



QUALIFYING DIFFERENCES



# Πώς να βρείτε εργασία

Ένας οδηγός για άτομα με αναπηρίες  
UILDM SAVIANO, Ιταλία

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	<b>1</b>
<b>ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ ΣΤΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ</b>	<b>5</b>
Σχετικοί Κανονισμοί	4
Υπηρεσίες Υποστήριξης	9
<b>ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ</b>	<b>16</b>
Βιογραφικό Σημειωμα	17
Συνοδευτική επιστολή	20
Συνέντευξη	21
Πρακτική Άσκηση	22
<b>ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ: ΜΑΡΤΥΡΙΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑ</b>	<b>24</b>
Jobmetoo People	25
PLUS - Per un Lavoro Utile e Sociale (PLUS – Για μία χρήσιμη και κοινωνική εργασία)	25
Salvatore Allocca	27
Giovanni De Luca	27
<b>ΠΗΓΕΣ</b>	<b>29</b>

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

---

Σκοπός αυτού του οδηγού είναι να παρέχει τις βασικές πληροφορίες που απαιτούνται κατά την αναζήτηση εργασίας από άτομα με αναπηρίες.

Επομένως, αυτό που ακολουθείς τη συνέχεια είναι μία ολοκληρωμένη επισκόπηση συγκεκριμένων εργαλείων και υπηρεσιών τα οποία το ιταλικό κράτος διαθέτει στους πολίτες με αναπηρίες ώστε να εγγυηθεί το θεμελιώδες δικαίωμα σε μία επαρκώς αμειβόμενη εργασία και στην πρόωθηση της ανάπτυξης της ανεξαρτησίας του ατόμου.

Ωστόσο, δεδομένης της συνεχούς εξέλιξης των συστημάτων, καθώς και της δυναμικής που ρυθμίζει τη διαμεσολάβηση για εργασία, είναι απαραίτητο να διευκρινιστεί πως οι πληροφορίες που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο -όπως- για παράδειγμα, αυτές που σχετίζονται με την ισχύουσα νομοθεσία ή τις υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας- θα πρέπει να θεωρούνται έγκυρες κατά την τρέχουσα ημερομηνία συλλογής και συγγραφής.

**ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ  
ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ:  
ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ ΣΤΗΝ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ  
ΚΑΙ ΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΡΟΝΟΙΑΣ  
ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ**

Με το Νόμο αρ. 482 της 2ας Απριλίου 1968 "Γενικοί κανονισμοί για την υποχρεωτική πρόσληψη σε δημόσιες διοικήσεις και ιδιωτικές εταιρείες" – που καταργήθηκε με το Νόμο αρ. 68 στις 12 Μαρτίου 1999 – υπήρξε η πρώτη οργανική αναφορά για την υποχρεωτική πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες σε *ιδιωτικές εταιρείες και κρατικές διοικήσεις, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με αυτόνομο σύστημα, περιφερειακές, επαρχιακές και δημοτικές διοικήσεις, καθώς και διοικήσεις δημοσίων φορέων γενικά και θεσμικά όργανα που υπόκεινται σε κυβερνητική επίβλεψη των αναπήρων πολέμου, των στρατιωτικών και πολιτικών αναπήρων, των εν ενεργεία αναπήρων, των αναπήρων άμαχου πληθυσμού, των τυφλών, των κωφών, των ορφανών και των χήρων πολέμου ή υπηρεσιών ή αναπηριών εργασίας, πρώην φυματικών και προσφύγων.*

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

Επί του παρόντος, το ιταλικό νομικό σύστημα αναγνωρίζει ότι τα άτομα με αναπηρίες με μείωση της ικανότητας εργασίας άνω του 45% ανήκουν στις λεγόμενες προστατευόμενες κατηγορίες οι οποίες, βάσει νομοθεσίας δικαιούνται διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας (Νόμος αρ. 68/99 – θα αναλυθεί αργότερα). Ταυτόχρονα, στις ίδιες εταιρείες που υπόκεινται σε αυτή την υποχρέωση, παρέχεται κίνητρο.

Μία εταιρεία του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα που απασχολεί το λιγότερο **14 υπαλλήλους**, θα πρέπει, επομένως, να απασχολεί υποχρεωτικά άτομα με αναπηρίες βάσει των ακόλουθων ποσοστών:

- Το 7% των υπαλλήλων που απασχολούνται, εάν αυτοί ξεπερνούν τους 50
- 2 εργαζόμενους, εάν απασχολούν από 36 έως 50 υπαλλήλους
- 1 εργαζόμενο, εάν απασχολούν από 15 έως 35 υπαλλήλους

Προκειμένου να δοθεί ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πληροφόρησης αναφορικά με τα νόμιμα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, είναι σκόπιμο να αναλυθούν τα κύρια ορόσημα που οδήγησαν στην τρέχουσα ισχύουσα κατάσταση η οποία περιγράφηκε προηγουμένως.

## Σχετικοί Κανονισμοί

### ***Νόμος αρ. 104 της 5ης Φεβρουαρίου 1992 – Νομοθετικό πλαίσιο για την υποστήριξη, την κοινωνική ένταξη και τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες***

Το μέτρο αυτό αντιπροσωπεύει, στο περιεχόμενό του, ένα σημείο άφιξης ως επιβεβαίωση ενός νέου τρόπου αντίληψης των ατόμων με αναπηρίες –και όσον αφορά την ορολογία- και των αναγκών τους μέσα στην κοινωνία, ενώ, ταυτόχρονα, αποτελεί ένα θεμελιώδες σημείο εκκίνησης για την εφαρμογή πολιτικών περισσότερο κατάλληλων στην κάλυψη των νέων απαιτήσεων της ιδιότητας του πολίτη και της ένταξης του πληθυσμού με αναπηρίες.

Πιο συγκεκριμένα, το εργασιακό περιβάλλον ρυθμίζεται κυρίως μέσω των Άρθρων 17, 18, 19. Ειδικότερα:

- Άρθρο 17 "Επαγγελματική Κατάρτιση" – Ρυθμίζει την εφαρμογή μαθημάτων επαγγελματικής κατάρτισης ειδικά για άτομα με αναπηρίες και διαθέτει κεφάλαια για την οργάνωση πρακτικών άσκησης και προγραμμάτων για το ξεκίνημα εργασίας.

- Άρθρο 18 "Ένταξη στην εργασία" – Ρυθμίζει τη δημιουργία και τη διατήρηση του περιφερειακού μητρώου φορέων, ιδρυμάτων, συνεταιρισμών, καθοδηγούμενων κέντρων απασχόλησης, ενώσεων και εθελοντικών οργανώσεων που υλοποιούν δραστηριότητες κατάλληλες για την ένταξη (και εργασιακή) των ατόμων με αναπηρίες.

- Άρθρο 19 "Άτομα που δικαιούνται υποχρεωτική τοποθέτηση" – Προβλέπει ότι η υποχρεωτική τοποθέτηση θα ισχύει επίσης και για εκείνους που πάσχουν από διανοητικές αναπηρίες κι έχουν τη δυνατότητα εργασίας που τους επιτρέπει να απασχοληθούν σε συμβατές θέσεις.

### ***Νόμος αρ. 68 της 12ης Μαρτίου 1999 – Κανονισμοί για το δικαίωμα εργασίας των ατόμων με αναπηρίες***

Αυτή η τροπολογία ρυθμίζει την προστασία των εργαζομένων με αναπηρίες για πρώτη φορά παρέχοντας συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές για την προώθηση της συμπερίληψης και της ένταξης των ατόμων με αναπηρίες στην εργασιακή σφαίρα, αναφερόμενη τόσο σε άτομα που αναζητούν εργασία, όσο και σε επιχειρηματίες. Με την πάροδο των χρόνων, η νομοθεσία έχει ανανεωθεί αρκετές φορές προκειμένου να ενισχυθεί η προστασία των ατόμων με αναπηρίες.

