



Categorie protette



Un grande **potenziale** inutilizzato



Selezionare il candidato più adeguato



Nel 2012 Page Personnel ha ricollocato 147 persone appartenenti alle Categorie Protette.

Quali sono ancora oggi gli ostacoli nella ricerca e selezione di questi profili?

Alcuni spunti di riflessione...

- Non è così scontato che un candidato palesi chiaramente in fase di colloquio o di candidatura di appartenere alle categorie protette. Spesso questo viene percepito come un demerito, qualcosa da tenere nascosto proprio per non perdere l'opportunità.
- In molti casi ancora oggi alcuni candidati non sanno di poter rientrare in questa categoria, è il caso ad esempio dei diabetici, di chi soffre di cefalee a grappolo o è stato colpito recentemente da un tumore maligno.



Quali sono gli ingredienti per una selezione e un inserimento di successo per una categoria protetta?

- è assolutamente indispensabile essere molto trasparenti e chiari in fase di colloquio circa quelle che sono le esigenze e le aspettative, oltre che la cultura aziendale.
- Capire in maniera chiara se e quali limitazioni dell'attività lavorativa ci possono essere.
- Agire in tempi rapidi nella ricerca.
- Affidarsi ad una buona società di ricerca e selezione, magari specializzata nella ricerca di figure di questo tipo.



Quali suggerimenti si sente di dare alle aziende che devono inserire persone con disabilità?

- Selezionare la persona valutando correttamente le abilità, le caratteristiche professionali ed il potenziale (esattamente come si fa per qualsiasi altro candidato). Molte volte si assumono diversamente abili solo perché lo impone la legge e queste persone si ritrovano in una posizione/ruolo non appropriato.
- Essere flessibile e cercare di comprendere, per quanto possibile, le esigenze dei candidati.
- Valutare per quello che sono e non per quello che hanno. Esclusivamente per le potenzialità, insomma, viva la meritocrazia.



- Analizzare bene cosa si ricerca – numero di persone e quali posizioni
- Autoanalisi - come è l'azienda? Il team di destinazione è idoneo?
- Job description chiara – la mansione deve essere ben definita
- Ambiente ricettivo - ci sono barriere architettoniche?

Gli strumenti a disposizione delle aziende

- Esistono ulteriori strumenti nell'ambito della **valutazione del potenziale e delle competenze trasversali** utili nel supportare le aziende per l'inserimento di categorie protette (es: smart check, attitude analysis, assessment individuale).