



QUALIFYING DIFFERENCES



# COME TROVARE LAVORO?

Una guida per persone con disabilità  
UILDM SAVIANO, ITALIA

# Indice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUZIONE</b>   | <b>1</b>  |
| <b>POLITICHE E STRATEGIE OCCUPAZIONALI: UNO SGUARDO ALLA LEGISLAZIONE<br/>VIGENTE E AI SERVIZI DI ASSISTENZA PER PERSONE CON DISABILITÀ</b> | <b>3</b>  |
| Normativa di riferimento  | 4         |
| Servizi di assistenza   | 9         |
| <b>STRUMENTI PER LA RICERCA OCCUPAZIONALE DI PERSONE CON DISABILITÀ</b>   | <b>15</b> |
| CV  | 16        |
| Lettera di presentazione (Cover Letter)   | 18        |
| Colloquio   | 19        |
| Tirocini e stage  | 20        |
| <b>CASE STUDIES: TESTIMONIANZE E PROGETTI</b>   | <b>22</b> |
| Jobmetoo People   | 23        |
| PLUS (Per un Lavoro Utile e Sociale)  | 23        |
| Salvatore Allocca   | 25        |
| Giovanni De Luca  | 25        |
| <b>FONTI</b>  | <b>27</b> |




# INTRODUZIONE

---

La presente guida si pone l'obiettivo di fornire le informazioni di base necessarie alla ricerca di impiego da parte di persone con disabilità.

Pertanto, quanto di seguito verrà esposto rappresenta una panoramica complessiva degli specifici strumenti e servizi che lo Stato italiano mette a disposizione dei cittadini con disabilità per garantire il diritto fondamentale ad un lavoro adeguatamente remunerato e a favorire lo sviluppo dell'indipendenza dell'individuo.

Tuttavia, dato il continuo aggiornamento dei sistemi, nonché delle dinamiche, che regolano l'intermediazione per il lavoro, è necessario specificare che le informazioni riportate nel presente documento – come, ad esempio, quelle relative alle leggi in vigore o ai servizi assistenziali attivi – sono da considerarsi attuali per la data in cui sono state raccolte e redatte.



**POLITICHE E STRATEGIE  
OCCUPAZIONALI:  
UNO SGUARDO ALLA LEGISLAZIONE  
VIGENTE E AI SERVIZI DI ASSISTENZA  
PER PERSONE CON DISABILITÀ**

---

Con la Legge 2 aprile n. 482 del 1968 “Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private” – abrogata con la Legge n. 68 il 12 marzo 1999 – si è avuto il primo riferimento organico sul collocamento obbligatorio delle persone con disabilità che disponeva l’assunzione obbligatoria *presso le aziende private e le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le amministrazioni regionali, provinciali e comunali, le aziende di Stato e quelle municipalizzate, nonché le amministrazioni degli enti pubblici in genere e degli istituti soggetti a vigilanza governativa degli invalidi di guerra, militari e civili, degli invalidi per servizio, degli invalidi del lavoro degli invalidi civili, dei ciechi, dei sordomuti, degli orfani e delle vedove dei caduti in guerra o per servizio o sul lavoro, degli ex-tubercolotici e dei profughi.*

(Legge n. 482/68: <http://www.handylex.org/stato/I020468.shtml>)

Attualmente l’ordinamento giuridico italiano riconosce le persone con disabilità aventi una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% come appartenenti alle cosiddette categorie protette che, per legge, hanno quindi diritto a un’agevolazione nell’accesso al mondo del lavoro (Legge n. 68/99 – approfondita successivamente). Parallelamente, alle stesse aziende soggette all’obbligo è riconosciuto un incentivo.

Un’azienda pubblica o privata che raggiunge un numero minimo di **14 dipendenti**, deve quindi assumere obbligatoriamente persone con disabilità nelle seguenti misure:

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

Al fine di fornire un esaustivo quadro informativo sui diritti spettanti per legge alle persone con disabilità, è opportuno analizzare le tappe principali che hanno condotto all’attuale situazione, sopra esposta.

## **Normativa di riferimento**

***Legge 5 febbraio 1992, n. 104 – Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate***

Tale provvedimento rappresenta un punto di arrivo in quanto affermazione, nei suoi contenu-

ti, di un nuovo modo di concepire le persone disabili – anche a livello terminologico – e i loro bisogni all’interno della società, costituendo, allo stesso tempo, un fondamentale punto di partenza per l’attuazione di politiche più idonee a cogliere le nuove esigenze di piena cittadinanza ed integrazione della popolazione disabile.

Nello specifico, l’ambito lavorativo è disciplinato principalmente attraverso gli articoli 17, 18, 19. In particolare:

- Art. 17 “Formazione professionale” – Disciplina la realizzazione di corsi professionalizzanti specificamente per persone con disabilità e stanzia dei fondi per l’organizzazione di tirocini, stage e progetti di avviamento al lavoro;

- Art. 18 “Integrazione lavorativa” – Regola l’istituzione e la tenuta dell’albo regionale di enti, istituzioni, cooperative, centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee all’inserimento e integrazione lavorativa di persone con handicap;

- Art. 19 “Soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio” – Dispone che il collocamento obbligatorio sia applicato anche a coloro che sono affetti da minorazione psichica e abbiano una capacità lavorativa che ne consente l’impiego in mansioni compatibili.

