

# ASSOCIAZIONE ITALIANA PERSONE DOWN ETS APS



L'inserimento lavorativo  
delle persone con sindrome di Down  
Informazioni per le famiglie



## 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 le famiglie

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](http://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](http://www.aipd.it)  
contatti: [aipd@aipd.it](mailto:aipd@aipd.it)  
cell: 331 3517308112





*“Mi piace lavorare perché così esco di casa tutti i giorni e perché sono impegnata. Con lo stipendio posso comprarmi borse, vestiti, e posso fare il regalo a mia cugina che si sposa. Mi piace dire che sono una lavoratrice perché mi fa sentire importante”.*

**Claudia Remollino**

Dipendente Multiservice Sud - Potenza

## 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, con una prima assunzione nella catena Mc Donald's, ad oggi ancora in essere.

Da allora lo scenario è notevolmente cambiato: il numero di lavoratori con sindrome di Down (sD) cresce di anno in anno (più di 100 nuove assunzioni negli ultimi 5 anni), le realtà lavorative sono più disponibili ad assumere indipendentemente degli obblighi di legge, le famiglie più aperte e consapevoli.

I lavoratori con sD si sono rivelati nel tempo delle risorse produttive, contribuendo per primi a modificare l'immaginario collettivo, ad abbattere stereotipi e pregiudizi e a favorire l'inclusione.

Dal 1996 l'**Osservatorio sul Mondo del Lavoro** di AIPD ha come obiettivo quello di accompagnare le persone con sD e le loro famiglie nell'individuazione del percorso più adeguato e mirato alle diversità di ciascuno, nella consapevolezza che ogni persona ha la propria storia, delle capacità e una strada da percorrere.

Per esperienza diretta dal mondo delle associazioni, è noto che il numero delle persone con sD che lavorano è sicuramente inferiore al numero di coloro che sarebbero in grado di farlo, senza dimenticare tuttavia che non tutte le persone con questa sindrome sono in grado di esprimere una capacità produttiva.

Nell'universo delle persone con sD adulte, sicuramente una parte è inseribile nel mercato ordinario del lavoro, una parte in un contesto di lavoro facilitato (es. cooperative sociali di tipo B), una terza ha bisogno invece di risposte assistenziali adeguate (es. centri diurni).

Per quanti possono inserirsi in maniera produttiva in un contesto lavorativo (che sia cooperativa sociale o libero mercato), il servizio mira a un incontro di successo tra domanda ed offerta, orientando e formando i potenziali lavoratori, le loro famiglie e le realtà lavorative, e al tempo stesso creando sinergie con i Servizi Pubblici sui territori locali.

## IL PROTOCOLLO PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO DI AIPD

Attualmente circa il 40% delle sezioni AIPD offre **Servizi di Inserimento Lavorativi (SIL)** ben strutturati, per accompagnare i giovani, le famiglie e le imprese; le restanti sezioni si stanno attrezzando per avviare azioni in tal senso.

Servizi offerti dai SIL:

### Per le persone con la sD

- osservazione, valutazione delle competenze, costruzione di profili individuali, percorsi di orientamento al lavoro, tutoraggio degli inserimenti e monitoraggio lungo tutto il percorso.

### Per le famiglie

- informazione sui diritti e le agevolazioni previste dalle leggi;
- accompagnamento nella presa di coscienza di che cosa vuol dire andare a lavorare, che vuol dire essere adulti;
- raccolta informazioni, costruzione profili e definizione dei percorsi (circuito assistenziale, cooperative sociali o mercato libero).

### Per le imprese

- informazione e consulenza in materia (dalla normativa alle modalità di inserimento);
- formazione al personale aziendale;
- accompagnamento nella fase di valutazione e selezione dei candidati e nella definizione del rapporto di lavoro (supporto per le formalità burocratiche e costruzione dei progetti di inserimento);
- tutoraggio del lavoratore nei primi mesi, tramite presenza di un tutor/educatore AIPD con ruolo di mediatore presso l'azienda;
- monitoraggio del servizio nei primi anni;
- disponibilità a consulenze senza limiti di tempo;
- attribuzione del Marchio Valueable alle aziende del settore dell'accoglienza che lo richiedono;
- stipula di accordi per facilitare i processi di inserimento lavorativo in tutte le fasi.



