



unimc
UNIVERSITÀ DI MACERATA

ERUA
European Reform
University Alliance

AREA
VALORIZZAZIONE DELLE CONOSCENZE
E IMPATTO SOCIALE

Osservatorio UNIMC Competenze, Opportunità e Inclusione delle/i Laureate/i

focus “Strategie per l’Inclusione delle Persone con Disabilità”

2° rassegna semestrale anno 2025

A cura di Ufficio Placement e Apprendimento Permanente
placement@unimc.it



Sommario

Introduzione	3
1. Contesto normativo e culturale dell'inclusione in Italia	4
2. Inclusione delle persone con disabilità nel sistema formativo italiano.....	7
3. Condizione occupazionale delle persone con disabilità in Italia	9
3.1 Ostacoli strutturali, culturali e organizzativi	10
3.2 Ruolo dei servizi per l'impiego e delle politiche attive.....	11
4. <i>Focus</i> Regione Marche - inclusione, competenze e transizioni nel territorio	13
4.1 Il sistema universitario marchigiano e l'inclusione	14
5. Conclusioni	16
Fonti principali.....	17



Introduzione

La partecipazione piena e attiva alla vita sociale, educativa e lavorativa rappresenta uno dei principi fondanti della *Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità* (CRPD, 2006), che pone al centro il diritto all'accesso all'istruzione superiore, all'occupazione dignitosa e al sostegno necessario per vivere in autonomia. In Italia, l'attuazione di tali diritti si confronta con un quadro in rapida evoluzione: la crescita dell'accesso alla formazione universitaria da parte delle persone con disabilità e DSA, la trasformazione dei servizi territoriali, i cambiamenti del mercato del lavoro e l'innovazione tecnologica ridefiniscono costantemente bisogni, competenze e opportunità.

Nonostante i progressi significativi registrati nel sistema scolastico e universitario in termini di inclusione, la transizione al lavoro si conferma come la fase più critica e discontinua. Le persone con disabilità, anche quando raggiungono elevati livelli di istruzione, continuano a sperimentare tassi di occupazione inferiori, maggiore instabilità contrattuale e una più lenta progressione professionale rispetto ai coetanei senza disabilità. La CRPD richiama l'importanza di garantire non solo l'accesso all'istruzione, ma anche condizioni strutturali e culturali che permettano alle persone con disabilità e DSA di entrare e rimanere nel mondo del lavoro, beneficiando di accomodamenti ragionevoli¹ e percorsi di accompagnamento personalizzati.

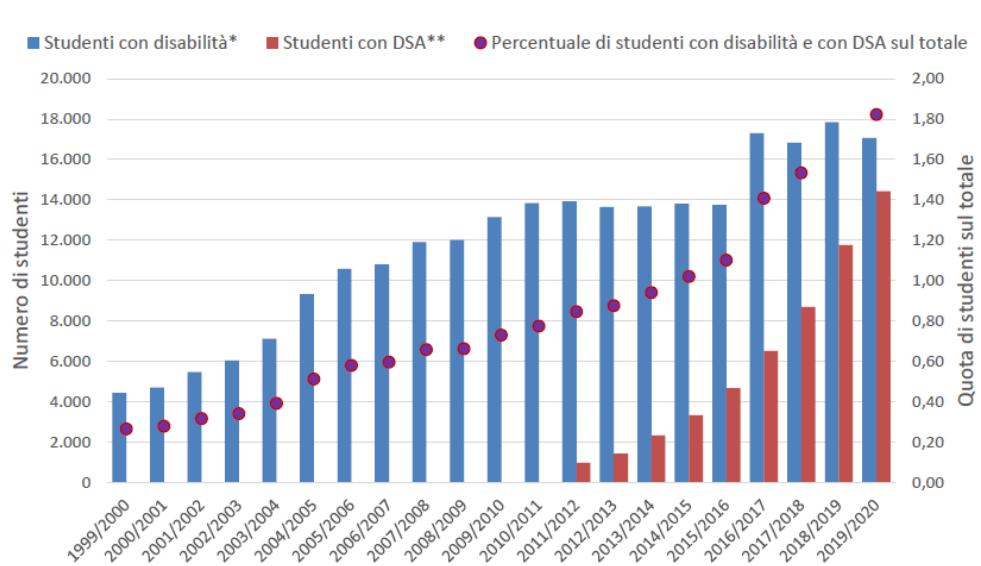
La Rassegna Semestrale dell'*Osservatorio UNIMC: Competenze, Opportunità e Inclusione delle/i Laureate/i focus “Strategie per l’Inclusione delle Persone con Disabilità”* analizza la condizione formativa e occupazionale delle persone con disabilità in Italia, con un focus specifico sugli studenti e sui laureati nella Regione Marche, integrando evidenze tratte da fonti statistiche nazionali (ISTAT, AlmaLaurea), da organismi internazionali (OCSE) e dalla documentazione più recente sulla disabilità, l'inclusione e la transizione al lavoro. L'obiettivo è offrire un quadro aggiornato e multidimensionale dei percorsi educativi e professionali, con particolare attenzione ai fattori che favoriscono oppure ostacolano l'occupabilità, l'autonomia e la piena partecipazione sociale.