Το άρθρο 1 "Τοποθέτηση των ατόμων με αναπηρίες" προσδιορίζει ότι η στοχευμένη τοποθέτηση ισχύει για:

- Άτομα σε ηλικία εργασίας που πάσχουν από σωματικές, διανοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες και άτομα με νοητική υστέρηση, των οποίων η ικανότητα εργασίας έχει μειωθεί σε ποσοστό άνω του 45%
- Εργαζόμενους με αναπηρίες των οποίων ο βαθμός αναπηρίας υπερβαίνει το 33%
- Τυφλά ή κωφά άτομα
- Ανάπηροι πολέμου και ανάπηροι πολέμου του άμαχου πληθυσμού

Σε περίπτωση ατυχημάτων έπειτα από το πέρας της εργασίας, λόγω ασθένειας ή ατυχημάτων στο χώρο εργασίας, ο νόμος προστατεύει τη διατήρηση της θέσης εργασίας θέτοντας συγκεκριμένους περιορισμούς και καθήκοντα τους επιχειρηματίες.

Η έννοια της στοχευμένης τοποθέτησης για άτομα με αναπηρίες έχει καθιερωθεί, που σημαίνει την ύπαρξη ενός συνόλου τεχνικών και υποστηρικτικών εργαλείων που επιτρέπουν την ορθή αξιολόγηση των ατόμων με αναπηρίες στις εργασιακές τους ικανότητες και την τοποθέτησή τους στο σωστό μέρος, μέσω της ανάλυσης των χώρων εργασίας, των μορφών υποστήριξης και των θετικών δράσεων και λύσεων σε προβλήματα που σχετίζονται με το περιβάλλον εργασίας, τα εργαλεία και τις διαπροσωπικές σχέσεις.

(Law n. 68/99: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/990681.htm>)

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, ο Νόμος αρ. 68/99 ορίζει τη θέσπιση "αποθεματικών ποσοτώσεων", δηλαδή την υποχρέωση των εταιρειών να απασχολούν άτομα με αναπηρίες ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων που έχουν. Αρχικά, εκείνοι που απασχολούσαν μεταξύ 15 και 35 υπαλλήλων ήταν υποχρεωμένοι να το κάνουν, προκαλώντας έτσι την υποχρέωση μόνο σε περίπτωση νέας πρόσληψης. Από το 2018, με τον λεγόμενο Νόμο για την Απασχόληση -Jobs Act- (συγκεκριμένα με το Νομοθετικό Διάταγμα αρ. 185 της 24ης Σεπτεμβρίου του 2016), η υποχρέωση πρόσληψης ενεργοποιείται όταν προσλαμβάνονται 14 εργαζόμενοι σύμφωνα με τα μέτρα που αναφέρονται παραπάνω.

Η οικονομική και κανονιστική μεταχείριση που παρέχεται από συλλογικές συμβάσεις



εφαρμόζεται στους μισθωτούς εργαζόμενους. Σε περίπτωση επιδείνωσης των συνθηκών υγείας ή σημαντικών αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας, ο εργαζόμενος με αναπηρίες μπορεί να ζητήσει να εξακριβωθεί η συμβατότητα των καθηκόντων που του έχουν ανατεθεί με τη δική του κατάσταση υγείας.

Επιπλέον, μέσω αυτού του κανονισμού:

- Έχουν καθοριστεί ειδικές συμβάσεις για την ένταξη στην εργασία και πιο συγκεκριμένα: *η εκτέλεση της πρακτικής άσκησης για κατάρτιση ή επαγγελματικό προσανατολισμό, η πρόσληψη με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η εκτέλεση δοκιμαστικών περιόδων μεγαλύτερων από εκείνων που προβλέπονται στη συλλογική σύμβαση, υπό την προϋπόθεση ότι το αρνητικό το αποτέλεσμα του τεστ, εάν αποδίδεται στην αναπηρία από την οποία επηρεάζεται το άτομο, δεν αποτελεί λόγο τερματισμού της εργασιακής σχέσης.* (Νόμος αρ. 68/99: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>)

- Ιδρύθηκε το Περιφερειακό Ταμείο για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες, το οποίο αποτελείται κυρίως από τα ποσά που απορρέουν από τις διοικητικές κυρώσεις που προβλέπονται στον παρόντα νόμο, καθώς και από τις εισφορές που καταβάλλουν οι ίδιοι οι εργοδότες σύμφωνα με τις διατάξεις που ορίζονται στο νομοθετικό κείμενο, το οποίο θα χρησιμοποιηθεί για τη χρηματοδότηση περιφερειακών προγραμμάτων απασχόλησης και συναφών υπηρεσιών.

Για περισσότερες πληροφορίες, παρακαλώ συμβουλευτείτε τη νομοθεσία που βρίσκεται στον ακόλουθο σύνδεσμο: <http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>

Νομοθετικό Διάταγμα no. 216 της 9ης Ιουλίου του 2003 και Νομοθετικό Διάταγμα no. 76 της 28ης Ιουνίου του 2013.

Το Νομοθετικό Διάταγμα αρ. 216 της 9ης Ιουλίου του 2003 εφαρμόζει την Οδηγία 2000/78/EC για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στην εργασία θεσπίζοντας διατάξεις σχετικά με την εφαρμογή ίσης μεταχείρισης προσώπων ανεξάρτητα από θρησκεία ή πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία ή σεξουαλικό προσανατολισμό όσον αφορά την

απασχόληση και την εργασία.

Το 2013, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο καθιέρωσε την έννοια της αναπηρίας, η οποία θεσπίζει ένα γενικό πλαίσιο για ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, καθορίζοντας την ερμηνεία της βάσει της ύπαρξης παθολογικής κατάστασης, που έχει προκληθεί από ασθένεια που έχει διαγνωστεί ως θεραπεύσιμη ή ανίατη, όταν μια τέτοια ασθένεια οδηγεί σε περιορισμό, που προκύπτει κυρίως από σωματικές, διανοητικές ή ψυχολογικές διαταραχές, οι οποίες, σε αλληλεπίδραση με εμπόδια διαφορετικών ειδών, ενδέχεται να εμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή του ενδιαφερομένου στην επαγγελματική ζωή σε ίση βάση με άλλους εργαζόμενους και αυτός ο περιορισμός είναι μεγάλης διάρκειας.

Η Ιταλία καταδικάστηκε για το γεγονός ότι δεν μετέφερε επαρκώς το Άρθρο 5 της Οδηγίας EC σχετικά με τις υποχρεώσεις των εργοδοτών να υιοθετήσουν «λογική διαμονή», δηλαδή προσαρμογές στο χώρο εργασίας, για τα άτομα με αναπηρίες, προκειμένου να διασφαλιστούν «ίσες συνθήκες». Είναι, επομένως, με το Νομοθετικό Διάταγμα αρ. 76/13 (επίσης γνωστό ως «Διάταγμα Εργασίας», που μετατράπηκε με τον Νόμο αρ. 99/13) ότι η διάταξη αυτή μεταφέρθηκε επίσης στην ιταλική νομοθεσία.