## LE OPPORTUNITÀ OFFERTE DALLA LEGGE

La legge 12 marzo 1999 n. 68, *Norme per il diritto al lavoro dei disabili*, e successive modifiche, ha riformato il collocamento al lavoro delle persone con disabilità e ne disciplina le modalità a partire da gennaio del 2000. Sicuramente un'accurata conoscenza della legge in termini di diritti/doveri è importante per muoversi con più strumenti e più consapevolezza rispetto alle possibilità che offre il mondo del lavoro, ma è altrettanto importante sottolineare gli aspetti che costituiscono i prerequisiti per un inserimento lavorativo e che fanno ragionare nell'ottica del **"percorso"** e del **"progetto di vita"**.

Senza entrare nei dettagli della L. 68/99, pensando in modo specifico alle persone con la sD, gli elementi che costituiscono delle buone opportunità sono:

- la possibilità di un collocamento mirato e la chiamata nominativa;
- lo strumento della Convenzione e la connessa possibilità di tirocinio finalizzato all'assunzione, che permette di recuperare anche momenti formativi mancati;
- le agevolazioni alle aziende, in modo particolare nel caso di disabilità intellettiva;
- la possibilità di accedere alle agevolazioni anche per le piccole aziende, più "vivibili" da parte dei lavoratori.

Ulteriori incentivi sono inoltre destinati ai soli Enti del Terzo Settore per assunzioni a tempo indeterminato di persone con disabilità di età inferiore a 35 anni siglate nel periodo compreso tra il 1/08/2020 e il 30/09/2024.

Il percorso effettuato da AIPD in questi anni con giovani e adulti porta ad affermare che per molte persone con sD lavorare sia possibile. Per farlo in modo soddisfacente devono verificarsi alcune condizioni:

- il sostegno alla costruzione e al riconoscimento dell'identità adulta;
- un adeguato percorso formativo al termine dell'obbligo di istruzione;
- l'iscrizione nelle liste del Collocamento Mirato presso i Centri per l'Impiego (CPI).

L'esperienza ha evidenziato che è indispensabile concentrare l'attenzione su questi temi prima di affrontare ogni tipo di iniziativa in ambito lavorativo. Un'ulteriore riflessione riguarda la definizione di collocamento mirato: **"il raggiungimento, attraverso operazioni di supporto e mediazione, di un ruolo lavorativo reale in un contesto produttivo di mercato"**. Questa premessa è necessaria a introdurre il tema senza generare equivoci rispetto a forme alternative come le esperienze occupazionali (ad esempio i laboratori protetti), che si configurano come modalità di permanenza stabile in un contesto lavorativo, senza l'obiettivo dell'occupazione, ma con finalità di autorealizzazione lavorativa e di benessere generale.

## NUMERI ED ESPERIENZE

Non esiste un censimento che permetta di dire quante sono oggi le persone con sD che lavorano in Italia, né gli attuali elenchi dei servizi del lavoro dispongono di dati per categorie.

In base alle informazioni raccolte nella propria rete, l'Osservatorio sul Mondo del Lavoro di AIPD è in grado 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.

Contrariamente agli stereotipi esistenti, 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 salotti 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, le mansioni semplici ma diversificate, spesso tutt'altro che ripetitive.

