

Rimini, 4 MAGGIO 2022

Antonino Pizzimenti

Responsabile Sede Rimini

INAIL

**IL REINSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON
DISABILITA' DA LAVORO -
PROGETTI PERSONALIZZATI PER IL REINSERIMENTO
DELLA PERSONA CON DISABILITA' DA LAVORO"**

LEGGE 23 DICEMBRE 2014 N.190 –ART. 1 COMMA 166
Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato

Sono attribuite all'INAIL le competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro

Progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione

Superamento e abbattimento barriere architettoniche

Adeguamento postazioni di lavoro

Interventi formativi di riqualificazione professionale

Legge 68/1999 art. 4, comma 4

Lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni, in conseguenza di infortunio o malattia, non possono essere computati nella quota di riserva di cui all'art 3 se:

- 1) la riduzione della capacità lavorativa è inferiore al 60%**
- 2) oppure se divenuti inabili a causa di inadempimenti del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza ed igiene.**

Non possono essere licenziati nel caso in cui possono essere adibiti a mansioni equivalenti o inferiori mantenendo lo stesso trattamento favorevole della mansione precedente.

D.lgs. N. 81 /2008 , art. 42

Il datore di lavoro attua le misure indicate dal medico competente con inidoneità mansione specifica

Il lavoratore deve essere adibito ad altra mansione compatibile con il suo stato di salute

**Obbligo accomodamenti ragionevoli
d.lgs. 216/2003 - art. 3 - comma 3 bis**

**I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad
adottare accomodamenti ragionevoli**

Piena eguaglianza con gli altri lavoratori

Art. 5 Direttiva CE n. 78/2000

Il datore di lavoro adotta i provvedimenti appropriati in funzione delle esigenze delle situazioni concrete per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione

A meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario spropositato

ART. 5 DIRETTIVA CE N. 78 /2000

La soluzione non risulta sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello stato membro a favore dei disabili

PRIMA DELL'INTRODUZIONE DEL COMMA 166, ART. 1, LEGGE 190/2014

Obbligo accomodamenti ragionevoli a carico del datore di lavoro ai sensi del comma 3 bis art. 3 d.lgs. n. 216 2003

Il datore di lavoro poteva sottrarsi a tale obbligo in ragione della indeterminatezza e soggettività del concetto di ragionevolezza (onere sproporzionato)

Dopo l'entrata in vigore del comma 166 art. 1 legge 190/2014, obbligo rimane a carico del datore di lavoro, ma INAIL assume onere economico degli accomodamenti e li rende ragionevoli

REINSERIMENTO PROFESSIONALE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ DA LAVORO

Inail offre sostegno a lavoratori e datori di lavoro per realizzare progetti personalizzati con finanziamenti fino a 150.000 euro



CON INAIL,
RICOMINCIO
DAL MIO
LAVORO



REGOLAMENTO PER IL REINSERIMENTO E L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITA' DA LAVORO

**Circ. 51 del 30 dicembre 2016
(sostegno alla continuità lavorativa del lavoratore
disabile)**

**Circolare 30 del 25 luglio 2017
(attivazione in via sperimentale di misure a
sostegno dell'inserimento lavorativo in nuova
occupazione a seguito dell'incontro tra domanda e
offerta)**

Circolare 6 del 26 Febbraio 2019

Modifiche agli articoli 5, 6 e 9

Riduzione frazionamento per tipologia di intervento dell'importo complessivo di spesa rimborsabile dall'INAIL al datore di lavoro

La disciplina dell'iter procedimentale dei casi in cui il datore di lavoro, nel rivolgersi all'istituto per chiederne il sostegno previsto dal regolamento, proponga un progetto condiviso con il lavoratore

CIRCOLARE 6 DEL 26 FEBBRAIO 2019

Casi di necessità e urgenza – Datore di lavoro accomodamenti ragionevoli finalizzati a garantire il tempestivo reinserimento della persona con disabilità

Semplificazione degli adempimenti posti a carico del datore di lavoro per accedere alle misure di sostegno previste dal Regolamento

Circolare n. 34 dell'11 settembre 2020

**REGOLAMENTO PER IL REINSERIMENTO E L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA
DELLE PERSONE CON DISABILITA' DA LAVORO.**