¹ Gli accomodamenti ragionevoli sono uno dei concetti chiave dell'inclusione lavorativa e scolastica delle persone con disabilità e DSA. Si tratta di misure personalizzate, flessibili e non eccessivamente onerose, che hanno l'obiettivo di eliminare o ridurre le barriere che impediscono a una persona con disabilità di partecipare pienamente alle attività lavorative, educative o sociali in condizioni di pari opportunità.

1. Contesto normativo e culturale dell'inclusione in Italia

Negli ultimi anni il numero di studenti con disabilità e, soprattutto, con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) iscritti alle università italiane è aumentato in maniera costante, segnando una trasformazione significativa nel panorama dell'istruzione superiore. Le evidenze dimostrano come, in presenza di adeguati supporti didattici e organizzativi, gli studenti con DSA raggiungano risultati accademici comparabili ai pari senza difficoltà di apprendimento. Tuttavia, nel passaggio al mercato del lavoro persistono ostacoli legati alla scarsa conoscenza dei profili DSA da parte delle imprese, alla sottovalutazione delle competenze possedute e all'assenza di strategie sistematiche di job coaching e accompagnamento alla transizione.

Questa crescita non è soltanto il risultato di un aumento delle diagnosi o di una maggiore propensione degli studenti a dichiarare la propria condizione, ma riflette anche l'evoluzione del quadro normativo e culturale del Paese.



(Fonte: Elaborazioni CNUDD su dati MUR)

*Fino all'a.a. 2012-2013 i dati si riferiscono agli studenti con invalidità $\geq 66\%$ e agli studenti con disabilità certificata ai sensi della legge 104/1992 esonerati dal pagamento delle tasse universitarie e dai contributi elaborati dall'Ufficio Statistico del MUR. A partire dall'a.a. 2012-2013, i dati sono ricavati dalla rendicontazione annuale ex l. 17/1999 in base ai quali il MUR effettua il riparto delle risorse assegnate a valere sul FFO.

** I dati relativi agli studenti con DSA sono ricavati dalla rendicontazione annuale ex l. 17/1999 in base ai quali il MUR effettua il riparto delle risorse assegnate a valere sul FFO.



La Legge 5 febbraio 1992, n. 104 “*Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità*” e la Legge 12 marzo 1999, n. 68 “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*” hanno rappresentato un punto di svolta nella tutela dei diritti delle persone con disabilità, creando le basi per un sistema universitario più attento all’inclusione. Se la Legge 104 ha definito il diritto allo studio, il diritto a percorsi didattici personalizzati e agli strumenti di supporto, la Legge 68 ha introdotto il principio del collocamento mirato, rafforzando il legame tra percorso formativo e inserimento lavorativo.

A partire dal 2010, con l’approvazione della Legge 8 ottobre 2010, n. 170 “*Nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico*”, si è registrato un ulteriore salto di qualità: per la prima volta i Disturbi Specifici dell’Apprendimento (DSA) come dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia, sono stati riconosciuti formalmente dal legislatore, aprendo le porte all’introduzione di misure compensative e dispensative nei percorsi universitari. Questo ha favorito non solo un incremento delle immatricolazioni, ma anche una maggiore fiducia da parte degli studenti con DSA nel proseguire gli studi oltre la scuola secondaria.

