



QUALIFYING DIFFERENCES



¿CÓMO ENCONTRAR EMPLEO?

Guía para personas con discapacidad
UILDM SAVIANO, ITALIA

Indice

INTRODUCCIÓN	1
POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE EMPLEO: UNA MIRADA A LA LEGISLACIÓN	
VIGENTE Y A LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	3
Reglamentos pertinentes	4
Servicios de asistencia	9
HERRAMIENTAS PARA LA INVESTIGACIÓN DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON	15
DISCAPACIDAD	16
CV	18
Carta de presentación	19
Entrevista	20
Prácticas	22
ESTUDIOS DE CASO: TESTIMONIOS Y PROYECTOS	23
Jobmetoo People	23
PLUS (Para el trabajo útil y social)	25
Salvatore Allocca	25
Giovanni De Luca	27
SOURCES	29


The image features a large yellow geometric shape on the left side, which tapers towards the bottom right. A white banner with a slight shadow effect is positioned at the bottom right, containing the text 'INTRODUCCIÓN'.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta guía es proporcionar la información básica necesaria para la búsqueda de empleo de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, lo que sigue es una visión general de los instrumentos y servicios específicos que el Estado italiano pone a disposición de los ciudadanos con discapacidad para garantizar el derecho fundamental a un trabajo adecuadamente remunerado y para fomentar el desarrollo de la independencia del individuo.

Sin embargo, dada la continua actualización de los sistemas, así como de las dinámicas que regulan la intermediación laboral, es necesario precisar que la información contenida en este documento como, por ejemplo, la relativa a la legislación vigente o a los servicios asistenciales activos- debe considerarse actual para la fecha en que fue recogida y redactada.



**POLÍTICAS Y
ESTRATEGIAS DE EMPLEO:
UNA MIRADA A LA LEGISLACIÓN VIGENTE
Y A LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Con la Ley nº 482 de 2 de abril de 1968 «Reglamento general de contratación obligatoria en las administraciones públicas y empresas privadas», derogada por la Ley nº 68 de 12 de marzo de 1999, se produjo la primera referencia orgánica sobre la contratación obligatoria de personas con discapacidad en *las empresas privadas y en las administraciones del Estado, incluidas las de régimen autónomo, las administraciones regionales, provinciales y municipales, las empresas estatales y municipales, así como las administraciones de los organismos públicos en general y las instituciones sujetas a la supervisión gubernamental de los inválidos de guerra, los inválidos militares y civiles, los inválidos de servicio, los inválidos civiles, los ciegos, los sordomudos, los huérfanos y las viudas de inválidos de guerra o de servicio o de trabajo, los ex tuberculosos y los refugiados.*

En la actualidad, el ordenamiento jurídico italiano reconoce a las personas con discapacidad con una reducción de la capacidad laboral superior al 45% como pertenecientes a las denominadas categorías protegidas que, por ley, tienen derecho a una facilitación del acceso al mundo laboral (Ley nº 68/99 - que se comenta más adelante). Al mismo tiempo, las mismas empresas sujetas a la obligación reciben un incentivo.

Por lo tanto, las empresas públicas o privadas que alcancen un mínimo de **14 trabajadores** deben emplear obligatoriamente a personas con discapacidad en las siguientes medidas

- El 7% de los trabajadores contratados, si emplean a más de 50 empleados;
- 2 trabajadores, si emplean de 36 a 50 empleados;
- 1 trabajador, si emplean de 15 a 35 empleados.

Para ofrecer un marco informativo completo sobre los derechos legales de las personas con discapacidad, conviene analizar los principales hitos que han conducido a la situación actual descrita.

Reglamentos pertinentes

Ley nº 104 de 5 de febrero de 1992 - Ley marco de asistencia, integración social y derechos de los discapacitados

Esta medida representa un punto de llegada como afirmación, en su contenido, de una nueva forma de concebir a las personas con discapacidad, también en términos terminológicos, y sus

necesidades dentro de la sociedad, a la vez que constituye un punto de partida fundamental para la aplicación de políticas más adecuadas a las nuevas exigencias de plena ciudadanía e integración de la población con discapacidad.

En concreto, el entorno de trabajo se regula principalmente a través de los artículos 17, 18 y 19. En particular:

- Art. 17 «Formación profesional» - Regula la realización de cursos de profesionalización específicos para personas con discapacidad y asigna fondos para la organización de prácticas, pasantías y proyectos de iniciación laboral;

- Art. 18 «Integración laboral» - Regula la creación y mantenimiento del registro regional de entidades, instituciones, cooperativas, centros de trabajo dirigidos, asociaciones y organizaciones de voluntariado que realicen actividades adecuadas para la integración y la inserción laboral de las personas con discapacidad;

- Art. 19 «Personas con derecho a colocación obligatoria» - Establece que la colocación obligatoria se aplicará también a quienes sufran discapacidades mentales y tengan una capacidad laboral que les permita emplearse en tareas compatibles.

Ley nº 68 de 12 de marzo de 1999 - Normas para el derecho al trabajo de las personas discapacitadas

Esta enmienda regula por primera vez la protección de los trabajadores discapacitados, proporcionando directrices específicas para la promoción de la inclusión e integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral, refiriéndose tanto a los demandantes de empleo como a los empresarios. A lo largo de los años, la ley ha sido retomada y actualizada en varias ocasiones para reforzar la protección de los trabajadores discapacitados.

El artículo 1 «Colocación de discapacitados» define que la colocación selectiva se aplica a:

- las personas en edad de trabajar que sufren deficiencias físicas, mentales o sensoriales y los discapacitados intelectuales, que suponen una reducción de la capacidad laboral superior al 45%;

- personas discapacitadas en el trabajo con un grado de discapacidad superior al 33%;

- personas ciegas o sordomudas;
- inválidos de guerra, inválidos civiles de guerra e inválidos para el servicio.

