi la persona disabile ha una spiccata professionalità, tra le aziende si accende una vera e propria guerra dei talenti. «Perché in quel caso si tratta di un bene prezioso — spiega Soldà —. Si pensi a un ingegnere meccatronico, difficile da reperire anche tra i lavoratori senza problemi: se l'azienda ne scova uno con disabilità ha un doppio vantaggio, adempie all'obbligo e si accaparra un professionista di qualità».

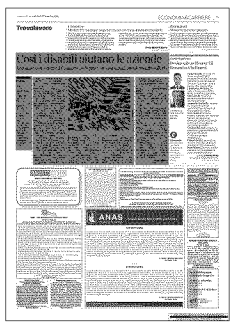
La Fondazione guidata da Soldà è stata la prima ad operare per facilitare l'inserimento al lavoro dei disabili. Dal 2001 ha coinvolto 3.800 persone farcendone assumere 2.050 da circa 300 aziende. «Operiamo su vari progetti — conclude Soldà —. Facciamo acquisire alle persone con disabilità gli strumenti per muoversi efficacemente nel mercato del lavoro. Educhiamo le aziende sul tema per rendere più produttivi gli inserimenti obbligatori. Facilitiamo la conoscenza reciproca preventiva. Per esempio alla Decathlon abbiamo organizzato tornei di basket tra dipendenti e persone con disabilità».

Enzo Riboni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il caso

● La Fondazione Adecco per le pari opportunità lavora per facilitare l'inserimento al lavoro dei disabili. Dal 2001 ha coinvolto 3.800 persone farcendone assumere 2.050 da circa 300 aziende. Tra gli obiettivi: far acquisire alle persone con disabilità gli strumenti per muoversi nel mercato del lavoro



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.