



AIPD

**SEDE
NAZIONALE**

Ricerca sui lavoratori con sindrome di Down e lo stato degli inserimenti lavorativi nelle sedi AIPD

Anno 2013

Monica Berarducci

Osservatorio sul Mondo del Lavoro – AIPD Nazionale

Si ringraziano le 43 Sezioni AIPD che hanno partecipato alla ricerca e le tirocinanti
Bianca Delli Poggi e Lea Schlatterer per la loro collaborazione nel lavoro di analisi dei dati



AIPD

SEDE
NAZIONALE

LA RICERCA E I PARTECIPANTI

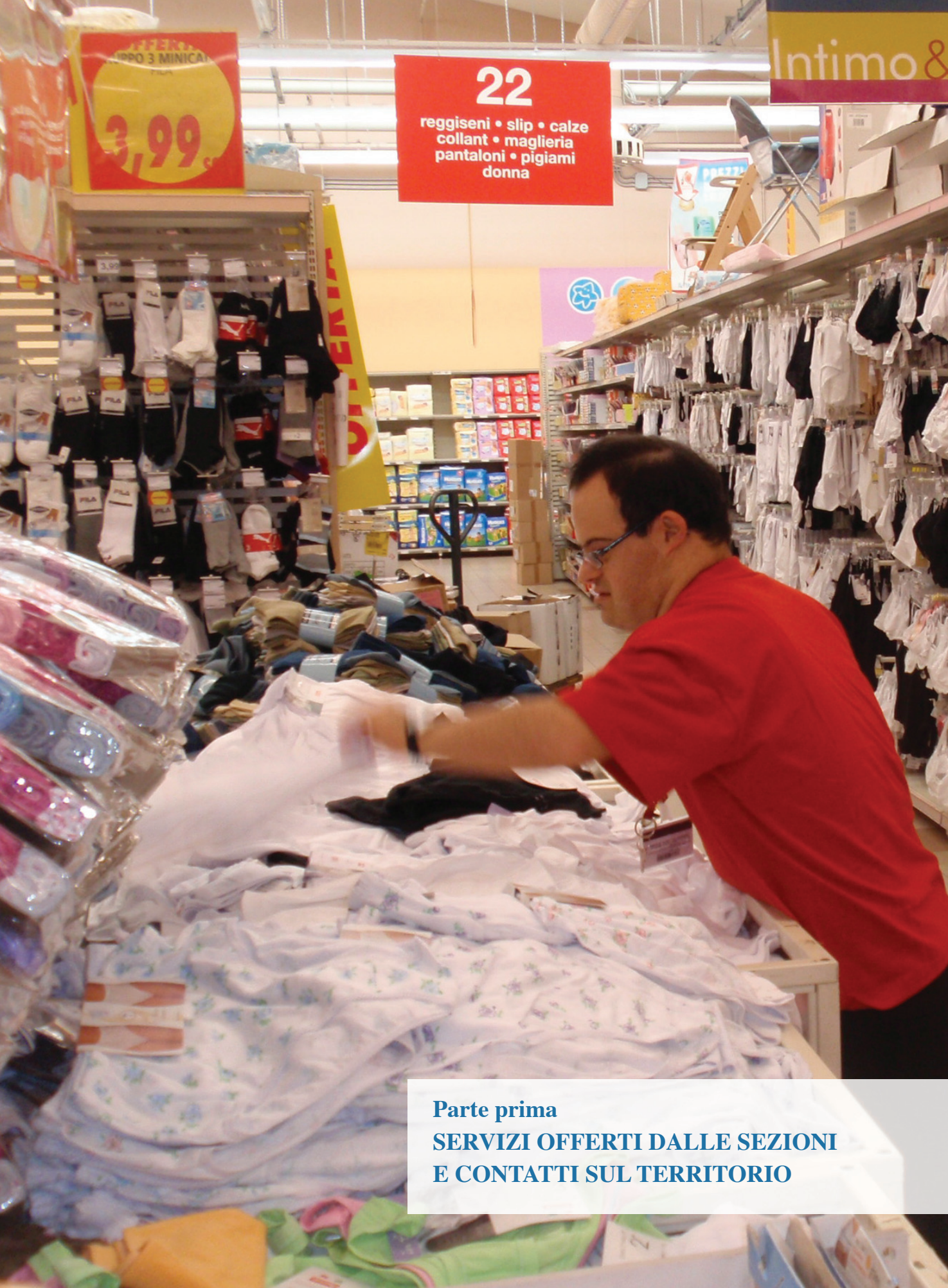
Nel 2013 l'*Osservatorio sul Mondo del Lavoro* di AIPD Nazionale ha realizzato un questionario per rilevare/aggiornare la situazione degli inserimenti lavorativi delle persone con sindrome di Down (sD) della rete AIPD, il livello di organizzazione delle diverse Sezioni intorno al tema e le collaborazioni con i Servizi dedicati sui territori locali.

Alla ricerca hanno partecipato **43 sedi AIPD**¹ (22 del Sud e Isole, 13 del Centro e 8 del Nord), i cui **coordinatori dei SIL o di Sezione** (dove esistenti), **presidenti** od **operatori** hanno compilato il questionario nel periodo tra marzo e giugno 2013.

