



INCLUSIONE E DIRITTI: ADESSO UN CAMBIO DI PASSO

Negli ultimi cinque anni, il paradigma della disabilità in Italia è stato profondamente ridefinito, in linea con un modello fondato sull'autodeterminazione della persona e sul pieno riconoscimento dei diritti umani. Un cambiamento rilevante, che ha inciso anche sul mondo del lavoro e che si è ulteriormente intrecciato con la nuova consapevolezza del concetto di fragilità emersa durante la pandemia.

In questo scenario, l'INPS ha dimostrato capacità e attenzione alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, intervenendo in modo efficace a protezione dei più vulnerabili. Tuttavia, a questo impegno **non è corrisposto, negli anni, un analogo avanzamento sul piano della piena esigibilità dei diritti lavorativi.**

Come organizzazione sindacale, abbiamo più volte segnalato criticità persistenti nell'applicazione delle norme vigenti, senza registrare nel tempo risposte adeguate.

Tale situazione evidenzia un immobilismo che si è protratto a lungo, soprattutto alla luce dell'evoluzione normativa e culturale in materia di disabilità e inclusione.

In particolare:

- **Non è ancora stata definita una modalità strutturata per la richiesta di accomodamenti ragionevoli**, né per le lavoratrici/i lavoratori con disabilità, né per i *caregiver*.
- Non risulta chiaro se sia stato nominato il **dirigente per l'accessibilità previsto dall'art. 3 del D. Lgs. 222/2023**, figura centrale per garantire servizi accessibili e fondati sulla progettazione universale.



- **Nei bandi per Posizioni Organizzative e negli interpelli continua a non essere prevista la possibilità di richiedere accomodamenti ragionevoli o misure compensative.**
- **Non sono state ancora pubblicate le modalità operative per la fruizione delle 10 ore di permesso aggiuntivo per visite ed esami previste dalla legge 106/2025 per lavoratrici e lavoratori in *follow-up* oncologico o affetti da patologie croniche e rare.**
- **Non è disponibile la procedura per accedere allo specifico accomodamento ragionevole per le persone con patologie oncologiche, previsto dal Decreto Ministeriale n. 4/2026.**
- **Non risulta al momento attivo il corso di formazione previsto dal PIAO 2025-2026, destinato a Datori di Lavoro e Disability Manager sulla gestione del personale con disabilità.**

L'Amministrazione a nostro avviso ha tutto l'interesse e la capacità di compiere il salto necessario verso una piena cultura dei diritti.

L'immobilismo assunto negli ultimi anni ha esposto ed espone l'Istituto a rischi concreti: anche sul piano legale, con un possibile incremento del contenzioso, come già dimostrano recenti pronunce che hanno interessato altre grandi PA e realtà private.

Per queste ragioni, riteniamo siano maturi i tempi per passare da una gestione attendista a un'azione concreta, strutturata, coerente con il quadro normativo vigente, al fine di garantire pienamente i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità.

Le linee guida proposte sul lavoro a distanza, pur al netto di qualche aggiustamento, vanno nella giusta direzione: finalmente si vede uno spiraglio.

Confidiamo nella stessa sensibilità rispetto ai temi qui evidenziati e finora rimasti inevasi.

Roma, 24.03.2026

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo