Nota del Tavolo inter-associativo

Associazione Italiana di Psicologia (AIP)

Associazione Italiana per la Ricerca e l'Intervento nella Psicopatologia dell'Apprendimento (Airipa)

Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati all'Inclusione degli Studenti con Disabilità e con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (CNUDD)

Società Italiana di Pedagogia Speciale (SIPeS)

in merito al DDL «*Introduzione del Piano Didattico Personalizzato Universitario (PDP-U) per Studenti con Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA)*», di iniziativa dei senatori Anna Maria Fallucchi e Mario Occhiuto (presentato al Senato il 29 maggio 2025)

Premessa: DSA all'università A partire dalla L.170/2010 e dalle successive Linee guida pubblicate con il DM 12 luglio 2011, è aumentato in modo esponenziale il numero di studentesse e studenti con DSA iscritti alle Università italiane, passando dalle poche decine iniziali alle oltre 20.000 unità attualmente stimate (in realtà, è probabile che si tratti di un dato comunque in difetto, considerato che in molti casi la studentessa o lo studente comunque non presenta la certificazione presso i Servizi disabilità e DSA d'Ateneo).

Questo incremento significativo di studentesse e studenti con DSA negli Atenei italiani comporta per gli Atenei stessi alcuni elementi di complessità:

1. il diverso impianto dell'istruzione scolastica e universitaria. Nonostante la L.170/2010 faccia esplicito riferimento anche al contesto universitario (art.5), nel complesso la normativa è principalmente pensata per, e rivolta al mondo della scuola, rendendo non facile la sua immediata trasposizione all'università, la quale è caratterizzata da un diverso impianto didattico e di servizi agli studenti;
2. la maggiore flessibilità nel percorso universitario nei limiti posti dagli obiettivi di competenza o professionali. La flessibilità didattica all'università risulta un processo più complesso che nel corso della scuola dell'obbligo, anche per la necessità di garantire la formazione di quel profilo di competenze professionali in uscita che le università sono tenute ad assicurare e certificare (il che permette elementi di individualizzazione e personalizzazione delle procedure didattiche ma non degli obiettivi finali, di competenze da raggiungere);
3. la formazione dei docenti. Sebbene Linee guida del 12 luglio 2011, prevedano, in attuazione della L. 170, specificamente la promozione, da parte del Ministero, di Corsi di perfezionamento – o Master universitari – in "Didattica e psicopedagogia per i Disturbi Specifici di Apprendimento", rivolti a dirigenti scolastici e a docenti delle scuole di ogni ordine e grado [par.7.2] non affrontano il tema cruciale dei percorsi di formazione rivolti ai docenti universitari.

Disegno di Legge per l'introduzione del PDP-U

Il citato DDL n.1508 propone l'introduzione del Piano Didattico Personalizzato all'Università, così come è concepito per gli ordini scolastici precedenti, quale strumento per fronteggiare i livelli di complessità prima discussi. Tuttavia, si ritiene che tale strumento non sia funzionale per una serie di ragioni sia generali sia specifiche.

Osservazioni generali

Per quanto riguarda le prime, si evidenziano in particolare due punti:

