DISABILITÀ E PENSIONI

scritto da goal | 23 Settembre 2026



di Mariacarla D’Amico*

In Italia la disabilità non pesa solo sulla vita quotidiana: può decidere anche quando – e se – si potrà andare in pensione. Oltre sette milioni di persone convivono con una condizione di disabilità, ma chi lavora o ha lavorato scopre spesso troppo tardi che le tutele previdenziali esistono solo dentro un labirinto di soglie, definizioni e valutazioni sanitarie. A fare la differenza non è sempre la gravità della condizione: contano l’anno di nascita, il tipo di lavoro, il regime contributivo e, a volte, perfino l’ufficio che certifica l’invalidità. Questo contributo prova a mettere ordine: cosa prevede oggi il sistema, dove si inceppa e quali correttivi sarebbero possibili.

Prima di tutto: invalidità o disabilità?

Chi si avvicina al sistema previdenziale con una condizione di disabilità si imbatte subito in un paradosso linguistico: il sistema non parla di disabilità, parla di invalidità. Non è una questione di parole. La disabilità, nel senso della Convenzione ONU del 2006 e della recente riforma italiana (D.Lgs. 62/2024), descrive la condizione di una persona in interazione con le barriere che l’ambiente le oppone – è un concetto ampio, relazionale, non riducibile a un numero.
L’invalidità, invece, è un concetto tecnico-assicurativo che misura la riduzione della capacità di lavoro in percentuale. È su queste percentuali che il sistema
pensionistico costruisce i suoi diritti, le sue soglie, le sue esclusioni.

Tradurre la propria disabilità nel linguaggio dell'invalidità è il primo passo obbligatorio per accedere alle misure pensionistiche. Ed è già qui che si nasconde la prima insidia: non esiste un solo tipo di invalidità, ma due. L'invalidità civile – la più nota, quella che si ottiene dalla commissione medica competente e che apre l'accesso a indennità, agevolazioni fiscali e permessi lavorativi – misura la riduzione generica della capacità lavorativa. L'invalidità specifica, o pensionabile, valuta invece quanto quella patologia riduce la capacità di lavorare nelle mansioni che quella
persona concretamente svolge. Stessa malattia, due commissioni diverse, due percentuali potenzialmente diverse. Avere il riconoscimento civile all'80% non garantisce automaticamente l'accesso alla pensione anticipata riservata agli invalidi all'80%: per quella serve una valutazione separata dell'INPS. Molti non lo sanno e arrivano a 56 o 61 anni convinti di aver diritto a una misura che, in realtà, richiede un passaggio in più.

Il catalogo degli strumenti: cosa esiste

Il sistema italiano offre sei misure principali per i lavoratori con disabilità. Le prime due – l'Assegno Ordinario di Invalidità (AOI) e la Pensione di Inabilità
– riguardano chi, durante la carriera, vede la propria capacità lavorativa ridursi in modo permanente.
L'AOI spetta a chi non riesce più a svolgere, in modo permanente, il proprio lavoro per più di un terzo: non è una pensione definitiva, dura tre anni ed è rinnovabile, ma garantisce continuità di reddito pur rimanendo compatibile con l'attività lavorativa. La pensione di inabilità riguarda i casi più gravi – chi non può più svolgere alcuna attività lavorativa – ed è incompatibile con qualsiasi forma di lavoro successiva alla concessione.

La terza misura è forse la più rilevante per chi ha una disabilità grave e ha lavorato come dipendente privato: la

pensione di vecchiaia anticipata, che consente di andare in pensione a 56 anni (donne) o 61 anni (uomini) con 20 anni di contributi, in luogo dei 67 anni ordinari. Un anticipo di oltre dieci anni per le donne, di sei per gli uomini. Richiede però una valutazione
specifica dell'INPS – non basta il riconoscimento civile – ed è riservata ai soli dipendenti privati nel sistema misto. Chi ha iniziato a lavorare dopo il 1995 non vi accede.

Le altre misure si rivolgono a platee più ampie. La maggiorazione contributiva (art. 80, Legge 388/2000) riconosce due mesi di contributi figurativi per ogni anno lavorato con un'invalidità superiore al 74%: non è automatica, va chiesta all'INPS e vale solo per i lavoratori dipendenti. L'APE Sociale, prorogata al 31 dicembre 2026, consente ai lavoratori con invalidità civile pari o superiore al 74% di ricevere un'indennità mensile – pari alla pensione maturata, con un tetto di 1.500 euro lordi – dal compimento dei 63 anni e 5 mesi fino ai 67 anni, a condizione di avere almeno 30 anni di contributi. A differenza della pensione anticipata, l'APE Sociale è accessibile a dipendenti pubblici, autonomi e iscritti alla Gestione Separata. Infine, la pensione anticipata per i lavoratori precoci consente – a chi ha maturato almeno 12 mesi di contributi prima dei 19 anni – di uscire con 41 anni di contribuzione a qualsiasi età, inclusi gli invalidi civili al 74% e i caregiver familiari.

