

Terza Conferenza regionale per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità

INAIL

**Il Regolamento Inail per il reinserimento e
l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità
da lavoro**

Dott. Mario Longo – Direttore regionale Inail
Emilia Romagna

CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- **D.lgs. 216/2003 art. 3 comma 3bis (Attuazione direttiva comunitaria 2000/78/CE)**

pone a carico del datore di lavoro l'obbligo di adottare «soluzioni ragionevoli per i disabili».

- **Articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (L. stabilità 2015)**

attribuisce all'INAIL competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da realizzare con progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di una nuova occupazione.

Obbligo accomodamenti ragionevoli d. Lgs. 216/2003 – art. 3 - comma 3 bis

«Al fine di garantire il rispetto del **principio** della parità di trattamento delle persone con disabilità, **i datori di lavoro pubblici e privati** sono tenuti ad **adottare accomodamenti ragionevoli...**» per garantire alle **persone con disabilità** la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.

I **datori di lavoro pubblici** devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di stabilità 2015)

Art. 1 comma 166

«Sono attribuite all'INAIL le competenze in materia di **reinserimento e di integrazione lavorativa** delle persone con disabilità da lavoro, da realizzare con progetti personalizzati mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro. L'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma è a carico del bilancio dell'INAIL, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica»

Prima e dopo la **L.190/2014**

Prima dell'introduzione del comma 166 , art. 1 , L.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, adducendo la sussistenza di un onere economico sproporzionato.

Dopo l'entrata in vigore del comma 166 , art. 1 , L.190/2014

- Obbligo rimane a carico del datore di lavoro poiché non c'è traslazione di oneri dal datore di lavoro all'INAIL
- L'INAIL, assumendo l'onere economico degli accomodamenti, li rende ragionevoli

AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITA'

L'attuazione di tale disposizione è assicurata dall' Inail attraverso l'emanazione del **“Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro”** (Determinazione del presidente Inail dell' 11 luglio 2016 n° 258)

- CIRCOLARE n. 51 del 30/12/2016 (mantenimento del posto di lavoro)
- CIRCOLARE n.30 del 25 luglio 2017 (inserimento in nuova occupazione)

AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITA'

Disciplina degli interventi mirati alla conservazione del posto di lavoro o all'inserimento del lavoratore in nuova occupazione.

Finalità

Mantenimento del posto di lavoro delle persone con disabilità da lavoro

Dare sostegno alla continuità lavorativa dell'assicurato nell'ambito della stessa azienda

- in via *prioritaria* con la stessa mansione, o, se non possibile, con mansione diversa,

Inserimento in nuova occupazione di persone con disabilità da lavoro

A seguito di incontro tra domanda e offerta di lavoro

SOGGETTI DESTINATARI

- Lavoratori con disabilità da lavoro INAIL CHE NECESSITANO DI INTERVENTI PER LA PROSECUZIONE DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA SPECIFICA
- LAVORATORI GIA' DISABILI DA LAVORO
- LAVORATORI subordinati, parasubordinati e autonomi

Indipendentemente da tipologia contrattuale e grado di invalidità

NON RIENTRANO TRA I SOGGETTI DESTINATARI i dipendenti delle amministrazioni statali assicurati in gestione per conto dello stato, GLI STUDENTI E LE CASALINGHE

CONDIZIONE NECESSARIA PER ACCEDERE AGLI INTERVENTI

È necessario un giudizio del Medico Competente (D.Lgs. 81/2008) o del Servizio Prevenzione dell'AUSL da cui risulti:

- una menomazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che causi difficoltà motorie o sensoriali, di apprendimento e di relazione, tale da determinare problematiche di integrazione lavorativa e che renda pertanto necessari interventi mirati per consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa

QUALI I CONTRATTI INTERESSATI

- Le disposizioni regolamentari non operano distinzioni fondate sulla natura del rapporto di lavoro né sulla tipologia di contratto. La locuzione «conservazione del posto di lavoro» di cui al citato Art. 1 comma 166 consente di comprendere tra i soggetti destinatari della norma sia i lavoratori subordinati e parasubordinati che quelli autonomi.
- Mentre non si ravvisano problemi di applicabilità della norma per i Lavoratori subordinati a tempo indeterminato, per quanto concerne i Lavoratori con contratto a tempo determinato o flessibile è necessario valutare attentamente caso per caso, in relazione alla durata del rapporto di lavoro e/o dei relativi costi/benefici

DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro coinvolto quale parte attiva al fini della realizzazione degli interventi per il reinserimento del lavoratore è quello dell'unità produttiva presso la quale il disabile da lavoro svolgeva abitualmente la propria attività lavorativa al verificarsi dell'infortunio o della malattia professionale o al manifestarsi dell'aggravamento delle limitazioni funzionali preesistenti e conseguenti all'evento lesivo verificatosi anche presso altro datore di lavoro.



