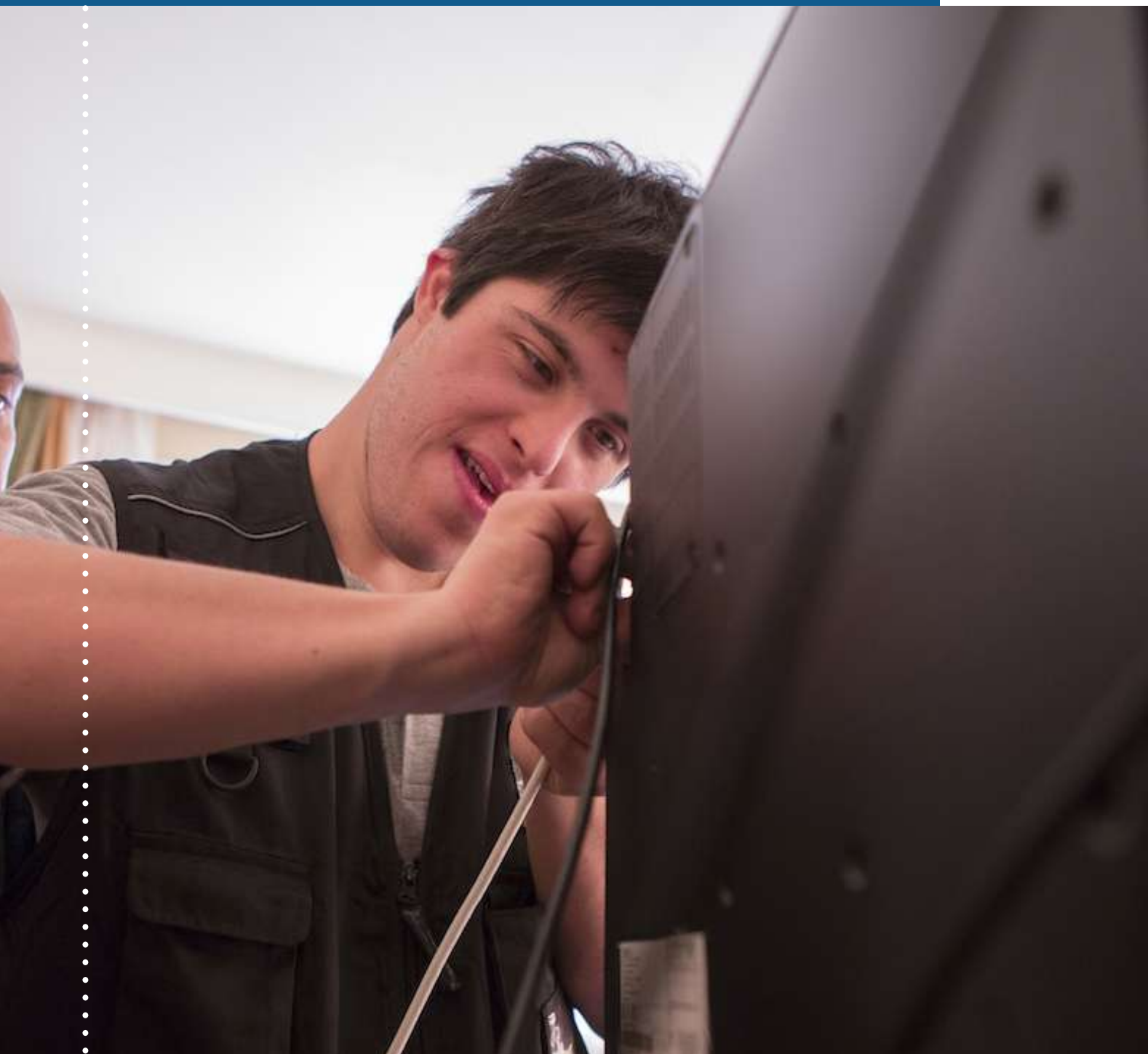


ASSOCIAZIONE ITALIANA PERSONE DOWN ETS APS



L'inserimento lavorativo
delle persone con sindrome di Down
Informazioni per i datori di lavoro



L'OSSERVATORIO SUL MONDO DEL LAVORO

Che cos'è

Accanto al lavoro d'informazione sulla normativa e sui diritti delle persone con disabilità rispetto al tema, si pone l'obiettivo di offrire a tutte le Sezioni AIPD un sostegno concreto per realizzare esperienze di inserimento lavorativo. A questo affianca un lavoro costante di sensibilizzazione del mondo aziendale e più in generale della società su chi sono le persone con sD e chi potrebbero essere come lavoratori in azienda.

Che cosa fa

Supporto alle sedi AIPD per le attività d'inserimento lavorativo:

- Monitoraggio della legislazione (in collaborazione con il Telefono D);
- Collaborazione con i Servizi di Inserimento Lavorativo (SIL) delle Sezioni AIPD per il monitoraggio delle esperienze avviate, consulenza a distanza e in presenza su casi specifici, supporto nei contatti con aziende locali;
- Formazione in presenza (seminari, progetti, trasferte) o a distanza (telefono, email e online su AIPD Formazione);
- Sostegno/Sensibilizzazione delle famiglie relativamente al tema dell'età adulta e del lavoro;
- Aggiornamento periodico database lavoratori e tirocinanti nella rete.