### **Νομοθετικό Διάταγμα no. 151 της 14ης Σεπτεμβρίου του 2015**

Σε αυτό το πλαίσιο, είναι επίσης απαραίτητο να ληφθεί υπόψη το Νομοθετικό Διάταγμα αρ. 151/2015 "Διατάξεις για τον εξορθολογισμό και την απλούστευση των διαδικασιών και των απαιτήσεων για πολίτες και επιχειρήσεις και άλλες διατάξεις σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις και τις ίσες ευκαιρίες, κατ'εφαρμογή του Νόμου αρ. 183 της 10ης Δεκεμβρίου του 2014", που προέβλεπε την έκδοση ενός ή περισσότερων νομοθετικών διαταγμάτων (που θα εκδοθούν εντός 180 ημερών) με τα οποία θα καθορίζονται συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη στοχευμένη τοποθέτηση ατόμων με αναπηρίες προκειμένου να διευκολυνθεί η απασχόλησή τους βάσει ορισμένων αρχών όπως:

- Την προώθηση ενός ολοκληρωμένου δικτύου με τις κοινωνικές, υγειονομικές, εκπαιδευτικές υπηρεσίες και υπηρεσίες κατάρτισης της περιοχής και με το INAIL (το Εθνικό Ινστιτούτο Ασφαλίσεων κατά των Εργατικών Ατυχημάτων).
- Την προώθηση εδαφικών συμφωνιών με τις συγκριτικά πιο αντιπροσωπευτικές

συνδικαλιστικές οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο, τις ενώσεις ατόμων με αναπηρίες και τις οικογένειές τους και άλλους οργανισμούς τρίτων τομέων.

- Τον προσδιορισμό των μεθόδων βιο-ψυχο-κοινωνικής αξιολόγησης της αναπηρίας και τον καθορισμό των κριτηρίων για την προετοιμασία προγραμμάτων ένταξης στην απασχόληση που λαμβάνουν υπόψη τους φραγμούς και τους περιβαλλοντικούς διαμεσολαβητές που εντοπίστηκαν.

- Την ανάλυση των χαρακτηριστικών των θέσεων εργασίας που πρέπει να καλυφθούν, επίσης με αναφορά στις προσαρμογές που πρέπει να υιοθετήσει ο εργοδότης.

- Την προώθηση της δημιουργίας ενός διευθυντή για την τοποθέτηση ατόμων σε θέσεις εργασίας, με στόχο την προετοιμασία εξατομικευμένων προγραμμάτων και την επίλυση προβλημάτων που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας (ο λεγόμενος "Συντονιστής αναπηρίας")·

- Τον εντοπισμό καλών πρακτικών για την ένταξη στην εργασία.

Ωστόσο, παρά την προθυμία να προχωρήσει σε μια μεταρρύθμιση στοχευμένη τοποθέτησης, δεν έχουν εκδοθεί ακόμη τα εκτελεστικά νομοθετικά διατάγματα.

## Υπηρεσίες Υποστήριξης

### Integrated Desk

Αντιπροσωπεύει μια μορφή διαμεσολάβησης που ενεργοποιείται από τα τοπικά ASL (Τοπικές Αρχές Υγείας) για να παρέχει στους πολίτες, σε κάθε Κοινωνικο-Υγειονομική Περιοχή, ένα ενιαίο σημείο πρόσβασης για τη λήψη πληροφοριών σχετικά με τις ευκαιρίες και τις υπηρεσίες που παρέχει το Κράτος.

Αυτό το γραφείο πληροφόρησης έχει τις ακόλουθες λειτουργίες:

- Την παροχή πληροφοριών, την ενημέρωση σε πραγματικό χρόνο και της διαδικτυακής διαθεσιμότητας του χειριστή, σχετικά με τις διάφορες ευκαιρίες, τους πόρους, τις υπηρεσίες, τις εγκαταστάσεις κλπ. του παρόντος συστήματος και οι οποίες είναι διαθέσιμες στους κατοίκους της περιοχής.

- Μία πρώτη αναγνώριση των αναγκών και την πρόταση στους πολίτες των διαθέσιμων υπηρεσιών ανάλογα το είδος των αναγκών τους.

- Τη συλλογή των αιτήσεων για πρόσβαση σε υπηρεσίες και εγκαταστάσεις και,

όπου απαιτείται, την προώθηση αυτών στα αρμόδια τμήματα.

- Την παροχή στους πολίτες υπηρεσιών κατάλληλων για αυτούς.
- Την παραπομπή σύνθετων ή/και ευαίσθητων περιπτώσεων σε εξειδικευμένες υπηρεσίες και ειδικούς.

Το Integrated Desk είναι επομένως η πρώτη υπηρεσία που διατίθεται στους πολίτες, με στόχο την προώθηση ίσων ευκαιριών πρόσβασης σε πληροφορίες και υπηρεσίες από εκείνους που (δικαίως) τις χρειάζονται για να αποκτήσουν πρόσβαση σε μονάδες και παρεμβάσεις διαφορετικών υπηρεσιών και φορέων, για την προώθηση της αλληλεπίδρασης μεταξύ υπηρεσιών και φορέων και για την απλοποίηση των γραφειοκρατικών διαδικασιών για τον πολίτη. Ο υπεύθυνος σε κάθε έδρα της Κοινωνικο-Υγειονομικής περιφέρειας, μπορεί επίσης να εργάζεται σε αποκεντρωμένα γραφεία αρκεί να είναι εγγυημένη η διάθεση του δικτύου πληροφοριών και η πρόσβαση σε υπηρεσίες.

### **Υπηρεσία Ένταξης στην Απασχόληση (SIL)**

Η Υπηρεσία Ένταξης στην Απασχόληση (SIL), στοχεύει στην προώθηση και την υποστήριξη της επαγγελματικής ένταξης των ατόμων από ευάλωτες ομάδες, επιδιώκοντας τους ακόλουθους στόχους:

- Βελτίωση της ποιότητας ζωής των ανθρώπων που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση, ενισχύοντας την ικανότητα να γίνουν οι ίδιοι πρωταγωνιστές του δικού τους ατομικού έργου μέσω της απασχόλησης.
- Προσφορά ευκαιριών, μέσω της εργασιακής εμπειρίας, για προσωπική ανάπτυξη και ευχαρίστηση, αλλά και για την ανάληψη κοινωνικού ρόλου μέσω των εμπειριών που διεξάγονται σε πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα.
- Προώθηση ενεργειών για την επίτευξη της εργασιακής και της κοινωνικής ένταξης των ευάλωτων ατόμων στο περιβάλλον διαβίωσής τους.

Το SIL λειτουργεί μέσω:

- Της αναγνώρισης και της αξιολόγησης των ατομικών αναγκών προσώπων και εταιρειών.
- Του σχεδιασμού και της διαχείρισης εξατομικευμένων σχεδίων δράσης για την

ένταξη στην αγορά εργασίας μέσω μιας θετικής αντιστοίχισης μεταξύ ζήτησης και προσφοράς.

- Της παρακολούθησης των περιπτώσεων.
- Της προώθησης της συνεργασίας μεταξύ των φορέων (ιδρύματα, επιχειρήσεις, συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης, κοινωνικοί και εθελοντικοί συνεταιρισμοί, σύλλογοι ατόμων με αναπηρίες και των οικογενειών τους).
- Της συνεργασίας με υπηρεσίες και Κέντρα Απασχόλησης της Επαρχίας στην εφαρμογή του Νόμου αρ. 68/99.

Προκειμένου να επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι, το SIL πραγματοποιεί συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού, εκπαίδευση και διαμεσολάβηση για την προώθηση της συνάντησης μεταξύ ατόμων με αναπηρίες και του εργασιακού πλαισίου μέσω του σχεδιασμού εξατομικευμένων προγραμμάτων προσαρμοσμένων στις ανάγκες του κάθε ατόμου. Αυτά τα προγράμματα μπορούν να αναχθούν σε τρεις θεμελιώδεις κατηγορίες:

- Παρεμβάσεις καθοδήγησης για την εκτίμηση των δυνατοτήτων και των ικανοτήτων του ατόμου σε μια κατάσταση εργασίας όσον αφορά την αυτονομία και την εκμάθηση των βασικών κανόνων για την τοποθέτηση σε μία θέση εργασίας.
- Εκπαιδευτικές παρεμβάσεις για τη συνολική ωρίμανση της προσωπικότητας του ατόμου, για την αποκατάσταση λειτουργιών και ικανοτήτων στην ψυχική, στην ψυχοκινητική ή/και στη σφαίρα των σχέσεων, για την απόκτηση κοινωνικών ικανοτήτων και για την εκμάθηση εργασιακών δεξιοτήτων.
- Παρεμβάσεις διαμεσολάβησης κατά την τοποθέτηση σε θέση εργασίας για την ενθάρρυνση της εκμάθησης συγκεκριμένων εργασιακών δεξιοτήτων, όπως και της επίτευξης και της διατήρησης μιας εργασιακής σχέσης.

