

Progetto pilota di tirocini curriculari riservati a laureandi e laureati con gravi disabilità

Consistenti passi avanti sono stati fatti nella formazione delle persone con disabilità in ambito universitario, ma vi sono ancora molti problemi per trasformare questo capitale umano, di profilo elevato, in forza lavoro.

La normativa vigente su questo versante, sebbene abbia consentito negli anni di dare opportunità lavorative a centinaia di migliaia di persone con disabilità, tende a privilegiare i profili bassi rispetto a quelli di livello di istruzione maggiore e questo rappresenta, paradossalmente, una ulteriore grave forma di discriminazione.

Eppure l'inclusione lavorativa di una persona con disabilità rappresenta per un'azienda, come ampiamente dimostrato, una opportunità per rinnovare i propri flussi organizzativi e per portare una cultura dell'inclusione a livello di quadro e manageriale, sfuggendo alla logica ipocrita del pietismo.

Tra i principali problemi che ostacolano una efficace inclusione in ambito lavorativo e che scoraggiano le aziende ad assumere persone con gravi disabilità laureate possiamo elencare i seguenti:

- **Carenza dell'assistenza adeguata da parte dello Stato**

In violazione dell'articolo 3 della Costituzione e di una serie di norme come la legge 165/98, nonché dell'articolo 19 della convenzione ONU sui diritti delle persone disabili, lo Stato non permette alle persone con disabilità grave e bisognosi di assistenza 24 ore su 24 di poter accedere al mercato del lavoro queste persone laureate che, al termine del loro percorso di studi, non trovano alcun tipo di collocamento adeguato alle loro competenze.

Esiste peraltro una differenza per questo tipo di assistenza tra regione e regione: come sempre è al sud che si evidenziano i problemi maggiori.

In conclusione lo Stato e le famiglie, spesso con notevoli sacrifici, investono somme rilevanti per la formazione, senza

- **Carente alfabetizzazione tecnologica ed organizzativa**

Una persona con grave disabilità, laureata, quasi sempre necessita di ausili informatici non di altissima tecnologia per lavorare ed integrarsi con i colleghi; purtroppo molte aziende, in particolare piccole e medie imprese, non hanno una strategia organica per l'innovazione informatica ed organizzativa, e questo di fatto impedisce un'efficace inclusione. Anche su questo aspetto purtroppo si paga scotto di gap tecnologico e di risorse tra Nord e Sud.

- **Numerose barriere architettoniche nei luoghi di lavoro**

Nonostante i numerosi dispositivi di legge, sono ancora numerose le aziende che conservano al loro interno percorsi non accessibili alle persone con disabilità, sia per quanto riguarda l'ingresso ad edifici e locali, ai servizi igienici, alle postazioni etc, sia lungo i diversi percorsi di collegamento.

- **Mancanza di risorse tecniche specialistiche per la gestione degli ausili**

Soprattutto nell'Italia Meridionale si assiste, sia nel pubblico che nel privato, ad una assoluta carenza di risorse professionali in grado di gestire in modo corretto i nuovi ausili tecnologici per la comunicazione

I punti sopra esposti indicano la necessità di creare dei percorsi di sostegno per le aziende (soprattutto piccole e medie) affinché le stesse non si trovino ad affrontare, spesso per la prima volta, problemi complessi e con molteplici risvolti: tecnici, relazionali, educativi.

Un ulteriore elemento di difficoltà è legato al fatto che l'inclusione lavorativa dei laureati viene ancora vista con diffidenza e quindi mal si presta ad un reclutamento, sia pur a tempo determinato, che oggettivamente richiede da parte delle aziende un atto di "fiducia".

● Una Proposta operativa

Al fine di fornire alle aziende un modello operativo per superare i punti indicati e, soprattutto, colmare il gap di diffidenza che frena le aziende dall'assumere personale con disabilità laureando e/o laureato, il presente documento intende proporre l'avvio di n. 4 esperienze pilota, due in zona Roma e due in zona Napoli, basate sull'utilizzo dello strumento del tirocinio pre e post curriculare, finalizzato all'inserimento lavorativo di studenti con disabilità provvisti di (o in procinto di ottenere) laurea magistrale in discipline tecniche o economiche.

I soggetti attuatori di tali progetti saranno le Università di Roma "Tor Vergata" e di Napoli "Federico II", attraverso i rispettivi Servizi di Tutorato Specializzato (Commissione CARIS e Centro SiNAPSi).

I progetti pilota devono avere il carattere dell'innovatività e devono poter dimostrare la realizzabilità di percorsi di inclusione, anche in casi limite, al fine di sciogliere qualunque dubbio in merito alla replicabilità delle esperienze.

I progetti naturalmente dovranno prevedere, per il periodo del tirocinio e con le modalità di seguito proposte, un sostegno tecnico, formativo ed economico, per le aziende ospitanti, al fine di consentire loro di attrezzarsi in modo definitivo ad accogliere tale tipologia di personale.

I progetti di tirocinio si articoleranno su due anni, il primo dedicato al tirocinio curriculare per studenti laureandi con disabilità ed il secondo per un tirocinio post laurea per gli stessi.

La selezione dei tirocinanti dovrà prevedere una progettazione del percorso di inclusione basata su una profilatura ICF del candidato ed una accurata analisi del contesto lavorativo.

Ciò premesso, nel primo anno dovrà essere previsto per l'Azienda un sostegno tecnico/formativo per la materiale attuazione del progetto di inclusione ed uno economico per provvedere alle esigenze dello studente legate alla accessibilità interna, attrezzature tecnologiche e l'assistenzato materiale.

L'intervento tecnico/formativo consisterà, da un lato, in alcuni seminari di sensibilizzazione per il personale interno e, dall'altro, nella predisposizione, configurazione e formazione delle attrezzature tecnologiche/informatiche necessarie all'attività lavorativa.

Nel primo anno sarà anche fornito un servizio di help desk, per dare risposta a ogni eventuale problema o difficoltà tecnica/organizzativa che si dovesse palesare (sempre a cura dei Servizi di Tutorato Specializzato, CARIS e Centro SiNAPSi)

● Conclusioni

Nonostante i problemi e le difficoltà, è assolutamente indispensabile che le politiche per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità tengano nel debito conto i diversi livelli di competenze e di capacità tra una persona disabile e l'altra, e che prevedano incisive azioni mirate a facilitare l'inclusione lavorativa di studenti laureandi e persone laureate e, in genere, con profili formativi medio-alti.

Questo è un tema che riguarda fortemente la CNUDD, che corre il rischio di vedere fortemente ridimensionata la possibilità di incidere in modo significativo a causa del fatto che la persona con disabilità non trova nella laurea maggiori opportunità di inserimento lavorativo, ma, viceversa, paradossalmente, un ostacolo o un rallentamento.

Prof. Alessandro Pepino

Prof. Pier Gianni Medaglia

Delegato del Rettore alla Disabilità

Delegato del Rettore alla Disabilità

(Napoli, Federico II)

(Roma, "Tor Vergata")