Informazione/sensibilizzazione di aziende, istituzioni, opinione pubblica:

- Costante sensibilizzazione (es. attraverso la partecipazione ad eventi e conferenze e la diffusione di materiale informativo in Italia e all'estero);
- Diffusione della campagna spot "Assumiamoli!" e altre similari su reti televisive, siti internet, giornali nazionali e locali;
- Creazione/rinforzo di contatti e collaborazioni con Responsabili Risorse Umane di grandi aziende, Agenzie per il lavoro, sindacati, istituzioni;
- Ricerca/presentazione/gestione progetti sul tema e sostegno alle Sezioni AIPD per la redazione dei propri;
- Avvio e mantenimento rapporti con stakeholder pubblici e privati.

Per contattare l'Osservatorio: **06 3723909**
responsabile: **Monica Berarducci**
cel: 3311430878
monicaberarducci@aipd.it
consulente sulla normativa: **Andrea Sinno**
cel: 3331826708
telefonod@aipd.it

L'inserimento lavorativo delle persone con sindrome di Down

Informazioni per i datori di lavoro

a cura di
Andrea Sinno
Monica Berarducci

Questa pubblicazione è stata realizzata grazie al contributo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali art. 72 del Codice del Terzo Settore, D. Lgs N. 117/2017 - annualità 2017 - Progetto "CHI TROVA UN LAVORO TROVA UN TESORO"

Puoi sostenere i progetti dell'AIPD con una donazione: senza spese o commissioni su www.aipd.it, attraverso carta di credito, Paypal o addebito diretto su conto corrente.

Oppure:
- con Bonifico bancario
IBAN: IT 47L 03069 09606 100000001354
Banca Intesa Sanpaolo

- con Bollettino postale
Conto corrente n. 74685009
IBAN: IT78 Y076 0103 2000 0007 4685 009

Inoltre puoi devolvere il tuo 5x1000 nella prossima dichiarazione dei redditi utilizzando il nostro Codice Fiscale: 96198380584

DONA ORA



ASSOCIAZIONE ITALIANA PERSONE DOWN ETS APS
Via Fasana 1b, 00195 Roma
Tel 06 3723909
Sito web: www.aipd.it
contatti: aipd@aipd.it
cell: 331 3517308112





LE PERSONE CON SINDROME DI DOWN NEL MONDO DEL LAVORO

AIPD, Associazione Italiana Persone Down ETS APS inizia ad occuparsi di inserimento lavorativo a Roma, all'inizio degli anni 90.

Le poche esperienze di inserimento lavorativo esistenti allora mettevano in evidenza l'importanza, al fine del successo delle stesse, di buone capacità di autonomia dei lavoratori e di alcune caratteristiche dell'iter formativo e di assunzione, riassumibili in due formule chiave: formazione in situazione e collocamento mirato. Per questo l'Associazione, se da una parte ha concentrato i suoi sforzi nel promuovere l'autonomia degli adolescenti e dei giovani con sindrome di Down (sD), dall'altra ha costruito negli anni un modello per l'inserimento lavorativo che, proprio a partire dal concetto di collocamento mirato, prevede un protocollo ben definito di azioni da effettuare e attori da coinvolgere.

Il programma per l'inserimento lavorativo promosso dall'Osservatorio sul Mondo del Lavoro di AIPD ha come obiettivo quello di favorire un incontro di successo tra domanda e offerta, accompagnando e formando i futuri lavoratori, le loro famiglie e le realtà lavorative, e al tempo stesso creando sinergie con i Servizi Pubblici dei territori locali. Grande enfasi e attenzione viene dedicata alla formazione e all'aggiornamento di professionisti del settore in grado di accompagnare tale processo.

Oggi la situazione è notevolmente cambiata: il numero di lavoratori con sD cresce di anno in anno, così come le aziende disponibili a inserirli al di là degli obblighi di legge.

I lavoratori con sD si sono rivelati nel tempo vere risorse produttive per le realtà lavorative: questo ha contribuito a modificare l'immaginario collettivo, ad abbattere stereotipi e pregiudizi e a favorire l'inclusione.

Circa il 40% delle sezioni AIPD ha un proprio Servizio di Inserimento Lavorativo (SIL) ben strutturato, le restanti si stanno attrezzando in tal senso, ma c'è ancora molto da fare!

UN PÒ DI STORIA

1979

Nasce AIPD

1989

Primo Corso di educazione all'autonomia per adolescenti con sD: un progetto che si rivelerà fondamentale nella costruzione dei prerequisiti necessari per accedere al mondo del lavoro

1993

Ricerca sociale "Un posto per tutti, analisi di esperienze lavorative di adulti con sindrome di Down" (Sanpaolo E., Danesi P., Ed. Del Cerro)

1992

Primo inserimento lavorativo a Roma, nella catena Mc Donald's

Fine anni '90

Nascono l'«Osservatorio sul Mondo del Lavoro» e i primi Servizi di Inserimento Lavorativo presso le sezioni

1999

Arriva la legge quadro sul tema (68/99), che introduce i concetti di collocamento mirato e obblighi e incentivi per le aziende con più di 15 dipendenti.

Avvio della collaborazione tra AIPD e la Presidenza della Repubblica, per la realizzazione di stage lavorativi

2005-2006

Primo progetto nazionale «Lavoratori in corso» e primi seminari nazionali sul tema per operatori e futuri lavoratori con sD (diventati oggi una prassi consolidata)

2007

Primo progetto europeo sul tema «Finally alone» – Barcellona (progetti di formazione lavorativa all'estero)

2014-2015

Docu-fiction Hotel 6 stelle" (casa di Produzione Magnolia - Rai 3): grande evento mediatico che scuote l'opinione pubblica. Arrivano centinaia di richieste di inserimenti da parte di aziende di tutto il territorio nazionale

2015

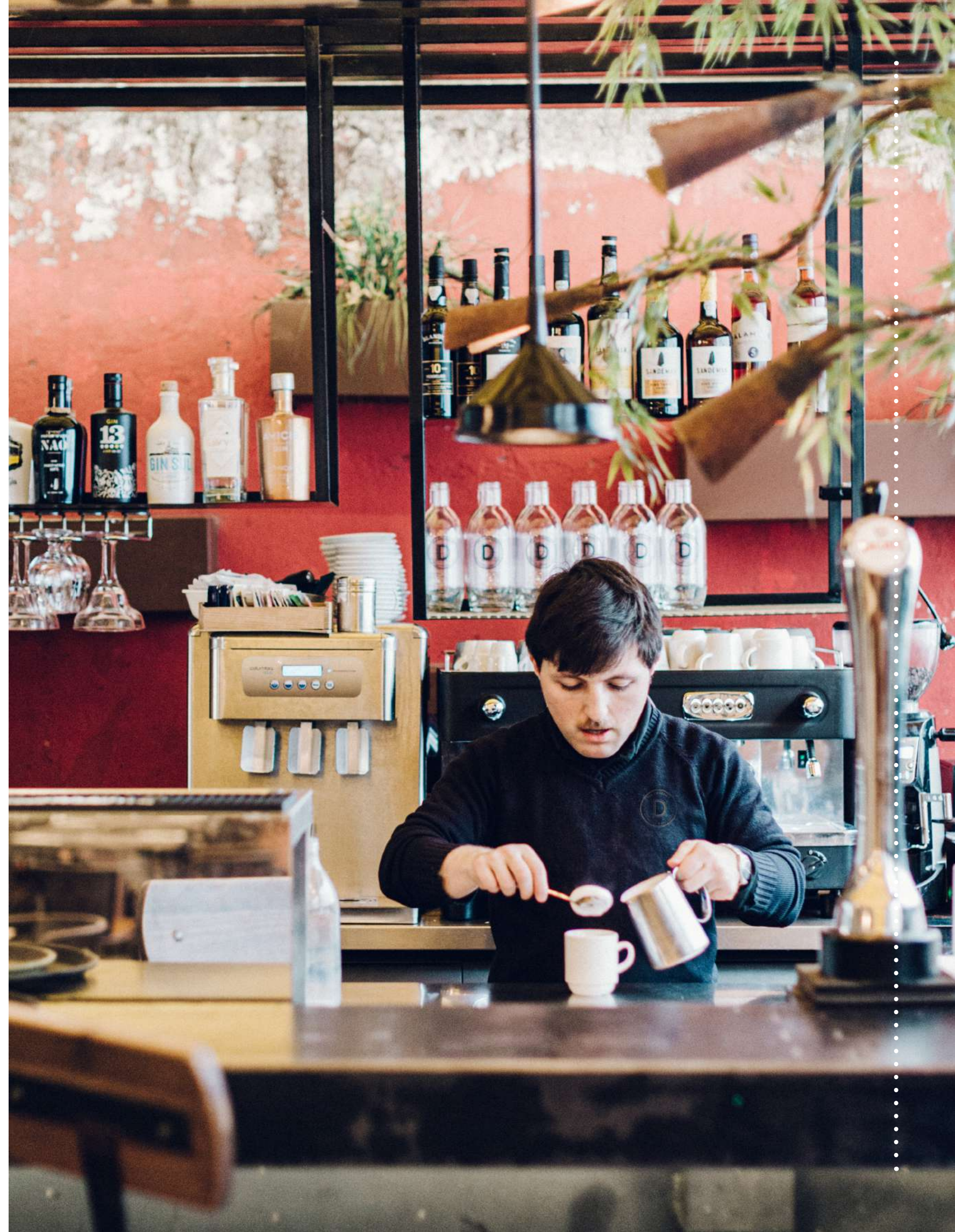
Primo protocollo d'intesa con una realtà aziendale - Aqualux Hotel Spa & Suite Bardolino (VR), ad oggi ancora attivo, per la realizzazione di tirocini residenziali presso la struttura

