

Seminario di studio

“Un altro punto di vista: la persona con disabilità come valore aggiunto nel mondo del lavoro”

Pianoro (BO), 28 novembre 2022

“Un ponte tra Università e mondo del lavoro”

Floriano Scioscia, Politecnico di Bari

Nella società moderna il **lavoro** rappresenta il principale mezzo di **realizzazione** della persona e del suo **inserimento** nella società. Esso è non solo il luogo in cui la persona può mettere a frutto e affinare le proprie **competenze**, capacità e attitudini, ma anche luogo di incontro, interazione e **socializzazione**, nonché lo strumento principale per costruire il proprio **progetto di vita**. La *Costituzione della Repubblica Italiana*, come sappiamo, proclama il **diritto-dovere** del lavoro tra le prime e fondamentali prerogative di tutti i cittadini, per contribuire alla costruzione della società¹.

Specialmente nel caso delle **persone con disabilità**, il lavoro è uno dei principali mezzi di **integrazione** sociale, permettendo di superare le difficoltà personali, incrementare l'**autoefficacia**, avere un'identità più forte e propositiva, raggiungere adeguati livelli di **autonomia**. [Come è emerso dai contributi precedenti,] infatti, mettere in campo le proprie competenze professionali e trasversali (e poter vedere i risultati del proprio impegno) favorisce un **senso di utilità e di autostima**, e la collaborazione con gli altri riduce i sentimenti di sfiducia e di solitudine. La **disoccupazione** e l'occupazione non dignitosa sono da considerarsi, allora, tra le principali cause di esclusione sociale, sia perché la mancanza di lavoro può **impoverire le relazioni umane**, sia perché avere l'**indipendenza economica** è un fattore fondamentale per poter realizzare il proprio **progetto di vita** e le proprie aspirazioni.

Essendo un ingegnere informatico, non sono uno specialista di economia né di diritto, però mi piace lavorare con i dati. Uno **studio ISTAT** pubblicato quest'anno² e relativo agli anni 2019-2020 mostra che per le persone con disabilità in Italia la **condizione occupazionale** è il principale fattore per l'accesso a una **vita indipendente**, con l'uscita dalla famiglia di origine per creare un proprio nucleo familiare: le possibilità che una persona con disabilità occupata conquisti l'autonomia abitativa sono **5,8 volte** più alte rispetto a una persona con disabilità non occupata. E tuttavia dall'analisi della condizione occupazionale emerge una situazione di netto **svantaggio** per le persone con disabilità in Italia: è occupato solo il 32,1% delle persone tra i 15 e i 64 anni con limitazioni gravi, contro il 59,6% delle persone senza limitazioni nella stessa fascia di età. In questo quadro si inseriscono poi le endemiche **disuguaglianze** tra **uomini e donne** (occupati rispettivamente al 34,7% e al 29,4%) e tra **Nord e Sud** (in cui si attestano livelli di occupazione rispettivamente del 37,1% e del 26,8%).³ Questo handicap si riflette anche nell'incidenza sulla popolazione dei cosiddetti **NEET**

¹ «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.» Costituzione della Repubblica Italiana, Art. 4.

² Sara Corradini, Lucia Martinez, “Il ruolo del lavoro per le persone con disabilità. Cosa dicono i numeri”. *Un ponte tra università e mondo del lavoro per l'inclusione e la vita indipendente*, Ed. FrancoAngeli, 2022, p. 29.

³ *Ibidem*, p. 21.

(*Not in Education, Employment or Training*), che è del 48,1% delle persone con disabilità tra i 15 e i 29 anni rispetto al 22,1% delle persone senza limitazioni nella stessa fascia di età.⁴

Non basta però promuovere il tasso di occupazione, perché il lavoro deve essere **dignitoso**, cioè commisurato alle capacità e **competenze** del lavoratore e che dia il giusto riconoscimento del **valore** e dei meriti. La qualità e le condizioni di lavoro, infatti, sono indispensabili per raggiungere adeguati livelli di motivazione e soddisfazione, e in definitiva di considerazione di sé e di integrazione sociale. La **Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità** a questo riguardo richiede agli Stati di promuovere misure di sensibilizzazione a questo riguardo (Art. 8), e richiede una **partecipazione aperta** delle persone con disabilità al mercato del lavoro, con ambienti di lavoro che favoriscano **l'inclusione e l'accessibilità** (Art. 27), anche mediante un **accomodamento ragionevole**.

La già citata indagine ISTAT ci offre una fotografia interessante ma – ahinoi – preoccupante anche su questo aspetto. La percentuale di occupati che si dichiarano **soddisfatti** del proprio lavoro tra le persone con disabilità è del 59,9% a fronte dell'80,3% delle persone senza limitazioni.⁵ È utile confrontare questo dato con le differenze nella stratificazione tra le diverse categorie di **posizioni lavorative** occupate dalle persone con disabilità: si osserva che solo il 9,9% degli occupati con disabilità ricopre una posizione di dirigente, imprenditore o libero professionista, rispetto al 12,4% delle persone senza limitazioni; anche la proporzione di direttivi, quadri e impiegati intermedi è ridotta nel caso delle persone con disabilità, mentre vi è una prevalenza maggiore di operai, apprendisti, lavoratori autonomi e coadiuvanti rispetto al resto della popolazione occupata.⁶ Benché l'esame approfondito di questi dati restituisca elementi non sempre di facile interpretazione, emerge con sufficiente chiarezza come un miglioramento della qualità e della soddisfazione lavorativa per le persone con disabilità passi anche attraverso **l'accesso a posizioni di livello più alto** nelle organizzazioni pubbliche e private.

Questa funzione di **ascensore sociale** – ne siamo tutti convinti, almeno in teoria – è assolta innanzitutto attraverso **l'istruzione e la formazione**. Non a caso, la situazione di svantaggio nel mercato del lavoro per le persone con disabilità si può correlare con i dati disponibili sul **livello d'istruzione**. Considerando le persone tra i 18 e i 49 anni uscite dalla propria famiglia di origine, si osserva che nel caso delle persone con disabilità quasi la metà (il 48,7%) possiede la licenza elementare o media, il 36,9% un diploma di scuola superiore e solo il 14,4% una laurea o dottorato. Vi è una netta differenza con le persone prive di limitazioni gravi nella stessa fascia d'età, che per il 23,5% hanno conseguito una laurea o dottorato, per il 45,1% un diploma di scuola superiore e per il 31,4% la licenza elementare o media.

La nostra Costituzione all'Art. 34 afferma: «I capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di **raggiungere i gradi più alti degli studi**. La Repubblica rende effettivo questo diritto con borse di studio, assegni alle famiglie ed altre provvidenze.» Nel caso delle persone con disabilità, per rendere effettivo il diritto a raggiungere i gradi più alti dell'istruzione non basta rimuovere gli ostacoli di ordine economico: occorre garantire una **effettiva inclusione** nel mondo della scuola e dell'università, senza discriminazioni, attraverso una serie integrata di interventi, che a partire dall'**accessibilità degli ambienti** passano per le **misure compensative e dispensative** volte a rimuovere le situazioni di svantaggio nelle attività didattiche, fino al supporto per la progettazione di **piani formativi personalizzati** e per la loro implementazione, avvalendosi di **figure di supporto** anche di tipo professionale e specialistico laddove occorrono.

Considerando nello specifico il mondo dell'Università, il riferimento legislativo fondamentale è costituito dalla **Legge n. 17 del 28 gennaio 1999**. Essa, innestandosi nel quadro tracciato dalla Legge n. 104 del 5 febbraio 1992, garantisce alle studentesse e agli studenti universitari con disabilità:

⁴ *Ibidem*, p. 24

⁵ *Ibidem*, pp. 21, 26 (elaborazione nostra).

⁶ *Ibidem*, p. 22.

- **sussidi** tecnici e didattici specifici;
- servizi di **tutorato** specializzato;
- personalizzazione delle **modalità d'esame**, d'intesa con il docente della materia e l'ausilio del servizio di tutorato, che può prevedere l'impiego di specifici mezzi tecnici in relazione alla tipologia di disabilità ed anche la possibilità di svolgere prove equipollenti;
- la nomina di un Docente **delegato** del Rettore, che svolga funzioni di **coordinamento, monitoraggio e supporto** di tutte le iniziative concernenti l'integrazione nell'ambito dell'Ateneo.

Pur nella complessità delle sfide e nella mutevolezza degli scenari, il mondo universitario si è sempre dimostrato **sensibile** al tema dell'inclusione delle studentesse e degli studenti con disabilità. Nel corso degli anni si è assistito a un costante impegno per incrementare e perfezionare da un lato i **servizi** a favore della popolazione studentesca con disabilità, dall'altro i livelli di **consapevolezza e formazione** del proprio personale docente e non docente e i **processi e le prassi** a supporto dei servizi stessi. La **presa in carico** individualizzata – per tener conto delle **esigenze specifiche** del singolo – ed il **coinvolgimento** dello studente stesso come **parte attiva** nella definizione di **soluzioni personalizzate** costituiscono la prospettiva fondamentale per permettere il raggiungimento di livelli sempre più pieni di **integrazione** nella comunità accademica e nel contempo una progressiva **maturazione della capacità di autodeterminazione** degli studenti con disabilità.

In anni più recenti, a questo quadro si è aggiunto il fenomeno dei **Disturbi Specifici di Apprendimento (DSA)**, ben definito e riconosciuto solo da pochi decenni dal punto di vista clinico e legislativo. È con la **Legge n. 170 dell'8 ottobre 2010**, infatti, che i DSA sono pienamente riconosciuti nell'ambito della scuola e dell'università a livello nazionale, e sono state definite linee-guida chiare per favorire il **successo dei percorsi d'istruzione** di ogni ordine, **ridurre i disagi** relazionali ed emozionali che l'insuccesso formativo può procurare alle studentesse e agli studenti con DSA e assicurare **eguali opportunità di sviluppo delle capacità** in ambito sociale e professionale⁷.

In seno alla CRUI (Conferenza dei Rettori Universitari Italiani) nel 2001 si è costituita la Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati all'Inclusione degli Studenti con Disabilità e con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (**CNUDD**), con la finalità di svolgere «attività di promozione, coordinamento, riflessione e indirizzo del sistema universitario nazionale e dei singoli Atenei, in merito alle problematiche degli studenti con disabilità o con disturbi specifici dell'apprendimento.»⁸

L'Università italiana, inoltre, negli ultimi anni ha sempre più assunto consapevolezza di quella che è stata denominata "terza missione". Accanto alle due missioni della didattica e della ricerca, che l'Università sin dalla sua nascita porta avanti congiuntamente (qui a Bologna da quasi un millennio ormai), è progressivamente cresciuta l'importanza di tutte le attività tramite cui essa coopera con il tessuto socio-economico, svolgendo un ruolo di leadership culturale. Oltre alla valorizzazione dei prodotti della ricerca e al trasferimento di tecnologie e conoscenze verso gli attori del territorio, un'azione di rilevanza economico-sociale sempre più significativa è quella del *placement*, cioè l'**accompagnamento al lavoro** di studenti e laureati. Ogni Ateneo ha ormai in seno una struttura amministrativa dedicata al placement, che sempre di più si configura come un vero e proprio **orientamento "in uscita"** della propria popolazione studentesca, attivo durante tutto il percorso di studi curriculari accanto alle attività più tradizionali di orientamento "in ingresso" e "in itinere".

Nel caso delle studentesse e degli studenti con disabilità, tuttavia, le iniziative dedicate all'accompagnamento verso il mercato del lavoro (come incontri con aziende, *job fair*, seminari, workshop, colloqui individuali e assistenza nella preparazione del *curriculum vitae*) sono rese più complesse da alcune **problematiche** [già

⁷ Cfr. Legge 170/2010, Art. 2.

⁸ Regolamento CNUDD, 31 maggio 2021, Art. 2.

richiamate dalle relazioni precedenti] che rendono le organizzazioni e gli ambienti di lavoro ancora non pienamente inclusivi. Non tutte le imprese o gli enti della Pubblica Amministrazione hanno ancora sviluppato livelli sufficienti di **sensibilità** e **competenze** per favorire l'inserimento negli ambienti e nei team di lavoro di potenziali candidati e personale neoassunto con disabilità, in modo tale da **valorizzarne le capacità** per contribuire agli obiettivi dell'organizzazione e da **tenere alta la soddisfazione** di tali lavoratrici e lavoratori.

Raccontare il caso di M. B.

Certamente questo è, per molti versi, un caso limite. Al Politecnico di Bari, l'Ateneo a cui appartengo, possiamo annoverare numerose storie di successo di studentesse e studenti con disabilità laureati e inseriti felicemente in aziende del territorio, grazie alle loro competenze professionali e relazionali e all'intelligenza di colleghi e manager, che hanno saputo accogliere, integrare e valorizzare queste persone riconoscendole come un **potenziale valore aggiunto** per l'organizzazione. E certamente lo stesso avviene in tutti gli Atenei italiani. In questo ambito, tuttavia, è imperativo per l'intero sistema universitario nazionale passare dai "testimonial" e "casi di successo" a **prassi estese, replicabili e scalabili** sul territorio. La posta in gioco, infatti, è troppo alta: si tratta del **futuro** di molti ragazzi e ragazze con disabilità, del loro progetto di vita, della serenità loro e delle loro famiglie, e di un'**autentica crescita materiale e morale** della nostra società.