Ogni sede ha compilato il questionario nella sua totalità o solo alcune parti, in base alla presenza e al numero di maggiorenni con sindrome di Down nella propria realtà, all'avvio di percorsi di inserimento lavorativo e al tempo e alle risorse umane a disposizione. L'assenza di una figura professionale di riferimento (anche se non direttamente sul tema), ha in alcuni casi fortemente condizionato tanto i tempi di consegna del questionario quanto l'accuratezza e la coerenza delle risposte.

A seguire vengono presentati i dati più significativi emersi dalla ricerca. In alcuni casi la contraddittorietà delle informazioni rilevate o la mancanza di risposte ha reso l'analisi difficoltosa o non possibile.

¹ 43 Sezioni partecipanti (delle 45 presenti nel periodo della ricerca): Alcamo-Trapani, Arezzo, Avellino, Bari, Belluno, Bergamo, Brindisi, Caltanissetta, Campobasso, Caserta, Castelli Romani, Catania, Catanzaro, Cosenza, Foggia, Grosseto, L'Aquila, Lecce, Livorno, Macerata, Mantova, Marca Trevigiana, Matera, Milazzo-Messina, Nuoro, Oristano, Pavia, Perugia, Pisa, Potenza, Roma, Ravenna, Reggio Calabria, Saluzzo Savignano e Fossano, Sudpontino, Taranto, Teramo, Termini Imerese, Trentino, Venezia-Mestre, Versilia, Vibo Valentia, Viterbo.



Intimo &

22

reggiseni • slip • calze
collant • maglieria
pantaloni • pigiami
donna

Parte prima

**SERVIZI OFFERTI DALLE SEZIONI
E CONTATTI SUL TERRITORIO**

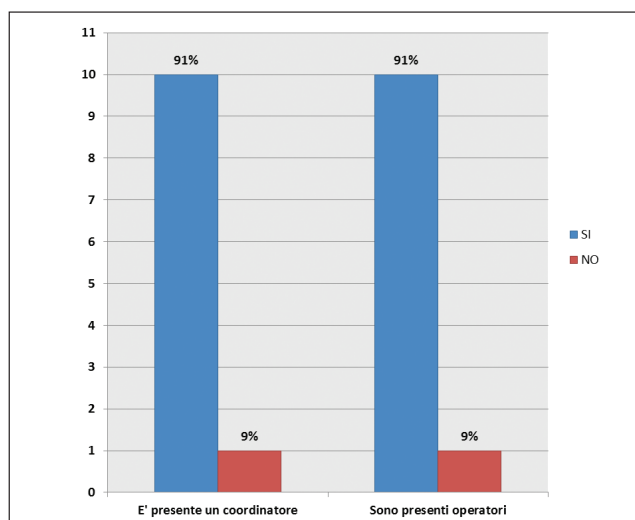
RICERCA SUI LAVORATORI CON SINDROME DI DOWN

1.1 I SIL nelle sedi AIPD

Tabella 1 - Presso la vostra sezione è attivo un SIL (servizio di inserimento lavorativo)?

	Numero
Sì	11
No	26
No, ma verrà avviato entro la fine del 2013	6
Totale	43

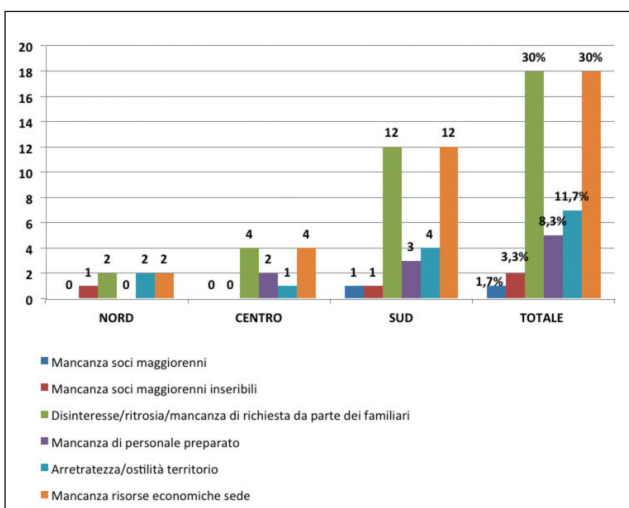
Grafico 2



Dai dati emerge che, al momento della ricerca, il 25,6% delle sedi ha un Servizio di Inserimento Lavorativo (SIL)², percentuale in aumento del 14% alla fine dell'anno (+ 6 Sezioni³), per un totale di **17 sedi su 43 (il 39,6% del totale)** con servizi dedicati al tema. In realtà dalla lettura dei questionari e dalla conoscenza delle Sezioni, emerge una somiglianza tra alcune delle sedi che hanno riferito di *avere un SIL* e altre che viceversa hanno dichiarato di *non averlo*. In alcuni casi, infatti, laddove le sedi non hanno un servizio strutturato (con professionisti costantemente coinvolti in azioni su aziende, famiglie e persone con sD), hanno comunque le risorse umane per attivarsi, nel caso di possibilità di inserimento per i propri soci con sD. Alcune delle sedi che hanno dichiarato di *non avere un SIL*, inoltre, sono invece molto attive sul tema in quanto supportate

Tabella 3 - Principali motivazioni per cui non è presente il SIL (32 sedi)

	Nord	Centro	Sud	Totale
Mancanza soci maggiorenni	0	0	1	1
Mancanza soci maggiorenni inseribili	1	0	1	2
Disinteresse/ritrosia/mancanza di richiesta da parte dei familiari	2	4	12	18
Mancanza di personale preparato	0	2	3	5
Arretratezza/ostilità territorio	2	1	4	7
Mancanza risorse economiche sede	2	4	12	18



² Bari, Bergamo, Castelli, Romani, Lecce, Mantova, Pisa, Potenza, Roma, Sudpontino, Taranto, Venezia-Mestre.