1. esistono differenze sostanziali tra il contesto scolastico e quello universitario, che incidono sulla fattiva realizzazione di un Piano Didattico Personalizzato. In ambito scolastico, infatti, il Consiglio di Classe è composto da un numero di docenti relativamente contenuto, che ha la possibilità anche di osservare in classe lo studente per un certo periodo, prima di formalizzare il PDP, nel quale confluiscono non solo gli elementi desunti dalla certificazione presentata a scuola, ma anche e soprattutto quelli derivanti dall'osservazione in classe, dai colloqui con i genitori e gli specialisti esterni, ecc. Inoltre, nell'interazione quotidiana in classe, il docente può in itinere definire degli aggiustamenti al PDP in base all'andamento degli apprendimenti di alunne ed alunni. Il contesto universitario risulta molto diverso: è molto elevato il numero di docenti (strutturati e contrattisti) che compongono il Consiglio di Corso di Studi (CdS), come il numero di studenti e studentesse che frequentano un dato corso (con numerosità che spesso superano il centinaio). Inoltre, non può essere garantita la continuità nel rapporto tra docente e discente, poiché la frequenza delle lezioni, anche quando regolare, ha una durata limitata. I docenti hanno quindi più difficilmente la possibilità di osservare direttamente in aula lo studente impegnato in attività didattiche durante corsi che tipicamente durano pochi mesi e non tutto l'anno. Le modalità stesse di stesura del PDP vengono meno. Il rischio è che un eventuale PDP sia il risultato della mera lettura della certificazione di DSA senza tuttavia un'osservazione diretta delle modalità e degli stili d'apprendimento del singolo studente, dei suoi punti di forza, dei suoi andamenti evolutivi o involutivi, nonché delle dimensioni trasversali che incidono significativamente sugli apprendimenti, come ad esempio l'autoefficacia, la motivazione, gli stili attributivi, ecc.
2. il Piano Didattico Personalizzato rischia di introdurre elementi di maggiore rigidità e di passività della/dello studente nel percorso universitario, definendo a priori una serie finita di strumenti e ausili concessi. In molti Atenei è invece attualmente previsto che studentesse e studenti con DSA possano di volta in volta richiedere ausili diversi, anche per lo stesso esame inclusi ausili non previsti nelle loro certificazione e/o nei PDP, anche in base a considerazioni o bisogni personali (non ultimo, il desiderio di sperimentarsi in alcune situazioni): la formalizzazione di un PDP rischierebbe di irrigidire il processo e le scelte dello studente e del docente, senza un approccio proattivo e differenziato in base all'esame, ai propri desideri e al momento evolutivo, ecc. in contrasto con quanto si legge nelle nuove Linee Guida CNUDD: "una attenzione specifica deve essere rivolta a promuovere l'empowerment della persona all'interno del contesto universitario" (p.7); Va ribadito, infatti, che il percorso universitario è anzitutto un percorso in cui giovani adulti devono trovare spazi di partecipazione e autodeterminazione.

Commento all'articolato

Per quanto riguarda le osservazioni agli specifici articoli del DDL, si segnalano in particolare le seguenti criticità.

*L'**articolo 4** comma 2 prevede che il PDP-U sia redatto da una Commissione di Inclusione Accademica, la cui composizione tuttavia suscita alcuni dubbi:*

a) docenti del corso di laurea di riferimento. Il numero dei docenti di un Corso di Laurea è spesso molto elevato, rendendo difficilmente gestibile il processo di elaborazione di un PDP. Se invece si intendono solamente i docenti della singola annualità, si creerebbero dei problemi nel momento in cui lo studente volesse anticipare un esame di un'annualità seguente o dovesse affrontare l'esame dell'anno precedente.

b) referente per la disabilità e DSA dell'ateneo. Nei grandi Atenei il numero di studenti con DSA è particolarmente elevato, il che renderebbe necessario l'affiancamento del referente d'Ateneo con una serie di altri referenti per singolo Dipartimento o Corso di Studio, come già del resto avviene in diverse sedi. Il referente per la disabilità e i DSA inoltre non ha necessariamente le competenze disciplinari per individuare gli adattamenti ottimali nella didattica e nelle verifiche: Attualmente, vengono direttamente coinvolti i docenti del corso frequentato, con i quali vengono discusse e concordate le diverse possibili misure compensative e dispensative;

c) psicologi o specialisti esterni (ove necessario). Anche rispetto al coinvolgimento di queste figure, emergono due dubbi: da un lato, non è chiaro a chi competa valutare la necessità di un loro coinvolgimento. In secondo luogo, il professionista dovrebbe possedere: i) competenze specifiche relative ai profili di funzionamento di giovani adulti con DSA, ii) competenze cliniche di carattere più generale, volte garantire quel lavoro di rete che oggi si rende sempre più necessario negli Atenei, dati i quadri sempre più complessi, e infine iii) una buona conoscenza dell'Ateneo. Vari Servizi Inclusione degli Atenei (in particolare dei mega-Atenei) si sono già dotati di simili figure, proprio per la difficoltà di appoggiarsi interamente al territorio, anche per i tempi di risposta dei servizi, già noti al Ministero. Inoltre, non è chiaro chi dovrebbe richiedere la consulenza e a carico di chi sarebbero i costi di tale coinvolgimento. Qualora fossero a carico degli Atenei (in presenza di un numero elevato di studenti potrebbe essere un costo elevato), questi ultimi si troverebbero anche di fronte alla difficoltà di non poter fare degli affidamenti diretti di incarico;