È possibile citare tre direttrici principali di azione allo scopo di creare un **ponte** tra università e mondo del lavoro.

1. Il consolidamento delle **competenze trasversali** degli studenti. Esse, anche dette **soft skill**, riguardano la sfera relazionale e comunicativa, e permettono di potenziare l'autoefficacia della persona. Nel caso di soggetti con disabilità, le difficoltà derivanti dalle limitazioni funzionali in rapporto a un certo ambiente – di studio e, in prospettiva, di lavoro – possono avere un impatto sul **modo di relazionarsi** con i propri pari e con i superiori, ed incidere sul senso di **sicurezza, autostima e soddisfazione**. Sviluppare i **soft skill** può permettere alle studentesse e agli studenti con disabilità di **esprimere meglio le competenze specialistiche (hard skill)** maturate nel proprio percorso di studi e di **ridurre l'attrito** nell'inserimento in un nuovo ambiente lavorativo.

2. La **formazione dei datori di lavoro** all'inclusione e alla valorizzazione delle persone con disabilità. Percorsi speculari a quelli per gli studenti possono essere pensati per aziende, enti pubblici, cooperative, etc., che vogliano sviluppare la propria capacità di includere e valorizzare la diversità. Particolarmente delicato risulta il ruolo dei manager che seguono l'**onboarding** del nuovo personale all'interno dell'organizzazione: esso richiede attenzione e competenza per individuare le potenziali criticità negli **ambienti**, nei **processi** e nella **cultura** della propria organizzazione (in ordine di difficoltà, probabilmente...) e gli adattamenti necessari per superarle; allo stesso tempo, richiede competenza la **comprensione delle potenzialità** di ogni membro del team nella sua diversità per valorizzarlo al meglio. In quest'ambito e nel precedente si possono rilevare altre iniziative molto interessanti, come la creazione di **piattaforme per la condivisione** di conoscenze, esperienze e buone prassi, quale ad esempio "*TutorialMe – Managing Disability*" [disponibile all'indirizzo Web <https://www.tutorialme.it/> e con la supervisione scientifica del Prof. Elio Borgonovi].

3. La **sensibilizzazione e il coinvolgimento** degli attori del territorio. Essi possono comprendere le Aziende di ogni dimensione, gli enti della Pubblica Amministrazione locale e nazionale – sia come potenziali datori di lavoro sia, nello specifico, quelli che si occupano di politiche del lavoro –, i Centri per l'impiego, le Agenzie di selezione del personale e gli enti del Terzo Settore. Tra le azioni su questa linea si possono considerare l'apertura di **tavoli di confronto** con singole realtà o con associazioni di categoria, la creazione di spazi di **coworking**, l'organizzazione di **seminari** di studio (come questo) e di eventi **divulgativi, incontri e job fair** mirati per studentesse e studenti con disabilità, il coinvolgimento diretto di studenti con disabilità, anche all'interno di gruppi eterogenei, attraverso **tirocini, workshop, hackathon**, che addestrino la loro capacità di collaborare e fare squadra.

Ritengo utile riportare brevemente, a questo punto, le esperienze condotte al Politecnico di Bari nel campo dell'orientamento in uscita. L'Ufficio Placement da diversi anni segue un **approccio individualizzato alla consulenza** per la valorizzazione del curriculum e l'orientamento nelle scelte di carriera professionale già durante gli ultimi anni dei Corsi di studio. Oltre ai job fair aperti all'intera popolazione studentesca, sono state organizzate **giornate dedicate** alle studentesse e agli studenti con disabilità: innanzi tutto sono state **contattate** le aziende del territorio e **informate** sui potenziali benefici nell'assunzione di giovani ingegneri, architetti e *designer* con disabilità (argomento di cui non sempre le aziende risultano a conoscenza). Raccolte le adesioni delle aziende, sono stati poi invitati in modo **mirato** studentesse e studenti con disabilità, sia neolaureati sia prossimi al completamento degli studi.