³ Caltanissetta, Campobasso, Caserta, Oristano, Termini Imerese, Viterbo.

positivamente da servizi pubblici sul territorio, i cui interventi non necessitano la creazione di un servizio interno. Il 90% delle sedi con SIL sono strutturate ed hanno figure professionali dedicate, a seconda delle azioni da effettuare: un coordinatore (generalmente per il lavoro di sensibilizzazione/ricerca aziende, consulenza a familiari e persone con SD) e uno o più operatori (generalmente per il tutoraggio). Un'attenzione particolare merita la TAB. 3, in cui vengono presentate le motivazioni per cui le sedi restanti (32), *non hanno un SIL*. Le risposte evidenziano nel “disinteresse/ritrosia/mancanza di motivazione da parte dei familiari” e in “mancanza di risorse economiche” le principali cause dell'assenza del servizio (41,9% in ambedue i casi). Se la seconda motivazione (economica), è un aspetto su cui a volte si può fare poco, l'assenza di coinvolgimento/ritrosia da parte dei familiari deve far riflettere.

Le famiglie, in alcuni casi, per motivazioni legate alla propria situazione, al proprio vissuto e al territorio in cui risiedono, non sono ancora pronte a vedere il proprio figlio come un adulto (ancor di più come un lavoratore), aspetto apparentemente contraddittorio rispetto alle numerose telefonate che arrivano all'*Osservatorio sul Mondo del Lavoro* da genitori degli stessi territori, che lamentano l'assenza di un lavoro per i propri figli. L'atteggiamento dei familiari non dovrebbe però prescindere, a maggior ragione, da un costante lavoro di sensibilizzazione e informazione sul tema: se le famiglie non chiedono o appaiono disinteressate, è importante che la sezione le aiuti a “crescere con i propri figli” e a fare domande, ragionare sulle loro paure, sui pro e i contro di un lavoro per il proprio figlio, sulla loro difficoltà di percepirlo come un adulto responsabile.

A volte quello che emerge è il forte condizionamento negativo di pregiudizi e la mancanza di buone informazioni: ad esempio, ancora troppi genitori sono erroneamente convinti che il proprio figlio lavorando possa perdere l'indennità di accompagnamento o temono per la futura pensione di reversibilità (*a tal proposito si vedano il Quaderno AIPD n.16, il Quaderno AIPD n. 21 e le informazioni sul sito www.aipd.it*). In altri casi le famiglie “non chiedono” perché non pensano sia possibile, perché hanno paura o non vengono sufficientemente “sollecitate”. Il gran numero di telefonate ricevute da familiari (in particolare dell'area Centro-Sud) conseguentemente alla visione di “Hotel 6 stelle” è l'esempio di quanto sia importante far vedere che “succede ed è possibile”.

Per questo, forse proprio laddove le famiglie risultano disinteressate, sarebbe importante attivare delle azioni di in-

formazione e sensibilizzazione sulla normativa in materia e sulle positive esperienze già realizzate, oltre a gruppi di sostegno e confronto sul tema dell'autonomia e del diventare adulti delle persone con sD.

Un altro aspetto, seppur marginale (solo 5 risposte positive) ma comunque da commentare, lega la mancanza del servizio all'assenza di personale preparato. Da sempre AIPD promuove nelle sedi, come buona prassi, l'investimento in termini di formazione su figure professionali a cui va poi garantita una continuità. Se son vere le difficoltà economiche, è anche vero infatti che non è pensabile portare avanti/avviare azioni complesse come quelle dell'inserimento lavorativo con volontari o genitori (per l'assenza di una specifica professionalità e il coinvolgimento emotivo). L'assenza di una figura formata e affidabile in tal senso costituisce pertanto un vero limite all'avvio di nuove azioni.

1.2 I contatti sui territori

Tabella 4 - Presenza di Enti pubblici dedicati al tema sui territori delle sedi

	Nord	Centro	Sud	Totale
Sì	7 ⁴	11 ⁵	10 ⁶	28
No	1	2	7	10
Non lo so	0	0	5	5
Totale	8	13	22	43

⁴ Provincia – Centri per l'Impiego, SIL (Bergamo); SIL ULSS1 e ULLS 2 (Belluno); FOR.MA (Mantova); SIL dell'ULSS e Centro per l'Impiego (Marca Trevigiana); Consorzio servizi sociali (Saluzzo); Servizi Agenzia de Lavoro (Trento); SIL Provincia (Venezia).