*L'**articolo 4 comma 3** riguarda i contenuti del PDP-U ed anche in questo caso si rilevano delle criticità, in particolare rispetto al punto:*

obiettivi di apprendimento personalizzati e coerenti con il percorso formativo. A livello universitario, non è possibile prevedere obiettivi personalizzati, in quanto gli obiettivi di conoscenze e competenze in uscita sono definiti a livello ministeriale in base alla professionalità da formare. In altre parole, mentre è possibile una individualizzazione del percorso relativa alle metodologie di insegnamento/apprendimento, non è possibile una personalizzazione dello stesso a livello di obiettivi formativi, in base alla distinzione prevista dalle stesse Linee guida per il diritto allo studio degli alunni e degli studenti con DSA, allegate al DM MIUR 5669 del 12.07.2011. " (cap.3, p.6);

*L'**articolo 4 comma 4** prevede infine che la redazione del PDP debba avvenire entro 30 giorni dalla presentazione della certificazione. Date le risorse disponibili questo è irrealistico e, inoltre, molti docenti potrebbero anche non aver iniziato le lezioni e conosciuto lo studente interessato. Il PDP finirebbe quindi per basarsi esclusivamente sulla certificazione sanitaria, senza alcuna procedura osservativa dello studente, del suo profilo di abilità, dei suoi stili di apprendimento, delle sue esigenze concrete in situazione.*

*L'**articolo 5** riguarda gli aspetti di validità, monitoraggio e revisione. Anche rispetto a ciò, si evidenziano alcuni elementi problematici:*

1. Il PDP-U ha validità annuale e può essere aggiornato su richiesta dello studente o della Commissione. Non si considera che spesso le studentesse e gli studenti con DSA richiedono strumenti compensativi solo per alcuni esami e non per altri. Nel momento in cui si stabilisse la validità del PDP-U per l'intero anno accademico, il docente sarebbe automaticamente obbligato a riconoscere tutto quanto è previsto nel PDP, anche nel caso in cui lo studente per quello specifico esame non richiedesse ausili (a meno di immaginare un ulteriore e complesso passaggio in cui lo studente formalizza la rinuncia a determinati ausili per specifici esami);

2. Il monitoraggio è semestrale e si conclude con una relazione valutativa condivisa con lo studente. Non è chiaro in cosa debba consistere questo monitoraggio semestrale e la relativa relazione: nel calcolo dei CFU acquisiti? Nell'applicazione del PDP? Nell'efficacia ed efficienza delle misure in esso previste? E, soprattutto, a chi compete tale monitoraggio? Alla stessa Commissioni di cui all'art.4? Ciò comporterebbe una mole di lavoro del tutto ingestibile soprattutto negli Atenei medio-grandi;

3. Il PDP-U è parte integrante della carriera universitaria e deve essere trasmesso agli organi accademici competenti. Anche in questo caso non è chiaro quali siano gli organi accademici considerati competenti: i consigli di Corso di laurea? I rispettivi Dipartimenti? O si fa riferimento agli organi accademici previsti dalla L.240/2010, ossia Rettore, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei revisori dei conti, Nucleo di valutazione, Direttore Generale? Sarebbe auspicabile un chiarimento in proposito, in quanto il PDP contiene dati protetti da privacy.

*L'**articolo 7** propone l'istituzione di una Banca Dati digitale di PDP-U. Al di là degli aspetti di tutela della privacy di una tale Banca Dati, non è chiaro quale sarebbe la sua funzione e in che modo potrebbe migliorare l'efficacia dei processi inclusivi.*

*Si esprime invece ampio apprezzamento per l'**articolo 6.1**(relativo alla formazione del personale accademico) e per l'**articolo 8** che prevede l'istituzione di un Fondo nazionale per l'attuazione del PDP-U anche per il supporto, specificando però che tale supporto deve essere di tipo psicologico pedagogico e didattico. Al contempo, tuttavia, si esprimono preoccupazioni rispetto a quanto tali interventi incidano sul Fondo di funzionamento già riservato alle Università per l'inclusione di studenti con disabilità e/o DSA.*

Due proposte per l'inclusione di studentesse e studenti con DSA

Per le motivazioni fin qui esposte, il presente Tavolo esprime un parere non favorevole all'introduzione del Piano Didattico Personalizzato – Universitario, ritenendo che non sia lo strumento idoneo per rispondere alle esigenze di studentesse e studenti con DSA all'Università. Viceversa, si avanzano due proposte che potrebbero risultare più efficaci per garantire sia l'inclusione del singolo studente sia l'accessibilità del contesto universitario nel suo insieme.

