

La transizione al lavoro per gli studenti con disabilità/DSA. Il servizio di orientamento in uscita dell'Università degli studi di Bergamo

Mabel Giraldo

*Ricercatrice - Università degli Studi di Bergamo
mabel.giraldo@unibg.it*

1. Studenti con disabilità/DSA e istruzione superiore: una sfida-chiave

A partire dalla *Dichiarazione di Salamanca* (UNESCO, 1994), l'accesso e la partecipazione a percorsi di istruzione superiore (IS) da parte degli studenti con disabilità (ScD) e DSA rappresentano due delle principali sfide poste alle agende politiche internazionali ed europee (Shaw, 2021; Pavone, Bellacicco, Cinotti, 2019) quale via privilegiata per contrastare forme di discriminazione e sostenere efficacemente i processi di transizione al mercato del lavoro.

In Italia l'accesso ai percorsi di IS da parte degli ScD/DSA¹ ha rappresentato «il naturale completamento» del pionieristico processo di inclusione inaugurato a partire dagli anni Settanta (Pavone, 2018). Sebbene esistano differenze operative e geografiche tra le Università e sia documentata un'elevata frammentazione (Bellacicco, Pavone, 2020), si tratta di un processo consolidato che, sulla spinta della normativa nazionale, ha visto crescere progressivamente il numero di ScD/DSA negli Atenei per i quali sono erogati appositi Servizi per la Disabilità – che a livello locale possono assumere diverse denominazioni – al fine di garantire un supporto personalizzato, contrastare i fenomeni di *drop out* e facilitare l'accesso al mercato del lavoro (CNUDD, 2014; 2021).

Negli ultimi decenni, questo mandato programmatico è stato altresì accompagnato da un considerevole incremento di studi, nell'ambito della pedagogia speciale, ma non solo. In particolare, le ricerche hanno evidenziato che non solo il conseguimento di un titolo accademico riveste un ruolo strategico per l'acquisizione delle cosiddette *soft skill* (Hosp et al., 2014) e per la costruzione di un progetto di vita indipendente orientato alla ricerca di un lavoro remunerativo, soddisfacente e di qualità (Grigal et al., 2018), ma l'inserimento delle persone con disabilità nei contesti produttivi rappresenta anche un'opportunità per le stesse aziende in termini sia economici sia di assunzione di responsabilità e rafforzamento identitario (Friso, 2017; Sacchi, 2022).

1 Disciplinato dalle Leggi n. 390/1991, n. 104/1992 e n. 77/1999.

2. La questione (ancora) aperta della transizione al lavoro

Sebbene il quadro normativo sia attento a sostenere la partecipazione di ScD/DSA all'IS e la loro effettiva inclusione lavorativa², esiste ancora un problema di occupazione per i giovani con disabilità e permangono varie criticità nei processi di orientamento accademico e professionale (Goodall et al., 2022).

Recenti report UE evidenziano che, nel 2018, solamente il 30,9% dei giovani con disabilità ha avuto accesso a percorsi di IS (o equivalenti) – di cui il 29,4% ha completato il percorso di studi – e il 52% risulta occupato (EDE, 2020).

Tali criticità interessano anche l'Italia, in cui l'incremento quantitativo di ScD/DSA non ha trovato riscontro in un'adeguata riflessione sulla qualità degli *iter* accademici di questi soggetti (Guaraldi, Bellacicco, 2016). L'ultimo rapporto Anvur (2022) rileva che sono 36.816 gli ScD/DSA iscritti, nell'a.a. 2019-20, ai corsi di laurea e post-laurea e 3.589 coloro che hanno completato gli studi. Tuttavia, di questi ultimi non sono raccolti i tassi di occupazione. Secondo l'ISTAT (2022) solo un terzo dei laureati con disabilità ha avuto accesso ad almeno un lavoro al termine degli studi. Pertanto, nonostante gli Atenei italiani negli ultimi decenni abbiano cercato di rafforzare i processi di uscita degli ScD/DSA, l'IS sembra fallire nella sua missione di “ponte” verso il mercato del lavoro.