En caso de accidente laboral, por enfermedad o accidente de trabajo, la ley protege el mantenimiento del puesto de trabajo imponiendo limitaciones y deberes específicos a los empresarios.

Se establece el concepto de colocación selectiva para personas con discapacidad, entendiendo por tal el *conjunto de herramientas técnicas y de apoyo que permiten evaluar adecuadamente a las personas con discapacidad en sus capacidades laborales y colocarlas en el lugar adecuado, mediante el análisis de los lugares de trabajo, las formas de apoyo, las acciones positivas y las soluciones a los problemas relacionados con los entornos, las herramientas y las relaciones interpersonales en los lugares de trabajo y las relaciones cotidianas.*

Como se ha mencionado anteriormente, la Ley nº 68/99 define el establecimiento de «cuotas de reserva», es decir, la obligación de las empresas de emplear a personas con discapacidad en función del número de empleados que tengan. Originalmente, se exigía a aquellas que empleaban entre 15 y 35 trabajadores, activando la obligación solo en caso de nuevas contrataciones. Desde 2018, con la llamada Ley de Empleo (concretamente a través del Decreto Legislativo nº 185 de 24 de septiembre de 2016), la obligación de contratar se dispara cuando se contratan 14 empleados de acuerdo con las medidas anteriormente citadas.

A los trabajadores contratados se les aplica el tratamiento económico y reglamentario previsto en los convenios colectivos. En caso de empeoramiento de las condiciones de salud o de cambios significativos en la organización del trabajo, el trabajador discapacitado puede solicitar que se compruebe la compatibilidad de las tareas encomendadas con su propio estado de salud.

Además, a través de este reglamento:

- se han definido acuerdos especiales para la integración laboral, en particular: la realización de prácticas de formación u orientación, la contratación con un contrato de trabajo

de duración determinada, la realización de periodos de prueba superiores a los previstos en el convenio colectivo, siempre que el resultado negativo de la prueba, si es imputable a la deficiencia de la que está afectado el sujeto, no constituya causa de extinción de la relación laboral³;

- Se crea el Fondo Regional para el Empleo de las Personas con Discapacidad, constituido principalmente por los importes resultantes de las sanciones administrativas previstas en esta ley, así como por las cotizaciones abonadas por los propios empresarios de acuerdo con las disposiciones establecidas en el texto legislativo, que se destinarán a la financiación de los programas regionales de empleo y los servicios conexos.

Para más información, consulte la ley en la siguiente dirección: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>

Decreto Legislativo nº 216 de 9 de julio de 2003 y Decreto Ley nº 76 de 28 de junio de 2013.

El Decreto Legislativo nº 216, de 9 de julio de 2003, aplica la Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, estableciendo disposiciones relativas a la aplicación de la igualdad de trato entre las personas, independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en materia de empleo y ocupación.

En 2013, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea consagró el concepto de discapacidad, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, definiendo su interpretación sobre la base de la existencia de un estado patológico, causado por una enfermedad diagnosticada como tratable o incurable, cuando dicha enfermedad conlleva una limitación, derivada en particular de deficiencias físicas, mentales o psicológicas, que, en interacción con barreras de diversa índole, puede impedir la participación plena y efectiva del interesado en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y dicha limitación es de larga duración.

Italia fue condenada por no haber transpuesto adecuadamente el artículo 5 de la Directiva comunitaria sobre la obligación de los empresarios de realizar «ajustes razonables» para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo a fin de garantizar la «igualdad de condiciones». Por lo tanto, es con el Decreto-Ley nº 76/13 (también conocido como «Decreto

Laboral», convertido por la Ley nº 99/13) con el que se transpone también esta disposición a la legislación italiana.

Decreto legislativo núm. 151 de 14 de septiembre de 2015

En este contexto, también es necesario considerar el Decreto Legislativo no. 151/2015 «Disposiciones para la racionalización y simplificación de los procedimientos y requisitos para los ciudadanos y las empresas y otras disposiciones sobre las relaciones de empleo y la igualdad de oportunidades, en aplicación de la Ley n.º 183 de 10 de diciembre de 2014», que preveía la emisión de uno o varios decretos legislativos (que debían aprobarse en un plazo de 180 días) con los que definir directrices específicas sobre la colocación selectiva de personas con discapacidad para facilitar su empleo sobre la base de determinados principios como:

- la promoción de una red integrada con los servicios sociales, sanitarios, educativos y de formación del territorio y con el INAIL (Instituto Nacional del Seguro contra los Accidentes de Trabajo);
- la promoción de acuerdos territoriales con las organizaciones sindicales comparativamente más representativas a nivel nacional, las asociaciones de personas con discapacidad y sus familias y otras organizaciones del tercer sector;
- la identificación de métodos de evaluación biopsicosocial de la discapacidad y la definición de los criterios para la elaboración de proyectos de integración laboral que tengan en cuenta las barreras y los facilitadores ambientales detectados;
- el análisis de las características de los puestos de trabajo a cubrir, también con referencia a los ajustes razonables que debe adoptar el empresario;
- la promoción del establecimiento de un gestor de inserción laboral en el lugar de trabajo, con la tarea de preparar proyectos personalizados y resolver problemas relacionados con las condiciones de trabajo (la llamada figura del «gestor de la discapacidad»);
- la identificación de buenas prácticas de inclusión laboral.

Sin embargo, a pesar de la voluntad de llevar a cabo una reforma de la colocación dirigida, todavía no se ha promulgado ningún decreto legislativo de aplicación.

