

CULTURA DEL LAVORO INCLUSIVO

Visione, strategie, proposte

Questo manifesto ha l'obiettivo di portare all'attenzione di imprese, istituzioni pubbliche, enti del terzo settore e in generale dei corpi intermedi della società l'inclusione lavorativa e il lavoro dignitoso per tutte le persone. È espressione della consapevolezza, maturata dalla CNUDD (Conferenza Nazionale Universitaria dei delegati dei rettori per studenti con Disabilità e DSA), che le università hanno la responsabilità di promuovere e diffondere la cultura del riconoscimento delle differenze di ogni persona e l'inclusione.

Si tratta di una condizione irrinunciabile per favorire la crescita umana e sociale di studentesse e studenti, garantendo diritti, futuro, opportunità sia al loro interno, sia nel territorio, in collaborazione con la società. La creazione di contesti inclusivi è un compito complesso e impegnativo, spesso molto faticoso. Come delegati e delegate CNUDD riteniamo doveroso impegnarci con energia, speranza, spirito di condivisione, affinché il capitale umano, generato dalla formazione universitaria, sia adeguatamente valorizzato.

È un obiettivo perseguibile con la realizzazione di traiettorie innovative e la ricerca di soluzioni originali e capaci di avere al centro inclusione, lavoro e dignità. Il tema del lavoro è fondante per gli esseri umani e per le comunità. Il contesto odierno è caratterizzato da incertezza, complessità, cambiamento. La globalizzazione dell'economia oltre a benefici ha causato l'accentuarsi di disuguaglianze che si riflettono negativamente sul benessere di individui e comunità.

Sono molteplici le problematiche da affrontare: povertà, tassi elevati di emigrazione e immigrazione, livelli consistenti di disomogeneità sociale, accentuata competitività e precarietà, sfruttamento delle risorse naturali, degrado ambientale. La loro reciproca interconnessione e interazione ne accresce l'impatto. La recente emergenza pandemica ha ulteriormente accentuato le difficoltà e le disuguaglianze che hanno colpito persone e comunità già vulnerabili prima del Covid.

**RESPONSABILITÀ
DELLE UNIVERSITÀ**

**CAPITALE UMANO
VALORE
DELLA FORMAZIONE
UNIVERSITARIA**

**GLOBALIZZAZIONE,
INCERTEZZE,
DISUGUAGLIANZE**

**SFIDA DELLA
VULNERABILITÀ**

Avvertiamo l'urgenza di superare la cultura della standardizzazione e dell'omogeneizzazione che ha caratterizzato la modernità, nella quale il concetto di "normalità" è stato spesso sinonimo di criteri rispondenti a standard di comportamenti sociali, di mercato e di produttività. A partire dalla seconda metà del Novecento, con la postmodernità, il principio di differenza prende il posto di quello di identità e si affermano i valori dell'eterogeneità e delle diversità.

**SUPERARE IL CONCETTO
DI NORMALITÀ**

La realtà è complessa e composita. Aspetti come genere, background educativo, possibilità economiche, cultura e religione di riferimento, età, presenza di disabilità, di storia di migrazioni, ecc., caratterizzano in modo diverso l'esperienza umana e peraltro si intersecano, moltiplicando le specificità. Questa eterogeneità è un valore da promuovere e considerare come mezzo per una crescita complessiva, per dare futuro al genere umano, insieme ad una nuova considerazione degli altri esseri viventi e dell'intero eco-sistema.

**LA RICCHEZZA DELLA
ETEROGENEITÀ**

Il progresso scientifico e delle tecnologie consente alle persone di essere sempre meno condizionate da vari tipi di limitazioni funzionali o cognitive a condizione che siano attuate politiche per evitare il *Digital Divide*. Su questa linea si collocano le acquisizioni più recenti della letteratura scientifica internazionale e le sollecitazioni delle istituzioni nazionali e internazionali, tra le quali si possono citare la Dichiarazione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (2006) e il programma *Sustainable Development Goals* (2015-2030), che includono fra i traguardi ineludibili e sostenibili il lavoro dignitoso ed inclusivo per le persone con disabilità.

**IL CONTRIBUTO
DELLE TECNOLOGIE**

Il lavoro è una componente essenziale della vita delle persone e della società se si realizza in contesti che consentono identità professionale, opportunità di crescita, coesione, coinvolgimento, reddito equo, sicurezza, diritti e partecipazione sociale. Il lavoro è fondamentale per la qualità della vita di tutte le persone, con e senza disabilità e forme di vulnerabilità quando riesce a contrastare forme di de-umanizzazione e sfruttamento che costituiscono il processo erosivo delle energie psico-sociali e dei livelli di salute.

**LAVORO E
QUALITÀ DI VITA**

Una nuova cultura del lavoro può emergere solo se sostenuta da politiche coordinate tra:

- . istituzioni pubbliche (che definiscono regole)
- . imprese pubbliche/private, profit/non profit (che generano opportunità di lavoro)
- . università chiamate a realizzare programmi formativi in grado di consentire a laureate/i con, o senza, disabilità di proiettarsi verso il futuro, cogliere le opportunità occupazionali.

**ALLEANZE PER UNA
NUOVA CULTURA DEL
LAVORO**

CNUDD propone che il confronto avviato con il convegno *“Un ponte tra università e mondo del lavoro per l’inclusione e la vita indipendente”* prosegua in termini operativi con la costituzione di tavoli - gruppi di lavoro con la finalità di elaborare politiche e azioni sui seguenti temi:

- . realizzazione di ricerche sui fattori che favoriscono l’inclusione e il benessere nei luoghi di lavoro e la cultura dell’inclusione a tutti i livelli nella società
- . attivazione di un osservatorio sulle buone pratiche di inclusione sul lavoro di laureate/i e in generale di persone con disabilità per produrre dati e informazioni utili *all’Osservatorio nazionale per le disabilità*
- . avvio e monitoraggio, anche con l’apporto delle università, della sperimentazione di modelli organizzativi che rispondano al principio di *universal design* degli ambienti di lavoro, delle relazioni e dei sistemi di valutazione del personale
- . revisione dell’attuale normativa per trasformare il collocamento obbligatorio in opportunità di valorizzazione anche di laureate/laureati e in generale tutte le persone con disabilità
- . adeguamento della normativa fiscale, che preveda detraibilità e/o deducibilità delle spese che le persone con disabilità devono sostenere per svolgere una attività lavorativa in autonomia, indipendentemente dalle proprie condizioni fisiche, psichiche e sensoriali (ad esempio accompagnatore/assistente personale, spese di trasporto, ecc.)
- . sostegno, con opportuni incentivi fiscali, finanziari o di altro tipo, all’innovazione di tecnologie di supporto alle persone con disabilità
- . condivisione e diffusione tra le università di buone pratiche *evidence based* di orientamento durante il percorso accademico idonee a valorizzare l’investimento delle giovani generazioni.

**PROPOSTE PER
POLITICHE DI
INCLUSIONE**

I tavoli/gruppi di lavoro dovrebbero operare definendo programmi con chiari obiettivi, tempi, metodi, risultati da conseguire (raccolta e sistematizzazione delle varie fonti di dati sulle disabilità, indagini conoscitive, proposte di leggi). Dovrebbero essere guidati dal principio di conoscere (produrre dati e informazioni *evidence based*) per sensibilizzare i diversi soggetti istituzionali, sociali ed economici e favorire decisioni che considerino il capitale umano come fondamento di una società ed una economia inclusive, dinamiche e sostenibili.

**METODO MULTI
STAKEHOLDER**