Οι ωφελούμενοι των παρεμβάσεων του SIL είναι άτομα με αναπηρίες με βαθμό άνω του 45% ή αναγνωρίζονται ως τέτοια σύμφωνα με το Άρθρο. 3 του προαναφερθέντος Νόμου αρ. 104/92.

Είναι δυνατή η πρόσβαση στην Υπηρεσία Ένταξης στην Απασχόληση ενεργοποιώντας ένα αίτημα ανεξάρτητα ή από μέλος της οικογένειας εκ μέρους του ενδιαφερομένου ατόμου ή

μέσω της αναφοράς στις αρμόδιες υπηρεσίες. Μετά την αξιολόγηση και την ανάληψη του ατόμου, η υπηρεσία ξεκινά μια διαδικασία εισαγωγής που υποστηρίζεται από ένα εξατομικευμένο πρόγραμμα.

### **Κέντρα Απασχόλησης**

Οι νέοι με διανοητικές αναπηρίες που αναζητούν απασχόληση μπορούν να υποβάλουν αίτηση στο Επαρχιακό Κέντρο Απασχόλησης, το οποίο, γενικά, απασχολεί ένα συγκεκριμένο άτομο που είναι υπεύθυνο για την εγγραφή ατόμων με αναπηρίες σύμφωνα με τον Νόμο αρ. 68/99.

Είναι απαραίτητο για τα άτομα να έχουν μαζί τους:

- Πρωτότυπο πιστοποιητικό αναπηρίας (όχι φωτοαντίγραφα ή φωτογραφίες), εκδοθέν από την αστική επιτροπή αναπηρίας του ASL του τόπου διαμονής -το οποίο πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα ποσοστό μεγαλύτερο από 45%.

- Ταυτότητα και Αριθμό Κοινωνικής Ασφάλισης.

- Όλα τα πρωτότυπα έγγραφα που πιστοποιούν τα προσόντα του ατόμου και τυχόν πιστοποιητικά παρακολούθησης μαθημάτων προ-εργασίας ή/και επαγγελματικής κατάρτισης. Δεν αρκεί να προσκομίσετε έγγραφα αυτο-πιστοποίησης κατά την εγγραφή.

Σε όλα τα μέλη δίνεται βαθμολογία που υπολογίζεται βάσει της ημερομηνίας της εγγραφής, του αριθμού των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, του εισοδήματος και του ποσοστού αναπηρίας.

### **Στοχευμένη τοποθέτηση**

Όπως προσδιορίστηκε στις παραγράφους σχετικά με την ισχύουσα νομοθεσία αναφοράς, ο Νόμος αρ. 68/99 εισήγαγε τη μεθοδολογία της στοχευμένης απασχόλησης, μέσω της οποίας οι εταιρείες μπορούν να προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες μέσω συγκεκριμένων προγραμμάτων που τους επιτρέπουν να αξιολογούν επαρκώς τα άτομα βάσει των πραγματικών εργασιακών τους δεξιοτήτων, τοποθετώντας τα στη συνέχεια σε κατάλληλη θέση εργασίας.

Ρυθμίζεται, επίσης, ότι το εργασιακό περιβάλλον, μετά την τοποθέτηση του ατόμου με

αναπηρίες και προκειμένου να προωθηθεί μια κερδοφόρα εργασιακή απόδοση, προσαρμόζεται σωστά στις συγκεκριμένες ανάγκες του μέσω:

- Της παροχής οποιωνδήποτε τεχνολογικών ή αναλογικών βοηθημάτων απαραίτητα για το άτομο.
- Της άρσης τυχόν αρχιτεκτονικών εμποδίων στο χώρο εργασίας.

Σε περιπτώσεις διανοητικών αναπηριών, η στοχευμένη τοποθέτηση προβλέπει την παρουσία ενός χειριστή αναφοράς, του οποίου αρχικό καθήκον είναι η προετοιμασία του εργασιακού περιβάλλοντος, η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων, η διευκόλυνση της εκμάθησης των εργασιών, ώστε να μην δημιουργηθεί ζημιά στην παραγωγή, καθώς και η υποστήριξη του ατόμου κατά την είσοδό του στην εταιρεία.

**Υπηρεσία τοποθέτησης σε θέση εργασίας**

Το Επαρχιακό Κέντρο Απασχόλησης χρησιμοποιεί την υπηρεσία τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας, η οποία με τη σειρά της χρησιμεύει για την υλοποίηση της στοχευμένης τοποθέτησης στην εταιρεία. Για την εφαρμογή αυτής της υπηρεσίας, εκπαιδευμένοι χειριστές εμπλέκονται με σκοπό να βοηθήσουν το άτομο με αναπηρίες να τοποθετηθεί στην εταιρεία, να τον υποστηρίξουν στα αρχικά στάδια και να είναι διαθέσιμοι σε περίπτωση προβλημάτων που προκύψουν μετά την τοποθέτηση.

Επιπλέον, μπορεί να είναι και το ίδιο άτομο με αναπηρίες, ειδικά εάν πρόκειται για άτομο με διανοητικές ή σωματικές αναπηρίες και περιορισμένη αυτονομία, που θα ζητήσει από την Υπηρεσία Ένταξης στην Εργασία να αναλάβει την περίπτωσή του.

**Τοπικές υπηρεσίες υποστήριξης για την τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας**

Παρόλο που οι υπηρεσίες που θα αναφερθούν χρονολογούνται από το 2016, θεωρείται χρήσιμο να τις αναφέρουμε ως παραδείγματα των ευκαιριών διαθέσιμων στα άτομα με αναπηρίες που εισέρχονται στον κόσμο της εργασίας, τόσο ως προς την απόδειξη των πράξεων που πραγματοποιούν οι κρατικές και οι περιφερειακές αρχές για απασχόληση ατόμων με αναπηρίες, όσο και για την ανάδειξη των διαθέσιμων ευκαιριών στην περιοχή.

- Τα νησιά κατάρτισης (Επαρχία του Varese) - Πρόκειται για εργαστήρια εντός των

εταιρειών όπου οι εργαζόμενοι με αναπηρίες, ως εκπαιδευόμενοι, εποπτεύονται και συντονίζονται από έναν εκπαιδευτή. Αυτή η δυνατότητα επιτρέπει την πραγματοποίηση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας σε πραγματικό πλαίσιο, ευνοώντας την εκμάθηση συγκεκριμένων καθηκόντων σε συγκεκριμένους τομείς και την κοινωνικοποίηση στους κανόνες και τις διαπροσωπικές σχέσεις. Με αυτόν τον τρόπο επιτρέπει επίσης μια καθοδηγούμενη και σταδιακή μετάβαση από δραστηριότητες που εκτελούνται σε προστατευμένο περιβάλλον σε δραστηριότητες του κανονικού κύκλου εργασίας.

(Info: <http://www.provincia.va.it/code/43451/Piano-Disabili-2012-20132>)

- Η αξιολόγηση του δυναμικού (ήδη σε χρήση στις επαρχίες των Milan, Monza-Brianza, Bergamo, Varese) - Τα άτομα με αναπηρίες που εγγράφονται στη στοχευμένη τοποθέτηση αξιολογούνται σε βάθος από την άποψη των δεξιοτήτων τους και των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν προκειμένου να γίνει κατανοητό ποια επαγγέλματα είναι τα πιο κατάλληλα για αυτούς. Ειδικές φόρμες διατίθενται στους εργοδότες για την ανίχνευση του ιστορικού κατάρτισης και εργασίας, καθώς και της προσωπικής κατάστασης των υποψηφίων, προκειμένου να εντοπιστούν καλύτερα τα άτομα που θα προσληφθούν.