Servicios de asistencia

Escritorio integrado

Representa una forma de facilitación activada por las ASL territoriales (Autoridades Sanitarias Locales) para proporcionar a los ciudadanos, dentro de cada Distrito Socio-Sanitario, un punto de acceso unitario para obtener información sobre las oportunidades y servicios proporcionados por el Estado.

Este mostrador de información desempeñará las siguientes funciones:

- proporcionar información, actualizada en tiempo real y disponible en línea para el operador, sobre las diferentes oportunidades, recursos, servicios, instalaciones, servicios del sistema domiciliario existente y accesible a los usuarios del territorio;
- hacer una primera lectura de las necesidades, proponiendo al ciudadano los servicios y prestaciones a los que puede acceder, según el tipo de necesidad;
- recoger las solicitudes de acceso a los servicios e instalaciones y, en su caso, remitirlas a los departamentos correspondientes;
- ofrece al ciudadano los servicios e instalaciones adecuados para él;
- enviar situaciones complejas y/o delicadas a servicios y operadores especializados, que pueden necesitar ser evaluados y atendidos posteriormente de forma integrada.

La Ventanilla Integrada es, por tanto, el primer servicio a disposición de los ciudadanos, destinado a promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la información y a los servicios por parte de quienes los necesiten/requieran, a devolver a las unidades el acceso y las intervenciones parceladas que un mismo ciudadano realiza en diferentes servicios y organismos, a promover la interacción e integración entre servicios y organismos, a simplificar los trámites burocráticos para el ciudadano. El responsable en cada sede del Distrito Socio-Sanitario, también puede operar en oficinas descentralizadas como municipios o distritos siempre que se garantice la compartición en red de la información y el acceso a los servicios.

Servicio de Integración Laboral (SIL)

El Servicio de Integración Laboral (SIL), pretende promover y apoyar la integración laboral de las personas desfavorecidas, persiguiendo los siguientes objetivos

- mejorar la calidad de vida de las personas en situación de desventaja, favoreciendo la capacidad de convertirse en protagonistas de su propio proyecto individual a través de vías de empleo;

- ofrecer a través de la experiencia laboral oportunidades de crecimiento y realización, pero también de asunción de un rol social a través de experiencias realizadas en contextos laborales reales;

- promover sinergias para lograr la integración laboral y social de las personas desfavorecidas en su entorno vital.

El SIL opera a través de:

- conocimiento y evaluación de las necesidades individuales de las personas y las empresas;

- la planificación y gestión de itinerarios individualizados de inserción laboral para lograr una correspondencia positiva entre la oferta y la demanda de trabajo;

- el seguimiento de las experiencias;

- el fomento de la colaboración entre los agentes (instituciones, empresas, sistemas de formación profesional, cooperativas sociales y de voluntariado, asociaciones de personas con discapacidad y sus familias);

- la colaboración con los servicios y Centros de Empleo de la Provincia en la gestión de la Ley nº 68/99.

Para alcanzar estos objetivos, el SIL realiza itinerarios de orientación, formación y mediación para favorecer el encuentro entre las personas discapacitadas y el contexto laboral a través de la estructuración de proyectos personalizados y diversificados según las necesidades de cada sujeto. Estos proyectos se pueden rastrear en tres categorías fundamentales:

- Intervenciones de orientación para evaluar el potencial y las aptitudes de la persona en una situación laboral en términos de autonomía y aprendizaje de las normas básicas para una colocación;

- intervenciones de formación en situaciones para la maduración global de la personalidad, para la rehabilitación de funciones y competencias en el ámbito psíquico, psicomotor y/o relacional, para la adquisición de competencias sociales y para el aprendizaje de habilida-

des laborales;

- Intervenciones de mediación en las prácticas para favorecer el aprendizaje de habilidades laborales específicas, la consecución y el mantenimiento de una relación laboral.

Los beneficiarios de las intervenciones del SIL son personas con discapacidades reconocidas en más de un 45% o reconocidas como tales en virtud del art. 3 de la citada Ley nº 104/92.

Es posible acceder al Servicio de Integración Laboral activando una solicitud de forma autónoma, por acción de los familiares en nombre de la persona interesada o por informe de los servicios competentes. Tras la evaluación y la toma de posesión de la persona, el servicio inicia un itinerario de inserción apoyado en un proyecto personalizado.

Centros de empleo

Los jóvenes con discapacidad intelectual que busquen empleo pueden dirigirse al Centro Provincial de Empleo, que por lo general dispone de una sucursal o de un responsable específico para la inscripción de los discapacitados de acuerdo con la Ley nº 68/99.

Es necesario que los individuos se presenten con:

- certificado de discapacidad original (no fotocopias ni fotos), expedido por la comisión civil de invalidez de la ASL de residencia - que debe dar lugar a un porcentaje superior al 45%;

- DNI y número de la Seguridad Social;

- todos los documentos originales que acrediten las cualificaciones obtenidas y los posibles certificados de asistencia a los cursos de formación prelaboral y/o profesional, las cualificaciones. No es suficiente presentar una autocertificación en el momento de la inscripción

Todos los afiliados reciben una puntuación calculada en función de la antigüedad de la inscripción, el número de familiares a cargo, los ingresos y el porcentaje de discapacidad.

Colocación selectiva

Como se especifica en los párrafos relativos a la legislación de referencia actualmente en vigor, la Ley nº 68/99 introdujo la metodología del empleo dirigido, a través de la cual las empresas pueden contratar a personas discapacitadas mediante proyectos específicos que permiten evaluar adecuadamente a los individuos en función de sus capacidades laborales reales, colocándolos posteriormente en un puesto de trabajo adecuado.