### SEZIONI AIPD CON LAVORATORI ASSUNT



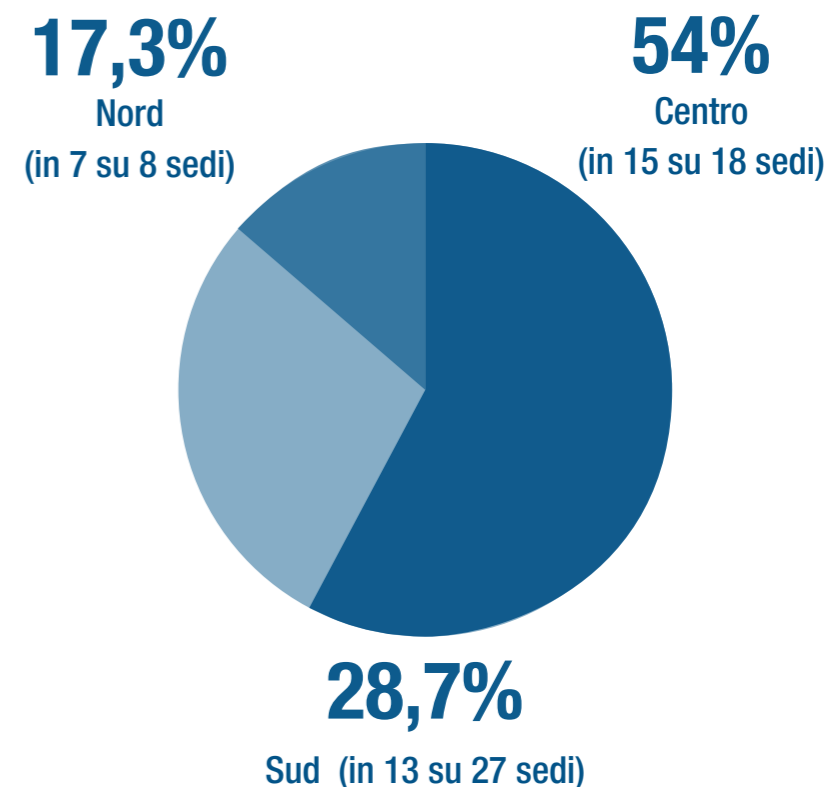
## I LAVORATORI NELLA RETE AIPD

### DATI A DICEMBRE 2023

**254 = 225 + 26 + 3**

totale assunti      a tempo indeterminato      a tempo determinato      apprendisti

### DOVE



### NEL 2023

**16** nuove assunzioni a tempo indeterminato

**147** tirocini locali 3/12 mesi

**26** contratti a tempo determinato

**41** inserimenti locali realizzati grazie a progetti/accordi nazionali

**24** stage brevi/ tirocini per 1/3 settimane in progetti europei

## IL RUOLO DELLE FAMIGLIE

Affrontare il tema del lavoro vuol dire affrontare il tema dell'**adulità possibile** delle persone con sD.

Negli ultimi 40 anni molte cose sono cambiate nella realtà di queste persone. Oggi la loro aspettativa di vita è di circa 62 anni e si stima che in Italia gli adulti rappresentino il 60% delle persone con questa disabilità. Questa evoluzione ha portato a domande e riflessioni nuove, esigenze e bisogni diversi. E' stato necessario riconoscere e accettare che una persona con disabilità intellettiva non deve essere considerata un eterno bambino. E' questa una premessa indispensabile per affrontare qualunque iniziativa nell'ambito dell'inserimento lavorativo e più in generale nel mondo degli adulti.

Non è possibile parlare di inserimento lavorativo senza parlare di formazione, ma **non si può intendere la formazione solo come apprendimento di abilità o di mansioni**.

È necessario costruire un percorso, prima e durante l'esperienza lavorativa, che aiuti i lavoratori a riconoscersi e comportarsi come adulti, a imparare a lavorare e poi a eseguire uno specifico lavoro.

Nel percorso di questi anni verso il mondo degli adulti, ha giocato un ruolo importantissimo, all'interno di AIPD, l'esperienza del Corso di educazione all'autonomia per gli adolescenti, avviato a Roma nel 1989 e oggi presente in più di 30 città.

Il tema dell'autonomia ha un'importanza centrale sia nell'ottica dell'inserimento sociale in genere, sia nella costruzione dei prerequisiti di un inserimento lavorativo che, se non è proponibile a tutte le persone con sD, lo è a molte di loro.

Lavorare sull'autonomia al di fuori delle mura domestiche, aiuta i giovani ad acquisire maggiore sicurezza, in un confronto con la realtà che li vede protagonisti e riconosciuti "grandi" dalla famiglia e dalla società.

Anche per i genitori è importante imparare a riconoscere che il loro figlio è diventato adulto: se non si accetta e favorisce tale riconoscimento i messaggi che si inviano risultano contraddittori e non aiutano a far acquisire pienamente il ruolo di lavoratore.

Per diventare adulti bisogna, da bambini, divenire adolescenti e poi giovani, sperimentare cosa vuol dire "fare le cose da soli", assumersi delle responsabilità, imparare a rispettare tempi e ruoli.



# VERSO IL MONDO DEL LAVORO: LE ESPERIENZE NECESSARIE

L'inserimento nel mondo del lavoro di una persona con sD non può essere improvvisato e costruito al termine della scuola, focalizzandosi sulla ricerca di un posto di lavoro: è un lungo processo che partendo dall'educazione all'autonomia, passa attraverso una serie di esperienze formative indispensabili alla costruzione dell'identità lavorativa e delle competenze operative necessarie.

Sono tutte queste esperienze che nel tempo, come pezzi di un puzzle, andranno a creare il progetto finale, unico e diverso per ciascuno.

## Alternanza Scuola Lavoro

Obbligatoria per tutti gli studenti degli ultimi tre anni delle scuole superiori, aiuta a consolidare le conoscenze acquisite a scuola e a testare sul campo le proprie attitudini, nonché a orientare il percorso di lavoro.