### ***Legge 12 marzo 1999, n. 68 – Norme per il diritto al lavoro dei disabili***

Con tale emendamento si disciplina per la prima volta la tutela dei lavoratori disabili, fornendo specifiche direttive per la promozione dell’inserimento e dell’integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, riferendosi sia ai richiedenti lavoro sia agli imprenditori.

Negli anni la legge è stata più volte ripresa e aggiornata al fine di rafforzare la tutela per i lavoratori disabili.

L’art. 1 “Collocamento dei disabili” definisce che il collocamento mirato si applica a:

- persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;

- persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%;

- persone non vedenti o sordomute;
- persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.

In caso di infortuni postumi all'assunzione, dovuti a malattie o incidenti sul posto di lavoro, la legge tutela il mantenimento del posto di lavoro ponendo specifici vincoli e doveri agli imprenditori.

Viene istituito il concetto di collocamento mirato per le persone con disabilità, *intendendo quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.* ( Legge n. 68/99: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>)

Come anticipato, con la Legge n. 68/99 si definisce l'istituzione delle "quote di riserva", ossia l'obbligo per le imprese di assumere persone con disabilità a seconda del numero di dipendenti posseduti. In origine erano tenuti a questa disposizione coloro che occupavano da 15 a 35 dipendenti, facendo scattare l'obbligo solo in caso di nuove assunzioni. Dal 2018, con il cosiddetto Jobs Act (nello specifico attraverso il decreto legislativo del 24 settembre 2016, n. 185), l'obbligo di assunzione scatta al raggiungimento di n. 14 dipendenti secondo le misure prima elencate.

Ai lavoratori assunti si applica il trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi. In caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il lavoratore disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni affidategli con il proprio stato di salute.

Inoltre, attraverso tale norma:

- sono state definite apposite convenzioni per *l'integrazione lavorativa, in particolare: lo svolgimento di tirocini con finalità formative o di orientamento, l'assunzione con contratto di lavoro a termine, lo svolgimento di periodi di prova più ampi di quelli previsti dal contratto collettivo, purché l'esito negativo della prova, qualora sia riferibile alla menomazione da cui è*



*affetto il soggetto, non costituisca motivo di risoluzione del rapporto di lavoro;*

(Legge n. 68/99: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>)

- è stato istituito il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili, composto principalmente dagli importi derivanti dalle sanzioni amministrative previste dalla presente legge, nonché dai contributi versati dagli stessi datori di lavoro secondo le disposizioni indicate nel testo normativo, da destinare al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

Per ulteriori informazioni si invita a consultare la legge al seguente indirizzo:

<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>

### ***Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 e Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76***

Il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 attua la direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, recando disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro.

La Corte di Giustizia Europea nel 2013 ha sancito la nozione di handicap che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, definendone l'interpretazione sulla base della sussistenza di uno stato patologico, causato da una malattia diagnosticata come curabile o incurabile, qualora tale malattia comporti una limitazione, risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche, che, in interazione con barriere di diversa natura, possa ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori, e tale limitazione sia di lunga durata.

L'Italia fu condannata per non aver recepito adeguatamente l'art. 5 della Direttiva CE relativo all'obbligo per i datori di lavoro di adottare "soluzioni ragionevoli" per le persone con disabilità nell'ambiente di lavoro per garantire "parità di condizioni". È quindi con il Decreto Legge n. 76/13 (definito anche "Decreto Lavoro", convertito dalla Legge n. 99/13) che suddetta disposi-

zione è recepita anche nell'ordinamento italiano.

### ***Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151***

In tale quadro, occorre considerare anche il d.lgs. n. 151/2015 "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183", che aveva previsto l'emanazione di uno o più decreti legislativi (da adottare entro 180 giorni) con i quali definire specifiche linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità al fine di favorirne l'inserimento lavorativo sulla base di determinati principi quali:

- la promozione di una rete integrata con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio e con l'INAIL;
- la promozione di accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le associazioni delle persone con disabilità e i loro familiari e con le altre organizzazioni del terzo settore;
- l'individuazione di modalità di valutazione bio-psico-sociale della disabilità e la definizione dei criteri di predisposizione dei progetti di inserimento lavorativo che tengano conto delle barriere e dei facilitatori ambientali rilevati;
- l'analisi delle caratteristiche dei posti di lavoro da assegnare, anche con riferimento agli accomodamenti ragionevoli che il datore di lavoro è tenuto ad adottare;
- la promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro, con compiti di predisposizione di progetti personalizzati e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro (c.d. figura del "Disability manager");
- l'individuazione di buone pratiche di inclusione lavorativa.