⁵ Centro per l'Impiego Comune, ASL e Provincia (Arezzo, Perugia e Grosseto), Agenzie per il lavoro, COESO (Società della Salute dell'Area socio sanitaria grossetana (Grosseto); Centro per l'Impiego (Livorno); Collocamento mirato e Progetto AIPD della Provincia (Pisa); Consorzio Socio Sanitario e alcune Cooperative Sociali (Ravenna); SAL (Servizio Avviamento al lavoro), SILD (Servizio Orientamento al Lavoro), ASL, Comune, Centri di Formazione Professionale; Centri per l'Impiego-Provincia, Centri di Formazione Professionale (Teramo); Servizi di assistenza del Comune, ASL e centro per l'Impiego, Collocamento Disabili Provincia (Versilia); ASL (Viterbo); Comune (Sudpontino).

⁶ Ufficio Collocamento Obbligatorio della Provincia di Bari; Centro per l'Impiego, Provincia di Brindisi; ASL Centri di Formazione Professionale (Caltanissetta).

RICERCA SUI LAVORATORI CON SINDROME DI DOWN

Tabella 5 - Servizi con cui le sezioni hanno attivi contatti

	Nord	Centro	Sud	Totale
Centro per l'impiego	6	4	9	19
Provincia	3	4	5	12
ASL	3	6	2	11
Comune	0	4	4	8
CFP	1	3	6	10
Agenzie per il lavoro	0	0	1	1
Altro	1	1	4	6
Non rispondono	0	2	6	8

Tabella 6 - Valutazione sulla qualità del lavoro effettuato dai servizi (tabella precedente)

	Nord	Centro	Sud	Totale
Ottima	0	0	0	0
Buona	2	3	2	7
Sufficiente	4	3	4	11
Scarsa	2	4	9	16
Altro	0	0	1	1
N.R.	0	2	6	8

Tabella 7 - Valutazione sulla collaborazione con i servizi (tab. Precedente)

	Nord	Centro	Sud	Totale
Valida e necessaria	2	1	1	4
Discreta	1	5	7	13
Inesistente	1	4	7	12
Altro	4	1	0	5
N.R.	0	2	7	9

Tabella 8 - Presenza (o in avvio) di collaborazioni o convenzioni con Enti pubblici o realtà private

	Nord	Centro	Sud	Totale
Sì	3	5	6	1
Sì con atto formale	1	1	3	5
No	4	7	9	20
N.R.	0	0	4	4
Totali	8	13	22	43

Tabella 9 - Modalità di avvio delle collaborazioni con le aziende

	Nord	Centro	Sud	Totale
Ricerca su internet, pagine bianche e invio materiale fotografico	2	2	3	7
Collaborazione con l'ufficio di collocamento	2	0	4	6
Conoscenza o passaparola	3	6	7	16
Altro	0	0	0	0
N.R.	3	6	13	22

L'analisi evidenzia, nel 65% dei casi, la presenza di servizi pubblici dedicati al tema sui territori locali, in particolare nel Centro-Nord (nel Sud/Isole solo 1 sede su 2 circa riporta tale presenza). Centri per l'Impiego (CI), Provincia, ASL e Centri di Formazione Professionale (CFP) sono i servizi più conosciuti e con cui le sezioni hanno maggiori contatti. Nelle sedi del Sud/Isole prevalgono i contatti con il CI, la Provincia e i CFP, nel Nord quelli con il CI e nel Centro quelli con le ASL.

Rispetto alla qualità del lavoro di tali servizi e della collaborazione in atto, le valutazioni delle sedi sono perlopiù negative:

- il 37% delle sedi (in particolare quelle del Sud/Isole), valuta la qualità del lavoro dei servizi scarsa, il 25.6% appena sufficiente;
- il 30% valuta le collaborazioni in atto o pregresse discrete, il 28% lamenta l'inesistenza delle collaborazioni stesse.

Le valutazioni sono maggiormente positive nei territori del Nord, dove i servizi sembrano più strutturati ed efficienti. Il 53% delle sedi intervistate riporta l'avvio/la presenza di collaborazioni o convenzioni con realtà pubbliche.

Rispetto alle realtà private, interessante il dato relativo alle modalità di avvio delle collaborazioni. Nel 55% dei casi (su 29 sedi che hanno risposto alla domanda), il passaparola è la strategia più utilizzata e funzionale; a seguire la ricerca su internet, pagine bianche ecc. (24%) e la collaborazione con gli Uffici di Collocamento (solo il 21%), a rimarcare la poca efficienza/collaborazione con questi ultimi.



Parte seconda

LE PERSONE CON SINDROME DI DOWN

E GLI INSERIMENTI LAVORATIVI: NUMERO E TIPOLOGIA

RICERCA SUI LAVORATORI CON SINDROME DI DOWN



Grafico 10 - Maggiorenni con sD soci delle Sezioni AIPD

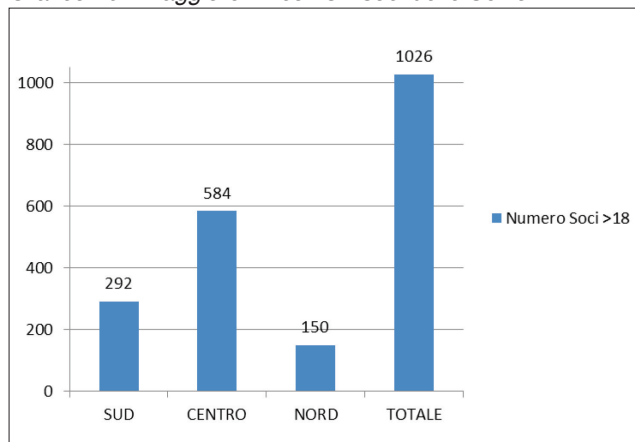


Grafico 11 - Maggiorenni con sD soci delle Sezioni AIPD iscritti al Centro per l'impiego