Tra le cause di questo fenomeno, le ricerche hanno evidenziato le seguenti barriere: 1. servizi di orientamento accademico e professionale che seguono due percorsi distinti e paralleli (Lombardi et al., 2018); 2. interventi scarsamente personalizzati (Biagioli, 2023), soprattutto nelle fasi di *outgoing* generalmente in capo ai servizi di Job Placement che, nella maggior parte dei casi, non dedicano un'attenzione progettuale/formativa specifica per ScD/DSA (Sheppard-Jones et al., 2015); 3. mancanza di adeguati accomodamenti ragionevoli e accessibilità di spazi/materiali (Grimes et al., 2018); 4. scarsa conoscenza della disabilità da parte di docenti, personale amministrativo e aziende, nonché la mancata comunicazione tra le istituzioni che a diverso titolo si occupano di orientamento e inclusione lavorativa (Strnadová et al., 2015).

Da qui, pertanto, l'urgenza di potenziare, nel più ampio ripensamento dell'IS (Magni, 2022), le competenze relative alla gestione della disabilità e la necessità di investire in modelli e servizi innovativi dedicati alle fasi di *outgoing* (ANVUR, 2022) volti a supportare il processo di transizione al mondo del lavoro per gli ScD/DSA (Cabral et al., 2015), più attenti ai bisogni specifici di questa popolazione.

2 Legge n. 68/1999, Legge Delega n. 183/2014 e D.lgs. n. 150/2015 e n. 151/2015 (cfr. Sacchi, 2022).

3. Il servizio di orientamento in uscita di UNIBG

Alla luce dello stato dell'arte e delle relative criticità che ancora caratterizzano la transizione al mondo del lavoro per gli ScD/DSA, l'Università degli studi di Bergamo (UNIBG), nell'ambito della Delega alle politiche su disabilità e diversità e in ottemperanza del DM n. 752 del 30 giugno 2021, ha attivato, nell'a.a. 2022-23, un servizio di orientamento di uscita specificamente dedicato a ScD/DSA. In capo ai Servizi per le disabilità e DSA, il servizio è finalizzato a progettare, coordinare e integrare le azioni di orientamento accademico e professionale allo scopo di realizzare piani personalizzati di transizione lavorativa (e relative azioni) rispondenti a bisogni, desideri e aspirazioni della persona e nell'ottica della promozione del suo progetto di vita.

Si riportano, di seguito, il percorso di attivazione istituzionale e le prime azioni promosse dall'Ateneo orobico per rendere organizzativamente sostenibile il servizio.

Percorso di attivazione istituzionale (finora compiuto)

1. *Avvio*: reclutamento del tutor specializzato e costituzione del gruppo di lavoro³ che ha assunto il ruolo di ideazione del modello e relativi strumenti operativi e di promozione del servizio, condividendolo con i ruoli istituzionali UNIBG di riferimento e con i responsabili a livello locale.
2. *Indagine preliminare*: analisi critica delle politiche e della letteratura in materia di transizione lavorativa degli ScD/DSA e raccolta delle esperienze condotte negli Atenei italiani.
3. *Elaborazione del modello teorico-operativo*: sviluppo del modello teorico-operativo e dei relativi strumenti adottando la prospettiva ecosistemica (OMS, 2001).
4. *Sperimentazione del modello*: avvio effettivo del servizio e relative azioni (Tab. 1).

3 Il gruppo è costituito da: Delegata alle politiche per la disabilità e la diversità, due ricercatori e il tutor specializzato reclutato.

Livello di intervento	Azioni
UNIBG	<ul style="list-style-type: none"> • Creare un <i>networking</i> tra aziende, agenzie per il lavoro e i servizi presenti sul territorio* • Tracciare la carriera dello studente con disabilità durante e dopo la laurea
Studente con disabilità/DSA	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mentorship</i> individualizzata* • Incontri con testimonial (storie di successo)* • Laboratori pratici sulle tematiche afferenti all'inclusione lavorativa delle persone con disabilità* • <i>Career Day</i>
Azienda	<ul style="list-style-type: none"> • Supportare l'azienda nelle fasi di <i>recruitment</i>, <i>hiring</i> e nel processo di inserimento lavorativo (<i>counseling</i> per le aziende)* • Sensibilizzare le aziende rispetto alle tematiche inerenti al rapporto disabilità e lavoro • <i>Career Day</i>

*Azioni condotte nell'a.a. 2022-23

Tab. 1: Principali *task* del Servizio di orientamento in uscita UNIBG

Come da ipotesi progettuale, seguiranno le seguenti fasi: valutazione e monitoraggio (intermedi); innovazione istituzionale e messa a regime del servizio; valutazione e monitoraggio (finali).