Infine, la più recente Legge 28 marzo 2022, n. 25 ha ulteriormente ampliato il raggio delle tutele per le persone con disabilità e, in particolare, per coloro che presentano Disturbi Specifici dell’Apprendimento. Questa normativa rappresenta un passaggio rilevante perché estende in modo esplicito il principio degli accomodamenti ragionevoli anche al contesto lavorativo, rendendo più chiaro e vincolante il dovere dei datori di lavoro — pubblici e privati — di predisporre strumenti, adattamenti e modalità organizzative che permettano al lavoratore di operare nelle migliori condizioni possibili.

La Legge interviene, inoltre, su un punto cruciale: la necessità di assicurare pari opportunità lungo tutto il ciclo di vita lavorativa, riconoscendo che l’inclusione non può limitarsi alla fase di formazione o di inserimento iniziale, ma deve riguardare anche i processi di selezione, la valutazione della performance, la gestione delle mansioni e le prospettive di carriera. In questo senso, la normativa afferma chiaramente che il diritto allo studio, tutelato già dalle leggi precedenti, trova pieno compimento solo se si traduce in un effettivo diritto all’occupazione e in un ingresso nel mercato del lavoro libero da barriere, discriminazioni o condizioni di svantaggio strutturale.

La Legge 25/2022 segna quindi un’evoluzione importante nell’impianto normativo italiano, rafforzando il collegamento tra formazione, inclusione e lavoro, e ponendo l’accento sull’importanza di un approccio sistematico che accompagni la persona con disabilità lungo tutto il suo percorso di crescita professionale.



Nel complesso, l'intreccio di normative sempre più specifiche e inclusive ha contribuito a costruire un ambiente universitario e un ambiente lavorativo più accessibili e consapevoli, creando le condizioni affinché un numero crescente di studenti con disabilità e DSA possa intraprendere e completare con successo un percorso accademico e professionale.



2. Inclusione delle persone con disabilità nel sistema formativo italiano

In virtù del ruolo strategico che l’Università svolge non solo come luogo di formazione, ma anche come snodo centrale nella costruzione delle competenze professionali, gli Atenei sono chiamati a operare su più livelli: garantire l’accessibilità della didattica, offrire percorsi di orientamento e di *career coaching*, promuovere ambienti di apprendimento inclusivi e sostenere la transizione verso il lavoro. La crescente presenza di studenti con disabilità e con DSA nei percorsi accademici sottolinea la necessità di modelli di supporto innovativi, capaci di favorire autonomia, autoregolazione, sviluppo di competenze trasversali ed empowerment personale.

Tale crescita è determinata da diversi fattori: da un lato, il miglioramento dell’inclusione nel sistema scolastico ha portato a un numero crescente di diplomati con disabilità e DSA pronti ad accedere all’istruzione superiore; dall’altro, una maggiore consapevolezza dei diritti, sostenuta dalla Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità, dal lavoro delle associazioni e dalla diffusione dei servizi dedicati, ha reso più semplice dichiarare le proprie esigenze e chiedere supporto. Inoltre, la digitalizzazione dei servizi universitari ha ampliato significativamente l’accessibilità alla didattica e alle procedure amministrative, favorendo un ingresso più fluido nel percorso accademico. Nonostante tali progressi, persistono differenze territoriali e settoriali: alcune discipline, come quelle STEM o tecnico-scientifiche, risultano ancora meno accessibili, non tanto per barriere esplicite, quanto per pregiudizi impliciti, scarsa informazione sugli accomodamenti possibili o percezioni distorte delle richieste dei percorsi formativi.

La permanenza e il successo negli studi sono fortemente influenzati dalla qualità e dalla tempestività dei servizi ricevuti. Le analisi disponibili evidenziano che gli studenti che possono contare su tutorato specializzato, adattamenti personalizzati, tecnologie assistive, flessibilità organizzativa e un supporto continuativo lungo l’intero percorso universitario raggiungono risultati accademici pienamente comparabili a quelli dei colleghi senza disabilità. Ciò che fa realmente la differenza non è solo la presenza dei servizi, ma il grado di personalizzazione, ovvero la capacità dell’Ateneo di modulare gli interventi sulla base della tipologia di disabilità, del percorso di studio e delle competenze in ingresso.