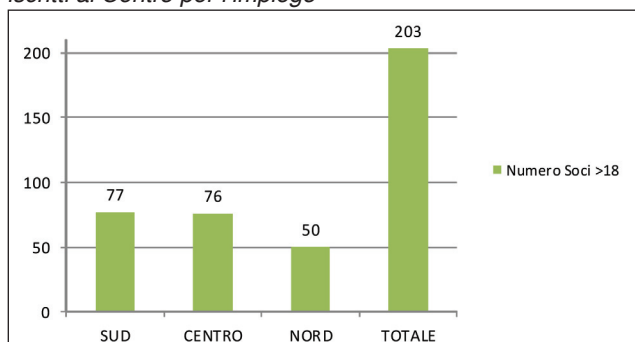


Tabella 12 - Persone con sD che stanno (o hanno avviato nel 2012) un tirocinio formativo o finalizzato all'assunzione (analisi per variabile sesso)

	Sud	Centro	Nord	Totale
Maschi	7	14	11	32
Femmine	14	9	16	39
Totali	21	23	27	71

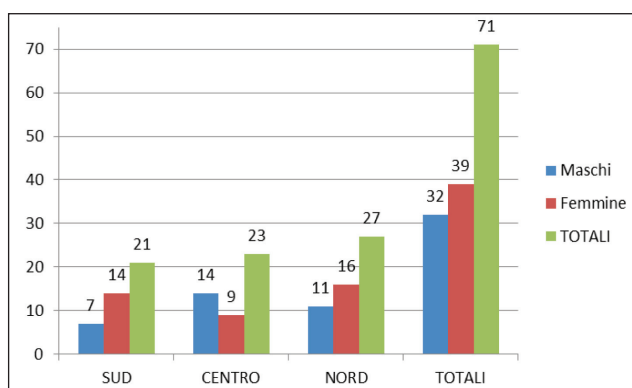
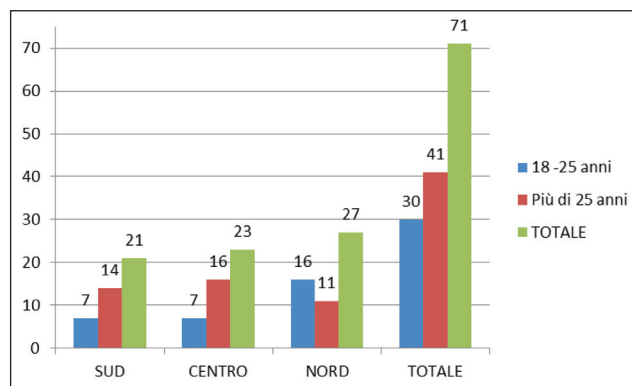


Tabella 13 - Persone con sD che stanno (o hanno avviato nel 2012) un tirocinio formativo o finalizzato all'assunzione (analisi per variabile età)

	Sud	Centro	Nord	Totale
18-25 anni	7	7	16	30
Più di 25 anni	14	16	11	41
Totale	21	23	27	71



RICERCA SUI LAVORATORI CON SINDROME DI DOWN

Tabella 14 - Persone con sD che stanno (o hanno avviato nel 2012) un tirocinio formativo o finalizzato all'assunzione (analisi per variabile "tipo di settore")

	Sud	Centro	Nord	Totale
Commercio	1	6	2	9
Servizi	4	9	16	29
Industria	0	0	4	4
Agricoltura	0	1	1	2
Artigianato	0	1	2	3
Nessuna risposta	16	6	1	23
Totale	21	23	27	71

Tabella 15 - Persone con sD che stanno (o hanno avviato nel 2012) un tirocinio formativo o finalizzato all'assunzione (variabile "mansione")

	Sud	Centro	Nord	Totale
Lavapiatti Pulizie e simili	0	2	4	6
Magazziniere, Imballaggio	0	2	1	3
Bidello	0	1	0	1
Ausiliari vari	0	0	2	2
Commessi e simili	2	1	1	4
Biblioteca	1	2	0	3
Mensa Cucina e simili	3	6	8	17
Data entry	5	0	0	5
Operaio vario Fattorino	1	0	3	4
Lavanderia, Stireria	0	0	2	2
Centralino e varie	1	0	0	1
Cameriere barista	0	3	0	3
Aiuto agricoltura	2	1	1	4
Aiuto segreteria	2	3	1	6
Asilo Scuola materna	1	0	1	2
Aiuto panettiere	0	0	1	1
Aiuto Parrucchiere	0	1	1	2
Aiuto Anziani	0	0	1	1
Non specifica	3	1	0	4
Totale	21	23	27	71

Tabella 16 - Persone con sD che lavorano con regolare contratto

	Sud	Centro	Nord	Totale
A tempo indeterminato	13	50	23	86
A tempo determinato	0	3	1	4
Co.co.pro	0	0	1	1
A chiamata	0	0	0	0
Apprendistato	2	0	0	2
Altro	1	30	1	32
Totale	16	83	26	125

