

*Crescono le iniziative di associazioni e agenzie di lavoro per l'inserimento lavorativo*

# Il talento dietro la disabilità

## Formazione e orientamento per l'occupazione dei down

Pagina a cura  
DI SABRINA IADAROLA

**L'**Italia non è un paese per down, si è detto finora. Anche per le poche opportunità lavorative offerte alle persone con sindrome, sicuramente in numero inferiore rispetto a quante ne occorrerebbero. Dati alla mano, ogni 1.200 bambini che nascono, 1 ha la sindrome di Down. Totale, solo in Italia, parliamo di una condizione che riguarda circa 40 mila persone. Nel 60% dei casi, secondo la fotografia dell'Aipd (Associazione italiana persone down), adulti in età lavorativa, dei quali solo il 12-13% ha un lavoro e un contratto regolare, mentre il restante 87% non ha un'occupazione. Ma qualcosa sta cambiando, e in meglio. Galeotte anche le fiction televisive che hanno sdoganato luoghi comuni, pregiudizi e tabù (pensiamo ad esempio a «Hotel a 6 stelle» che ha visto protagonisti ragazzi con la sindrome di Down alle prese con la gestione di un hotel) e le diverse iniziative messe in campo da associazioni e società di risorse umane con progetti dedicati all'inserimento nel mondo del lavoro. Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, ad esempio, dal 2002 al 2016 ha coinvolto nelle proprie iniziative circa 500 persone con sindrome di Down, ha orientato al mondo del lavoro 240 e incluse 70. Una di queste è Francesco. Ventuno anni, vive in provincia di Monza e Brianza. Diplomatosi presso un istituto tecnico, è anche un atleta Special Olympics Italia, specializzato in nuoto. Un ragazzo che, come tanti suoi coetanei, era fino a qualche tempo fa alla ricerca di un lavoro. E ora è stato assunto a tempo indeterminato presso un punto vendita di Decathlon nel reparto dedicato al nuoto, dove ha trovato una sua dimensione lavorativa e può continuare a coltivare l'interesse per il suo sport preferito.

Il percorso verso il mondo del lavoro di Francesco è stato supportato dalla Fondazione attraverso un percorso di educazione al lavoro, partendo dalla scrittura di un curriculum vitae corretto e dalla simulazione di un colloquio per finire con la ricerca attiva di lavoro. Francesco ha partecipato a due attività di sensibilizzazione all'interno di multinazionali, per comprendere le realtà aziendali e il loro funzionamento. Poi, dopo un colloquio in Decathlon, ha iniziato un tirocinio di sei mesi, e voilà. Qualche anno fa la storia di Francesco avremmo pensato di poterla

vedere solo nei film (americani prevalentemente) ma oggi la crescente sensibilità delle aziende e la giusta preparazione del lavoratore down fanno sì che «quel cromosoma 21 in più», che rallenta la crescita e rende tutto un po' più difficile, non sia un ostacolo insormontabile. Lo sviluppo di un bambino con la sindrome di Down avviene più lentamente ma alla stregua degli altri bambini: impara a camminare, parlare, correre, giocare, va a scuola, impara a leggere e a scrivere, a stare con gli amici. E dunque può lavorare. A volte ci mette più tempo di un coetaneo. Ha bisogno di aiuti diversi, in base anche alle proprie propensioni personali e specificità caratteriali, ma nella maggior parte dei casi raggiunge un buon livello di autonomia personale. E dal punto di vista lavorativo, se impara a svolgere delle attività, soprattutto di tipo manuale ed esecutivo, può trovare un lavoro, con mansioni semplici e ben organizzate e svolgerlo bene.

La storia di Francesco è una delle tante le storie di inserimento lavorativo, da Nord a Sud, che citano con soddisfazione i responsabili di Fondazione Adecco, impegnati ad organizzare periodicamente colloqui di lavoro ad hoc per insegnare anche ai down a valorizzare le loro potenzialità. L'ultima giornata di colloqui di gruppo e individuali, per preparare i

ragazzi al mondo del lavoro, si è svolta ad esempio a marzo come tappa del progetto «WOW! Wonderful Work». Impegnando i professionisti di Adecco Group insieme ad altri partner a mettere in luce le tecniche per valoriz-



zare i punti di forza, aiutando i ragazzi a capire quali sono le modalità migliori per presentarsi a un colloquio di lavoro e dando la possibilità ai selezionatori, sulla base delle interviste realizzate, di individuare l'ambito lavorativo più adatto a ciascuno dei profili, indirizzando così i partecipanti alla ricerca del loro lavoro ideale. Per Fondazione Adecco per le Pari Opportunità le persone down rappresentano un'autentica risorsa per l'azienda.

«In un'ottica di sistema», spiega Monia Dardi, Responsabile Progetti, Fon-

dazione Adecco per le Pari Opportunità in Fondazione, «organizziamo periodicamente workshop e giornate di sensibilizzazione per i dipendenti aziendali sul tema della disabilità in generale, non solo per i down. L'ultima

nata di sensibilizzazione sul tema della diversity: oltre alla riflessione sulla disabilità, la parte esperienziale (dal laboratorio di cooking alla partita di basket in carrozina) è fondamentale per capire come cambiando il contesto (ambientale e relazionale) la persona con disabilità può diventare l'espressione del talento».