Accanto ai progressi, rimangono tuttavia ostacoli strutturali e culturali che incidono sulla qualità dell’esperienza universitaria. L’accessibilità fisica degli ambienti non è sempre garantita, specialmente nelle sedi storiche; la fruizione della didattica può risultare complessa in presenza di limitazioni sensoriali o motorie, o nelle attività pratiche di laboratorio e tirocinio; la continuità del supporto tra scuola e università non è sempre assicurata; il turnover del personale specializzato, insieme a resistenze culturali persistenti e alla scarsa conoscenza della normativa sugli



accomodamenti ragionevoli, può creare ulteriori difficoltà. Queste barriere non influenzano solo il rendimento, ma incidono profondamente sul benessere psicologico, sulla motivazione e sul senso di appartenenza alla comunità universitaria.

A livello nazionale gli Atenei prevedono l'inserimento degli studenti con disabilità nei percorsi ordinari, con l'aggiunta di supporti personalizzati. Tuttavia, la qualità dei servizi varia notevolmente tra le università e tra le diverse aree disciplinari. L'efficacia dei servizi aumenta quando essi operano in sinergia con docenti, *tutor*, uffici di orientamento e *career service*, quando integrano strumenti pedagogici e tecnologie assistive, quando adottano una presa in carico continuativa e non limitata alla fase iniziale, e quando sostengono l'autonomia, promuovendo attività orientate allo sviluppo di *soft skills*, capacità di autovalutazione, *empowerment* e preparazione ai processi di selezione. La ricerca internazionale sottolinea inoltre il valore delle reti di peer support e dei programmi di mentoring, rivelatisi particolarmente efficaci nel ridurre ansia da prestazione, isolamento e senso di disorientamento.

La fase universitaria rappresenta un momento cruciale per la costruzione dell'identità professionale. La letteratura mostra come gli studenti con disabilità, pur sviluppando competenze trasversali solide — tra cui resilienza, adattabilità e *problem solving* — partecipino meno frequentemente a tirocini, programmi di mobilità internazionale, attività extracurricolari o progetti di ricerca, che costituiscono leve fondamentali per l'occupabilità.

L'accesso tardivo ai servizi di *career guidance* e la scarsa integrazione tra servizi disabilità e uffici dedicati al placement rappresentano ulteriori limiti. Per questo motivo i principali report internazionali sottolineano la necessità di anticipare le azioni di orientamento professionale e di progettare percorsi integrati di accompagnamento alla transizione, attivabili già nei primi anni di studio.

In questo quadro l'utilizzo di tecnologie digitali rappresenta una leva strategica per migliorare l'esperienza universitaria degli studenti con DSA, offrendo strumenti che facilitano l'organizzazione dello studio e l'accesso ai contenuti. Tecnologie come i software di sintesi vocale e *text-to-speech*, le applicazioni di *mind mapping*, i *digital reader* con funzioni OCR, i correttori evoluti e gli strumenti di scrittura assistita permettono agli studenti di adattare il proprio metodo di studio alle esigenze personali, riducendo il carico cognitivo e favorendo una maggiore autonomia. Nonostante la pandemia abbia accelerato e normalizzato l'uso di queste soluzioni digitali, che oggi sono sempre più integrate nella didattica ordinaria, rimane fondamentale garantire una formazione specifica all'uso dei software, offrire consulenza personalizzata nella scelta degli strumenti più adeguati e assicurare una piena integrazione di tali tecnologie nelle piattaforme digitali degli Atenei, affinché possano esprimere appieno il loro potenziale inclusivo.