Tuttavia, nonostante la volontà di procedere ad una riforma del collocamento mirato, ad oggi, non sono stati ancora emanati i decreti legislativi attuativi.

## **Servizi di assistenza**

### **Lo Sportello Integrato**

Rappresenta una forma di agevolazione attivata dalle ASL territoriali per fornire ai cittadini, all'interno di ogni Distretto Socio-Sanitario, un punto di accesso unitario per ottenere informa-

zioni sulle opportunità e le prestazioni messe a disposizione dallo Stato.

Tale sportello informativo svolge le seguenti funzioni:

- fornire informazioni, aggiornate in tempo reale e disponibili on line per l'operatore, relative alle diverse opportunità, risorse, prestazioni, agevolazioni, servizi del sistema della domiciliarità esistenti e accessibili per gli utenti del territorio;
- effettuare una prima lettura dei bisogni, proponendo al cittadino le prestazioni e i servizi a lui accessibili, in base alla tipologia del bisogno;
- raccogliere le domande di accesso a prestazioni e servizi e, se del caso, inoltrarle ai servizi competenti;
- proporre al cittadino le prestazioni e i servizi adatti a lui;
- inviare a servizi ed operatori specialistici le situazioni complesse e/o delicate, che possono necessitare di una successiva valutazione e presa in carico integrata.

Lo Sportello Integrato costituisce quindi il primo servizio a disposizione dei cittadini, finalizzato a favorire pari opportunità di accesso alle informazioni e ai servizi da parte di quanti ne hanno bisogno/diritto, a ricondurre ad unità accessi e interventi parcellizzati che lo stesso cittadino effettua presso servizi ed enti diversi, a favorire l'interazione e l'integrazione tra servizi ed enti, a semplificare le procedure burocratiche a carico del cittadino. Preposto in ogni sede di Distretto Socio-Sanitario, può operare anche in sedi decentrate quali Comuni o circoscrizioni purché sia assicurata la condivisione in rete delle informazioni e delle modalità di accesso ai servizi.

### **Servizio di Integrazione Lavorativa (SIL)**

Il Servizio Integrazione Lavorativa (SIL), ha lo scopo di promuovere e sostenere l'integrazione lavorativa delle persone svantaggiate, perseguendo i seguenti obiettivi:

- migliorare la qualità della vita delle persone in situazione di svantaggio, favorendo la capacità di diventare esse stesse protagoniste del proprio progetto individuale attraverso percorsi di inserimento lavorativo;
- offrire attraverso l'esperienza lavorativa occasioni di crescita e di realizzazione, ma anche di assunzione di ruolo sociale attraverso esperienze condotte in contesti lavorativi reali;

- promuovere sinergie atte a concretizzare l'integrazione lavorativa e sociale delle persone svantaggiate nel loro ambiente di vita.

Il SIL opera attraverso:

- la conoscenza e la valutazione dei bisogni individuali delle persone e delle aziende;
- la programmazione e gestione di percorsi individualizzati d'integrazione lavorativa per un positivo incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- il monitoraggio delle esperienze;
- la promozione di collaborazione fra soggetti (istituzioni, imprese, sistemi di formazione professionale, cooperative sociali e di volontariato, associazioni dei disabili e dei loro familiari);
- la collaborazione con i servizi e i Centri per l'Impiego della Provincia nella gestione della Legge n. 68/99.

Per raggiungere tali obiettivi il SIL realizza percorsi di orientamento, formazione e mediazione per favorire l'incontro tra le persone disabili e il contesto lavorativo attraverso la strutturazione di progetti personalizzati diversificati in funzione dei bisogni dei singoli soggetti. Tali progetti possono essere ricondotti a tre categorie fondamentali:

- interventi di orientamento per valutare in situazione di lavoro le potenzialità e le attitudini della persona sul piano dell'autonomia e dell'apprendimento delle regole di base per un inserimento lavorativo;
- interventi di formazione in situazione per la maturazione complessiva della personalità, per la riabilitazione di funzioni e competenze nella sfera psichica, psicomotoria e/o relazionale, per l'acquisizione di competenze sociali e per l'apprendimento di abilità lavorative;
- interventi di mediazione al collocamento per favorire l'apprendimento di abilità lavorative specifiche, il raggiungimento e il mantenimento di un rapporto di lavoro.

Destinatari degli interventi del SIL sono le persone con disabilità riconosciuta superiore al 45% o riconosciute tali ai sensi dell'art. 3 della sopracitata Legge n. 104/92.

È possibile accedere al Servizio Integrazione Lavorativa attivando autonomamente una richiesta, su azione dei familiari per conto della persona interessata o su segnalazione di servizi competenti. In seguito alla valutazione e alla presa in carico della persona, il servizio avvia un percorso di inserimento sostenuto da un progetto personalizzato.