I progetti individuali, coerenti con il piano di studi, prevedono l'esperienza pratica in ambienti di formazione adeguati e sicuri, con il supporto di tutor dell'azienda ospitante.

## Servizio Civile Universale

È un'importante occasione di formazione e crescita personale/professionale per i giovani tra i 18 e 28 anni d'età, che può durare dagli 8 ai 12 mesi. Al termine del servizio è rilasciato l'attestato di partecipazione, che riconosce e valorizza le competenze acquisite. Per l'intero periodo è inoltre previsto un rimborso mensile di € 507,30 **esente da ogni imposizione tributaria** (cd. "redditi diversi"), che non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e non comporta dunque la cancellazione dalle liste di collocamento. Il periodo di servizio è inoltre riscattabile, ai fini del trattamento pensionistico, e costituisce punteggio nei concorsi pubblici. Il bando annuale prevede progetti e posti riservati a persone con disabilità.

## L'iscrizione al Collocamento Mirato

Requisito necessario sia per essere assunti con gli incentivi della L. 68/99, sia per accedere a tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento, il suo iter, articolato in più fasi, è anche un'attività utile nel processo di acquisizione della propria adultità. Si effettua presso

il Centro per l'Impiego (CPI) territorialmente competente. Che cosa serve:

- 16 anni compiuti o l'assolvimento dell'obbligo di istruzione;
- Documento di identità;
- Verbale di accertamento dell'invalità civile (successivo al compimento dei 16 anni) attestante una percentuale superiore al 45%, certificata dalla Commissione Medica ASL/INPS;
- Relazione Conclusiva della visita di accertamento della disabilità ai fini del collocamento mirato (L. 68/99), attestante il possesso delle capacità lavorative (certificata con specifico verbale dalla Commissione Medica Integrata ASL/INPS);
- Domicilio nello stesso ambito territoriale del CPI;
- Stato di disoccupazione, determinato da assenza di attività lavorativa o dallo svolgimento di un lavoro da cui derivi un reddito annuo inferiore al reddito minimo da imposizione fiscale (€ 8.145 per i lavoratori dipendenti, € 4.800 per quelli autonomi). E' necessario, inoltre, dichiarare in via telematica al Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro (SIU), la propria immediata disponibilità (DID) allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il servizio competente.

## Corsi di Qualifica Professionale

Proposti dai Centri di Formazione Professionale (CFP) autorizzati, i Corsi di Qualifica Professionale risultano utili all'acquisizione di competenze specifiche per un determinato lavoro e sono comunemente rivolti a ragazzi in uscita dalla scuola dell'obbligo.

Possono essere gestiti da Regione/Comune (presso cui informarsi) o da enti convenzionati riconosciuti: in tal caso risultano generalmente gratuiti in quanto finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Hanno una durata di due/tre anni e si concludono con un esame che dichiara il raggiungimento della qualifica professionale. Generalmente consistono in una parte teorica e in una pratica, con priorità alle attività di laboratorio rispetto all'acquisizione di nozioni generali. Alcuni sono legati a specifiche qualifiche professionali (es. "parrucchiere"), altri, rivolti solo a persone con disabilità, hanno carattere polivalente.

Attraverso stage in aziende, spesso previsti, si ha inoltre modo di conoscere il lavoro e il mondo del lavoro e sperimentarsi in un contesto prossimo a quello che sarà il lavoro di domani.

## L'orientamento al lavoro

L'esperienza maturata ha messo in evidenza l'importanza di accompagnare le persone con sD in percorsi strutturati di orientamento al lavoro, occasioni per crescere in consapevolezza e capacità relazionali e lavorare sugli aspetti che maggiormente incidono sull'andamento di un percorso d'inserimento lavorativo dove diventano significative e spesso fonte di difficoltà soprattutto le modalità relazionali inadeguate.

I corsi di orientamento vengono generalmente organizzati dai SIL delle sezioni oppure gestiti in collaborazione con enti/associazioni che si occupano di orientamento e pre-formazione lavorativa.

## PERCORSO DI ORIENTAMENTO E PREFORMAZIONE LAVORATIVA PER POTENZIALI LAVORATORI

### OBIETTIVI

- Incrementare l'acquisizione teorico-pratica delle capacità comunicativo-relazionali e di quelle legate all'attività lavorativa;
- Promuovere la conoscenza di sé e dell'altro;
- Promuovere l'acquisizione della consapevolezza dell'identità adulta e di lavoratore;
- Incrementare la motivazione e l'espressione della potenzialità lavorativa;
- Facilitare la transizione dalla dimensione delle aspettative a quella del progetto professionale personale;
- Offrire opportunità di confronto con il mondo del lavoro.