3. Condizione occupazionale delle persone con disabilità in Italia

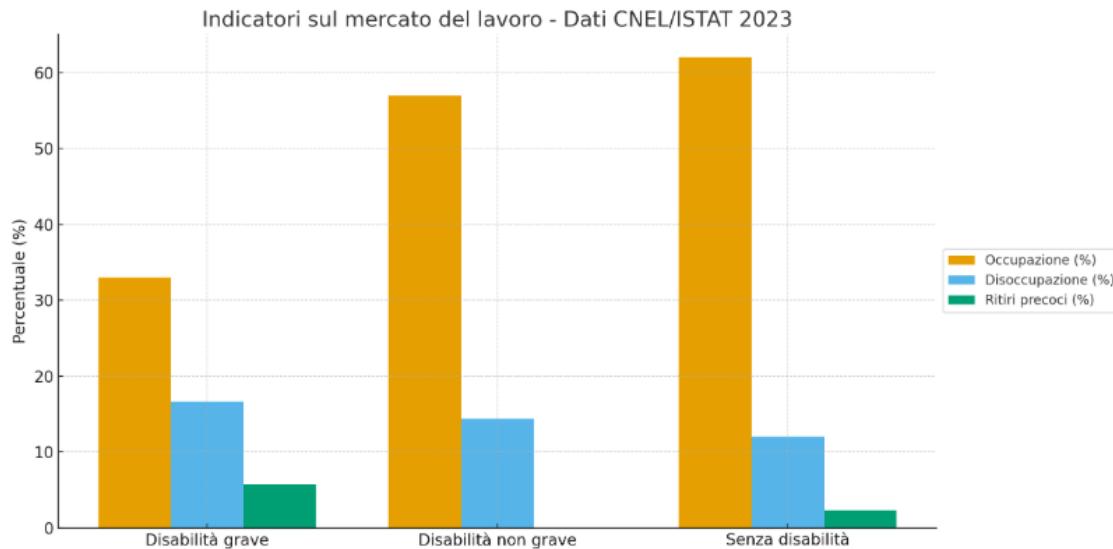
Le evidenze fornite da ISTAT e OCSE mostrano come gli esiti occupazionali delle persone con disabilità continuino a essere significativamente inferiori rispetto alla popolazione generale, con differenze rilevanti a seconda della tipologia di disabilità, dell'età, del livello di istruzione, del contesto territoriale e della disponibilità di supporti personalizzati. Tale scenario mette in luce non solo fragilità strutturali del mercato del lavoro italiano, ma anche criticità legate alla frammentazione dei servizi e alla difficoltà delle imprese nel tradurre i principi dell'inclusione in pratiche operative sostenibili.

Secondo il XXVI Rapporto del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) 2025 dal titolo: "Mercato del lavoro e contrattazione collettiva" elaborato sulla base delle rilevazioni ISTAT del 2023, solo il 33% delle persone con disabilità con gravi limitazioni e il 57% di quelle con disabilità non grave risulta occupato a fronte del 62% della popolazione senza condizione di disabilità. Le disparità emergono con maggiore evidenza nell'area della disoccupazione, dove le persone con disabilità mostrano incidenze più elevate: 16,6% tra quelle con disabilità grave e 14,4% tra quelle con disabilità non grave, rispetto al 12% delle persone senza disabilità.

Inoltre, il fenomeno dei ritiri precoci dal lavoro colpisce in misura maggiore le persone con disabilità grave con una percentuale quasi tripla rispetto agli altri lavoratori: 5,7% rispetto a quelle senza limitazioni 2,3%.

La disabilità si configura dunque come un fattore di rischio persistente per l'inattività e per la disoccupazione di lunga durata, con implicazioni dirette sulla qualità della vita, sull'autonomia e sulla partecipazione sociale.

Di seguito un grafico riepilogativo dei dati del Rapporto CNEL 2025:



3.1 Ostacoli strutturali, culturali e organizzativi

Le analisi dell'OCSE contenute nella pubblicazione *"Disabilità, lavoro e inclusione in Italia – Una migliore valutazione per una migliore assistenza"* evidenziano che il divario occupazionale tra persone con e senza disabilità, pur risultando in Italia inferiore rispetto a quello registrato in altri Paesi membri, non costituisce un indicatore positivo. Tale differenza ridotta, infatti, non è dovuta a una maggiore inclusione delle persone con disabilità, bensì ai bassi livelli occupazionali che caratterizzano l'intera popolazione, in particolare giovani, donne e residenti nelle regioni meridionali. In altre parole, la minore distanza tra i tassi occupazionali è il risultato di performance complessivamente insufficienti del mercato del lavoro italiano.

A rendere ancora più complessa la situazione contribuisce la forte eterogeneità territoriale: le regioni del Nord presentano tassi di occupazione più elevati e maggiori opportunità di inserimento, mentre il Sud registra livelli più bassi, una minore disponibilità di servizi specializzati e una ridotta capacità di attivazione dei Centri per l'impiego. Queste differenze strutturali incidono direttamente sulle possibilità di inserimento lavorativo delle persone con disabilità, ampliando vulnerabilità già presenti e accentuando le disparità di partenza.

