



Unione Italiana Lavoratori Funzione Pubblica

Coordinamento Nazionale AGENZIA ENTRATE E DEMANIO

Via Giorgione n. 106 - 00147 Roma – Sito: www.entrateuilpa.it

e-mail: entrate@uilpa.it - demanioepe@uilpa.it

 @uilpaentrate

 Uilpa Entrate

Alla Direzione Centrale Risorse Umane
Alla c.a. della Direttrice Centrale
dott.ssa Laura Caggegi

All'Ufficio Relazioni sindacali
Alla Capo Ufficio
dott.ssa Ornella Oliveri

OGGETTO: Inclusione, valorizzazione professionale e pieno utilizzo delle competenze di lavoratrici e lavoratori con disabilità. Richiesta dati e informazioni.

Gentile Direttrice,

la UIL FP ha ricevuto segnalazioni e richieste di intervento riguardanti la condizione lavorativa di personale con disabilità, e in particolare di lavoratrici e lavoratori con disabilità visiva, operanti presso diverse strutture dell'Agenzia delle Entrate.

Le segnalazioni evidenziano, in alcuni contesti organizzativi, situazioni nelle quali il personale interessato non sembrerebbe pienamente valorizzato nelle proprie competenze professionali, con il rischio di un utilizzo non ottimale delle professionalità possedute, di una limitazione delle opportunità di crescita professionale e, in alcuni casi, di una progressiva marginalizzazione all'interno dei processi lavorativi.

Il D.Lgs. n. 62/2024 introduce importanti misure in tema di inclusione e accessibilità nei servizi pubblici. In particolare, i decreti attuativi (nn. 222/2023 e 20/2024) definiscono le condizioni di *accomodamento ragionevole* ovvero sia complesso di misure necessarie garantire il godimento e l'effettivo esercizio dei diritti fondamentali della persona con disabilità.

Tali situazioni meritano particolare attenzione alla luce dell'impegno che l'Agenzia delle Entrate ha assunto negli ultimi anni sul tema dell'inclusione. **Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione** individua infatti tra i propri obiettivi il rafforzamento delle politiche volte a garantire pari opportunità, accessibilità e piena

partecipazione delle persone con disabilità alla vita lavorativa, attraverso la rimozione delle barriere organizzative, tecnologiche e culturali che possano ostacolarne la valorizzazione professionale.

Fondamentale il ruolo del **disability manager** che deve garantire pari opportunità, benessere organizzativo e inclusione nell'ambito dell'Ente. **Il Disability manager definisce strategie e azioni mirate all'inclusione**, segnalando la violazione di quei diritti tutelati dalla norma e dalla prassi aziendale.

Nella programmazione dell'Agenzia trovano inoltre spazio interventi finalizzati al miglioramento dell'accessibilità degli strumenti e degli ambienti di lavoro, alla diffusione di una cultura organizzativa inclusiva, alla formazione del personale e della dirigenza sui temi della disabilità e alla promozione di percorsi che consentano il pieno riconoscimento delle competenze e delle capacità professionali delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità.

In tale contesto, va altresì evidenziato il significativo lavoro svolto nel tempo dal **Comitato Unico di Garanzia**, che ha promosso numerose iniziative di sensibilizzazione, approfondimento e confronto sui temi dell'inclusione, dell'accessibilità e della valorizzazione delle differenze, contribuendo alla diffusione di una maggiore consapevolezza organizzativa su tali tematiche.

Parallelamente, risultano note alla scrivente anche esperienze positive sviluppate in alcune realtà territoriali dell'Agenzia, nelle quali sono stati realizzati percorsi e progetti che hanno consentito una concreta valorizzazione delle competenze delle persone con disabilità e il loro pieno coinvolgimento nelle attività istituzionali. Proprio l'esistenza di tali esperienze rende ancora più opportuno comprendere quale sia il livello di diffusione delle buone pratiche sul territorio nazionale e quale sia il grado di attuazione degli obiettivi programmati dall'Amministrazione.

Alla luce di quanto sopra, la UIL FPL chiede di conoscere:

- ✓ il numero complessivo dei dipendenti con disabilità – in forma anonima - in servizio presso l'Agenzia delle Entrate, con indicazione della distribuzione per Strutture;
- ✓ quali progetti, iniziative o percorsi di valorizzazione professionale siano stati avviati negli ultimi anni a favore delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità e presso quali strutture siano stati realizzati, anche in relazione alle azioni previste dal PIAO e quelle promosse dal CUG in materia di inclusione,

accessibilità e valorizzazione professionale risultino avviate, concluse o attualmente in corso di realizzazione;

- ✓ quanti dipendenti con disabilità abbiano avuto accesso, negli ultimi cinque anni, a percorsi di sviluppo professionale, incarichi di responsabilità, attività specialistiche, posizioni organizzative o procedure di progressione;
- ✓ le azioni poste in essere dai Disability manager nei Territori per favorire l'inclusione del Personale disabile.

La presente richiesta è finalizzata a verificare il concreto livello di attuazione delle politiche di inclusione e valorizzazione professionale promosse dall'Agenzia e a favorire ogni intervento utile a garantire alle lavoratrici e ai lavoratori con disabilità pari opportunità di partecipazione, crescita professionale e pieno riconoscimento delle competenze possedute.

In attesa di un cortese riscontro, si inviano cordiali saluti

Roma, 11 giugno 2026

La Coordinatrice Nazionale

Teresa De Rosa

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Teresa De Rosa', with a stylized, cursive script.