### **Centri per l'impiego**

I giovani handicappati intellettivi in cerca di occupazione possono rivolgersi al Centro per l'impiego provinciale, che prevede generalmente uno sportello o un addetto specifico preposto per l'iscrizione delle persone handicappate ai sensi della Legge n. 68/99.

È necessario che gli individui si presentino muniti di:

- certificato di invalidità originale (non fotocopie o foto), rilasciato dalla commissione invalidi civili dell'ASL di residenza – dal quale deve risultare una percentuale superiore al 45%;
- documento di identità e codice fiscale;
- tutti i documenti originali attestanti certificazioni dei titoli di studio raggiunti ed eventuali attestati di frequenza a corsi prelaborativi e/o di formazione professionale, qualunque. Non è sufficiente presentare un'autocertificazione al momento dell'iscrizione.

A tutti gli iscritti è assegnato un punteggio calcolato in base all'anzianità di iscrizione, al numero dei componenti della famiglia a carico, al reddito e alla percentuale di invalidità.

### ***Collocamento mirato***

Come specificato nei paragrafi inerenti la normativa di riferimento attualmente vigente, con la Legge n. 68/99 è stata introdotta la metodologia del collocamento mirato, attraverso la quale le aziende possono assumere persone handicappate per mezzo di progetti specifici che permettono di valutare adeguatamente gli individui in base alle loro effettive capacità lavorative, collocandole successivamente in una posizione lavorativa adeguata.

È inoltre disciplinato che l'ambiente di lavoro, a seguito della collocazione della persona portatrice di handicap e al fine di favorire una prestazione lavorativa proficua, venga propria-

mente adeguato alle sue specifiche esigenze attraverso:

- il fornimento degli eventuali ausili strumentali tecnologici o analogici necessari all'individuo;
- la rimozione di eventuali barriere architettoniche presenti nella struttura lavorativa.

In caso di handicap intellettivi, il collocamento mirato prevede la presenza di un operatore di riferimento, il cui compito iniziale risiede nel predisporre l'ambiente di lavoro, favorire le relazioni interpersonali, facilitare l'apprendimento delle mansioni in modo da non creare danni all'andamento generale della produzione e aiutare il proprio assistito ad inserirsi nell'organizzazione aziendale.

### ***Servizio di Inserimento Lavorativo***

Il Centro per l'impiego provinciale si avvale del Servizio di Inserimento Lavorativo che a sua volta serve ad attuare il collocamento mirato in azienda. Per la realizzazione di tale servizio sono coinvolti operatori preparati aventi lo scopo di affiancare la persona disabile da inserire in azienda, sostenerla nelle prime fasi di avviamento ed essere reperibili in caso di insorgenza di problemi successivi all'inserimento.

Inoltre, può essere la stessa persona portatrice di handicap, soprattutto se con handicap intellettivo o fisico con limitata autonomia, a richiedere la presa in carico da parte del Servizio di Inserimento Lavorativo.

### **Servizi territoriali di supporto all'inserimento lavorativo**

Nonostante i servizi che si andranno a elencare risalgano al 2016, si ritiene utile citarli a fini esemplificativi delle possibilità disponibili per le persone disabili che si affacciano al mondo del lavoro, sia in termini di testimonianze delle realtà che Stato e enti regionali realizzano per l'inserimento lavorativo delle persone disabili, sia di opportunità presenti sul territorio.

- Le isole formative (Provincia di Varese) – Trattasi di laboratori di lavoro all'interno di aziende dove i lavoratori disabili, in qualità di tirocinanti, sono supervisionati e coordinati da un tutor. Questa modalità permette di svolgere l'attività formativa in un contesto reale, favorendo l'apprendimento concreto delle mansioni lavorative di specifici ambiti e la socializ-

zazione alle regole e ai rapporti interpersonali. In tal modo si consente anche un passaggio guidato e graduale da attività svolte in luogo protetto ad attività del normale ciclo di lavoro. (Info: <http://www.provincia.va.it/code/43451/Piano-Disabili-2012-20132>)

- La valutazione del potenziale (già in uso nelle province di Milano, Monza-Brianza, Bergamo e Varese) – Le persone disabili iscritte al Collocamento Mirato, vengono valutate in modo approfondito dal punto di vista delle capacità e delle difficoltà per capire quali occupazioni sono loro più adeguate. Sono messe a disposizione dei datori di lavoro apposite schede per rilevare le storie formative e lavorative, nonché la personale condizione dei candidati, per meglio individuare gli individui da assumere.

- Lo sviluppo di reti territoriali (Province di Lodi, Mantova e Cremona) – Il servizio mira a consolidare il raccordo distrettuale fra operatori accreditati e servizi socio assistenziali e sanitari, attraverso equipe professionali e modalità di lavoro condivise, così da attivare interventi personalizzati sulle persone disabili. La rete consente una migliore conoscenza delle persone assistite ed un migliore utilizzo delle risorse disponibili.