Il quadro è ricco, almeno in teoria. Nella pratica, la sovrapposizione di soglie, tipi di invalidità e categorie di lavoratori lo rende quasi illeggibile.

Tre incoerenze che non si possono più ignorare

Le soglie: una geometria arbitraria.

La maggiorazione contributiva richiede un'invalidità «superiore al 74%» – quindi dal 75% in su. L'APE Sociale e la pensione anticipata per precoci richiedono un'invalidità «pari

o superiore al 74%». Un punto percentuale di differenza che nella realtà significa: chi ha esattamente il 74% accede a due misure ma non alla terza. Chi ha il 73% non accede a nessuna delle tre. Chi ha il 75% accede a tutte. Nessuna di queste soglie nasce da una valutazione medica o attuariale: sono il risultato di negoziazioni politiche avvenute in anni diversi, ognuna con la sua logica contingente. Il sistema nel suo insieme non ne ha una.

I contributivi puri: una discriminazione silenziosa.

Chi ha iniziato a lavorare dopo il 1° gennaio 1996 – i cosiddetti contributivi puri, oggi quota largamente maggioritaria della forza lavoro attiva – è escluso sia dalla pensione di vecchiaia anticipata per invalidi all'80% sia dalla pensione anticipata per i lavoratori precoci. Le ragioni storiche ci sono: queste misure nacquero prima che il sistema contributivo esistesse (la prima nel 1992, la seconda nel 2016 come compensazione per chi aveva maturato aspettative nel vecchio regime). Ma la conseguenza è difficile da spiegare a chi ne subisce gli effetti: un lavoratore nato
nel 1964 con invalidità grave va in pensione a 61 anni; uno nato nel 1975 con la stessa patologia e la stessa carriera deve aspettare i 67 anni. La differenza non dipende dalla gravità della condizione, ma dall'anno di nascita. E il problema si aggraverà: intorno al 2040 il requisito della contribuzione al 31.12.1995 esaurirà naturalmente la platea di chi può accedere a queste misure, creando un vuoto di tutela per chiunque sia entrato nel mercato del lavoro nel nuovo sistema.

Il caregiver familiare: invisibile al sistema pensionistico.
In Italia ci sono tra i sette e i dieci milioni di caregiver familiari, persone che assistono gratuitamente un familiare con disabilità grave, spesso riducendo o interrompendo la propria attività lavorativa per farlo. Il 60% sono donne, concentrate nella fascia 45-64 anni; il 40% di quanti sono in età lavorativa non riesce a lavorare regolarmente (CENSIS,

2024). Il Rendiconto di genere INPS 2024 documenta che la pensione mediana delle donne vale il 28,7% in meno di quella degli uomini, un divario superiore alla media europea. Nel settore privato dipendente, il gap sulle pensioni di vecchiaia arriva al 44,1%. Questi numeri non sono casuali: sono la fotografia di carriere interrotte dal lavoro di cura. Nel 2024 le giornate di congedo parentale usate dalle donne sono state 14,4 milioni, contro 2,1 milioni degli uomini. Un rapporto di sette a uno.

Il caregiver matura contribuzione figurativa solo nei periodi in cui utilizza i permessi retribuiti previsti dalla Legge 104, il congedo straordinario biennale o le dieci ore annue aggiuntive introdotte dalla Legge 106/2025. Per tutto il resto – le ore di assistenza notturna, i turni saltati, le promozioni a cui si rinuncia, gli anni di part-time forzato – non esiste alcuna copertura previdenziale. Il DDL Caregiver approvato dal Consiglio dei Ministri a gennaio 2026 introduce un contributo economico fino a 400 euro mensili, ma con soglie di accesso molto restrittive (ISEE familiare sotto 15.000 euro, reddito da lavoro non superiore a 3.000 euro lordi annui), che escludono di fatto chiunque lavori anche solo parzialmente. Soprattutto, il DDL non contiene disposizioni sulla contribuzione figurativa: lascia intatta la penalizzazione pensionistica di lungo periodo.

Sfide Future e Proposte Operative
Tre direzioni per cambiare

Avanzare proposte in materia pensionistica significa fare i conti con vincoli reali: di bilancio, di sostenibilità attuariale, di coerenza del sistema. Le tre direzioni che seguono non ignorano questi vincoli: scelgono anzi di muoversi dentro meccanismi già esistenti – la contribuzione figurativa – invece di inventare istituti nuovi.