### MODALITÀ

incontri di gruppo (al massimo 8-10 partecipanti), 1 volta alla settimana/ogni 2 settimane per circa 3 ore. Il numero ideale di incontri è almeno 10.

### AREE DI RIFERIMENTO

- Identità e accettazione di sé;
- Conoscenza del mondo del lavoro
- Io e il lavoro
- Io e gli altri
- Comunicazione
- Autonomia esterna (uso del denaro, spostamenti, uso di negozi e servizi)

# VERSO IL MONDO DEL LAVORO: LE PRINCIPALI MODALITÀ DI INSERIMENTO

Gli inserimenti lavorativi realizzati hanno messo in evidenza che **non è tanto il tipo di lavoro** (indotto dalle caratteristiche del mercato e dai territori) ad avere un'influenza sull'andamento degli stessi, **quanto piuttosto l'organizzazione del lavoro**, che deve sempre prevedere:

- mansioni semplici e ben organizzate;
- chiarezza del sistema gerarchico e dei ruoli
- considerazione del lavoratore con disabilità come "adulto 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 che prevede, per le aziende, i lavoratori e le loro famiglie una serie di azioni per l'accompagnamento durante il percorso.

Dopo una fase di valutazione della fattibilità del progetto con l'azienda, gli inserimenti vengono realizzati passando attraverso esperienze di **tirocinio possibilmente di almeno 6 mesi**, in quanto periodo minimo essenziale sia per far acquisire al tirocinante un bagaglio di competenze adeguato al ruolo, sia per permettere all'azienda di conoscerlo e sperimentarlo come lavoratore.

Per garantire che i livelli di produttività e attenzione rimangano alti e che 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 così comunque l'obbligo di legge.

Il numero massimo di 25 di ore settimanali, inoltre, consente un ritmo di vita sostenibile, il mantenimento del diritto alla pensione di invalidità civile (non determinerebbe il superamento del limite reddituale previsto per la stessa – per inciso, l'indennità di accompagnamento continua a spettare in ogni caso), ed è uno dei requisiti per il mantenimento del diritto alla pensione di reversibilità nonostante lo svolgimento di attività lavorativa.

Le modalità di avviamento al lavoro 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), 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% del costo salariale; ex art. 13, L. 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 successivamente con un'**assunzione a tempo indeterminato**, facendo riferimento al relativo Collettivo Nazionale del Lavoro.

## 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.





## LE DOMANDE RICORRENTI DEI FAMILIARI

**Il verbale di invalidità civile di mio figlio riporta: "100% di inabilità lavorativa". Significa che non potrà lavorare?**

**NO**

Nonostante l'invalidità sia espressa in termini di inabilità lavorativa, il "100%", che dà diritto alla pensione di invalidità civile, **non preclude l'accertamento delle capacità lavorative** (al quale può accedere chiunque abbia una valutazione di invalidità civile > 45%).

**Invece chi ha l'indennità di accompagnamento non può lavorare, giusto?**

**SBAGLIATO**

**L'indennità**, attribuita in caso di valutazione del "100% di inabilità lavorativa con necessità di assistenza continua, non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita", **è compatibile con lo svolgimento di attività lavorativa** (art. 1, c. 3, L. 508/88). Il titolare di indennità di accompagnamento o di pensione ha quindi diritto:

- Alla valutazione delle capacità lavorative
- Ad accedere al sistema del collocamento mirato, qualora tale valutazione risulti positiva (L. 68/99, DPCM 13/01/2000)

**Però se lavorerà, perderà l'indennità di accompagnamento e pensione, giusto?**

**SBAGLIATO**

**L'indennità di accompagnamento** - € 531,76 x 12 mensilità - oltre a essere compatibile per legge con lo svolgimento di attività lavorativa, non è soggetta a limiti reddituali, per cui continua a spettare in ogni caso. Continuerà quasi certamente a spettare anche la pensione di invalidità civile in misura ordinaria - € 333,33 x 13 mensilità - correlata a un limite reddituale IRPEF, pari - per il 2024 - a € 19.461,12 (un part-time - 25 h a settimana - difficilmente raggiunge tale importo). Verrà invece meno con tutta probabilità il diritto alla maggiorazione della pensione (cd. "incremento al milione"), il cui importo - previsto nella misura massima di € 401,72 - decresce in ragione del reddito del titolare, fino ad azzerarsi in caso di reddito annuo di ca. 5220 euro.