- Inserimenti lavorativi negli ospedali – A causa della delicatezza e complessità delle attività svolte all'interno delle aziende ospedaliere, tali enti incontrano maggiori difficoltà nel coprire le quote di riserva. Pertanto la Provincia di Milano ha realizzato una serie di convenzioni quadro con le stesse al fine di poter assegnare commesse di lavoro a cooperative che inseriscono disabili per alcuni servizi quali, ad esempio, pulizie, manutenzione, giardinaggio.

- Progetto agricoltura sociale (Provincia di Mantova) – Trattasi di moduli formativi dedicati specificamente a giovani con disabilità psichiatrica o intellettiva in uscita dalla scuola. L'AdS (Azione di Sistema) ha realizzato un protocollo di intesa tra i servizi del Collocamento Mirato e le istituzioni scolastiche per la realizzazione di moduli formativi innovativi e tirocini di inserimento lavorativo.

### **Nuova politica attiva “Garanzia IN (INserimento, INclusionione, INtegrazione)”**

Il 7 gennaio 2020 la Regione Campania ha approvato l'Avviso relativo alla nuova politica attiva “Garanzia IN (INserimento, INclusionione, INtegrazione)”, iniziativa volta a istituire una serie di misure rivolte alle persone con disabilità ai sensi della Legge n. 68/99, residenti in Campania, che intendano avviare una propria attività, entrare nel mondo del lavoro, svolgere tirocini extracurricolari o corsi di perfezionamento professionale.


In particolare, in merito all'autoimprenditorialità, è stato stanziato circa 1 milione di euro per il sostegno di iniziative imprenditoriali a favore dei soggetti ai quali è riconosciuta una disabilità; il finanziamento ricopre spese di esercizio e investimenti, con un massimo di € 25.000 pro-capite.

È possibile richiedere il contributo compilando la domanda che viene rilasciata dal Centro per l'Impiego di competenza territoriale e seguire le indicazioni fornite dall'ente.

A seguito dell'invio della domanda e della carta di identità del richiedente, Sviluppo Campania effettuerà l'esame delle domande di contributo ammesse alla fase di valutazione tecnico-economica e finanziaria delle proposte. Le domande verranno valutate in base alla data di invio e fino a esaurimento fondi.

Tale iniziativa ha lo scopo di sostenere anche i percorsi successivi all'assunzione, pertanto sono stati predisposti finanziamenti per interventi di acquisizione di competenze specialistiche orientate a completare i profili professionali dei neo-assunti con disabilità, colmando quindi i gap-formativi riscontrati e uniformando il proprio team sulla base dei fabbisogni aziendali. Possono accedere ai finanziamenti anche le imprese non soggette agli obblighi di assunzione regolati dalla Legge n. 68/99.



The image features a white background with a large yellow geometric shape on the left side, consisting of a triangle and a trapezoid. A white rectangular box with a drop shadow is positioned in the lower right, containing the title text. A thin yellow horizontal line is located below the text box.

**STRUMENTI PER LA RICERCA  
OCCUPAZIONALE DI PERSONE  
CON DISABILITÀ**

## CV

Il Curriculum Vitae rappresenta la prima forma di contatto tra il lavoratore in cerca di occupazione e l'impresa, pertanto è importante non sottovalutare la sua strutturazione e porci l'adeguata attenzione e cura.

Ai fini di una corretta stesura, di seguito si andranno ad elencare una serie di aspetti di cui tener conto in fase di compilazione.

### **Cosa bisogna includere in un CV:**

- Dati anagrafici (nome, cognome, anno di nascita, indirizzo, codice fiscale)
- Recapito telefonico
- Indirizzo mail
- Stato civile
- Patente automobilistica o di altro tipo
- Formazione (scuole frequentate, corsi di specializzazione, perfezionamento, professionalizzanti, ecc.)
- Esperienza lavorativa progressa
- Competenze tecniche (conoscenza di specifici software o strumentazioni, ecc.)
- Competenze trasversali (gestione dello stress, cooperazione in lavori di gruppo, ecc.)
- Conoscenza di una o più lingue straniere
- Altre informazioni che si ritengono necessarie e imprescindibili per la posizione lavorativa ambita

### **consigli per una corretta stesura del CV:**

- Utilizzare template moderni e dinamici ma semplici, in grado di veicolare l'identità del candidato e fornire contemporaneamente una struttura chiara e pulita al CV
- Lunghezza massima di 2 pagine
- Utilizzare un linguaggio formale, semplice ed essenziale
- Impostare una struttura chiara e lineare, così che il recruiter possa reperire facilmente le informazioni che necessita ottenere su conto del candidato (dati anagrafici, formazione scolastica, esperienze lavorative, progetti a cui si è lavorato, conoscenza delle lingue straniere,

ecc.)