Sul versante associazioni, la sola Aipd nell'ultimo biennio si è occupata dell'inserimento lavorativo di ben 238 persone con sindrome. L'associazione ha attivato anche un «Osservatorio sul mondo del lavoro», un servizio che, accanto al lavoro d'informazione sulla normativa e sui diritti delle persone con disabilità rispetto al tema, si pone l'obiettivo di offrire alle Sezioni Aipd sparse sul territorio un sostegno concreto per realizzare esperienze di inserimento lavorativo. A tale azione si affianca un lavoro costante di sensibilizzazione del mondo aziendale, istituzionale e più in generale della società su chi sono le persone con sindrome di Down e il loro potenziale e possibile ruolo di lavoratori in azienda. Tra le attività promosse dall'Osservatorio c'è anche la presenza di uno sportello telefonico di consulenza e sostegno (tutti i giovedì, dalle 15 alle 17) per persone con sindrome di Down avviate in percorsi di inserimento lavorativo o che già lavorano.

esperienza è stata un laboratorio con Citi Bank e i ragazzi di Agpd durante la diversity week che ha coinvolto attivamente i partecipanti rafforzando lo spirito di gruppo e il senso di appartenenza». Insieme, dipendenti e ragazzi con sindrome di Down, hanno realizzato dei cartelloni rappresentanti la diversità, attraverso l'utilizzo di materiali diversi e concordando insieme sul messaggio e sul metodo di lavoro.

«Sono tante le realtà aziendali», aggiunge Dardi, «che collaborano con Fondazione Adecco per progettare gior-

## Il marchio Valueable certifica l'accoglienza

Il valore aggiunto di un albergo o di un ristorante e della sua sensibilità è espresso in un marchio. «Valueable», appunto. Che contraddistingue gli alberghi e i ristoranti «amici» delle persone con disabilità intellettiva, cioè che considerano un lavoratore con sindrome di Down una risorsa per l'azienda. Il marchio viene assegnato alle imprese che si impegnano ad assumere atteggiamenti non discriminatori, a lavorare in questa direzione sulla formazione dei propri dipendenti e ad accogliere prima i tirocinanti e poi i lavoratori con disabilità intellettiva.

Tutto è nato tre anni fa con un progetto europeo «OMO - On my Own... at Work», finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Erasmus plus, con capofila l'Associazione Italiana Persone Down (AIPD) e a cui partecipano Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, Down España, Associação Portuguesa de Portadores de Trissomia 21 (APPT 21), Alma Mater Università di Bologna, Università di Roma TRE, Axis Hotels, European Down Syndrome Association (EDSA) e i partner associati Università degli Studi Maria SS.

Assunta di Roma (LUMSA) e l'Associazione Nazionale Famiglie di Persone con Disabilità Intellettiva o Relazionale (ANFFAS).

Con l'obiettivo di promuovere l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone down e far capire alle aziende che le persone con disabilità intellettiva, se adeguatamente supportate, possono svolgere le proprie mansioni in modo indipendente. OMO ha coinvolto in Italia, Spagna e Portogallo, complessivamente 39 agenzie formative, 80 hotel e aziende di ristorazione, oltre che università e associazioni di persone con disabilità. Una «rete» che comincia a dare i suoi frutti: in questi tre anni 95 persone con disabilità intellettiva hanno effettuato un tirocinio, 18 sono state già assunte.

«Il nostro obiettivo - spiega Paola Vulturini, responsabile del progetto per AIPD - è la crescita esponenziale negli anni dei lavoratori con disabilità con l'ampliamento della rete degli alberghi e ristoranti Valueable». «In un clima in cui esistono ancora molti pregiudizi sulle persone considerate «diverse» è importante aprire gli occhi della società sulle reali capacità e potenzialità

dei lavoratori con sindrome di Down che svolgono le loro mansioni con impegno, precisione e puntualità», afferma Paolo Virgilio Grillo, presidente dell'Associazione Italiana Persone Down. «Per loro il lavoro è uno strumento di inclusione nella società e consente di avere una vita il più possibile autonoma». Nei tre anni sono stati realizzati una app per supportare i tirocinanti nello svolgimento delle proprie mansioni in modo autonomo, 14 video rivolti ai tutor e ai colleghi di lavoro che illustrano esempi di una corretta relazione col tirocinante, un kit per gli hotel e i ristoranti comprensivo di un codice di condotta, un manuale per la sua applicazione e il logo «Valueable» che attesta l'adesione alla rete. A conclusione del progetto sono stati consegnati due marchi di argento e due di bronzo a quattro imprese: l'argento, che certifica l'assunzione di una persona con sindrome di Down, è stato attribuito all'Hotel Melià di Milano e all'AssurRistoPub di Potenza, mentre i due bronzi sono stati consegnati al ristorante Baccalà Divino e al bar Pacinotti, due imprese di Venezia che hanno iniziato un percorso con tirocinanti.