Bibliografia

- ANVUR (2022). *Gli studenti con disabilità e dsa nelle università italiane. Una risorsa da valorizzare*. <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2022/06/Gli-studenti-con-disabilita%CC%80-e-DSA-nelle-universita%CC%80-italiane-Una-risorsa-da-valorizzare-ANVUR.pdf>
- Bellacicco R., Guaraldi G. (2016). Quando la barriera è nei dati... Il *repository* di UNIMORE per monitorare le carriere universitarie degli studenti con Bisogni Educativi Speciali. *L'integrazione Scolastica e Sociale*, 15(1), 54-63.
- Biagioli R. (2023). *L'orientamento formativo. Modelli pedagogici e prospettive didattiche*. Milano: ETS.
- Cabral L.S.A., Mendes E.G., De Anna L., Ebersold S. (2015). Academic and professional guidance for tertiary students with disabilities: Gathering best practices throughout European universities. *Open Journal of Social Sciences*, 3(9), 48-59.
- CNUDD (2014). *Linee Guida CNUDD*. www.cnudd.it
- CNUDD (2021). *Cultura del lavoro inclusivo. Visione, strategie, proposte*. <https://www.cruil.it/documenti/54/New-category/873/MANIFESTO.doc>
- European Disability Expertise (EDE) (2020). *Statistics on Persons with Disabilities* (2018). <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Friso V. (2017). *Disabilità, rappresentazioni sociali e inserimento lavorativo: percorsi identitari, nuove progettualità*. Milano: Guerini e Associati.
- Goodall G., Mjøen O.M., Witsø A.E., Horghagen S., Kvam L. (2022). Barriers and Facilitators in the Transition from Higher Education to Employment for Students With Disabilities: A Rapid Systematic Review. *Frontiers in Education*, 7, 882066.
- Grigal M., Papay C., Smith F., Hart D., Verbeck R. (2018). Experiences that predict em-

- ployment for students with intellectual and developmental disabilities in federally funded higher education programs. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 42(1), 17-28.
- Grimes S., Southgate E., Scevak J., Buchanan R. (2018). University student perspectives on institutional non-disclosure of disability and learning challenges: Reasons for staying invisible. *International Journal of Inclusive Education*, 23(6), 639-655.
- Hosp J.L., Hensley K., Huddle S.M., Ford J.W. (2014). Using curriculum-based measures with postsecondary students with intellectual and developmental disabilities. *Remedial and Special Education*, 35(4), 247-257.
- ISTAT (2022). *Rapporto annuale 2022. La situazione del Paese*. Roma: ISTAT.
- Lombardi A., Gelbar N., Dukes III L.L., Kowitz J., Wei Y., Madaus J., ... Faggella-Luby M. (2018). Higher education and disability: A systematic review of assessment instruments designed for students, faculty, and staff. *Journal of Diversity in Higher Education*, 11(1), 34-50.
- Magni F.E. (2023). *L'università e il rilancio della formazione terziaria. Nuovi paradigmi culturali*. Roma: Studium.
- Pavone M., Bellacicco R., Cinotti A. (2019). The Inclusion of Students with Disabilities in Higher Education 25 Years since the Salamanca Statement: Overview and Highlights. *Italian Journal of Special Education for Inclusion*, 2, 124-140.
- Sacchi F. (2022). *Disabilità al lavoro. Il responsabile per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità*. Roma: Studium.
- Shaw A. (2021). Inclusion of disabled Higher Education students: why are we not there yet?. *International Journal of Inclusive Education*, 1-19.
- Sheppard-Jones K., Kleinert H.L., Druckemiller W., Ray M.K. (2015). Students with intellectual disability in higher education: Adult service provider perspectives. *Intellectual and developmental disabilities*, 53(2), 120-128.
- Strnadová I., Hájková V., Květoňová L. (2015). Voices of university students with disabilities: Inclusive education on the tertiary level—A reality or a distant dream? *International Journal of Inclusive Education*, 19, 1080-1095.