CIRCOLARE INAIL 30 DICEMBRE 2016, N.51

CIRCOLARE 25 LUGLIO 2017 N. 30

CIRCOLARE 26 FEBBRAIO 2019 N.6

**VALUTAZIONI DELLE LIMITAZIONI FUNZIONALI E INDIVIDUAZIONE DEGLI
INTERVENTI.**

**Le circolari INAIL n. 51 e n. 30 indicano quale atto preliminare all'avvio del
procedimento di definizione dei progetti il GIUDIZIO formulato dal MEDICO
COMPETENTE (statuto dei lavoratori) da cui risulti idoneità parziale
temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero inidoneità
temporanea o permanente del lavoratore.**

**Laddove il giudizio non sia stato ancora espresso, non può costituire
condizione ostativa alla realizzazione dell'intervento, fermo restando la
volontà del lavoratore e del datore di lavoro**

Quando invece il medico competente o il servizio di prevenzione dell'AUSL abbiano espresso un giudizio di idoneità o inidoneità parziale o permanente, detto giudizio ha valore di imprescindibile elemento di valutazione ai fini dell'elaborazione del progetto di reinserimento

Limiti di spesa per tipologia di intervento

Rimborso o anticipo delle spese fino ad un massimo di 150.000 euro a progetto (anticipazione fino al 75%), comprensivi di ogni onere e imposta, differenziati per tipologia di interventi e pari a:

135.000 euro per tutti gli interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro (100% costi) e per tutti gli interventi di adeguamento e adattamento postazioni di lavoro (100% costi);

15.000 euro per tutti gli interventi di formazione (60% costi).

REQUISITI 1

Il titolare dell'impresa individuale o il legale rappresentante della persona giuridica, per poter accedere al sostegno dell'Inail, deve possedere i seguenti requisiti:

essere in regola, per tutta la durata del progetto, con l'iscrizione ai pubblici Registri o Albi obbligatori previsti in ragione della propria attività o forma giuridica

essere nel pieno e libero esercizio dei propri diritti non essendo in stato di liquidazione volontaria, né sottoposto ad alcuna procedura concorsuale o a procedimento in corso per la dichiarazione di una di tali situazioni salvo il caso di concordato con continuità aziendale

REQUISITI 2

Essere assoggettato e in regola con gli obblighi assicurativi e contributivi di cui al Documento Unico di regolarità Contributiva

non deve aver riportato condanne con sentenza passata in giudicato per i reati di cui all'art. 61, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, salvo che sia intervenuta riabilitazione ai sensi degli articoli 178 e seguenti del codice penale.

I suddetti requisiti devono essere oggetto di autocertificazione ai sensi del d.p.r. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni

Soggetti destinatari

Il Regolamento si applica a TUTTI i disabili da lavoro, ovvero a tutti i soggetti che, a causa di un infortunio sul lavoro o di una malattia professionale, abbiano riportato una menomazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che, indipendentemente dal grado della menomazione stessa, è causa di difficoltà motorie o sensoriali, di apprendimento e di relazione, tale da determinare problematiche di integrazione lavorativa nonché processi di svantaggio sociale o di emarginazione.

I soggetti destinatari sono pertanto i lavoratori, sia subordinati che autonomi con disabilità da lavoro tutelati dall'INAIL che, a seguito di infortunio o malattia professionale e delle conseguenti menomazioni o del relativo aggravamento, necessitano di interventi mirati per consentire o agevolare la prosecuzione dell'attività lavorativa.

(SOGGETTI CHE NON RIENTRANO: i dipendenti delle amministrazioni statali, anche a ordinamento autonomo, assicurati attraverso la speciale gestione per conto dello Stato, le casalinghe e gli studenti)

INTERVENTI PER IL REINSERIMENTO LAVORATIVO

....le tipologie di intervento previste:

Il Regolamento, individua tre tipologie di interventi finalizzati al reinserimento e all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro

- 1) Interventi relativi al superamento e all'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro (INSERIMENTO RAMPE, MODIFICA DEL LOCALE ASCENSORE, DEI SERVIZI IGIENICI etc.)**
- 2) Interventi relativi all'adeguamento e all'adattamento delle postazioni di lavoro (comprendono gli interventi di adeguamento di arredi facenti parte della postazione di lavoro, gli ausili e i dispositivi tecnologici, informatici o di automazione funzionali all'adeguamento della postazione o delle attrezzature di lavoro, compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli costituenti strumento di lavoro (di proprietà del datore di lavoro).**

INTERVENTI DI FORMAZIONE

Addestramento utilizzo postazioni e relative attrezzature di lavoro

tutoraggio e formazione, per assicurare lo svolgimento della stessa mansione o la riqualificazione professionale, funzionale alla adibizione ad altra mansione

GRAZIE PER L'ATTENZIONE