Introduzione di un Piano per l'Inclusione Universitaria

Sulla falsariga di quanto prevede il Decreto Legislativo n.66/2017 (art.8) per il mondo della scuola, è preferibile prevedere che ogni Ateneo debba predisporre un Piano per l'Inclusione Universitaria, che definisca l'utilizzo complessivo e coordinato degli strumenti e delle misure compensative attuabili nel contesto accademico, volti al superamento delle barriere e al miglioramento dei processi organizzativi e didattici inclusivi in ambito accademico. Il Piano per l'Inclusione rappresenterà la cornice di riferimento, all'interno della quale saranno poi declinati gli specifici adattamenti previsti nei singoli casi, tenendo conto della specificità dei corsi di studio e delle discipline e nel rispetto del principio dell'accomodamento ragionevole.

Si potrebbe prevedere che il Piano per l'Inclusione Universitaria sia predisposto dai Servizi disabilità e DSA d'Ateneo, con il supporto del Delegato e dei referenti dipartimentali, e successivamente approvato dal Senato Accademico (tenendo comunque conto delle specificità organizzative di ciascun Ateneo). Il Piano dovrebbe essere aggiornato periodicamente (ogni 3-5 anni), tenendo conto di eventuali cambiamenti normativi o di mutamenti significativi della popolazione di riferimento.

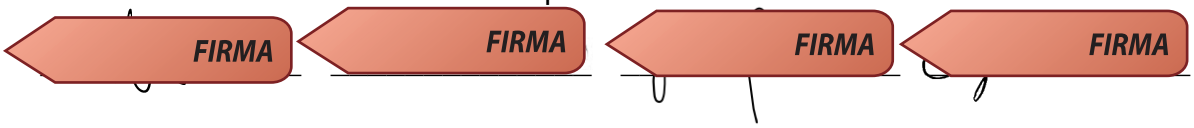
L'utilizzo di un Piano per l'Inclusione Universitaria avrebbe una serie di vantaggi rispetto al Piano Didattico Personalizzato (oltre al superamento delle criticità prima discusse):

1. rappresenta un impegno dell'intera Università rispetto all'inclusione degli studenti non solo con DSA ma anche con disabilità certificata in base alla L.104/92, in maniera coerente anche con quanto previsto dalle Linee guida CNUDD e dalla normativa di riferimento;
2. include non solamente gli strumenti e le misure compensative, ma anche le forme di didattica e di valutazione flessibili, inclusive e innovative;
3. consente allo studente con DSA di valutare con maggiore flessibilità quando richiedere specifici adattamenti, e quali adattamenti richiedere, senza la rigidità di un Piano Didattico Personalizzato che verrebbe automaticamente esteso a tutti gli insegnamenti e condiviso da tutti i docenti. In questo modo, inoltre, si favorirebbe un approccio maggiormente autodeterminato da parte dello studente;
4. permette di definire con più flessibilità gli strumenti compensativi per ogni esame, in base al dialogo tra lo studente, il docente e il Servizio Disabilità e DSA d'Ateneo, tenendo conto del profilo di funzionamento, da un lato, e delle peculiarità delle singole discipline, dall'altro lato;
5. infine, considerati i numeri crescenti di studentesse e studenti con DSA iscritti all'università (ma anche di quelli con disabilità o altri BES), sarebbe una procedura più gestibile anche da un punto di vista delle tempistiche.

Percorsi formativi sui DSA in ambito universitario

Come avvenuto con la L.170/2010 e con le successive Linee guida del 2011, un modo efficace per garantire anche da parte del contesto universitario (docenti e personale TA) un'adeguata conoscenza e sensibilità nei confronti degli studenti con DSA è quello di promuovere un'azione formativa diffusa e capillare, ad esempio con percorsi strutturati, periodici, rivolti a giovani ricercatori, a docenti a contratto, ai tutor universitari, ecc. Questi percorsi permetterebbero di raggiungere vari obiettivi: aumentare la conoscenza dei DSA e degli strumenti compensativi utilizzabili, promuovere forme di didattica maggiormente inclusiva e innovativa, aumentare l'omogeneità di approcci tra i diversi contesti accademici nazionali e regionali.

Sergio Salvatore	Cesare Cornoldi	Luca Fanucci	Catia Giaconi
Presidente AIP	Presidente Airipa	Presidente CNUDD	Presidente SiPES



27 settembre 2025