- Η ανάπτυξη τοπικών δικτύων (Επαρχίες των Lodi, Mantua, Cremona) - Η υπηρεσία στοχεύει στην εδραίωση της περιφερειακής σύνδεσης μεταξύ διαπιστευμένων φορέων και υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας και υγείας, μέσω ομάδων επαγγελματιών και κοινών μεθόδων εργασίας, ώστε να ενεργοποιούνται εξατομικευμένες παρεμβάσεις σε άτομα με αναπηρίες. Το δίκτυο επιτρέπει καλύτερη γνώση των ατόμων που υποβοηθούνται και καλύτερη χρήση των διαθέσιμων πόρων.

- Τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας στα νοσοκομεία - Λόγω της ευαισθησίας και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων που πραγματοποιούνται εντός των νοσοκομειακών εταιρειών, αυτοί οι φορείς αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στην κάλυψη των θέσεων εργασίας τους. Για το λόγο αυτό, η Επαρχία του Μιλάνου έχει συνάψει μια σειρά συμφωνιών μαζί τους, προκειμένου να είναι σε θέση να εκχωρεί εντολές εργασίας σε συνεταιρισμούς που απασχολούν άτομα με αναπηρίες για ορισμένες υπηρεσίες, όπως, για παράδειγμα, η καθαριότητα, η συντήρηση και η κηπουρική.

- Πρόγραμμα κοινωνικής γεωργίας (Επαρχία της Mantua) – Πρόκειται για ενόητες επαγγελματικής κατάρτισης ειδικά αφιερωμένων σε νέους με αναπηρίες ψυχικής υγείας ή διανοητικές αναπηρίες, οι οποίοι έχουν εγκαταλείψει το σχολείο. Το AdS (Azione di Sistema –



System Actions) έχει δημιουργήσει ένα μνημόνιο κατανόησης μεταξύ των υπηρεσιών της στοχευμένης τοποθέτησης και των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων για τη δημιουργία καινοτόμων ενοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης και πρακτικών άσκησης.

### **Νέα ενεργή πολιτική " Guarantee IN (INsertion, INclusion, INtegration)".**

Στις 7 Ιανουαρίου του 2020, η Περιφέρεια της Campania ενέκρινε την πρόσκληση για τη νέα ενεργό πολιτική "Guarantee IN (INsertion, INclusion, INtegration)", μία πρωτοβουλία που αποσκοπεί στη θέσπιση μίας σειράς μέτρων που απευθύνονται στα άτομα με αναπηρίες βάσει του Νόμου αρ. 68/99, κατοίκων της Campania, που σκοπεύουν να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση, να μπουν στην αγορά εργασίας, να ασχοληθούν με εξωσχολικές πρακτικές άσκησης ή επιπλέον μαθήματα κατάρτισης.

Ειδικότερα, αναφορικά με την αυτό-επιχειρηματικότητα, περίπου 1 εκατομμύριο ευρώ διατέθηκε για τη στήριξη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών υπέρ των ατόμων με αναπηρίες. Η χρηματοδότηση καλύπτει λειτουργικά κι επενδυτικά έξοδα, με μέγιστο ποσό κατά κεφαλή τα 25.000 ευρώ.

Μπορείτε να υποβάλετε αίτηση για την εισφορά συμπληρώνοντας το έντυπο της αίτησης που εκδίδεται από το τοπικό Κέντρο Απασχόλησης και ακολουθώντας τις οδηγίες που παρέχονται από τον φορέα.

Έπειτα από την υποβολή της αίτησης και του δελτίου ταυτότητας, η περιφέρεια της Campania θα εξετάσει τις αιτήσεις για συνδρομή που έχουν κατατεθεί στο στάδιο της τεχνικής-οικονομικής αξιολόγησης των προτάσεων. Οι αιτήσεις θα αξιολογούνται με βάση την ημερομηνία υποβολής τους και έως ότου εξαντληθεί το διαθέσιμο ποσό.

Ένας ακόμη σκοπός αυτής της πρωτοβουλίας είναι να στηρίξει την πορεία των ατόμων μετά την πρόσληψή τους, οπότε, έχει δοθεί χρηματοδότηση για την απόκτηση εξειδικευμένων δεξιοτήτων που στοχεύουν στην ολοκλήρωση των επαγγελματικών προφίλ των νεοπροσληθέντων με αναπηρίες, γεφυρώνοντας έτσι τα κενά στην κατάρτισή τους και θέτοντάς τους στο ίδιο επίπεδο με την ομάδα τους σύμφωνα με τις ανάγκες της εταιρείας. Εταιρείες που δεν υπόκεινται στις υποχρεώσεις απασχόλησης που διέπονται από το Νόμο αρ. 68/99 μπορούν επίσης να έχουν πρόσβαση σε δάνεια.

The background is a solid yellow color. A large white banner with a slight drop shadow is positioned in the lower right quadrant. The banner has a diagonal cut on its left side. The text is centered within the white area.

**ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ**

---

## ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Το βιογραφικό σημείωμα αντιπροσωπεύει την πρώτη επαφή μεταξύ του εργαζομένου που αναζητά απασχόληση και της εταιρείας, οπότε, είναι σημαντικό να μην υποτιμάτε τη δομή του και να του δίνετε την κατάλληλη προσοχή.

Για χάρη της σωστής σύνταξης, παρατίθενται στη συνέχεια ορισμένες πτυχές που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά τη διαδικασία της συγγραφής.

ΤΙ ΝΑ ΣΥΜΠΕΡΙΛΑΒΕΤΕ ΣΕ ΕΝΑ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ:

- Προσωπικά στοιχεία (όνομα, επώνυμο, έτος γέννησης, διεύθυνση, ΑΦΜ)
- Αριθμός τηλεφώνου
- Διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου
- Οικογενειακή κατάσταση
- Άδειες οδήγησης
- Εκπαίδευση (σχολεία φοίτησης, μαθήματα εξειδίκευσης, ανώτερη εκπαίδευση, επαγγελματισμός, κλπ.)
- Πρότερη εργασιακή εμπειρία
- Τεχνικές δεξιότητες (γνώση συγκεκριμένου λογισμικού ή οργάνων κλπ.)
- Εγκάρσιες δεξιότητες (διαχείριση άγχους, συνεργασία κατά την ομαδική εργασία κλπ.)
- Γνώση μίας ή περισσότερων ξένων γλωσσών
- Επιπλέον πληροφορίες που θεωρούνται απαραίτητες για την επιθυμητή θέση εργασίας

ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΩΣΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΤΟΥ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ:

• Χρησιμοποιείστε μοντέρνα και δυναμικά, αλλά ταυτόχρονα απλά, γραφιστικά πρότυπα ικανά να μεταδώσουν αφενός την ταυτότητα του υποψηφίου και αφετέρου να παρέχουν μία σαφή και ξεκάθαρη δομή στο βιογραφικό.

(Αυτή η πτυχή δε θα πρέπει να θεωρηθεί απόλυτη και καθολικά έγκυρη καθώς ορισμένες εταιρείες προτιμούν το κλασικό ευρωπαϊκό μοντέλο "EIPASS", ενώ άλλες (π.χ. η Coca-Cola) περισσότερο ελκυστικά και εξατομικευμένα βιογραφικά. Ως εκ τούτου, είναι συνετό να λάβετε υπόψη την ένδειξη που δίνεται, αλλά και να την προσαρμόζετε σύμφωνα με το πλαίσιο της εταιρείας στην οποία θα αποσταλεί το βιογραφικό.)