Contribuzione figurativa per chi ha una disabilità **grave nel sistema contributivo puro.**

La proposta non è di parificare i contributivi puri ai lavoratori del sistema misto – un'operazione che richiederebbe lo stravolgimento della logica del sistema contributivo – ma di riconoscere loro, per gli anni di lavoro svolti in condizione di invalidità grave, una contribuzione figurativa aggiuntiva che incrementi il montante contributivo su cui viene calcolato l'assegno. In termini concreti: versamenti virtuali, a carico della fiscalità generale, che aumentano la base di calcolo della pensione in proporzione agli anni di disabilità lavorata. Non una parificazione, ma una compensazione specifica per una lacuna specifica. La misura si estenderebbe anche agli iscritti alla Gestione Separata – collaboratori, professionisti senza cassa, ricercatori – oggi esclusi persino dalla maggiorazione contributiva dell'art. 80. Sono circa 1,6 milioni di persone (Osservatorio INPS, 2023), spesso con carriere discontinue e redditi contenuti: esattamente la categoria per cui una penalizzazione aggiuntiva in caso di invalidità grave risulta più pesante.

Contribuzione figurativa per il caregiver familiare.

La seconda proposta riguarda il riconoscimento, ai fini pensionistici, degli anni di assistenza: un massimo di cinque anni di contribuzione figurativa piena – per diritto e per misura – per chi ha ridotto o interrotto l'attività lavorativa per assistere un familiare con disabilità grave ai sensi della Legge 104. I criteri di accesso dovrebbero includere: la registrazione formale come caregiver (che il DDL 2026 intende istituire), la dimostrazione della riduzione lavorativa nel periodo di assistenza e una durata minima dell'assistenza di sei mesi, in linea con quanto già previsto per la categoria caregiver nell'APE Sociale. La copertura finanziaria sarebbe a carico della fiscalità generale, in coerenza con la natura assistenziale della funzione prestata. Il principio è semplice: chi sospende
il lavoro per assistere un familiare svolge una funzione già riconosciuta dall'ordinamento – nei permessi, nel congedo

straordinario, nell'APE Sociale stessa. La contribuzione figurativa non sarebbe un privilegio: sarebbe il riflesso pensionistico di un riconoscimento già esistente.

Un raccordo urgente con la riforma del 2024.

IlD.Lgs. 62/2024 ha avviato la sperimentazione di un nuovo sistema di valutazione della disabilità – basato sulla classificazione ICF dell'OMS, non più sulle sole percentuali – in 58 province, incluse Roma, Milano, Torino e Bologna. L'entrata a regime è prevista per il 1° gennaio 2027. Il problema è che il regolamento attuativo che dovrebbe stabilire come i nuovi livelli funzionali si
traducono nelle soglie percentuali su cui si fondano i diritti pensionistici (80%, 74%, superiore al 74%) è stato rinviato tre volte e non è ancora stato adottato.
I medici legali continuano a usare le tabelle del 1992 nel 90% dei casi. E i dati delle province sperimentali già mostrano un effetto preoccupante: le domande di AOI e pensione di inabilità previdenziale – diritti maturati con i contributi, non prestazioni assistenziali – sono calate del 13,1% nelle province coinvolte, contro un aumento dell'1% nelle altre (Osservatorio Previdenza CGIL, Il Sole 24 Ore, 31 maggio 2026). Proiettato a livello nazionale: circa 25.000 domande in meno ogni anno, da parte di lavoratori che ne avrebbero diritto. La proposta è
duplice: adottare il regolamento prima del 2027, con criteri omogenei per tutte le patologie, e includervi un raccordo esplicito con gli istituti pensionistici. Senza questo, la riforma rischia di modernizzare la valutazione della disabilità e al contempo rendere meno accessibili i diritti che a quella valutazione sono agganciati.

Cosa serve davvero

Il sistema delle pensioni per i lavoratori con disabilità non è privo di strumenti: ne ha molti, e alcuni funzionano. Il problema è la frammentazione, l'incoerenza e i vuoti che

quella frammentazione lascia. Un punto percentuale di differenza tra due soglie decide chi accede a una misura e chi no. L’anno di nascita decide se si va in pensione a 61 o a 67 anni con la stessa patologia. Decenni di lavoro di cura non lasciano traccia nel montante contributivo.

La disabilità, come ricorda il D.Lgs. 62/2024 nel richiamare la Convenzione ONU del 2006, non è una condizione individuale: è il risultato dell’interazione tra la persona e le barriere che il contesto le oppone. Un sistema pensionistico che garantisce tutele diverse a lavoratori con la stessa invalidità in funzione della data di nascita o del tipo di contratto è una di queste barriere. Rimuoverla non richiede di riscrivere il sistema: richiede di colmare alcune lacune specifiche con meccanismi già collaudati. L’attuale fase di riforma offre un’occasione concreta per farlo.

* ODCEC Roma