También se regula que el entorno de trabajo, tras la colocación de la persona con discapacidad y con el fin de promover un rendimiento laboral provechoso, se adapte adecuadamente a sus necesidades específicas mediante:

- la provisión de cualquier ayuda instrumental tecnológica o analógica necesaria para el individuo;
- la eliminación de cualquier barrera arquitectónica presente en la estructura de trabajo.

En el caso de la discapacidad intelectual, la colocación dirigida prevé la presencia de un operador de referencia, cuya tarea inicial es preparar el entorno de trabajo, fomentar las relaciones interpersonales, facilitar el aprendizaje de las tareas para no crear daños en la tendencia general de la producción y ayudar a la persona asistida a entrar en la organización de la empresa.

Servicio de Prácticas

El Centro Provincial de Empleo recurre al Servicio de Colocación que, a su vez, sirve para poner en práctica la colocación en la empresa. Para la puesta en marcha de este servicio, intervienen operadores formados con el objetivo de ayudar a la persona discapacitada a colocarse en la empresa, apoyarla en las primeras fases de la puesta en marcha y estar disponibles en caso de que surjan problemas después de la colocación.

Además, puede ser la misma persona con discapacidad, especialmente si es intelectual o físicamente discapacitada y con autonomía limitada, la que solicite que el Servicio de Inserción Laboral se haga cargo.

Servicios territoriales de apoyo a la inserción laboral

Aunque los servicios que se van a enumerar datan de 2016, se considera útil mencionarlos como ejemplos de las oportunidades disponibles para las personas con discapacidad que se incorporan al mundo laboral, tanto para evidenciar las realidades que las autoridades estatales y regionales realizan para el empleo de las personas con discapacidad, como para las oportunidades en la zona.

- Las islas de formación (Provincia de Varese) - Se trata de talleres dentro de las empresas donde los trabajadores discapacitados, en calidad de aprendices, son supervisados y coordinados por un tutor. Esta modalidad permite realizar la actividad formativa en un contexto real, favoreciendo el aprendizaje concreto de las tareas laborales de áreas específicas y la socialización a normas y relaciones interpersonales. De esta manera también permite una transición guiada y gradual de las actividades realizadas en un lugar protegido a las actividades del ciclo normal de trabajo1.

- La evaluación del potencial (ya en uso en las provincias de Milán, Monza-Brianza, Bérgamo y Varese) - Las personas discapacitadas inscritas en la colocación dirigida son evaluadas en profundidad desde el punto de vista de las habilidades y dificultades para entender qué ocupaciones son las más adecuadas para ellas. Se ponen a disposición de los empleadores formularios especiales para detectar los historiales de formación y trabajo, así como la condición personal de los candidatos, con el fin de identificar mejor a las personas que van a ser contratadas.

- El desarrollo de redes territoriales (Provincias de Lodi, Mantua y Cremona) - El servicio pretende consolidar la conexión distrital entre los operadores acreditados y los servicios de bienestar social y de salud, a través de equipos profesionales y métodos de trabajo compartidos, con el fin de activar intervenciones personalizadas sobre las personas con discapacidad. La red permite un mejor conocimiento de las personas atendidas y un mejor uso de los recursos disponibles.

- Colocaciones de trabajo en hospitales - Debido a la delicadeza y complejidad de las actividades realizadas en las empresas hospitalarias, estas entidades tienen más dificultades para cubrir sus cuotas de reserva. Por este motivo, la Provincia de Milán ha establecido una serie de acuerdos marco con ellas para poder asignar órdenes de trabajo a las cooperativas que emplean a personas discapacitadas para determinados servicios como, por ejemplo,

limpieza, mantenimiento, jardinería.

- Proyecto de agricultura social (Provincia de Mantua) - Se trata de módulos de formación dedicados específicamente a los jóvenes con discapacidades psíquicas o intelectuales que abandonan la escuela. El AdS (Azione di Sistema - Acciones del Sistema) ha creado un memorando de entendimiento entre los servicios de colocación dirigidos y las instituciones educativas para la creación de módulos de formación innovadores y prácticas de trabajo.

Nueva política activa «Garantía IN (INserción, INclusión, INtegración)».

El 7 de enero de 2020, la Región de Campania aprobó la convocatoria relativa a la nueva política activa «Garantía IN (INserción, INclusión, INtegración)», una iniciativa destinada a establecer una serie de medidas dirigidas a las personas con discapacidades contempladas en la Ley nº 68/99, residentes en Campania, que tengan la intención de crear su propia empresa, entrar en el mundo laboral, realizar prácticas extracurriculares o cursos de formación continua.

En particular, en lo que respecta al autoemprendimiento, se ha asignado alrededor de 1 millón de euros para apoyar las iniciativas empresariales en favor de las personas con discapacidad; la financiación cubre los costes de funcionamiento e inversión, con un máximo de 25.000 euros per cápita.

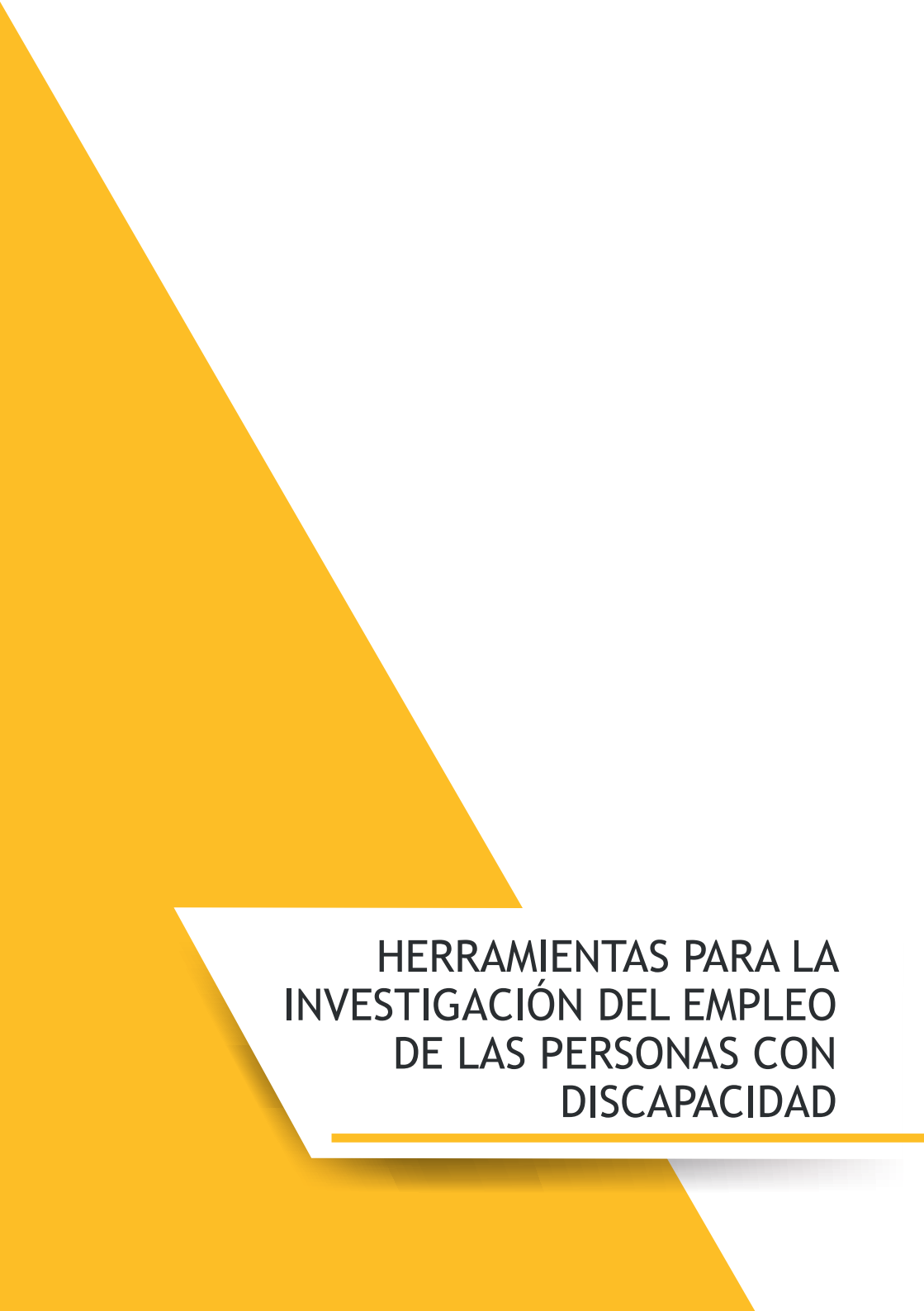
Es posible solicitar la cotización rellenando el formulario de solicitud emitido por el Centro de Empleo local y siguiendo las instrucciones facilitadas por el organismo.

Tras la presentación de la solicitud y del documento de identidad del solicitante, la Región de Campania llevará a cabo el examen de las solicitudes de ayuda admitidas a la fase de evaluación técnico-económica y financiera de las propuestas. Las solicitudes se evaluarán en función de la fecha de presentación y hasta que se agoten los fondos.

El objetivo de esta iniciativa es también apoyar los itinerarios posteriores a la contratación, por lo que se ha financiado la adquisición de competencias especializadas destinadas a completar los perfiles profesionales de los nuevos contratados con discapacidad, cubriendo

así las carencias formativas encontradas y alineando su equipo en función de las necesidades de la empresa.

Las empresas no sujetas a las obligaciones laborales reguladas por la Ley nº 68/99 también pueden acceder a los préstamos.



**HERRAMIENTAS PARA LA
INVESTIGACIÓN DEL EMPLEO
DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

CV

El Currículum Vitae representa la primera forma de contacto entre el trabajador que busca empleo y la empresa, por lo que es importante no subestimar su estructura y prestarle la atención y el cuidado adecuados.

En aras de una correcta redacción, a continuación se enumeran una serie de aspectos a tener en cuenta en el proceso de elaboración.

Qué incluir en un CV:

- Datos personales (nombre, apellidos, año de nacimiento, dirección, código fiscal)
- Número de teléfono
- Dirección de correo electrónico
- Estado civil
- Permiso de conducir
- Formación (escuelas a las que ha asistido, cursos de especialización, formación avanzada, profesionalización, etc.)
- Experiencia laboral previa
- Aptitudes técnicas (conocimiento de programas o instrumentos específicos, etc.).
- Aptitudes transversales (gestión del estrés, cooperación en el trabajo en equipo, etc.).
- Conocimiento de una o más lenguas extranjeras
- Otros datos que se consideren necesarios e imprescindibles para el puesto de trabajo deseado

consejos para una correcta redacción del CV:

- Utilice plantillas modernas y dinámicas pero sencillas, capaces de transmitir la identidad del candidato y al mismo tiempo proporcionar una estructura clara y limpia al CV1.
- Longitud máxima de 2 páginas
- Utilizar un lenguaje formal, sencillo y esencial
- Establezca una estructura clara y lineal para que el reclutador pueda encontrar fácilmente la información que necesita obtener del candidato (datos personales, formación

escolar, experiencia laboral, proyectos en los que ha trabajado, conocimiento de idiomas extranjeros, etc.).