- Να μην ξεπερνάει τις 2 σελίδες
- Να χρησιμοποιήσετε επίσημα, απλή και εστιασμένη γλώσσα
- Δημιουργείστε μία σαφή και γραμμική δομή ούτως ώστε ο υπεύθυνος των προσλήψεων να μπορεί εύκολα να εντοπίσει τις πληροφορίες που χρειάζεται (προσωπικά στοιχεία, ακαδημαϊκή εκπαίδευση, εργασιακή εμπειρία, έργα στα οποία έχει συμμετάσχει, γνώση ξένων γλωσσών κλπ.)

- Δώστε έμφαση στις πληροφορίες που θέλετε να τραβήξουν την προσοχή του υπευθύνου προσλήψεων (ειδικές δεξιότητες, γνώση λογισμικού ή άλλων εργαλείων που σχετίζονται με τη θέση που αναζητάτε, προηγούμενη σχετική εργασιακή εμπειρία ιδιαίτερου ενδιαφέροντος)

- Συμπληρώστε το βιογραφικό σας δίνοντας προσοχή στη γραμματική και το συντακτικό

#### ΤΙ ΝΑ ΜΗΝ ΚΑΝΕΤΕ ΟΤΑΝ ΓΡΑΦΕΤΕ ΤΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΑΣ

- Να μην χρησιμοποιείτε άτυπη/ανεπίσημη γλώσσα
- Να μη δηλώνετε ψευδείς πληροφορίες
- Να μην προσθέτετε περιττές πληροφορίες
- Να μην μορφοποιείτε υπερβολικά το κείμενο, δηλαδή να μην χρησιμοποιείτε χρώματα, έντονη ή πλάγια γραφή και υπογράμμιση
- Να μην επισημαίνετε εμπειρίες οι οποίες οδήγησαν σε απόλυση ή περιόδους ανεργίας
- Να μην συμπληρώνετε χειρόγραφα το βιογραφικό σας

#### ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑΣ

Δεν είναι υποχρεωτικό να συμπεριλάβετε φωτογραφία του εαυτού σας στο βιογραφικό σας σημείωμα, αλλά εάν σας ζητηθεί ρητά από την εταιρεία να το κάνετε, τότε είναι σημαντικό να ακολουθήσετε τις παρακάτω οδηγίες:

- Τοποθετήστε τη φωτογραφία στο επάνω μέρος του βιογραφικού, έχοντας βεβαιωθεί ότι είναι σε μορφή 4x4
- Χρησιμοποιείστε μία φωτογραφία στην οποία είστε μόνοι, με ουδέτερο φόντο και έκφραση και η οποία απεικονίζει μέχρι και τους ώμους σας (συνήθως ονομάζεται ως

"half-bust").

- Αποφύγετε να χρησιμοποιήσετε φωτογραφία η οποία έχει αποκοπεί από άλλη ομαδική φωτογραφία
- Χρησιμοποιείστε μία πρόσφατη, καλά φωτισμένη και υψηλής ανάλυσης φωτογραφία

#### ΤΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΕΝΟΣ ΑΤΟΜΟΥ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ

Το άτομο με αναπηρίες δεν υποχρεούται να προσδιορίσει την αναπηρία του/της στο βιογραφικό του/της σημείωμα, καθώς δεν υπάρχουν νόμοι για το αντίθετο και πρόκειται για προσωπικές πληροφορίες.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως η ενημέρωση σχετικά με τη φυσική/παθολογική σας κατάσταση μπορεί να είναι απαραίτητη εάν, για παράδειγμα, σκοπεύετε να στείλετε το βιογραφικό σας σε ένα κέντρο απασχόλησης. Σε αυτή την περίπτωση, από τη μία πλευρά, το ίδρυμα χρειάζεται να έχει αυτές τις πληροφορίες για να μπορέσει να προσδιορίσει την κατάλληλη δραστηριότητα απασχόλησης για εσάς και, από την άλλη πλευρά, η εταιρεία χρειάζεται τις ίδιες πληροφορίες προκειμένου να κάνει αλλαγές ή προσαρμογές στο χώρο εργασίας.

Μία ακόμη πτυχή που δε θα πρέπει να υποτιμάται είναι η αναγνώριση των κινήτρων για τις εταιρείες που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες. Εάν αποφασίσετε να παραλείψετε τις πληροφορίες σχετικά με την αναπηρίας σας, τότε η εταιρεία που έχει αναγγείλει θέσεις για άτομα με αναπηρίες μπορεί να απορρίψει την αίτησή σας.

Ανεξάρτητα από τις προαναφερθείσες περιπτώσεις, υπάρχει επίσης η δυνατότητα να αναφερθείτε στην αναπηρία σας και κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.

Στην περίπτωση που επιθυμείτε να συμπεριλάβετε πληροφορίες για την αναπηρία σας στο βιογραφικό σας σημείωμα, θα πρέπει να προσδιορίσετε τα ακόλουθα στοιχεία:

- Τύπος αναπηρίας (σωματική, ψυχολογική, αισθητηριακή κλπ.)
- Βαθμός αναπηρίας

## Συνοδευτική επιστολή

Η συνοδευτική επιστολή, είναι ένα πολύ σημαντικό εργαλείο για την εύρεση εργασίας, καθώς σας επιτρέπει να εστιάσετε στα δυνατά σας σημεία, στα κίνητρα και στις φιλοδοξίες που σας οδήγησαν να υποβάλετε αίτηση στη συγκεκριμένη εταιρεία κι όχι σε άλλη.

Η συνοδευτική επιστολή είναι προσαρτημένη στο βιογραφικό σας σημείωμα ούτως ώστε να μπορεί ο υπεύθυνος των προσλήψεων να διακρίνει τους λόγους για τους οποίους θα ήταν πιο συμφέρουσα η πρόσληψη ενός υποψηφίου έναντι κάποιου άλλου. Θα πρέπει να αναφέρει τα προβλήματα που θα μπορεί να επιλύσει ο υποψήφιος από τη στιγμή που θα ενταχθεί στην εταιρεία και να περιγράψει το βαθμό ευελιξίας στην εργασία που πιστεύει ότι κατέχει.

### ΠΩΣ ΝΑ ΓΡΑΨΕΤΕ ΜΙΑ ΣΩΣΤΗ ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ

- Η συνοδευτική επιστολή θα πρέπει να αποτελείται από 3 παραγράφους:

- Εισαγωγή – μετά τους χαιρετισμούς είναι απαραίτητο να προσδιορίσετε την αγγελία καθώς και τη θέση για την οποία κάνετε αίτηση

- Παρουσίαση του υποψηφίου – συνοψίστε τις δεξιότητες και τα δυνατά σημεία που διαθέτετε, συνδέοντάς τα με την προηγούμενη εμπειρία σας (εργασιακή και εκπαιδευτική), αναφέροντας παράλληλα και τις απαιτήσεις της θέσης όπως αναγράφονταν στην αγγελία

- Κίνητρα – προσδιορίστε τα ερεθίσματα και τις επαγγελματικές φιλοδοξίες που σας ώθησαν να πραγματοποιήσετε την αίτησή σας

- Θα πρέπει να αποσταλεί σε συγκεκριμένο παραλήπτη, εάν η αγγελία εργασίας αναγράφει το όνομα και το επώνυμο του ατόμου που θα είναι υπεύθυνο για την πρόσληψη ή θα απευθύνεται προς το Τμήμα Ανθρωπίνου Δυναμικού ή τον Διευθυντή Προσωπικού στην περίπτωση που το όνομα του υπευθύνου επικοινωνίας δεν αναγράφεται.

- Είναι χρήσιμο να πάρετε έμπνευση από μία άλλη καλογραμμένη συνοδευτική επιστολή, αλλά προσέξτε να μην αντιγράψετε το περιεχόμενό της και να το προσαρμόσετε σύμφωνα με τους δικούς σας στόχους και τις ανάγκες της εταιρείας για την οποία υποβάλετε αίτηση.

## Συνέντευξη

Η συνέντευξη αφορά τη φάση μετά την αποστολή του βιογραφικού και της συνοδευτικής επιστολής εφόσον έχουν εντυπωσιάσει θετικά τον υπεύθυνο προσλήψεων. Ο σκοπός αυτού του βήματος είναι να προσπαθήσουμε να κατανοήσουμε, μέσω διάφορων ερωτήσεων, κατά πόσο το άτομο που καλείται στην συνέντευξη είναι κατάλληλο για τη θέση που έχει ανοίξει στην εταιρεία, όπως προσωρινά φαίνεται πως ισχύει από την ανάγνωση των δύο προαναφερθέντων εγγράφων.

### ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΓΙΑ ΣΩΣΤΗ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

- Απαντήστε στο email που σας προσκαλεί σε συνέντευξη γράφοντας μία σύντομη απάντηση για να επιβεβαιώσετε τη συνάντηση και να δείξετε ευελιξία σε περίπτωση αλλαγής του συμφωνηθέντος ραντεβού (π.χ. «Μη διστάσετε να επικοινωνήσετε μαζί μου εάν χρειάζεστε επιπλέον πληροφορίες»).
- Συγκεντρώστε λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με την εταιρεία μεταβαίνοντας στην ιστοσελίδα τους (συγκεκριμένα στις σελίδες που σχετίζονται με την αποστολή και το όραμά τους, καθώς και τις δραστηριότητες που πραγματοποίησαν τα τελευταία χρόνια).
- Διαβάστε ξανά την αγγελία εργασίας, τη συνοδευτική επιστολή και το βιογραφικό, ούτως ώστε να «αναθεωρήσετε» ό,τι «ειπώθηκε» στο προκαταρκτικό στάδιο.

### ΠΩΣ ΝΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΕΙΤΕ ΤΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

- Δείξτε ότι είστε επίλεκτος και εργάζεστε ομαδικά
- Να είστε ακριβείς και συνοπτικοί και να μην αναλύσετε τα τυχόν αρνητικά σημεία που μπορεί να αναφερθούν (π.χ. απολύσεις).
- Να είστε διεκδικητικοί και να κάνετε τους άλλους να συνειδητοποιήσουν πως γνωρίζετε την πιθανότητα να κάνετε λάθη, αλλά πως αυτά αποτελούν πηγή μάθησης.
- Μπορείτε να μοιραστείτε τους προσωπικούς σας στόχους που επιδιώκονται μέσω της εργασίας στη θέση για την οποία έχετε υποβάλει αίτηση, όμως αποφύγετε οποιαδήποτε αναφορά σε παράγοντες όπως η μισθοδοσία ή η επαγγελματική ανέλιξη.
- Όταν απαριθμείτε τα δυνατά σας σημεία έναντι των υπόλοιπων υποψηφίων, προσέξτε να μην το παρακάνετε (είτε αυτό συμβεί με περηφάνεια είτε με σεμνότητα).
- Όταν σας ζητηθεί να εκφράσετε τη γνώμη σας για οτιδήποτε αρνητικό σχετικά με

την εταιρεία ή τον εργασιακό χώρο, είναι σημαντικό να προσπαθήσετε να δώσετε μία ισορροπημένη απάντηση. Επομένως, εάν, από τη μία πλευρά, υπάρχει αρνητική κριτική, από την άλλη θα δοθεί έμφαση σε κάτι θετικό.

- Συνιστάται να έχετε ετοιμάσει κάποιες ερωτήσεις και να τις εκφράσετε, κυρίως, αν σας ζητηθεί. Με αυτόν τον τρόπο δείχνετε το ενδιαφέρον σας και τη διάθεση για συμμετοχή στην εταιρεία.

- Ρωτήστε πότε θα λάβετε απάντηση και ποια θα είναι τα επόμενα βήματα της διαδικασίας επιλογής.

## Πρακτική άσκηση

Με το Νόμο αρ. 68/99, και για τις προστατευόμενες κατηγορίες, παρέχεται και εγγυάται την απόδοση της εκπαίδευσης και της πρακτικής άσκησης στην εταιρεία ούτως ώστε να προωθηθούν όλο και περισσότερες ίσες ευκαιρίες. Πιο συγκεκριμένα, αυτές οι δραστηριότητες είναι έτοιμες να στηθούν και να σχεδιαστούν ειδικά βάσει των ικανοτήτων και των αναγκών των εκπαιδευόμενων με αναπηρίες.

Στις εταιρείες, η μέγιστη διάρκεια της πρακτικής άσκησης και μαθητείας είναι οι 12 μήνες, αν και προβλέπεται η πιθανότητα παράτασής τους για ακόμη 12 μήνες, φτάνοντας συνολικά τους 36.

Υπό αυτή την άποψη, μία σημαντική μαρτυρία είναι το Ευρωπαϊκό Σχέδιο για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων "Youth Guarantee", το οποίο προβλέπει τη διάρκεια των δραστηριοτήτων για 12 μήνες κι ένα επίδομα για τους εκπαιδευόμενους το οποίο καταβάλλουν οι χρηματοδοτικοί φορείς του Προγράμματος.

Ως αποτέλεσμα της συμμετοχής τους στο "Youth Guarantee", οι συμμετέχοντες θα μπορούν να επωφεληθούν από δραστηριότητες επαγγελματικού προσανατολισμού, να πραγματοποιήσουν ατομικές συνεντεύξεις κατά την πρώτη φάση καθώς και ανάλυση των δεξιοτήτων τους. Τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση αυτών των δραστηριοτήτων προσαρμόζονται στις ικανότητες του ατόμου.



Οι εκπαιδευτές που είναι υπεύθυνοι για το έργο πραγματοποιούν μία σωστή αξιολόγηση των ατόμων που συμμετείχαν και των εργασιακών τους δεξιοτήτων ούτως ώστε να τους τοποθετήσουν στην κατάλληλη θέση. Θα πρέπει, ακόμη, να διασφαλίσουν τη συνεχή παρουσία τους δίπλα στους εκπαιδευόμενους με αναπηρίες για τους οποίους είναι υπεύθυνοι. Επομένως, κατά τη διάρκεια της αντιστοίχισης προσφοράς και ζήτησης, θα πρέπει να αξιολογήσουν τους διαθέσιμους πόρους και να επιβεβαιώσουν ότι οι εταιρείες-μέλη έχουν τις υποδομές να συμπεριλάβουν εργαζόμενους με αναπηρίες.

**ΜΕΛΕΤΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ:  
ΜΑΡΤΥΡΙΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑ**

## Jobmetoo People

Το έργο "Jobmetoo People" ξεκίνησε τον Ιανουάριο του 2016 προκειμένου να συλλέξει τις μαρτυρίες ατόμων με αναπηρίες και εταιρειών που συναντήθηκαν χάρη στην ψηφιακή πλατφόρμα Jobmetoo.com, η οποία συνδέει εταιρείες και εργαζόμενους με αναπηρίες που αναζητούν απασχόληση. Και οι δύο πλευρές συμπληρώνουν μία φόρμα με τις αντίστοιχες ανάγκες τους (π.χ. μία εταιρεία ψάχνει έναν διαχειριστή των μέσων κοινωνικής δικτύωσης –ένας εργαζόμενος ψάχνει για εργασία στον τομέα του ψηφιακού μάρκετινγκ) και αναζητά ο ένας τον άλλον με τη συνεχή υποστήριξη των υπαλλήλων του Jobmetoo.