2016

Nasce la rete europea "Valueable network" delle aziende del settore dell'ospitalità che includono lavoratori con disabilità intellettiva www.valueablenetwork.eu

Dal 2018 ad oggi

Accordi e collaborazioni con grandi catene come C&C Consulting, Decathlon Italia, Nespresso, Lagardere Travel Retail, Hilton, Nh Hotel, ParkinGo, Adidas, Kiabi e OVS per la realizzazione di inserimenti lavorativi



NUMERI ED ESPERIENZE

Non esiste un censimento dei lavoratori con sD in Italia, non è dunque possibile stabilire quanti di loro siano attualmente inseriti nel mondo del lavoro, né dove siano. In base alle informazioni raccolte nella propria rete, l'Osservatorio sul Mondo del Lavoro di AIPD è in grado però ogni anno di aggiornare la situazione delle persone con sD in età lavorativa. Dall'ultima analisi, condotta nel 2023, nella rete AIPD risultano 254 persone regolarmente assunte con contratto a tempo determinato o indeterminato, più del 50% dei quali negli ultimi 5 anni. Nonostante i numeri degli ultimi anni siano in crescita esponenziale, sono però ancora troppo poche le persone con sD che lavorano rispetto a quelle che potrebbero farlo: 254 sono infatti poco più del 13% dei maggiorenni presenti nella rete associativa di cui fanno parte.

NON SOLO RISTORANTI E LAVORI RIPETITIVI

Contrariamente agli stereotipi, che vedono le persone con sD esprimersi produttivamente solo nel contesto della ristorazione e in lavori ripetitivi, i lavoratori della rete AIPD sono inseriti con successo nei più svariati contesti: dai bar ai supermercati, dall'accoglienza alberghiera agli uffici pubblici, dai negozi ai saloni di bellezza, dagli aeroporti agli ospedali, dalle fabbriche alle librerie.

Più del 70% degli inserimenti sono in aziende private o nel pubblico, il resto in cooperative sociali: tanti sono i settori di impiego così come le mansioni, semplici ma diversificate, spesso tutt'altro che ripetitive.

SEZIONI AIPD CON LAVORATORI ASSUNT



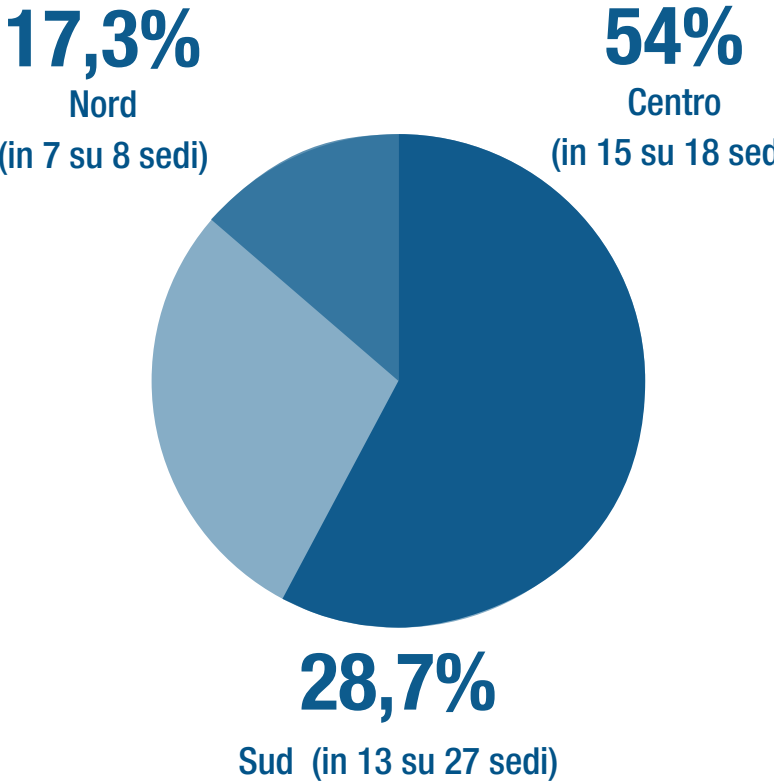
I LAVORATORI NELLA RETE AIPD

DATI A DICEMBRE 2023

254 = 225 + 26 + 3

totale
assunti a tempo
indeterminato a tempo
determinato apprendisti

DOVE



NEL 2023



BUONE PRASSI PER UN INSERIMENTO DI SUCCESSO

Le esperienze finora realizzate hanno messo in evidenza che non è tanto il tipo di lavoro (indotto dalle caratteristiche del mercato e dal territorio) ad avere un'influenza sul successo o meno degli inserimenti, quanto piuttosto l'organizzazione stessa del lavoro, che deve prevedere:

- mansioni semplici e ben organizzate;
- chiarezza del sistema gerarchico e dei ruoli;
- considerazione del lavoratore con disabilità come "adulto e vero lavoratore".

Questi elementi determinano il successo o le difficoltà nel realizzarsi di un'esperienza, e ne condizionano i livelli di produttività. Gli inserimenti vengono effettuati seguendo un vero e proprio protocollo di azioni che prevede, per aziende, lavoratori e loro famiglie, una serie di azioni durante il percorso.