**Se mio figlio andrà a lavorare, potrà mantenere anche il diritto alla pensione di reversibilità?**

**SI**

I figli maggiorenni con disabilità ne hanno diritto per tutta la vita se riconosciuta l'inabilità e la vivenza a carico del genitore al momento della scomparsa. L'inabilità al lavoro (che non coincide con l'invalidità civile), è accertata dall'ente previdenziale a seguito di richiesta della pensione di reversibilità. La vivenza a carico (cosa diversa dall'essere fiscalmente a carico) sussiste qualora il beneficiario, al momento della morte del genitore, abbia un reddito IRPEF non superiore € 19.461,12, o a € 25.842,24 se titolare di indennità di accompagnamento (per il 2024). Possono inoltre mantenere il diritto i maggiorenni cui sia stata accertata inabilità e vivenza a carico anche nel caso di svolgimento di attività lavorativa, se la stessa (L. 222/84, art. 8 c. 1 bis):

- prevede un massimo di 25 ore settimanali;
- è svolta presso una cooperativa sociale, o presso datori di lavoro che hanno assunto tramite convenzioni di integrazione lavorativa ex art. 11 della 68/99, con contratti di formazione e lavoro o apprendistato, o con le agevolazioni previste per le assunzioni di disoccupazione di lunga durata;
- è riconosciuta con finalità terapeutica dall'ente che eroga la pensione.

In sintesi, un lavoratore con sD a determinate condizioni, potrebbe:

- percepire il proprio stipendio da lavoro;
- continuare a ricevere pensione di invalidità e indennità di accompagnamento;
- aver diritto, nel futuro, anche alla pensione di reversibilità dei propri genitori.

**Mio figlio lavora: potrà andare in pensione prima di quanto previsto per tutti i lavoratori?**

**SI**

**Pensione anticipata di vecchiaia (Dlgs. 503/92, art. 1, c. 8)** Prevede la possibilità per i lavoratori iscritti all'assicurazione generale obbligatoria, con invalidità non inferiore all'80%, di anticipare l'età pensionabile (attualmente 56 anni per le donne, 61 per gli uomini).

**Prepensionamento dei lavoratori invalidi (% > 74) e sordomuti (art. 80, c. 3, L. 388/2000)**

Consente l'accredito a domanda **di 2 mesi** di contribuzione per ogni anno di lavoro svolto, a partire



dal 1° gennaio 2002, fino a un massimo di 5 anni di contributi figurativi, utili ai fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva.

#### **APE Social (prorogata per il 2024)**

E' un'indennità erogata a domanda dall'INPS fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione, a lavoratori invalidi civili con invalidità pari o superiore al 74%, con almeno 63 anni e 5 mesi d'età e 30 di anzianità contributiva. L'indennità è pari all'importo della rata mensile di pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, in ogni caso non superiore a € 1.500.

#### **Pensione di inabilità**

E' una prestazione economica erogata a domanda, in presenza di "assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa" a causa di infermità o difetto fisico o mentale, accertata dalla Commissione Medica Legale, e di almeno 5 anni di contribuzione versata di cui 3 nel quinquennio precedente la domanda, da inoltrare telematicamente all'INPS, allegando la certificazione medica (modulo SS3 compilato e inviato dal medico curante). L'anzianità contributiva effettivamente maturata viene incrementata dal numero di settimane intercorrenti tra la decorrenza della pensione e il compimento di 60 anni di età.

#### **Sono previste delle agevolazioni sul posto di lavoro per i lavoratori con disabilità?**

**SI**

- **Riposo retribuito di due ore al giorno (ridotto a una nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore) oppure in alternativa, 3 giorni di permesso al mese, retribuiti e utili ai fini pensionistici** (comma 6 art. 33, L. 104/92);
- **Scelta prioritaria tra le sedi disponibili** (art.21, L.104/92);
- **Non è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica** (art. 22, L. 104/92)

#### **Se mio figlio lavorerà, perderò le agevolazioni sul posto di lavoro della L. 104?**

**NO**

- **Permessi mensili (art. 33, comma 3, L.104/92) I tre giorni di permesso** mensile interamente retribuiti e coperti da contribuzione figurativa per assistere un familiare con handicap, fruibili

alternativamente dai genitori, spettano anche per assistere un figlio lavoratore con handicap che fruisce dei permessi di cui al comma 6, art. 33, della legge n. 104/1992. Inoltre, i giorni di permesso di genitore e figlio interessati non devono necessariamente essere fruiti nelle stesse giornate (Mess. INPS n. 24705/2011 e Parere Dip. F. Pubblica n. 44274/2012).