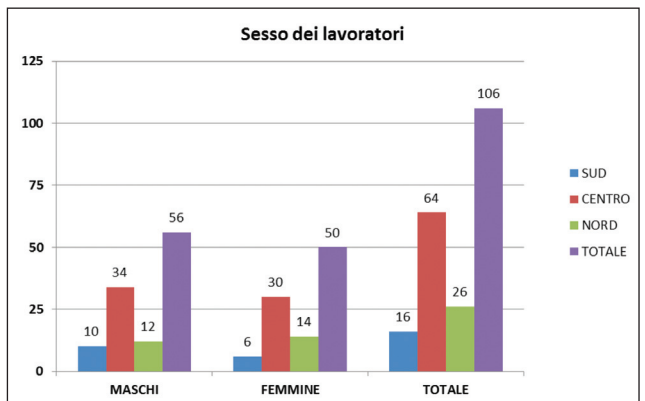
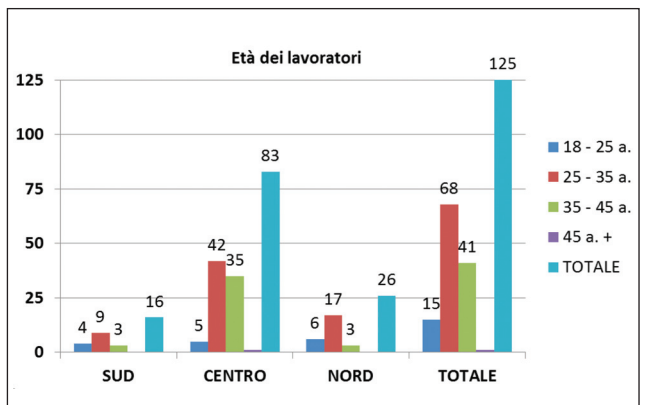


Tabella 17 - Impegno orario (sui dati della tabella 16)

	Totale
Part time (+ di 11 ore a settimana)	117
Full time	8
Totale	125

Tabella 18 - Luogo di lavoro

	Sud	Centro	Nord	Totale
Ente pubblico	1	13	5	19
Privato	8	64	14	86
Cooperativa	7	6	7	20
Totale	16	83	29	125

Tabella 19 - Mansione

	Sud	Centro	Nord	Totale
Cucina, mensa, fast food	9	26	6	41
Operaio, generico	2	7	4	13
Commesso/aiuto vendite	2	2	4	8
Bidello/custode/simili	0	6	2	8
Magazziniere	1	6	1	8
Segreteria/impiegato/simili	2	11	3	16
Camerie/sala	0	2	3	5
Aiuto agric.	0	1	3	4
Reception	0	2	0	2
Assist. parrucchiere	0	1	0	1
Biblioteca	0	0	0	0
Non specifica/non risponde	0	19	0	19
Totale	16	83	26	125

I dati della II Parte della ricerca si focalizzano sul **numero e la tipologia degli inserimenti lavorativi presenti**. L'analisi effettuata ha rilevato, nelle sedi partecipanti, la presenza complessiva di 1026 persone con sD maggiorenni, il 56,9% provenienti dalle Sezioni del Centro (Grafico 10).

Da notare lo scarso numero di persone iscritte al Centro per l'Impiego (solo il 19,8% del totale - il dato è parziale in quanto alcune Sezioni non sono state in grado di fornire il numero esatto) e dunque l'assenza dei presupposti per un eventuale inserimento lavorativo (Grafico 11).

L'iscrizione costituisce, infatti, il primo passo verso il mondo del lavoro, sia in termini di consapevolezza (costruzione dell'identità e del ruolo di lavoratore), sia in termini formali (accesso al sistema per l'inserimento lavorativo ai sensi della Legge 68/99).

Le analisi successive evidenziano (valori riferiti al dato complessivo di 1026 maggiorenni) che 71 persone (il

6,9%) hanno avviato un tirocinio nell'anno precedente la ricerca o lo stanno avviando (Tabella 13) e solo 125 (il 12,2%) già lavorano con un regolare contratto.

In particolare:

- *sulle persone coinvolte in tirocini (71)*
 - il 57,7% dei tirocinanti ha più di 25 anni,
 - il numero di maschi è leggermente inferiore a quello delle femmine,
 - servizi (40,8%) e commercio (12,7%) sono i settori interessati,
 - i lavori più rappresentati sono quelli in cucina (23,9%), nel settore delle pulizie e in segreteria (8,4% in ambedue i casi);
- *Sui lavoratori assunti con regolari contratti (125):*
 - la fascia di età più rappresentata è quella 25-35 anni; l'età media è 29 anni,
 - il numero di maschi è leggermente superiore a quello delle femmine,
 - il 68,8% dei lavoratori ha un contratto a tempo indeterminato,
 - il 93,6% dei lavori prevede un impegno part time di più di 11 ore a settimana,
 - i luoghi di lavoro più rappresentati sono, in tutti i territori, quelli in azienda (68,8%); a seguire quelli in Cooperative (16%) ed Enti Pubblici (15,2%), con piccole differenze in base alla dislocazione territoriale,
 - il lavoro come operatore fast food, aiuto cuoco e similari è quello più frequente in tutti i territori (32,8% del totale); a seguire quello di impiegato/segretario (12,8%) e operaio (10,4%).