- Destaca la información que quieres que llame la atención del reclutador (posesión de habilidades especiales, conocimiento de software u otras herramientas específicamente relacionadas con el trabajo que buscas, experiencia laboral previa de especial relevancia)

- Rellena el CV prestando atención a la gramática y la sintaxis

Qué no hacer al redactar el CV

- No utilice un lenguaje coloquial e informal
- No proporcionar información falsa
- No introduzca información innecesaria que no sea útil para el reclutador
- No formatee demasiado el texto, por lo que no utilice colores, negrita, cursiva o subrayado.

- No destaque las experiencias que le hayan llevado al despido o a periodos de desempleo.

- No escriba su CV a mano

Inclusión de fotos

No es obligatorio incluir una foto tuya en tu CV, pero si la empresa te lo pide explícitamente es importante que sigas las siguientes instrucciones:

- Coloque la foto en la parte superior del CV, asegurándose de que está en formato 4x4.

- Utilice una foto en la que esté solo, con un fondo y una expresión neutros y que retrate hasta los hombros (lo que se suele llamar «medio pecho»).

- Evite que la foto sea «extraída» de una foto grupal

- Utilice una foto actualizada, bien iluminada y de alta resolución

El CV de una persona discapacitada

La persona con discapacidad no está obligada a especificar su discapacidad en su currículum, ya que no hay leyes que indiquen lo contrario, pues se trata de información privada y personal. Este aspecto no debe considerarse absoluto y universalmente válido, ya que algunas empre-

escolar, experiencia laboral, proyectos en los que ha trabajado, conocimiento de idiomas extranjeros, etc.).

- Destaca la información que quieres que llame la atención del reclutador (posesión de habilidades especiales, conocimiento de software u otras herramientas específicamente relacionadas con el trabajo que buscas, experiencia laboral previa de especial relevancia)

- Rellena el CV prestando atención a la gramática y la sintaxis

Qué no hacer al redactar el CV

- No utilice un lenguaje coloquial e informal
- No proporcionar información falsa
- No introduzca información innecesaria que no sea útil para el reclutador
- No formatee demasiado el texto, por lo que no utilice colores, negrita, cursiva o subrayado.

- No destaque las experiencias que le hayan llevado al despido o a periodos de desempleo.

- No escriba su CV a mano

Inclusión de fotos

No es obligatorio incluir una foto tuya en tu CV, pero si la empresa te lo pide explícitamente es importante que sigas las siguientes instrucciones:

- Coloque la foto en la parte superior del CV, asegurándose de que está en formato 4x4.
- Utilice una foto en la que esté solo, con un fondo y una expresión neutros y que retrate hasta los hombros (lo que se suele llamar «medio pecho»).
- Evite que la foto sea «extraída» de una foto grupal
- Utilice una foto actualizada, bien iluminada y de alta resolución

El CV de una persona discapacitada

La persona con discapacidad no está obligada a especificar su discapacidad en su currículum, ya que no hay leyes que indiquen lo contrario, pues se trata de información privada y personal. 5 Este aspecto no debe considerarse absoluto y universalmente válido, ya que algunas empre-

sas siguen prefiriendo el clásico modelo europeo "EIPASS", mientras que otras (por ejemplo, Coca-Cola) prefieren un currículum más atractivo y personalizado. Por lo tanto, es bueno tener en cuenta la indicación dada, pero contextualizarla en función de la empresa a la que se enviará el CV.

Sin embargo, es importante señalar que informar sobre su situación física o patológica puede ser necesario si pretende enviar su Currículum Vitae a un centro de empleo, por ejemplo. En este caso, por un lado, la institución necesita disponer de esta información para identificar la actividad laboral más adecuada al caso, y por otro, la empresa necesita la misma información para realizar cambios o adaptaciones en el puesto y/o entorno de trabajo.

Otro aspecto que no debe subestimarse es el reconocimiento de incentivos para las empresas que contratan a trabajadores discapacitados. Si decide omitir información sobre su discapacidad, la empresa que ha abierto puestos de trabajo para personas con discapacidad puede rechazar su solicitud.

Independientemente de los casos mencionados, también es posible comunicar la discapacidad que se posee durante la entrevista cognitiva.

En caso de incluir información sobre la discapacidad en el CV, deberán especificarse los siguientes elementos:

- Tipo de discapacidad (física, psicológica, sensorial, etc.).
- Grado de discapacidad

Carta de presentación

La carta de presentación, también conocida como carta de presentación, es una herramienta muy importante para encontrar trabajo, ya que te permite centrarte en tu valor añadido, tus puntos fuertes y las motivaciones y aspiraciones que te impulsan a presentarte a una empresa en lugar de a otra.

Se adjunta al CV y permite al reclutador identificar las razones por las que sería más ventajoso

contratar a un determinado candidato que a otro; debe mencionar los problemas que el candidato podría resolver una vez que se haya incorporado a la empresa y explicar el grado de flexibilidad laboral que cree poseer.

Cómo escribir una carta de presentación adecuada

- La carta de presentación debe constar de 3 párrafos:
 - Introducción - después de los saludos es necesario indicar la fuente del anuncio y el puesto al que se opta
 - Presentación del candidato - resumir las habilidades y puntos fuertes que posee, relacionándolos con la experiencia previa (trabajo y formación), refiriéndose paralelamente a los requisitos exigidos en el anuncio de empleo
 - Motivaciones - indique los estímulos y las ambiciones profesionales que le han llevado a proponer su candidatura
 - Debe enviarse a un destinatario específico, si el anuncio de empleo proporciona el nombre y los apellidos de la persona que contrata, o al Departamento de Personal o al Director de Personal, si no se conoce el nombre de la persona de contacto.
 - Resulta útil inspirarse en un facsímil tan bien redactado, procurando no copiar su contenido, sino personalizarlo en función de tus objetivos y de las necesidades de la empresa a la que te presentas.