Rispetto alle realtà che accolgono tirocinanti o lavoratori con sD, AIPD offre il suo costante sostegno, garantendo accompagnamento nella fase di valutazione e selezione dei candidati e nella definizione del rapporto di lavoro, informazione e formazione sul tema al personale aziendale, tutoraggio sul posto di lavoro nei primi mesi, monitoraggio del servizio nei primi anni, disponibilità a consulenze senza limiti di tempo.

In particolare il tutoraggio, ovvero la presenza decrescente in azienda di un operatore AIPD con una formazione specifica, si è dimostrato nel tempo un supporto fondamentale per la riuscita dei progetti. Il tutor ha, infatti, un duplice ruolo: da un lato supporta il lavoratore nella comprensione delle regole del luogo di lavoro e nell'apprendimento delle mansioni, dall'altro aiuta l'azienda e i colleghi nell'acquisizione delle modalità di formazione e di relazione più adeguate.

.....

CARATTERISTICHE DEGLI INSERIMENTI

PART TIME

di massimo 25 ore a settimana
(generalmente 21-24 ore)

TURNI FISSI

di 4-5 ore al giorno
(mattina o pomeriggio o alternati, ma stabili)

Mansioni semplici, ma anche ruoli di responsabilità. Si parte generalmente con esperienze formative di almeno 6 mesi (ad es. tirocini extracurricolari). I principali contratti utilizzati sono: a tempo determinato, a tempo indeterminato, apprendistato.



VERSO IL MONDO DEL LAVORO

Dopo una fase di valutazione della fattibilità del progetto con l'azienda, gli inserimenti vengono sempre realizzati passando attraverso esperienze di tirocinio possibilmente di almeno 6 mesi. E' questo, infatti, il periodo minimo essenziale sia per far acquisire al tirocinante un bagaglio di competenze adeguato, sia per permettere all'azienda di conoscerlo come lavoratore. Per garantire che i livelli di produttività e attenzione rimangano alti e gli inserimenti siano davvero sostenibili e inclusivi, vengono preferibilmente proposti turni di 4/5 ore al giorno, per un massimo di 25 ore a settimana. In questo modo è più facile proporre l'inserimento alle aziende che coprono comunque l'obbligo di legge. Il numero massimo di 25 ore settimanali, inoltre, consente un ritmo di vita sostenibile, il mantenimento del diritto alla pensione di invalidità civile ed è uno dei requisiti per il mantenimento del diritto alla pensione di reversibilità nonostante lo svolgimento di attività lavorativa. Le modalità di avviamento variano in base alle esigenze delle realtà lavorative e dei territori. Per "partire" AIPD generalmente propone uno dei seguenti approcci:

- tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento per persone con disabilità (l. 68/99), ai sensi della legge 68/99, realizzati in collaborazione con i Centri per l'Impiego quali enti proponenti; possono essere replicati una volta, per una durata massima di 24 mesi. E' prevista un'indennità di tirocinio a carico dell'azienda (salvo programmi regionali o altre disposizioni).
- contratto di apprendistato professionalizzante: rivolto a giovani fino a 29 anni, può avere una durata massima di 36 mesi. Consente al datore di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori, nonché sgravi contributivi. Successivamente alla fruizione delle agevolazioni citate, il datore potrà inoltre accedere agli incentivi specifici per l'assunzione di persone con disabilità (70 % della retribuzione mensile lorda - art. 13, legge 68/99).
- contratto a tempo determinato: se di almeno 12 mesi, permette al datore di poter usufruire delle agevolazioni di cui all'art. 13.

Se l'esperienza risulta positiva per ambedue le parti e l'impresa è disponibile, si procede con un'assunzione a tempo indeterminato, facendo riferimento al relativo Collettivo Nazionale del Lavoro.

LE AGEVOLAZIONI PREVISTE DALLA LEGGE

L’inserimento lavorativo delle persone con disabilità è disciplinato dalla L. 12 marzo 1999, n. 68, "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" (G. U. n. 68 del 23 marzo 1999 S.O. n. 57) e successive modificazioni che, al fine di favorire l’inclusione lavorativa dei destinatari, dispone:

- obblighi di assunzione di lavoratori con disabilità per le imprese con almeno 15 dipendenti (art. 3);
- incentivi economici per tutte le aziende, indipendentemente dalla loro dimensione, all’assunzione di personale con disabilità (art. 13);
- possibilità di chiamata nominativa, eventualmente con preselezione, a seguito di colloquio.

I candidati devono essere iscritti nelle liste speciali del collocamento mirato, dedicate alle persone con disabilità, compresa quella intellettiva, con invalidità civile superiore al 45%. Per l’assunzione di queste ultime spetta l’incentivo massimo previsto dalla legge, sia come importo, sia come durata, pari al 70% della retribuzione lorda imponibile, per un periodo di 5 anni nel caso di assunzione a tempo indeterminato, e per tutta la durata del rapporto di lavoro nel caso di assunzione a tempo determinato per almeno 12 mesi.