Κάποιες από τις μαρτυρίες:

- Stefano Quattromani Piterà – Μηχανικός Τεχνικής Υποστήριξης στη Maserati

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

- Isabella Patruno – Βοηθός γραφείου Επεξεργασίας & Τιμολόγησης στο TUV SUD

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

- Lucia Armano - Junior Recruiter στο Jobmetoo

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

• Gessica Condoluci – Ειδικός Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στην Autostrade per l'Italia

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

- Maria Morabito – Λογίστρια προμηθειών στη OREAL

## PLUS - Per un Lavoro Utile e Sociale (PLUS – Για μία χρήσιμη και κοινωνική εργασία)

Πρόκειται για ένα έργο κοινωνικής και εργασιακής ένταξης ατόμων με αναπηρίες μεταξύ 18 και 40 ετών, χρηματοδοτούμενο από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής με την πρώτη πρόσκληση υποβολής προτάσεων να προβλέπεται από τη μεταρρύθμιση του Τρίτου Τομέα (που εκδόθηκε το Νοέμβριο του 2017) και συντονίστηκε από το UILDM (Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare).

Ξεκίνησε τον Ιούνιο του 2018 και διήρκεσε συνολικά 18 μήνες. Η πρωτοβουλία ξεκίνησε με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρίες ενθαρρύνοντας και προωθώντας την επαγγελματική, κοινωνική και χωρική τους ένταξη, προσφέροντας στον καθένα από αυτούς καθοδήγηση, εκπαίδευση και επαγγελματικό προσανατολισμό. (<https://www.uildm.org/plus-un-lavoro-utile-e-sociale>)

Το έργο αποτελούνταν από τα εξής στάδια:

1) Το πρώτο στάδιο περιλάμβανε μία εκπαίδευση σε τάξη διάρκειας 40 ωρών, η οποία ολοκληρώθηκε το Φεβρουάριο του 2019, με 80 συμμετέχοντες να ασχολούνται με μια ποικιλία θεμάτων όπως η ασφάλεια στην εργασία, η οργάνωση, η κοινωνιολογία της επικοινωνίας και τεχνικές ενεργητικής αναζήτησης απασχόλησης.

2) Το δεύτερο στάδιο, τον Ιούλιο του 2019, ξεκίνησε με την έναρξη της πρακτικής άσκησης, διάρκειας 30 ωρών, σε επιχειρήσεις, συνεταιρισμούς και δημόσιους φορείς σε όλη τη χώρα. Οι προτεινόμενες δραστηριότητες εντοπίστηκαν μέσω της ανάλυσης και της ενίσχυσης των χαρακτηριστικών του κάθε ατόμου, των προσδοκιών και των αναγκών του, των προσωπικών του διαδρομών, των τυπικών του προσόντων και της επαγγελματικής του εμπειρίας.

3) Τέλος, από το Νοέμβριο του 2019, 16 γραφεία που διαχειρίζονται 23 συμμετέχοντες του έργου έχουν ενεργοποιηθεί προκειμένου να προσφέρουν πληροφορίες και υποστήριξη σε κοινωνικές υπηρεσίες και υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας στην περιοχή. Τα γραφεία, που βρίσκονται σε 16 περιοχές της Ιταλίας, αποτέλεσαν το σημείο αναφοράς για αιτήματα στον τομέα της εργασίας και της κοινωνικής γραμματείας. Οι υπόλοιποι 57 συμμετέχοντες, κατά την ίδια περίοδο, συνέχισαν την πρακτική τους άσκηση.

Επομένως, οι δραστηριότητες που πραγματοποιήθηκαν ήταν οι εξής:

- Εκπαίδευση και πρακτική άσκηση σε εταιρείες και συνεταιρισμούς
- Δημιουργία γραφείων υποδοχής

Το έργο ολοκληρώθηκε στις 12 Ιουλίου 2020. Παρακάτω παρατίθενται τα λόγια του Marco Rasconi, Εθνικού Προέδρου του UILDM:

«Το PLUS αποτέλεσε μία διαδρομή που δημιούργησε μία σειρά καλών πρακτικών για την

ένταξη των ατόμων με αναπηρίες στην απασχόληση. Εκτιμούμε βαθιά τη διαδρομή αυτών των μηνών: οι συμμετέχοντες στο έργο ρίσκαραν και κατάφεραν να αναμετρηθούν με την εκπαίδευση και την εργασιακή εμπειρία ώστε να δημιουργήσουν μία πληθώρα χρήσιμων δεξιοτήτων για το μέλλον.»

### **Salvatore Allocca**

Αποφοίτησε με πτυχίο στη Λογιστική και ακόμη απέκτησε πτυχίο στην Κλινική Ψυχολογία όπου ειδικεύτηκε αργότερα στην Ψυχοθεραπεία.

Έχει αναπηρία στα κάτω άκρα, αλλά είναι σε θέση να υποστηρίζει τον εαυτό του στο περπάτημα με τη χρήση μπαστουινών. Εργάζεται για 15 χρόνια στο δήμο της χώρας του, μία θέση που απέκτησε χάρη στις υπηρεσίες εργασιακής τοποθέτησης. Σχετικά με τα καθήκοντά του αναφέρει:

«Η δουλειά μου με κρατάει σε επαφή με τον κόσμο και με ικανοποιεί πολύ, ακόμη κι αν δεν είναι απόλυτα σχετική με τις σπουδές μου. Είμαι πολύ ευχαριστημένος με τη δουλειά μου γιατί είναι χρήσιμη για τους ανθρώπους που εξυπηρετώ καθημερινά».

Επιπλέον, εργάζεται ανεξάρτητα ως εθελοντής ψυχολόγος και συνεργάζεται με διάφορες ΜΚΟ.

### **Giovanni De Luca**

Αποφοίτησε με πτυχίο στη γραφιστική διαφημίσεων, είναι 38 χρόνων και αυτή τη στιγμή εργάζεται στην Da.Dif. Consulting srl, μία εταιρεία που ασχολείται με την κατάρτιση, τις ενεργές πολιτικές εργασίας, τη διευκόλυνση της χρηματοδότησης και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Ο Giovanni επηρεάζεται από Ζωνιαίες Μυϊκές Δυστροφίες (Limb Girdle Muscular Dystrophy) και μετακινείται με τη βοήθεια ενός ηλεκτροκίνητου συστήματος αμαξιδίου triride (ένα ηλεκτρονικό βοήθημα που μπορεί να συνδεθεί σε ένα χειροκίνητο αμαξίδιο και να το μετατρέψει σε μηχανοκίνητο).

Μέσα στην εταιρεία είχε την ευκαιρία να μελετήσει τους κανονισμούς της Περιφέρειας Campania αναφορικά με την ενεργοποίηση των εξωσχολικών πρακτικών άσκησης (για

εργασιακή τοποθέτηση και επανένταξη). Πιο συγκεκριμένα, μέχρι τώρα έχει ασχοληθεί με:

- Τη συμπλήρωση των εντύπων για πρακτική άσκηση
- Τη δημιουργία διδακτικού υλικού και φυλλαδίων για το FAD (Εξ αποστάσεως εκπαίδευση)
- Τη συλλογή και εισαγωγή δεδομένων σε βάσεις δεδομένων εταιρειών
- Την προετοιμασία, τη σύνταξη και την αποστολή εσωτερικών κι εξωτερικών επικοινωνιών μέσω e-mail.

Συνεργάζεται επίσης και υποστηρίζει τους επικεφαλής των εξωσχολικών πρακτικών άσκησης, των ενεργών πολιτικών απασχόλησης και των μαθητειών.

Ήρθε στη Da.Dif. Consulting srl το 2019, χάρη στη συμμετοχή του στο έργο PLUS. Η εταιρεία τον φιλοξένησε για 30 ώρες σε μία περίοδο πρακτικής άσκησης, με επακόλουθη πρακτική άσκηση 5 μηνών, για συνολικό χρόνο 25 ωρών ο οποίος μοιράστηκε σε 5 ώρες την ημέρα για 5 ημέρες ανά μήνα.

Ο ίδιος ισχυρίζεται πως είναι πολύ ευχαριστημένος με την εργασία του.

## ΠΗΓΕΣ

- <http://www.parlamento.it/519> (για νομοθεσία)
- [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.capiro.org/attivita/note\\_informative/NI\\_Lombardia\\_2016\\_25.pdf](http://www.capiro.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.virville.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 has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.”