Entrevista

La entrevista es la fase que sigue al envío del CV y la carta de presentación, si han impresionado positivamente al reclutador. El objetivo de este paso es intentar comprender, mediante preguntas de diversa índole, si la persona convocada es adecuada para el puesto disponible en la empresa, tal y como se desprende de la lectura de los dos documentos mencionados anteriormente.

Consejos para prepararse adecuadamente para una entrevista

- Responder al correo electrónico de invitación a la entrevista, escribiendo una breve respuesta para confirmar la cita y mostrar flexibilidad en caso de que se produzcan cambios en la cita acordada (por ejemplo: «No dude en ponerse en contacto conmigo si

necesita más información»)

- Recopilar información detallada sobre la empresa visitando el sitio web (en particular las páginas relacionadas con su misión y visión, así como las actividades realizadas en los últimos años).

- Releer el anuncio, la carta de presentación y el CV antes de la entrevista, para «repasar» lo dicho en la fase previa

Cómo afrontar las preguntas

- Demostrar que se ha elegido a dedo y que se trabaja en equipo
- Ser conciso, sin detenerse en la negatividad abordada (despidos, discusiones, etc.).

- Ser asertivo, haciendo ver que se es consciente de la posibilidad de cometer errores, pero que esto será una fuente de aprendizaje.

- Compartir con el reclutador los objetivos personales que se persiguen con el trabajo para el que se presenta la candidatura, pero evitando cualquier referencia a factores como el salario o la promoción profesional.

- Al enumerar sus puntos fuertes en relación con los demás candidatos, no debe exagerar ni por orgullo ni por modestia.

- Cuando se pida una opinión sobre cualquier aspecto negativo que se encuentre en la empresa o en el lugar de trabajo, es importante tratar de equilibrar; así, si por un lado hay una crítica negativa, por otro se hará hincapié en los aspectos positivos transversales.

- Es aconsejable preparar algunas preguntas para el reclutador y formularlas principalmente si lo solicita. Esto demostrará interés e implicación en la empresa.

- Pregunte cuándo recibirá la respuesta y cuál será el siguiente paso del proceso de selección

Prácticas

Con la Ley n. 68/99 también para las categorías protegidas está prevista y garantizada la realización de formación y prácticas en la empresa, con el fin de promover cada vez más la igualdad de oportunidades. En particular, estas actividades están preparadas para ser construidas y diseñadas específicamente sobre la base de las habilidades y necesidades del

aprendiz discapacitado.

En las empresas, la duración máxima de las prácticas y los aprendizajes es de 12 meses, aunque se contempla la posibilidad de prorrogarlos otros 12 meses, hasta alcanzar un total de 36.

En este sentido, un testimonio importante es el Plan Europeo de lucha contra el desempleo juvenil «Garantía Juvenil», que prevé la duración de las actividades durante 12 meses y una asignación para los aprendices pagada por los organismos de financiación del Programa.

Al incorporarse a la «Garantía Juvenil», los participantes podrán beneficiarse de las actividades de orientación, realizar entrevistas cognitivas individuales durante la fase inicial y el análisis de competencias. Las herramientas utilizadas para llevar a cabo estas actividades se calibran en función de las capacidades del individuo.

Los tutores encargados del proyecto llevan a cabo una evaluación adecuada de las personas que se han incorporado y de sus capacidades laborales, con el fin de situarlas en el lugar más adecuado; también deben garantizar una presencia constante junto a los aprendices discapacitados que tienen a su cargo. Posteriormente, durante la adecuación de la oferta y la demanda, tienen que evaluar los recursos disponibles y verificar que las empresas adheridas tienen las facilidades para incluir a los trabajadores discapacitados.

The image features a white banner with a drop shadow, set against a background of yellow geometric shapes. The banner contains the text 'ESTUDIOS DE CASO: TESTIMONIOS Y PROYECTOS' in a bold, black, sans-serif font. A thin yellow horizontal line is positioned below the text.

**ESTUDIOS DE CASO:
TESTIMONIOS Y PROYECTOS**

Jobmetoo People

El proyecto «Jobmetoo People» nació en enero de 2016 para recoger testimonios de personas con discapacidad y empresas que se conocieron gracias a la plataforma digital Jobmetoo.com, que pone en contacto a empresas y trabajadores con discapacidad que buscan empleo. Ambos pueden rellenar un formulario de presentación con sus respectivas necesidades (por ejemplo: una empresa busca un gestor de redes sociales; un trabajador busca un trabajo en marketing digital) y buscarse mutuamente con el apoyo constante de los reclutadores de Jobmetoo.

Algunos testimonios:

- Stefano Quattromani Piterà - Ingeniero de soporte técnico en Maserati

<https://blog.jobmetoo.com/stefano-dal-volontariato-come-clown-in-corsia-alla-passione-per-i-motori>

- Isabella Patruno - Asistente de Oficina de Procesamiento y Facturación en TUV SUD - <https://blog.jobmetoo.com/isabella-amore-la-ragioneria-ed-cinema/>

- Lucia Armano - Reclutador junior en Jobmetoo

<https://blog.jobmetoo.com/lucia-armano-la-recluter-jobmetoo-con-la-passione-per-i-viaggi/>

- Gessica Condoluci - Especialista en Administración de RRHH en Autostrade per l'Italia - <https://blog.jobmetoo.com/gessica-condoluci-passione-nel-lavoro-e-in-cucina/>

- Maria Morabito - Proveedores contables en OREAL

PLUS - Per un Lavoro Utile e Sociale (PLUS - Para el trabajo útil y social)

Se trata de un proyecto de inclusión sociolaboral para personas con discapacidad de entre 18 y 40 años, financiado por el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales con la primera convocatoria «única» prevista por la reforma del Tercer Sector (publicada en noviembre de 2017) y dirigida por UILDM (Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare).