In caso di assunzione di persone con sD si ha dunque sempre diritto al massimo degli incentivi previsti, poiché per legge spetta loro una percentuale di invalidità civile minima del 75% (DM 5/2/1992).

L’incentivo di cui all’ art. 13 può essere inoltre cumulabile, nella misura complessiva del 100% dei costi salariali, con determinate agevolazioni contributive previste dallo Stato per la generalità dei lavoratori.

La domanda telematica per l’incentivo ha un iter molto veloce, ed è descritta nella circolare INPS n. 99/2016: a seguito dell’assunzione, il datore ha modo di fruirne da subito mensilmente, mediante conguaglio nelle denunce contributive.

COME FARE DOMANDA PER GLI INCENTIVI

La domanda deve essere inoltrata avvalendosi dell’apposito modulo di istanza online, all’interno dell’applicazione “DiResCo Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente”, sul sito internet www.inps.it.

La domanda deve essere inoltrata avvalendosi dell’apposito modulo di istanza online, all’interno dell’applicazione Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo), sul sito internet www.inps.it. Il modulo è accessibile previa autenticazione con SPID o altra identificazione digitale ammessa). Entro cinque giorni dall’invio dell’istanza, l’Istituto - mediante i propri sistemi informativi centrali - verifica la disponibilità residua della risorsa e, in caso positivo, comunica - esclusivamente in modalità telematica - che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l’importo massimo dell’incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell’istanza preliminare.

La comunicazione è accessibile all’interno dell’applicazione Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo). Entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell’Istituto, il datore di lavoro - per accedere all’incentivo - deve, se ancora non lo ha fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione.

Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell’Istituto, il datore di lavoro ha l’onere di comunicare l’avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore (punto 7, circ. INPS n° 99/2016).

.....





GLI OBBLIGHI PREVISTI DALLA LEGGE

Per quanto riguarda gli obblighi di assunzione, i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori con disabilità - pena sanzioni - nella seguente misura:

- 7% dei lavoratori occupati nel caso di aziende con più di 50 dipendenti;
- 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

La sanzione è pari a € 196,05 al giorno per ogni persona con disabilità non assunta trascorsi 60 gg. dalla data in cui insorge l'obbligo.

Per violazione d'obbligo, da parte del datore, dell'invio del prospetto informativo - dal quale risultano il n. complessivo dei lavoratori dipendenti, n. e nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva, nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori con disabilità - è prevista una sanzione di € 702,43 più una maggiorazione di € 34,02 per ciascun giorno di ritardo (termine per l'invio: 31 gennaio di ogni anno).

Un lavoratore con sD occupato part-time con orario superiore al 50% di quello "normale" è computabile come una unità ai fini della copertura dell'obbligo.

Nelle sole aziende con n. totale di dipendenti fino a 35 unità, inoltre, è computabile come un'unità a prescindere dall'orario di lavoro.

INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI DI PERSONE CON SINDROME DI DOWN (art. 13 L. 68/99)

SAPEVI CHE

Spettano anche ai datori non obbligati?
Cioè aziende con meno di 15 dipendenti, e quelle che hanno già assolto agli obblighi di assunzione di lavoratori con disabilità

Spettano sempre nella misura del 70% della retribuzione?

In quanto la sD comporta sempre una percentuale di invalidità minima del 75%

Spettano per le assunzioni a tempo determinato? Per tutta la durata del contratto, se di almeno un anno.

Spettano per 5 anni in caso di assunzione a tempo indeterminato?

E che in questo caso l'incentivo può essere cumulabile con determinate agevolazioni contributive previste dallo Stato per favorire le nuove assunzioni?

La modalità di accesso è veloce e certa?

L'attuale procedura telematica per l'accesso agli incentivi consente di conoscere in 5 giorni la disponibilità dell'incentivo, del quale il datore fruisce tramite conguaglio nelle denunce contributive.

SAPEVI INOLTRE CHE

Un lavoratore con sD occupato part-time è computato come una unità ai fini della copertura dell'obbligo?

- In tutte le aziende, in caso di orario part-time superiore al 50%.
- Presso le aziende fino a 35 dipendenti, indipendentemente dall'orario di lavoro.
- per gli Enti del Terzo Settore è previsto un ulteriore incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato di persone con disabilità di età inferiore a 35 anni? Spetta per i contratti stipulati nel periodo compreso tra il 1/08/2020 e il 30/09/2024

CHE COSA DICONO LE IMPRESE

Le esperienze realizzate testimoniano, nella maggior parte dei casi, alti livelli di produttività e gradimento da parte delle imprese coinvolte. I feedback evidenziano:

- nel settore dell'accoglienza, un riscontro sempre positivo da parte dei clienti delle strutture, che apprezzano la presenza di un lavoratore con disabilità e che l'azienda sia attenta al tema della responsabilità sociale d'impresa;
- il miglioramento del clima generale all'interno dello staff aziendale: maggiore tolleranza e serenità tra colleghi, maggiore motivazione e attenzione all'altro e alle piccole cose;
- una non sempre percettibile differenza tra l'apporto del lavoratore con sD e quello degli altri dipendenti;
- alti livelli di motivazione, responsabilità, attenzione e dedizione al lavoro da parte dei lavoratori con sD.