In questo quadro, il livello di istruzione emerge come un fattore determinante per favorire l'accesso al lavoro: tra le persone con disabilità, chi possiede un titolo universitario mostra tassi di occupazione più elevati e migliori condizioni contrattuali. Tuttavia, il vantaggio conferito dalla laurea non è sufficiente a colmare del tutto il gap rispetto ai pari senza disabilità. Permangono infatti



difficoltà nella transizione dallo studio al lavoro, mismatch tra competenze e richieste del mercato, processi di selezione poco inclusivi e ostacoli legati all'accessibilità dei luoghi e degli strumenti di lavoro.

A ciò si aggiunge la persistente sotto-rappresentazione delle persone con disabilità nei livelli di istruzione terziaria, che, sebbene in progressivo miglioramento, continua ad alimentare il divario occupazionale. Inoltre, anche tra coloro che completano con successo un percorso universitario, le competenze maturate non sempre trovano pieno riconoscimento nel tessuto produttivo: molte imprese, infatti, tendono ancora a percepire la disabilità come una limitazione anziché come una potenziale risorsa, ostacolando così la valorizzazione del capitale umano disponibile.

Accanto quindi ai fattori strutturali, permangono ostacoli di natura culturale ed organizzativa: pregiudizi, scarsa conoscenza della normativa, assenza di accomodamenti ragionevoli, mancata valorizzazione delle competenze delle persone con disabilità. Le discriminazioni non sono sempre esplicite, ma spesso assumono la forma di barriere invisibili che incidono sull'accesso ai colloqui, sulla permanenza in azienda, sulla progressione di carriera e sulla sicurezza psicologica nell'ambiente di lavoro.

In questo contesto, diventa centrale il ruolo dei servizi di accompagnamento alla transizione e delle università come attori in grado di promuovere cultura inclusiva, empowerment e sensibilizzazione del mondo produttivo.

3.2 Ruolo dei servizi per l'impiego e delle politiche attive

In conclusione, il pieno esercizio dei diritti sanciti dalla Convenzione ONU richiede che l'accesso all'istruzione superiore si traduca in opportunità lavorative concrete, stabili e dignitose. In questo percorso, i servizi per l'impiego e le politiche attive rappresentano il punto di snodo decisivo tra formazione e lavoro.

La loro capacità di offrire orientamento qualificato, presa in carico personalizzata, accompagnamento alla transizione e collaborazione strutturata con le imprese costituisce il principale fattore in grado di ridurre il divario occupazionale che oggi penalizza le persone con disabilità, anche quelle in possesso di elevati livelli di istruzione. Tuttavia, l'efficacia di tali servizi è ancora ostacolata da forti disomogeneità territoriali, carenza di risorse, frammentazione degli interventi e scarsa diffusione degli accomodamenti ragionevoli nei contesti lavorativi.

A tal fine, il rafforzamento del collocamento mirato, la professionalizzazione degli operatori dei Centri per l'impiego, la costruzione di reti stabili tra università, territori e imprese, e l'adozione di



politiche attive realmente inclusive non costituiscono solo un'opzione, ma una condizione imprescindibile affinché la transizione dalla formazione al lavoro diventi un processo equo, efficace e sostenibile.

Solo attraverso servizi capaci di integrare dimensione educativa, accompagnamento professionale e sensibilizzazione delle organizzazioni sarà possibile garantire alle persone con disabilità un accesso pieno e continuativo alla partecipazione sociale, realizzando così il principio di autonomia e inclusione che attraversa l'intero impianto normativo nazionale e internazionale.



4. Focus Regione Marche - inclusione, competenze e transizioni nel territorio

La Regione Marche costituisce un contesto particolarmente interessante per analizzare il tema dell'inclusione formativa e professionale delle persone con disabilità e dei laureati con DSA. Si tratta infatti di un territorio caratterizzato da un tessuto socio-economico vivace, fondato soprattutto su piccole e medie imprese, su distretti produttivi altamente specializzati e su un sistema universitario dinamico. In questo scenario si intrecciano opportunità significative, ma anche sfide concrete, nella costruzione di percorsi realmente inclusivi.