Puesto en marcha en junio de 2018 y con una duración total de 18 meses, la iniciativa se inició con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, fomentando y promoviendo su integración laboral, social y territorial, ofreciendo a cada una de ellas orienta-

ción, formación y coaching laboral⁶.

El proyecto se ha estructurado en las siguientes fases:

1) La primera fase consistió en una formación presencial de 40 horas, que finalizó en febrero de 2019, con 80 participantes que trataron diversos temas, como la seguridad en el trabajo, la organización del trabajo, la sociología de la comunicación y las técnicas de búsqueda activa de empleo.

2) En la segunda fase, en julio de 2019, se inició la formación práctica, de 30 horas, en empresas, cooperativas y organismos públicos ubicados en todo el país. Las actividades propuestas se identificaron a través del análisis y puesta en valor de las características de la persona, sus aspiraciones y necesidades, trayectorias personales, cualificaciones profesionales y experiencia, titulaciones.

3) Por último, desde noviembre de 2019, se han activado 16 ventanillas gestionadas por 23 participantes en el proyecto para ofrecer información y apoyo sobre los servicios sociales y asistenciales de la zona. Las ventanillas, ubicadas en 16 regiones italianas, han sido un punto de referencia para las solicitudes en el ámbito de la inserción laboral y la secretaría social. Los otros 57 participantes, durante el mismo periodo, han continuado su proceso de inserción laboral.

Por lo tanto, las actividades realizadas han sido:

- formación, prácticas e inserción laboral en empresas, cooperativas;
- creación de una oficina de acogida.

El proyecto finalizó el 12 de julio de 2020; estas son las palabras de Marco Rasconi, presidente nacional de la UILDM:

«El PLUS ha sido un camino que ha dado lugar a una serie de buenas prácticas para la integración laboral de las personas con discapacidad. Atesoramos lo que ha sido la trayectoria de estos meses: los participantes en el proyecto se han puesto en juego y han sido capaces de medirse con la formación y la experiencia laboral para crear un cúmulo de habilidades útiles y prescindibles en el futuro.»

Salvatore Allocca

Se graduó en Contabilidad y se licenció en Psicología Clínica, especializándose posteriormente en Psicoterapia.

Tiene una discapacidad en las extremidades inferiores, pero es capaz de ayudarse a caminar mediante el uso de bastones. Lleva 15 años trabajando en el ayuntamiento de su país, puesto que obtuvo gracias al servicio de colocación. Sobre sus funciones dice:

«Mi trabajo me mantiene en contacto con el público y me gratifica mucho, aunque no esté alineado con mis estudios. Estoy muy satisfecha con mi trabajo porque es útil para la gente que recibo cada día.»

Además, también trabaja de forma independiente como psicólogo voluntario y colabora con varias asociaciones de ONG.

Giovanni De Luca

Es licenciado en Gráfica Publicitaria, tiene 38 años y actualmente trabaja en Da.Dif. Consulting srl, una empresa que se ocupa de la formación, las políticas laborales activas, la financiación facilitada y la seguridad en el trabajo. Giovanni está afectado por una distrofia muscular de cinturas y se mueve con la ayuda del triride, (una ayuda electrónica, que se puede conectar a una silla de ruedas manual para transformarla en una silla de ruedas motorizada)

Dentro de la empresa ha tenido la oportunidad de estudiar la normativa de la Región de Campania sobre la activación de las prácticas extracurriculares (para las prácticas y la reinserción); en concreto, hasta ahora ha participado:

- la cumplimentación de los formularios para las prácticas
- de la creación de materiales didácticos y folletos para el FAD
- de la recogida e introducción de datos en las bases de datos de la empresa
- la preparación, redacción y envío de comunicaciones internas y externas por correo electrónico.

También colabora y apoya a los responsables de las prácticas extracurriculares, las políticas activas de empleo y el aprendizaje.

Llegó a Da.Dif. Consulting srl en 2019, gracias a la participación en el proyecto PLUS; la empresa le acogió durante 30 horas en un periodo de formación práctica, con las consiguientes prácticas de 5 meses, por un tiempo total de 25 horas, repartidas en 5 horas diarias durante 5 días al mes.

Afirma estar muy satisfecho con su trabajo.

FUENTES

- <http://www.parlamento.it/519> (para leyes)
- https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/CJE_13_42
- http://www.edscuola.it/archivio/norme/leggi/l104_92.html
- <http://old.iss.it/binary/asso/cont/ServiziSociali.pdf>
- <http://www.provincia.va.it/code/43451/Piano-Disabili-2012-20132>
- http://www.capire.org/attivita/note_informative/NI_Lombardia_2016_25.pdf
- <http://www.adecco.it/>
- <http://www.garanziagiovani.gov.it/Documentazione/Pagine/default.aspx>
- <http://blog.jobmetoo.com/>
- <https://www.uildm.org/>
- <https://www.virvelle.com/lavoro/parte-la-misura-garanzia-in-a-sostegno-delle-persone-di-sabili-nel-mondo-del-lavoro/?fbclid=IwAR2FVvxwvTqiWoyaObGx4zutMkoyl9IOzCXAk4ZxNpqZ1Vt7BVIKZHQlaao>
- <https://www.uildm.org/concluso-il-progetto-plus>



Epralima - Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distro a Muscolare
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"This project was funded with the support of the European Commission. This publication [communication] reflects only the views of the author and the Commission cannot be held responsible for any use that may be made of the information contained therein."