- **Congedo straordinario retribuito (art. 42, comma 5 e ss., Dlgs. n. 151/2001)** Il diritto alla fruizione del congedo retribuito di 2 anni da parte dei genitori, che possono fruirne alternativamente, non può essere escluso a priori, nei casi in cui la persona con disabilità svolga, nel medesimo periodo, attività lavorativa (Mess. INPS n. 24705/2011, circ. INPDAP n. 22/2011)

#### **Per un lavoratore con disabilità è previsto un contratto di lavoro particolare?"**

**NO**

Al lavoratore con disabilità assunto ai sensi della L. 68/99 si applica il trattamento economico e normativo previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (lo stesso degli altri lavoratori).

#### **Se divento Amministratore di sostegno di mio figlio, potrà poi lavorare?**

**SI**

L'amministrazione di sostegno non impedisce all'amministrato di svolgere un'attività lavorativa, né la priva di altri diritti, essendo invece una forma di protezione che ha la finalità di tutelare, con la minore limitazione possibile della capacità di agire, le persone anche solo parzialmente autonome nell'espletamento delle funzioni della vita quotidiana.

#### **Mio figlio è interdetto: potrà lavorare?**

**SI**

L'interdizione (Codice Civile, Tit. XII, art. 414 e ss.) definisce una persona incapace di provvedere ai propri interessi. La persona è legalmente rappresentata da un tutore. Dal punto di vista normativo non esiste una limitazione all'assunzione di una persona interdetta, ma è difficile che un datore accetti la firma di un tutore su un contratto di lavoro. In ogni caso una persona interdetta può lavorare se la competente Commissione Integrata gli ha riconosciuto capacità lavorativa. L'interdizione può essere revocata e in suo luogo sostituita dall'amministrazione di sostegno.

## FEEDBACK DAGLI INSERIMENTI REALIZZATI

### ASPETTI POSITIVI

### CRITICITA' - DIFFICOLTA'

#### NEI FAMILIARI

- Maggiore consapevolezza rispetto all'adulità del figlio e delle sue capacità reali
- Maggiore serenità (nel vedere il figlio felice e adeguato nel suo nuovo ruolo)
- Orgoglio, soddisfazione, maggiore apertura all'autonomia, con conseguente minore controllo

- Iniziale vissuto di apprensione/insicurezza
- Aspettative eccessive (o, all'opposto, sfiducia nelle capacità, che si traduce a volte in paura e pessimismo)
- Invadenza ed eccessivo controllo (ad esempio nella gestione dello stipendio)
- Non accettazione di inserimenti in contesti ritenuti "umili" o in aziende lontane da casa
- Difficoltà nel capire che lavorare e avere un'occupazione sono cose differenti

#### NEI LAVORATORI

- Crescita delle capacità di autonomia personale e sociale, del senso del dovere e della responsabilità
- Crescita dell'autostima, orgoglio, soddisfazione per il nuovo ruolo, forte identificazione con il ruolo assunto
- Miglioramento della qualità della vita
- Rapporto più consapevole con il denaro
- Miglioramento della capacità di adattamento ai contesti

- Gestione dei "tempi morti" durante l'orario di lavoro
- Gestione e risoluzione degli imprevisti
- Poca flessibilità rispetto ai cambiamenti
- Comprensione del ruolo e delle regole
- Poca tolleranza al lavoro in ambienti rumorosi e caotici

#### NELLE AZIENDE

- Abbattimento di stereotipi e pregiudizi
- Collaborazione, fiducia e coinvolgimento
- Disponibilità e flessibilità
- Soddisfazione per il miglioramento delle relazioni e del clima in generale all'interno dello staff aziendale

- Delega eccessiva al tutor (AIPD o del servizio pubblico)
- "Fatica" nel rivedere le proprie attese (spesso si dimentica che la persona con sD può avere delle difficoltà)
- Iniziale sfiducia nelle capacità del lavoratore/difficoltà nel capire che il lavoratore è una risorsa concreta
- Difficoltà nel mantenere la relazione gerarchica efficace

#### I colleghi

- Faticano a mantenere un rapporto paritario (in quanto non necessariamente amici)
- Spesso hanno comportamenti e linguaggi inadeguati