Nei territori il rapporto lavoratori assunti con regolare contratto/soci maggiorenni è il seguente:

- nel Sud/Isole lavora solo il 5,5% (16/292);
- nel Centro lavora il 14,2% (83/583);
- nel Nord: lavora il 17,3% (26/150).

Tutti gli inserimenti sono stati seguiti, con percentuali molto simili, da un operatore del SIL della Sezione, da un operatore della Sezione (di altri progetti) o da un operatore esterno. Solo in 3 casi gli inserimenti non sono stati seguiti da alcun operatore.



Parte terza

**GLI INSERIMENTI LAVORATIVI:
MONITORAGGIO E ANALISI QUALITATIVA**

RICERCA SUI LAVORATORI CON SINDROME DI DOWN

Tabella 20 - Metodi di monitoraggio nel primo anno di lavoro tramite

		<i>Sud</i>	<i>Centro</i>	<i>Nord</i>	<i>Totali</i>
Telefonate a...	Familiari	3	3	4	10
	Datori di lavoro	3	3	3	9
	Collegghi	1	1	1	3
	Lavoratori	2	1	2	5
Incontri presso l'Azienda con...	Datori di lavoro	5	5	4	14
	Collegghi	5	4	3	12
	Lavoratori	4	3	3	10
Incontri individuali presso la Sezione con...	Familiari	3	3	2	8
	Lavoratori	2	3	2	7
Incontri di gruppo-sostegno tra lavoratori...	Sì	1	1	0	2
	a Volte	1	1	2	4
	No	2	1	0	3

Tabella 21 - Chi effettua il monitoraggio durante il primo anno?

	<i>Sud</i>	<i>Centro</i>	<i>Nord</i>	Totale
Coordinatore + Tutor	2	2	0	4
Coordinatore SIL	0	0	1	1
Tutor lavoratore	0	1	2	3
Altro operatore	1	1	0	2
Volontario	1	0	0	1
Operatori SIL, ULSS, ASL, Comune	0	1	1	2
Tutor + Famiglia	0	0	1	1
Famiglia in autonomia	1	0	0	1
Totale	5	5	5	15

Tabella 22 - Quali sono, nella vostra esperienza, i principali aspetti positivi riscontrati negli inserimenti lavorativi effettuati rispetto a... (domanda aperta)

	<i>Sud</i>	<i>Centro</i>	<i>Nord</i>	Totale
Familiari	5	4	7	16
Lavoratori	6	6	7	19
Datori e collegghi	6	4	6	16
Altro	2	1	3	6

L'ultima parte della ricerca evidenzia il lavoro effettuato dalle sedi in termini di monitoraggio degli inserimenti avviati e le azioni a sostegno dei vari attori coinvolti nei percorsi (famiglie, persone con sD, aziende).

Dai dati raccolti su 15 Sezioni (che hanno fatto esperienza in tal senso) emerge che nel primo anno di inserimento, il monitoraggio viene effettuato da varie figure operanti all'interno delle sedi stesse, in particolare dal coordinatore del SIL o della Sezione insieme al tutor che ha seguito l'inserimento (26,7%) o solo dal tutor (20%).

Le figure coinvolte si occupano di monitorare il percorso effettuato, con l'obiettivo di rilevare cambiamenti, individuare le cause di eventuali problematiche e proporre strategie di soluzione, verificare il percorso mantenendo e consolidando i risultati, valutare l'efficienza del lavoratore, orientare e promuovere azioni future. Nella maggior parte dei casi, la modalità più utilizzata è quella dell'incontro presso l'azienda con i datori di lavoro, i collegghi e i lavoratori; a seguire quella del colloquio telefonico e dell'incontro in sede (solo con le famiglie e i lavoratori).

Le Sezioni segnalano, tra i principali **aspetti positivi riscontrati durante/in seguito agli inserimenti realizzati**:

Nei famigliari

- maggiore consapevolezza rispetto all'adulità del figlio e le sue capacità reali;



- maggiore serenità (nel vedere il figlio felice e adeguato nel suo nuovo ruolo);
- orgoglio, soddisfazione;
- maggiore apertura all'autonomia del figlio, con conseguente minore controllo.

Nei lavoratori:

- crescita delle capacità di autonomia personale e sociale, del senso del dovere, della responsabilità;
- crescita dell'autostima;
- orgoglio, soddisfazione per il nuovo ruolo;
- forte identificazione con il ruolo assunto;
- miglioramento della qualità della vita in generale;
- rapporto più consapevole con il denaro;
- motivazione crescente;
- miglioramento della capacità di adattamento ai diversi contesti/situazioni.

Nelle aziende:

- abbattimento degli stereotipi;
- collaborazione, fiducia e coinvolgimento;
- maggiore fiducia nel lavoratore;
- disponibilità e flessibilità.

Rispetto alle **difficoltà rilevate durante gli inserimenti** (dati su 19 sedi che hanno avuto esperienza in tal senso),

queste risultano subentrare durante il 1° anno (nel 36,9 % delle sedi) e, a seguire, tra il 3° e il 5° (26,3% delle sedi). Il basso numero di problematiche per gli inserimenti avvenuti da più di 5 anni non risulta significativo, essendo ancora pochi gli inserimenti di questa durata. Le criticità emerse durante gli inserimenti riguardano diversi aspetti che coinvolgono famiglie, lavoratori e aziende.