- Mettere in risalto le informazioni che si vuole colgano l'attenzione del recruiter (possessiono di abilità particolari, conoscenza di software o altri strumenti specificamente legati al posto lavorativo cui si ambisce, esperienze lavorative pregresse di particolare spicco)

- Compilare il CV facendo attenzione alla grammatica e alla sintassi

### **cosa non fare durante la stesura del CV**

- Non utilizzare un linguaggio colloquiale e informale
- Non dichiarare informazioni false
- Non inserire informazioni superflue che non hanno utilità per il recruiter
- Non formattare eccessivamente il testo, quindi non utilizzare colori nè eccedere di grassetto, corsivo e sottolineato

- Non evidenziare esperienze che hanno portato ad un licenziamento nè periodi di inoccupazione

- Non scrivere a mano il CV

### **Inserimento della foto**

Non è obbligatorio inserire una propria foto nel CV, tuttavia qualora fosse esplicitamente richiesto dall'azienda è importante seguire le successive indicazioni:

- Posizionare la foto nella parte superiore del CV, facendo attenzione che sia in formato 4x4

- Utilizzare una foto in cui si è soli, con sfondo ed espressione neutri e che ritragga fino alle spalle (comunemente detto "mezzobusto")

- Evitare la che foto sia "estrapolata" da foto di gruppo

- Utilizzare una foto aggiornata, ben illuminata e ad alta risoluzione

### **Il cv di una persona disabile**

La persona portatrice di handicap non è obbligata a specificare nel proprio CV la sua condizione di disabilità, in quanto non sussistono leggi che ne dispongono il contrario, essendo questa un'informazione privata e personale.

Tuttavia è importante evidenziare che informare della propria situazione fisica o patologica può essere necessario qualora si intenda inviare il Curriculum Vitae ad un Centro per l'impiego, ad esempio. In tal caso, da un lato l'ente necessita di avere tale informazione al fine di individuare l'attività lavorativa più idonee al caso, dall'altro per l'azienda sussiste lo stesso bisogno per effettuare modifiche o adattamenti della postazione e/o degli ambienti di lavoro.

Altro aspetto da non sottovalutare è il riconoscimento di incentivi alle aziende che assumono lavoratori disabili. Se si decide di omettere le informazioni relative alla disabilità posseduta, l'azienda che ha aperto dei posti di lavoro a persone disabili potrebbe scartare la candidatura. A prescindere dalle casistiche sopra riportate, è possibile anche comunicare la disabilità posseduta in fase di colloquio conoscitivo.

In caso di inserimento delle informazioni relative la disabilità nel CV, si dovranno specificare i seguenti elementi:

- Tipologia di disabilità (fisica, psicologica, sensoriale, ecc.)
- Grado di disabilità

### **Lettera di presentazione (Cover Letter)**

La lettera di presentazione, nota anche come cover letter, rappresenta uno strumento molto importante per riuscire a trovare lavoro, in quanto consente di porre l'attenzione sul proprio valore aggiunto, sui punti di forza e sulle motivazioni e aspirazioni che spingono a candidarsi per una data azienda piuttosto che un'altra.

È allegata al CV e permette al recruiter di individuare i motivi per cui sarebbe più vantaggioso assumere un determinato candidato rispetto a un altro; vanno menzionate le problematiche che il candidato potrebbe risolvere una volta inserito in azienda e spiegare il grado di flessibilità lavorativa che il candidato ritiene di possedere.

### **Come scrivere una corretta lettera di presentazione**

- La cover letter deve essere composta da 3 paragrafi:
  - Introduzione – dopo i saluti è necessario indicare la fonte dell'annuncio

e la posizione per la quale si sta proponendo candidatura

- Presentazione del candidato – sintetizzare le skill e i punti di forza posseduti, collegandoli alle esperienze pregresse (lavorative e formative), rimandando parallelamente ai requisiti richiesti nell’annuncio di lavoro
- Motivazioni – indicare quali sono gli stimoli e le ambizioni professionali che hanno spinto a proporre la candidatura
  - Va inviata ad un destinatario specifico, se l’annuncio di lavoro fornisce nome e cognome della persona addetta al recruiting, oppure all’Ufficio del Personale o al Responsabile del Personale, se non si conosce il nome del referente
  - È utile ispirarsi ad un fac simile ben scritto, facendo attenzione a non copiarne i contenuti, bensì a personalizzarla sulla base dei propri obiettivi e dei bisogni dell’azienda per cui si fa domanda.

## Colloquio

Il colloquio è la fase successiva all’invio del CV e della lettera di presentazione, qualora questi abbiano colpito positivamente il recruiter. Scopo di questo step è cercare di capire, attraverso domande di varia natura, se la persona convocata è adeguata al posto disponibile in azienda così come è sembrato dalla lettura dei due documenti sopra citati.