Dal punto di vista occupazionale, le Marche si collocano in una posizione intermedia rispetto alle altre regioni italiane: i livelli di occupazione risultano generalmente più elevati rispetto al Mezzogiorno, ma ancora inferiori rispetto alle aree settentrionali più sviluppate. Il territorio marchigiano presenta inoltre alcune caratteristiche distintive, come la forte presenza di PMI e microimprese spesso familiari, la solida tradizione manifatturiera nei settori culturali, della calzatura, della meccanica, dell'arredo e dell'agroalimentare, a cui si affianca la crescita dei servizi avanzati, del turismo e del terzo settore. A ciò si aggiunge un evidente squilibrio tra le aree costiere, più dinamiche, e quelle interne, maggiormente esposte a fragilità strutturali. Storicamente, il modello occupazionale regionale si è basato su una specializzazione locale piuttosto che sulla mobilità geografica, con imprese fortemente radicate nei territori.

All'interno di questo quadro, le persone con disabilità sperimentano un duplice effetto. Da un lato, la prossimità tra gli attori locali e la configurazione distrettuale favorisce la creazione di reti inclusive e l'attenzione di molte imprese ai temi della responsabilità sociale. Dall'altro, la dimensione ridotta delle aziende può rendere più complessa l'introduzione di accomodamenti lavorativi, limitare la possibilità di adattare gli ambienti e ridurre le opportunità di spostamento verso aree più favorevoli. Le difficoltà emergono soprattutto nella fase di transizione al lavoro: i processi di selezione tradizionali tendono a penalizzare chi presenta DSA, i recruiter non sempre dispongono di competenze specifiche e molti laureati richiedono forme di *job coaching* e mediazione nelle prime fasi dell'inserimento. Tuttavia, la stessa struttura imprenditoriale marchigiana — caratterizzata da relazionalità diffusa, flessibilità organizzativa e forte orientamento alla personalizzazione — può trasformarsi in un terreno fertile per sperimentare modelli innovativi di inserimento personalizzato, capaci di valorizzare il potenziale dei laureati con DSA.

Le prospettive di sviluppo per l'inclusione lavorativa nelle Marche si muovono oggi lungo diverse direttive complementari. Da un lato la digitalizzazione e l'innovazione inclusiva ampliano le possibilità occupazionali, grazie alla diffusione del lavoro ibrido, delle tecnologie assistive e di nuovi modelli organizzativi più aperti alla diversità. Dall'altro, risulta fondamentale rafforzare



ulteriormente le reti territoriali che connettono università, centri per l'impiego, terzo settore, imprese e servizi sociali, così da costruire percorsi personalizzati e sostenibili nel lungo periodo.

Accanto a questo, la Regione svolge un ruolo strategico promuovendo bandi e incentivi per gli accomodamenti ragionevoli, la formazione specialistica dei recruiter, i tirocini inclusivi e la certificazione delle imprese impegnate sui temi dell'inclusione. Parallelamente, diventano centrali percorsi di formazione continua, orientati all'*upskilling e al reskilling*, progettati secondo criteri di piena accessibilità. Solo attraverso l'integrazione di queste diverse leve sarà possibile costruire un ecosistema regionale capace di valorizzare davvero il talento delle persone con disabilità e dei laureati con DSA, trasformando le sfide attuali in opportunità di crescita per l'intero territorio.

Secondo quanto riportato dal *XII Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68* “Norme per il diritto al lavoro dei disabili” la Regione Marche, al fine di favorire l'ingresso nel mercato del lavoro di persone con disabilità, ha attuato l' intervento n. 1/2023 - *Tirocini finalizzati all'inserimento lavorativo delle pcd; Interventi di orientamento, formazione e accompagnamento al tirocinio e al lavoro* volto a colmare le distanze che separano la persona dal tessuto produttivo territoriale, attraverso l'attivazione di tirocini e attraverso l'attivazione di un percorso di formazione breve, propedeutica all'inserimento. I cardini dell'azione progettuale sono la formazione e la sinergia pubblico – privato. Sul fronte datoriale, la formazione può determinare una positiva inversione concettuale. L'inserimento di lavoratori, sia pur con disabilità, opportunamente formati può rappresentare un valore aggiunto che travalica il sistema dell'obbligo di assunzioni previsto dalla norma. In questa logica, l'inserimento lavorativo passa da un sistema impositivo (quello previsto dalla L.68/99) ad una modalità di tipo consensuale e negoziale che coinvolge aziende, persone con disabilità e il sistema dei servizi del collocamento pubblico e privato”.