AGENZIE PER IL LAVORO E FONDAZIONI CON CUI SONO ATTIVE COLLABORAZIONI:



PRINCIPALI IMPRESE CON CUI SONO ATTIVE COLLABORAZIONI:



"I clienti apprezzano il fatto che il gruppo NH è un'azienda che dà il proprio contributo alla società e questo si riflette nei loro commenti e ringraziamenti."

Neus Guiu
NH Hotel, SPAIN

"Ora Izzat Can è in grado di tenere una vera conversazione e scherzare con i suoi amici... è in grado di dire quello che vuole e non vuole e ha fatto molta strada come persona... non c'è grande differenza tra questi giovani e gli altri dipendenti che lavorano nello stesso settore"

Tulay Bourne
Hilton Bomonti, TURKEY

"L'atmosfera è molto più piacevole e serena da quando lei lavora con noi. Le persone sono più tolleranti l'una con l'altra"

Benkò Zsolt
BB'z Bar, HUNGARY

"Davide è una finestra sul mondo, è una fonte di energia, se non è a lavoro manca un lavoratore. La domenica c'è un gran caos: lui non c'è"

Rosaria Russo Maria
Responsabile ristorante Mc Donald's Navacchio, Pisa

Niccolò è una persona affidabilissima, quindi assolutamente inseribile in un contesto lavorativo lui come gli altri, non solamente perché si sta facendo del bene o si sta facendo una qualche forma di assistenza, ma vanno inseriti come lavoratori come tali e rendono esattamente come gli altri."

Fabio Spada
Romeo Chef & Baker, Roma

"Filippo è un ragazzo diretto, sincero e preciso che si impegna quotidianamente nelle attività assegnate. Il suo inserimento ha aggiunto valore nel team, migliorandone la comunicazione e le relazioni."

Hilenja De Lillo
Responsabile risorse umane OPTO ENGINEERING SRL, Mantova

Giuseppe lavora in Penny Market da ormai tredici anni, è un veterano della nostra azienda, dal punto di vista umano è adorabile ma questo penso sia abbastanza scontato se lo avete conosciuto, dal punto di vista professionale è molto competente, in questi anni ha accumulato un'esperienza tale da fargli effettuare quasi tutte le mansioni che si svolgono all'interno del nostro punto vendita. Giuseppe è integrato all'interno del nostro staff di lavoro al 100%, è una pedina fondamentale ormai per il nostro negozio, la sua allegria e il suo umorismo contagioso fanno sì che tutti gli vogliano bene, colleghi e clienti, non potremmo più fare a meno di lui"

Giacomo Trofeo
Direttore Penny Market, Bari

"L'inserimento di Lorenzo in Decathlon Fiumicino è stato un progetto in continua evoluzione: impegnativo, stimolante e dinamico. Sicuramente gli effetti positivi del progetto si possono riscontrare nella percezione della disabilità in un ambiente di lavoro con tanti collaboratori e nell'aver visto come una costante l'entusiasmo di Lorenzo in questo anno. Il suo ingresso in negozio è stato accolto con tanta attenzione e tanta voglia di mettersi in gioco, cercando di instaurare con lui il giusto approccio come collega. Durante questo anno ci sono stati diversi assestamenti e altrettanti sicuramente ce ne saranno, per cercare di mantenere sempre un ambiente lavorativo adatto alle sue esigenze. Lorenzo ha portato nel negozio, un grande esempio di forza di volontà, di impegno e vitalità, capacità fondamentali per lavorare nella nostra azienda."

Giorgia Marinaccio
collega, Decathlon Fiumicino

Niccolò è una persona affidabilissima, quindi assolutamente inseribile in un contesto lavorativo lui come gli altri, non solamente perché si sta facendo del bene o si sta facendo una qualche forma di assistenza, ma vanno inseriti come lavoratori come tali e rendono esattamente come gli altri."

Fabio Spada
Romeo Chef & Baker, Roma

"Devo essere sincero: quando parlai con i miei responsabili e poi decidemmo di iniziare l'avventura di lavoro con un ragazzo con Sindrome di Down le paure erano maggiori rispetto alla aspettative di riuscita del progetto e cioè formare un lavoratore che sappia chiaramente quali sono i suoi compiti/mansioni/attività e che li faccia con responsabilità e autonomia (io direi come chiunque altro lavoratore). A distanza di 1 anno ti confermo che tutti i dubbi, le incertezze, paure e le perplessità sono state fugate. Marco oltre a fare le diverse attività con precisione, responsabilità ed autonomia è riuscito ad integrarsi in maniera coinvolgente (a farsi voler bene). Questa esperienza ha arricchito il nostro modo di essere e di venire al lavoro...ha migliorato il rapporto con i Clienti, ci ha obbligato ad essere + chiari nelle nostre attività perché se sono intuitive per Marco vuol dire che sono intuitive per tutti... Marco ha portato ulteriore solarità e gioia..."