### Consigli per prepararsi adeguatamente ad un colloquio

- Rispondere alla mail di convocazione al colloquio, scrivendo una breve risposta per confermare l’appuntamento e dimostrare flessibilità in caso di modifiche all’appuntamento concordato (ad es.: “Non esitate a contattarmi in caso aveste bisogno di ulteriori informazioni”)
- Raccogliere informazioni dettagliate sull’azienda, visitando il sito web (in particolare le pagine relative alla loro mission e vision, nonché alle attività svolte negli ultimi anni)
- Rileggere nuovamente l’annuncio, la lettera di presentazione ed il CV prima del colloquio, così da “ripassare” quanto affermato nella fase preliminare

### Come affrontare le domande

- Dimostrare di essere alla mano e orientati al lavoro di squadra

- Essere sintetici, senza soffermarsi sulle negatività affrontate (licenziamenti, discussioni, ecc.)
- Essere assertivi, facendo capire di essere cosciente della possibilità di sbagliare ma che questo sarà fonte di apprendimento
- Condividere con il recruiter gli obiettivi personali che si perseguono attraverso il lavoro per cui si è presentata la candidatura, evitando tuttavia di far riferimento a fattori quali lo stipendio o l'avanzamento di carriera
- Nell'elencare i propri punti di forza rispetto agli altri candidati, è bene non eccedere né nel vanto né nella modestia
- In caso di richiesta di esprimere un'opinione su eventuali negatività riscontrate nell'azienda o nel posto di lavoro ambito, è importante cercare di bilanciare; quindi se da un lato si muoverà una critica negativa, dall'altro si enfatizzeranno positività trasversali
- È consigliato prepararsi qualche domanda da porre al recruiter e di esporle principalmente se richiesto. In tal modo si dimostrerà interesse e coinvolgimento verso l'azienda
- Chiedere i tempi in cui si potrà ricevere un feedback e quale sarà il prossimo step del processo di selezione

## **Tirocini e stage**

Con la Legge n. 68/99 anche per le categorie protette è previsto e garantito lo svolgimento di tirocini formativi e stage in azienda, al fine di favorire sempre più le pari opportunità. In particolare tali attività sono predisposte per poter essere costruite e progettate appositamente sulla base delle abilità ed esigenze del tirocinante portatore di handicap.

Nelle aziende la durata massima di stage e tirocini è di 12 mesi, pur concependo la possibilità di estenderli per ulteriori 12 mesi, giungendo ad un totale complessivo di 36.

In merito, una testimonianza importante è quella posta in essere dal Piano Europeo per la lotta alla disoccupazione giovanile "Garanzia Giovani", che predispose la durata delle attività per 12 mesi e una indennità ai tirocinanti a carico degli enti finanziatori del Programma.

A seguito dell'adesione a "Garanzia Giovani", i partecipanti potranno usufruire di attività di

orientamento, svolgere colloqui conoscitivi individuali durante la fase iniziale e di analisi delle competenze. Gli strumenti adoperati per la realizzazione di tali attività sono tarati in base alle capacità dell'individuo.

I tutor responsabili del progetto svolgono una valutazione adeguata delle persone che hanno aderito e delle loro capacità lavorative, in modo da inserirle nel posto più adatto; devono inoltre garantire una presenza costante al fianco dei tirocinanti disabili di cui sono in carico. Successivamente, durante l'incrocio domanda e offerta, devono valutare le risorse a disposizione e verificare che le aziende aderenti abbiano le strutture a norma per includere i lavoratori disabili.

The image features a white banner with a drop shadow, set against a background of yellow geometric shapes. The banner contains the text 'CASE STUDIES: TESTIMONIANZE E PROGETTI' in a bold, black, sans-serif font. A thin yellow horizontal line is positioned below the text.

**CASE STUDIES:  
TESTIMONIANZE E PROGETTI**



## Jobmetoo People

Il progetto “Jobmetoo People” nasce a gennaio 2016 per raccogliere testimonianze di persone con disabilità e aziende che si sono incontrate grazie alla piattaforma digitale Jobmetoo.com, che mette in contatto aziende e lavoratori disabili in cerca di occupazione. Entrambi possono infatti compilare un form di presentazione con le rispettive necessità (es: un’azienda cerca un social media manager; un lavoratore cerca impiego in ambito di digital marketing) e ricercarsi vicendevolmente dietro supporto costante dei recruiter di Jobmetoo.

Alcune testimonianze:

- Stefano Quattromani Piterà – Technical Support Engineer presso Maserati

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

- Isabella Patruno – Assistente Ufficio Processing & Invoicing presso TUV SUD

<https://blog.jobmetoo.com/isabella-amore-la-ragioneria-ed-cinema/>

- Lucia Armano – Junior Recruiter presso Jobmetoo

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

- Gessica Condoluci – HR Administration Specialist presso Autostrade per l’Italia

<https://blog.jobmetoo.com/gessica-condoluci-passione-nel-lavoro-e-in-cucina/>

- Maria Morabito – Contabile fornitori presso l’OREAL

## PLUS (Per un Lavoro Utile e Sociale)

È un progetto di inclusione socio-lavorativa per le persone con disabilità tra i 18 e i 40 anni, finanziato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con il primo bando “unico” previsto dalla riforma del Terzo settore (emesso nel novembre 2017) e diretto da UILDM (Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare).