Rispetto al lavoro con i famigliari, 15 sedi hanno segnalato difficoltà che riguardano:

- la gestione dell'iniziale vissuto di apprensione/insicurezza;
- le aspettative eccessive (o, all'opposto, la sfiducia nelle capacità del figlio, che si traduce a volte in paura e pessimismo);
- l'invadenza e l'eccessivo controllo (ad esempio nella gestione dello stipendio del figlio);
- la non accettazione di inserimenti in contesti ritenuti "umili" o in aziende lontane da casa;
- la paura che il figlio si stanchi troppo;
- la difficoltà nel capire *che lavorare e avere una occupazione* sono cose diverse.

Rispetto ai lavoratori, 11 sedi hanno segnalato difficoltà durante gli inserimenti in merito a:

- la gestione dei "tempi morti" durante l'orario di lavoro;
- la gestione e la risoluzione degli imprevisti;

RICERCA SUI LAVORATORI CON SINDROME DI DOWN



- la poca flessibilità rispetto ai cambiamenti;
- la comprensione del ruolo e delle regole;
- il lavoro in ambienti rumorosi e caotici (con conseguente fastidio e irrequietezza).

Le aziende (9 su 19 sedi):

- a volte delegano o fan troppo riferimento al tutor (AIPD o del servizio pubblico);
- spesso dimenticano che la persona con sD può avere delle difficoltà e con “fatica” sono in grado di rivedere le proprie attese;
- a volte non riescono davvero a capire che il lavoratore è una risorsa concreta;
- a volte mostrano una iniziale sfiducia nelle capacità del lavoratore;
- hanno difficoltà nel mantenere la relazione gerarchica efficace.

I colleghi (13 su 19 sedi):

- faticano a mantenere un rapporto paritario tra veri colleghi (e non amici);
- spesso hanno comportamenti e linguaggi inadeguati.

Le problematiche emerse **dopo** gli inserimenti, in particolare a distanza di 1 anno o più riguardano principalmente nei lavoratori cali di motivazione, interesse e rendimento, la gestione del denaro e l'aumento di stanchezza; l'assunzione di atteggiamenti “paternalistici” e non alla pari da parte delle aziende (in particolare in quelle dove c'è frequente turn over del personale) e la demotivazione e presenza di ansie e paure da parte dei familiari.

Alcune sedi sottolineano, infine, l'importanza di alcuni aspetti/accorgimenti **per migliorare la qualità dei servizi di inserimento e la quantità degli inserimenti stessi**, ad esempio:

- creare maggiore comunicazione tra i servizi pubblici e le aziende;
- più formazione e supervisione esterne al servizio (per lo staff) e più formazione per l'azienda e i colleghi;
- incontri nazionali con le famiglie sul tema, mediati da un esperto nazionale;
- maggiore coinvolgimento e formazione per le famiglie;
- maggiore confronto tra il coordinatore del SIL e quelli dei percorsi di autonomia;
- maggiore e più incisivo lavoro di sensibilizzazione su aziende e enti su chi sono e cosa possono fare le persone con sD;
- creare una rete di collaborazioni sui territori;
- incrementare la formazione per i potenziali lavoratori (ad esempio tramite percorsi di orientamento al lavoro);
- attivazione di convenzioni con aziende a livello nazionale;
- curare le relazioni con consulenti del lavoro e dirigenti aziendali;
- creare collaborazioni con le associazioni di dottori commercialisti, affinché sollecitino gli iscritti a non sconsigliare l'assunzione delle persone con sD ai possibili datori di lavoro;
- incrementare la comunicazione e il passaggio di notizie fra AIPD e Servizi pubblici, in primis con i SIL;
- farsi riconoscere come ente accreditato anche dalle Regioni che ora non lo considerano tale.



ASSOCIAZIONE ITALIANA PERSONE DOWN Onlus

Viale delle Milizie, 106 - 00192 Roma

Tel. 06/3723909 Fax. 06/3722510

aipd@aipd.it <http://www.aipd.it/>

L'AIPD fa parte di:

FISH (Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap)

FID (Forum italiano per la disabilità)

COORDOWN (Coordinamento Nazionale Associazioni delle persone con sindrome di Down)

EDSA (European Down Syndrome Association)

www.aipd.it

LE SEDI AIPD

ALCAMO · AREZZO · AVELLINO · BARI · BELLUNO · BERGAMO · BRINDISI · CALTANISSETTA · CAMPOBASSO · CASERTA ·
CASTELLI ROMANI · CATANIA · CATANZARO · COSENZA · FOGGIA · GROSSETO · L'AQUILA · LECCE · LIVORNO · MACERATA ·
MANTOVA · MARCA TREVIGIANA · MATERA · MILAZZO MESSINA · NUORO · ORISTANO · PAVIA · PERUGIA · PISA · POTENZA ·
RAVENNA · REGGIO CALABRIA · ROMA · SALUZZO SAVIGLIANO FOSSANO · SAN BENEDETTO DEL TRONTO ASCOLI
PICENO · SUDPONTINO · TARANTO · TERAMO · TERMINI IMERESE · TRENTINO · VENEZIA · VERSILIA · VIBO VALENTIA
· VITERBO · VULTURE