Francesco Sgobba
Responsabile risorse umane Leroy Merlin Santa Caterina (Ba)

"Paolo è un ragazzo aperto, disponibile, capace di grande empatia verso i colleghi."

Angela Passarin
Supporto Clienti Gruppo Tea, Mantova

"Luca è entrato a far parte dello staff del nostro Burger King da qualche mese e ha portato il suo entusiasmo e la sua energia già dal primo giorno. Svolge tutti i suoi compiti con precisione e sempre con il sorriso sulle labbra. È un ottimo collega e un grande lavoratore ed è un piacere lavorare ogni giorno con lui."

Nicola Ferretto
Restaurant Manager Burger King - Arilica Food and Beverage Srl, Mantova



LA RETE VALUEABLE

Obiettivi e finalità

La rete Valueable è il risultato di quattro progetti finanziati dalla Commissione Europea e promossi da AIPD ed ha come obiettivo l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva. La rete si estende in 8 Paesi europei (Italia, Portogallo, Spagna, Germania, Ungheria, Turchia, Croazia, Austria).

La rete Valueable:

- mira a rafforzare la Responsabilità Sociale d'Impresa nell'ambito dell'inclusione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità intellettiva, attraverso la diffusione di collocamenti mirati (tirocini e/o impieghi) nel settore dell'ospitalità;
- conta già più di 120 membri, tra hotel, ristoranti e bar che attualmente includono persone con disabilità intellettiva tra la loro forza lavoro (tirocinanti e lavoratori);
- è gestita da un gruppo internazionale di organizzazioni diverse, ma complementari: alberghi e catene alberghiere, associazioni di settore, associazioni di persone con disabilità intellettiva e università;
- offre visibilità alle aziende aderenti attraverso la pagina del sito dedicata, i social media e la partecipazione ad eventi nazionali ed internazionali. Valueable è stato presentato alle Nazioni Unite nel 2018. Nel 2019 è stato presentato come buona prassi "Technical workshop on decent work for persons with disabilities in the tourism sector" presso ILO (International Labour Organization) a Ginevra. Nel 2022 è stato finalista al Social Entrepreneurship Competition in Tourism.

Requisiti per entrare nella rete valueable

Le aziende devono:

- accogliere almeno un nuovo tirocinio di tre settimane ogni due anni, anche di tirocinanti provenienti da altri Paesi e/o assumere persone con disabilità intellettiva;
- non discriminare queste persone nelle procedure di selezione, reclutamento, formazione e sviluppo di carriera;
- sensibilizzare il personale.

Il marchio Valueable- handing opportunities

Sono previsti tre differenti gradi di impegno da parte dell'impresa, contraddistinti dallo specifico marchio:

- il marchio bronzo certifica specifiche condizioni e azioni mirate alla non discriminazione e all'inclusione, oltre al coinvolgimento di persone con disabilità intellettiva in tirocini formativi, anche finalizzati all'assunzione;
- il marchio argento richiede un ulteriore impegno da parte dell'impresa: l'assunzione a tempo determinato o indeterminato di almeno un lavoratore con disabilità intellettiva;
- il marchio oro è conferito alle imprese che, oltre ad essere conformi ai requisiti del livello argento, avranno svolto il ruolo di ambasciatrici del marchio stesso.

Strumenti a sostegno dell'inclusione dei tirocinanti / dipendenti con disabilità intellettiva

Oltre al supporto degli enti formativi che curano la selezione e la preparazione dei candidati, la rete Valueable offre:

- la app "On My Own", disponibile in versione Android e iOS, per cellulari e tablet, che supporta il tirocinante/lavoratore consentendogli di essere sempre più autonomo;
- 14 video, che rappresentano un efficace strumento di formazione del personale e mostrano come gestire la relazione tra tirocinanti/lavoratori con disabilità intellettiva e i loro colleghi;
- Il "kit di qualità", che include un manuale contenente suggerimenti per sostenere i vari processi aziendali di inclusione e un codice di condotta che deve essere seguito per aderire alla rete e ricevere la certificazione con il relativo marchio registrato;
- 2 corsi e-learning sull'inclusione lavorativa delle persone con disabilità intellettiva, uno per manager e staff del settore dell'ospitalità, uno per operatori del settore;
- Un corso HACCP in linguaggio ad alta comprensibilità. (2021);
- Una piattaforma con risorse multimediali. (2020)
- un corso sulla salute e sicurezza sul lavoro, in alta comprensibilità (2023).

Benefici per le imprese del settore dell'ospitalità che aderiscono alla rete Valueable

- miglioramento della reputazione, grazie al marchio di qualità europeo Valueable, fonte di vantaggio competitivo per le aziende che vogliano differenziarsi in termini di impegno sociale;
- supporto durevole delle agenzie formative, che forniscono tutoraggio da parte di operatori esperti;
- adempimento del sistema delle quote (nei Paesi ove si applica);
- mantenimento al proprio interno di abilità ed esperienze.

Per presentare la propria candidatura, l'azienda interessata può contattare:

valueable@valueablenetwork.eu

www.valueablenetwork.eu