Avviata a giugno del 2018 e avente una durata complessiva di 18 mesi, l’iniziativa è stata avviata con l’obiettivo di *migliorare la qualità di vita delle persone con disabilità favorendone, incoraggiandone e promuovendone l’inserimento lavorativo, sociale e territoriale offrendo, a ciascuno di essi, un percorso di orientamento, formazione e job coaching.*

<https://www.uildm.org/plus-un-lavoro-utile-e-sociale>

Il progetto è stato strutturato nelle seguenti fasi:

1) La prima fase ha previsto la formazione in aula di 40 ore, conclusasi a febbraio 2019, con 80 partecipanti impegnati ad approfondire diverse tematiche tra cui la sicurezza sul lavoro, l'organizzazione del lavoro, la sociologia della comunicazione, le tecniche di ricerca attiva del lavoro.

2) La seconda fase, a luglio 2019, ha visto partire la formazione pratica, della durata di 30 ore, all'interno di imprese, cooperative ed enti pubblici dislocati sul territorio nazionale. Le attività proposte sono state individuate attraverso l'analisi e la valorizzazione delle caratteristiche della persona, le sue aspirazioni e bisogni, i percorsi personali, le qualifiche ed esperienze professionali, i titoli di studio.

3) Infine, a partire da novembre 2019, sono stati attivati 16 sportelli gestiti da 23 partecipanti al progetto, per offrire informazioni e supporto sui servizi socio-assistenziali del territorio. Gli sportelli, situati in 16 regioni italiane, sono stati un punto di riferimento per richieste in ambito di inserimento lavorativo e segretariato sociale. Gli altri 57 partecipanti, nello stesso periodo, hanno proseguito il loro percorso di inserimento lavorativo.

Pertanto le attività realizzate sono state:

- formazione, tirocinio ed inserimento lavorativo presso aziende, cooperative;
- creazione di uno sportello di accoglienza.

Il progetto è terminato il 12 luglio 2020; queste le parole di Marco Rasconi, presidente nazionale UILDM:

«PLUS è stato un percorso che ha dato vita a una serie di buone prassi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Facciamo tesoro di quello che è stato il cammino di questi mesi: i partecipanti al progetto si sono messi in gioco e hanno saputo misurarsi con l'esperienza formativa e lavorativa per creare un bagaglio di competenze utili e spendibili in futuro.»

## **Salvatore Allocca**

È diplomato in Ragioneria e ha conseguito la laurea in Psicologia Clinica, specializzandosi successivamente in Psicoterapia.

È affetto da disabilità agli arti inferiori, ma riesce ad aiutarsi nella deambulazione attraverso l'utilizzo degli appositi bastoni. Da 15 anni lavora presso il comune del suo paese, posto ottenuto grazie al servizio di avviamento al lavoro del collocamento. In merito alle sue mansioni afferma:

«Il mio lavoro mi tiene in contatto con il pubblico e mi gratifica molto, anche se non è allineato ai miei studi. Sono molto soddisfatto del mio lavoro perché è utile alle persone che ricevo ogni giorno».

Inoltre, lavora anche autonomamente come psicologo volontario e collabora con diverse associazioni ONLUS.

## **Giovanni De Luca**

È diplomato in Grafica Pubblicitaria, ha 38 anni e attualmente lavora presso la Da.Dif. Consulting srl, azienda che si occupa di formazione, politiche attive del lavoro, finanza agevolata e sicurezza sui luoghi di lavoro. Giovanni è affetto da distrofia muscolare dei cingoli e si sposta grazie all'ausilio del triride.

All'interno dell'azienda ha avuto modo di studiare la normativa della regione Campania sull'attivazione dei tirocini extracurricolari (di inserimento e reinserimento lavorativo); in particolare finora si è occupato:

- della compilazione della modulistica relativa ai tirocini;
- della realizzazione di materiale didattico e dispense per la FAD (Formazione A Distanza);
- della raccolta e inserimento di dati nei database aziendali;
- della predisposizione, redazione e invio di comunicazioni interne ed esterne

tramite e-mail.

Inoltre collabora e affianca i responsabili degli uffici dei tirocini formativi extracurricolari, delle politiche attive per il lavoro e dell'apprendistato.

È giunto in Da.Dif. Consulting srl nel 2019, grazie alla partecipazione al progetto PLUS (Per un Lavoro Utile e Sociale); l'azienda lo ha ospitato per 30 ore in un periodo di formazione pratica,

con consequenziale tirocinio di 5 mesi, per totale orario di 25 ore, suddiviso in 5 ore giornaliere per 5 giorni mensili.

Dichiara di essere molto soddisfatto del proprio lavoro.

**FONTI**

- <http://www.parlamento.it/519> (per le leggi)
- [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/CJE\\_13\\_42](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/CJE_13_42)
- [http://www.edscuola.it/archivio/norme/leggi/l104\\_92.html](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.capipe.org/attivita/note\\_informative/NI\\_Lombardia\\_2016\\_25.pdf](http://www.capipe.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."