4.1 Il sistema universitario marchigiano e l'inclusione

L'esperienza degli studenti e dei laureati con disabilità nelle Marche è influenzata dal contesto sopra descritto, che contempla le differenze tra aree costiere e interne e il diverso dinamismo dei settori produttivi. Non mancano tuttavia esperienze positive: numerose imprese cooperative, ETS, enti locali e realtà del terzo settore stanno sperimentando tirocini inclusivi, percorsi personalizzati e modelli di transizione accompagnata, in collaborazione con servizi sociali e centri per l'impiego. Si tratta di pratiche che possono costituire la base per politiche più ampie e strutturate.

Generalmente gli studenti con disabilità mostrano una buona padronanza degli strumenti digitali, capacità di *problem solving* creativo e competenze comunicative multicanale. Al tempo stesso

incontrano maggiori difficoltà nelle discipline a forte componente quantitativa e necessitano di supporti personalizzati soprattutto nelle fasi valutative.



5. Conclusioni

L'analisi condotta mette in evidenza come, nonostante i significativi progressi registrati negli ultimi decenni sul piano normativo, culturale e organizzativo, la piena inclusione formativa e lavorativa delle persone con disabilità in Italia rimanga un obiettivo ancora lontano dal compimento. L'espansione dell'accesso all'Università, il rafforzamento dei servizi dedicati e l'evoluzione delle politiche educative hanno certamente contribuito a creare percorsi più equi e personalizzati, ma persistono barriere strutturali, differenze territoriali e ostacoli culturali che limitano la continuità tra formazione e occupazione.

I dati mostrano in modo chiaro che la transizione al lavoro rappresenta tuttora il punto più critico: i tassi di occupazione rimangono inferiori, la qualità delle opportunità è spesso più fragile e l'accesso a misure di accompagnamento risulta disomogeneo sul territorio nazionale. In questo contesto, il sistema universitario assume un ruolo decisivo non solo nella preparazione disciplinare, ma anche nella costruzione di competenze trasversali, nell'empowerment personale e nel collegamento con i servizi e le imprese.

Il caso della Regione Marche evidenzia un quadro complesso ma ricco di potenzialità: la presenza di distretti produttivi, la forte relazionalità del tessuto imprenditoriale e le reti territoriali in via di consolidamento possono favorire percorsi di inserimento inclusivi, purché accompagnati da politiche integrate, investimenti mirati e una crescente sensibilizzazione del mondo del lavoro.

In questo scenario, l'Università di Macerata emerge come un attore strategico capace di coniugare servizi qualificati, ricerca applicata e collaborazione con il territorio. Le competenze sviluppate dall'Ateneo nel campo dell'inclusione, unite alla capacità di promuovere modelli di transizione innovativi, costituiscono una risorsa preziosa per sostenere studenti e laureati nel passaggio verso la vita professionale.

Tuttavia per realizzare un sistema realmente inclusivo è necessario continuare a investire in percorsi personalizzati, tecnologie assistive, formazione dei docenti e dei recruiter, reti territoriali efficaci e politiche attive capaci di ridurre le disuguaglianze strutturali.

Solo attraverso un approccio coerente, multilivello e orientato alla partecipazione sarà possibile dare piena attuazione ai principi sanciti dalla Convenzione ONU e garantire alle persone con disabilità non soltanto il diritto allo studio, ma anche il diritto a una partecipazione piena, autonoma e dignitosa alla vita lavorativa e sociale.



Fonti principali

- Rapporto Almalaurea 2025 - XXVII Indagine Condizione occupazionale dei Laureati.
- RAPPORTO ANVUR - Gli studenti con disabilità e dsa nelle università italiane - Una risorsa da valorizzare – Versione 2022.
- XII Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della Legge 12 marzo 1999, n.68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”.
- XXVI Rapporto del Consiglio Nazionale dell’Economia e del Lavoro (CNEL) 2025, pagg. 8,9 sezione *Disabili e Lavoro*.
- Progetto U4INCLUSION - Formazione e impiego per persone con disabilità intellettive in Europa: Prospettive psicologiche e legali – a cura di Antonio Martinez Pujalte Lopez e Vincenzo Bochicchio.
- OECD (2023), Disabilità, lavoro e inclusione in Italia: Una migliore valutazione per una migliore assistenza, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/66abbfe6-it>.
- Regolamento di Ateneo per il servizio disabilità e DSA (emanato con d.r. n. 132 del 15 febbraio 2013, modificato con d.r. n. 415 del 19 ottobre 2015, modificato con d.r. n. 473 del 27 ottobre 2023).