## TESTIMONIANZE

*Il 9 maggio 2018 sono stato assunto con un contratto a tempo determinato. Ero entusiasta di questa opportunità, non me l'aspettavo. Nei primi tempi del percorso formativo Sara e Riccardo mi hanno affiancato per imparare il tragitto dalla fermata dell'autobus al posto di lavoro e per imparare le seguenti mansioni che sono: accogliere i clienti, il servizio e le scannerizzazioni delle raccomandate. Mi trovo bene con le responsabili e anche con i colleghi. Mi sento realizzato e vado a lavorare soddisfatto. Spero che mi assumano definitivamente.*

**Paolo Baraldi**

Lavoratore con sD  
Tea Spa, Mantova

*Io sono contento di lavorare insieme alle mie colleghe di lavoro (Giovanna, Ivonne, Monica) lo abito a Col San Martino dove ci sono molti vigneti. Io faccio imbottigliamento, pulisco la cantina, pulisco per terra, quando vado fuori metto la giacca catarifrangente, metto a posto le scatole, metto le etichette sulle bottiglie, faccio servizio clienti. Pausa merenda fino le 11:00 dopo vado a pulire fino le 12:20. Poi vado a casa a mangiare. Grazie a chi mi ha dato questo lavoro e mi ha aiutato tanto, grazie alle mie colleghe che mi avete dato da fare questi lavori.*

**Michele Baiocco**

Lavoratore con sD  
Cantina San Martino  
Col San Martino di Farra di Soligo (TV)

*Jacopo è una carica di positività e gentilezza, fin da subito apprezzato da clienti e colleghi è già diventato un punto di riferimento del reparto calcio.*

**Luca Andrea Castelli e Valerio Salvo**

Department Managers  
Decathlon, Castenedolo (BS)

*Sono molto contento di lavorare in Decathlon perché mi piace il tipo di lavoro che mi permette di avere uno stipendio fisso e di stare in squadra con i miei colleghi. mi piace lavorare nel mio reparto calcio e quando c'è bisogno aiuto nei reparti pesca, tennis e equitazione. uno dei miei compiti è mettere gli articoli nei vari punti dove sono indicate le lettere. i miei colleghi sono tutti simpatici, ordinati e gentili.*

**Jacopo Ricci**

Lavoratore con sD  
Decathlon, Castenedolo (BS)

*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 (MN)

*Siamo Eraldo e Nunzia Cascianelli, genitori di Stefano, persona con Sindrome Down di 36 anni. Siamo qui a testimoniare che dopo un tirocinio di sei mesi e un contratto di un anno, Stefano si è guadagnato un contratto a tempo indeterminato presso il Carrefour Market di Via Cassia. Per noi è un miracolo inaspettato vista l'età di Stefano. Nostro figlio che ha perso il lavoro dopo tanto tempo non per suo demerito, era ormai disoccupato da almeno tre anni, veramente non ci speravamo più. Ringraziamo all'infinito Vincenzo, Enrico e tutta l'equipe del SIL!*

**Eraldo e Nunzia Cascianelli**

genitori di Stefano  
Roma

*Oggi è un giorno molto importante perché ho firmato il contratto di lavoro a tempo indeterminato. Da 3 anni lavoro al Mc Donald's, da dicembre 2016 nello store di Curtatone. Ho imparato ad andare e tornare dal lavoro da solo. Quando ho bisogno di ferie o permessi li devo chiedere al mio tutor. Il mio lavoro è anche difficile perché devo andare anche nei giorni di festa e a volte c'è tanta gente ma mi piace molto e sono molto contento di continuare. Ora che ho un lavoro vorrei fare una bella vacanza con gli amici e pensare alla mia fidanzata e ad un futuro assieme. Vorrei che anche i miei amici potessero avere un'occasione nuova per imparare e trovarsi un lavoro, per questo ho deciso di donare ad AIPD il mio primo stipendio perché possa essere usato per i progetti del SIL per il lavoro dei miei amici.*

**Matteo Froni**

Lavoratore con sD  
Mc Donald's, Curtatone (MN)

*Sono contento di lavorare al Burger King perché mi sento una persona grande. mi piace lavorare insieme ai miei colleghi perché mi aiutano a migliorare. tra le mie mansioni mi piace molto tagliare la verdura come l'insalata e i pomodori.*

**Luca Lupi**

Lavoratore con sD  
Burger King, Mantova

*Avere questo lavoro da 14 anni per me è un onore.*

**Nicola De Astis**

Lavoratore con sD  
Mc Donald's, Bari



# 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 vogliono 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 alle 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