A partire dal 2017 è stata istituita la **Soft Skill Training Academy**, un percorso riservato a studenti, laureati e dottorandi del Politecnico di Bari. La partecipazione all'intero corso prevede un riconoscimento di 3 CFU nel piano di studi, ma si può scegliere di seguire anche singoli moduli e ottenere le relative certificazioni nello standard **Open Badge**. Attualmente i moduli previsti riguardano: Bilancio delle competenze, Team Building, Leadership, Intelligenza emotiva, Problem solving, Pensiero critico, Ricerca attiva del lavoro, Comunicazione strategica e – proprio da quest'anno – **Diversity**. Quest'ultimo modulo vuole affrontare i temi di accoglienza, inclusione e accompagnamento al lavoro orientati alla diversity dalla duplice prospettiva dei lavoratori con disabilità (ma non solo, evidentemente) e dei colleghi, manager e datori di lavoro. In questo modulo si esaminano **prassi e normative** per l'inserimento di lavoratori con diversità per fornire strumenti utili per migliorare l'inclusione negli ambienti di lavoro.

Il modulo Diversity si avvale di professionisti del settore ed è stato progettato in collaborazione con il **Diversity&Inclusion Hub** di Adecco Italia S.p.A., con il quale nel 2021 il Politecnico di Bari ha siglato un protocollo d'intesa, per mettere in campo una varietà di azioni volte a valorizzare la diversificata rete di candidati con disabilità provenienti dal Politecnico di Bari con l'obiettivo di favorirne l'ingresso nel modo del lavoro. Il Diversity&Inclusion Hub è un centro di competenza composto da consulenti specializzati interamente dedicato alla selezione, valutazione e reclutamento di candidati con disabilità, che lavora sul territorio e in sinergia con le istituzioni.

Il Politecnico di Bari ha inoltre collaborato con gli altri quattro Atenei pugliesi e con il Consiglio direttivo CNUDD, costituendo il comitato organizzatore e comitato scientifico, coordinato dal Prof. Elio Borgonovi, del **Convegno Nazionale** "Un ponte tra università e mondo del lavoro per l'inclusione e la vita indipendente", svoltosi il 25 ottobre 2021 in modalità online a causa della pandemia. Esso ha accolto relazioni e tavole rotonde di elevato profilo scientifico in sessioni plenarie, più dodici sessioni parallele in cui sono stati presentati oltre **60 contributi** di varia tipologia – ricerche, casi di studio, esperienze – da autori nazionali ed internazionali. Trentuno contributi sono stati poi raccolti in versione estesa e pubblicati nel **volume** omonimo, edito da FrancoAngeli nel 2022.

Il Convegno è stato inoltre occasione per la pubblicazione del **Manifesto "Cultura del lavoro inclusivo"**, che riassume la posizione di cui la CNUDD intende farsi portavoce nei tavoli di confronto con le Istituzioni, il mondo accademico, imprenditoriale e del Terzo Settore. Il lavoro della CNUDD per l'inclusione lavorativa delle studentesse e degli studenti con disabilità non è per nulla finito, tutt'altro: quest'anno è stato istituito un apposito **Gruppo di lavoro**, coordinato dal Prof. Borgonovi, che ha iniziato a lavorare sui seguenti fronti:

- aprire **tavoli di confronto** con Confindustria, Confcommercio, enti Terzo Settore ed altri soggetti per iniziative finalizzate a migliorare i processi di inclusione nel mondo del lavoro delle studentesse e studenti universitari con disabilità e DSA;
- supportare nei **percorsi di inserimento** lavorativo da un lato le aziende, dall'altro i Centri per l'impiego e le Agenzie regionali per l'impiego;
- svolgere una **mappatura** completa di iniziative, prassi, risorse e strumenti adottati dagli Atenei italiani in questo ambito;

- potenziare **le iniziative e gli strumenti** esistenti per la condivisione di esperienze e buone prassi.

La persona con disabilità, specialmente se accompagnata al completamento di un percorso formativo qualificato e qualificante, è sicuramente un valore aggiunto per la società. Il passaggio dal mondo universitario, ancora relativamente “protetto”, a quello del lavoro può, tuttavia, comportare quello che in elettronica – perdonate se faccio ancora riferimento al mio personale percorso di formazione – è chiamato ***impedance mismatch***, un cattivo adattamento di impedenza che impedisce il **massimo trasferimento di potenza** in un circuito. Allora se siamo ingegneri civili possiamo chiamarlo “**ponte**”, se siamo ingegneri elettronici “**adattamento di impedenza**”, ma comunque l’obiettivo è chiaro per il sistema universitario e per l’intera società: consentire alle giovani e ai giovani con disabilità non solo di conseguire una laurea, ma anche di mettere a frutto le competenze e capacità maturate in **un’occupazione dignitosa e adeguata**, per il progresso della società e per la realizzazione del proprio progetto di vita.