REQUISITI DEL TITOLARE DELL'IMPRESA

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
- ✓ **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.

TIPOLOGIE DI INTERVENTI

Il Regolamento individua tre tipologie di interventi finalizzati al reinserimento lavorativo:

1. Interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro
2. Interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro
3. Interventi di formazione



LIMITI DI SPESA PER INTERVENTO

Il Regolamento, nell'ambito di ciascun progetto, ha fissato limiti massimi complessivi di spesa rimborsabile dall' Inail, comprensivi di ogni onere e imposta, differenziati per tipologia di interventi:

- A. 95.000 euro** per tutti gli interventi di superamenti e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro.
- B. 40.000 euro** per tutti gli interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro
- C. 15.000 euro** per tutti gli interventi di formazione

Per gli interventi A e B al datore di lavoro è rimborsato il **100% dei costi** degli interventi, comprensivi delle spese dirette e accessorie, nonché di ogni onere e imposta.

Per gli interventi C, l'importo che l'Inail può rimborsare al datore di lavoro è pari al **60% del costo** degli interventi.

1. Interventi relativi al superamento e all'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro

Comprendono gli interventi **edilizi, impiantistici e domotici** nonché i **dispositivi** finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro.

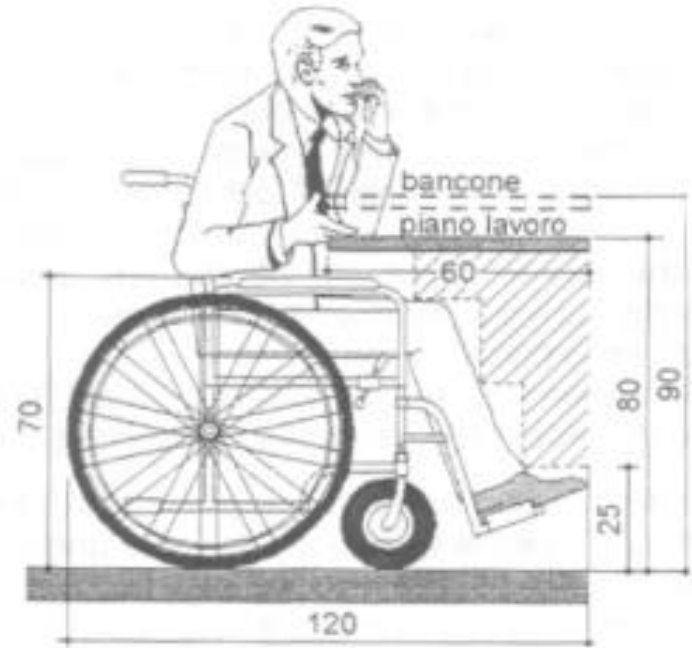
Per questi interventi è necessario il **consenso del proprietario degli immobili** dove viene svolta l'attività lavorativa.

Laddove gli immobili fossero detenuti dal datore di lavoro a titolo diverso dalla proprietà, nell'individuazione degli interventi occorrerà effettuare una **valutazione costi/benefici che tenga conto anche della durata del relativo contratto di locazione.**



2. Interventi relativi all'adeguamento e all'adattamento delle postazioni di lavoro

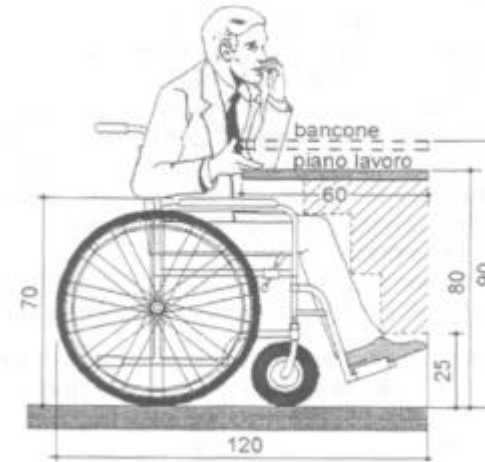
Comprendono gli interventi di **adeguamento di arredi facenti parte della postazione di lavoro**, gli **ausili** e i **dispositivi tecnologici, informatici o di automazione funzionali all'adeguamento della postazione o delle attrezzature di lavoro**, compresi i **comandi speciali e gli adattamenti di veicoli costituenti strumento di lavoro** (di proprietà del datore di lavoro).



2. Interventi relativi alle postazioni di lavoro

Qualora l'intervento di adeguamento o adattamento non dovesse risultare vantaggioso in termini di costi/benefici, **può essere presa in considerazione la possibilità di acquisto di nuovi arredi o attrezzature o strumenti di lavoro purché adatti a consentire il medesimo risultato.**

La valutazione deve rilevare la piena rispondenza dell'intervento alle finalità della normativa in oggetto



3. Interventi di formazione

Comprendono interventi personalizzati di:

- ✓ **addestramento all'utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro** connessi ai predetti adeguamenti
- ✓ **formazione e tutoraggio** utili ad assicurare lo svolgimento della stessa mansione o la riqualificazione professionale funzionale all'adibizione ad altra mansione.



PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO

Il Regolamento prevede che gli interventi necessari al reintegro della persona con disabilità sul luogo di lavoro, siano individuati nell'ambito di un **Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato** (PrIp).

Per l'elaborazione del Progetto, oltre al diretto coinvolgimento del lavoratore, **è indispensabile la partecipazione attiva, IN TUTTE LE SUE FASI, del datore di lavoro a garanzia dell'effettiva realizzabilità degli interventi.**

Il Progetto **è elaborato dall'equipe multidisciplinare di I Livello della Sede** competente per domicilio del lavoratore e sviluppato tenendo conto della valutazione del **profilo psicofisico, funzionale e lavorativo della persona**

Il Progetto **è redatto con l'apporto delle competenti professionalità della Consulenze tecniche dell'Inail** in relazione alle specifiche tipologie di intervento da attivare

MODALITA' OPERATIVE PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO E DEGLI INTERVENTI

La realizzazione degli interventi avviene attraverso le seguenti

CINQUE FASI:

- 1. Avvio della elaborazione del progetto** sulla base dell'analisi delle esigenze
- 2. Predisposizione del progetto e del piano esecutivo**
- 3. Verifica e approvazione del progetto e del piano esecutivo**
- 4. Realizzazione degli interventi di reinserimento lavorativo**



5. Rendicontazione e rimborso degli interventi realizzati

1. ELABORAZIONE DEL PROGETTO

Ai fini della predisposizione del Progetto, viene convocata l'equipe multidisciplinare di I livello della Sede Inail di competenza - composta da svariate figure professionali dell'Inail con diverse competenze - quando:

- a) Il datore di lavoro manifesti la sua volontà a collaborare con l'INAIL nell'individuare gli interventi necessari al reinserimento del lavoratore interessato
- b) Il lavoratore faccia formale richiesta alla Sede competente INAIL di poter beneficiare degli interventi previsti dal Regolamento

IN ENTRAMBI I CASI E' NECESSARIO CHE CI SIA IL GIUDIZIO DEL MEDICO COMPETENTE O DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE DELL' AUSL DI IDONEITA' PARZIALE - con prescrizioni o limitazioni - alla mansione specifica O DI INIDONEITA' alla mansione specifica

ATTIVITA' DELL' ISTITUTO

Ricevuta la richiesta di intervento, l'Inail :

- 1) Verifica il possesso dei requisiti soggettivi dell'assicurato
- 2) Invia comunicazione specifica al Datore di lavoro al fine di acquisire il suo CONSENSO per l'individuazione degli interventi funzionali al reinserimento lavorativo dell'assicurato
- 3) Convoca l'equipe multidisciplinare di I Livello, composta da diverse figure professionali dell'Istituto, dopo aver acquisito informazioni riguardanti l'Assicurato e il Datore di Lavoro
- 4) Predisponde la Scheda progetto di reinserimento lavorativo personalizzato (cd. «scheda progetto») con tutte le risultanze utili all'individuazione degli interventi necessari al reinserimento del lavoratore

IL DATORE DI LAVORO

Manifestata la sua volontà a partecipare al Progetto, COMUNICA la propria adesione e fornisce le prime informazioni, quali, ad esempio:

- 1) NOMINATIVO DEL SUO EVENTUALE REFERENTE
- 2) POSSESSO DEI REQUISITI previsti dal Regolamento
- 3) MANSIONE SPECIFICA SVOLTA DAL LAVORATORE

L'EQUIPE DI I LIVELLO della SEDE INAIL

Provvede a:

- 1) ACQUISIRE LE RISULTANZE DELLA VISITA MEDICA effettuata dal Medico Competente o dal Servizio dell'AUSL
- 2) RILEVARE I BISOGNI E LE ESIGENZE DEL LAVORATORE
- 3) COINVOLGERE LE CONSULENZE TECNICHE INTERNE INAIL, in base al tipo di intervento
- 4) EFFETTUARE, se opportuno, SOPRALLUOGO NELL'AMBIENTE DI LAVORO
- 5) ACQUISIRE I BISOGNI E LE NECESSITA' DEL DATORE DI LAVORO
- 6) RICHIEDERE AL DATORE DI LAVORO LA DOCUMENTAZIONE UTILE (es. Documento di valutazione dei Rischi)
- 7) DEFINIRE IL PROGETTO INDICANDO GLI INTERVENTI NECESSARI AL REINSERIMENTO

COSA INDICARE NEL PROGETTO

Nel Progetto devono essere individuati, in raccordo con il Datore di Lavoro, gli interventi da realizzare, raggruppati per tipologia.

Per ogni intervento devono essere indicati:

- OBIETTIVI
- CARATTERISTICHE E SPECIFICITA'
- TEMPI MASSIMI DI REALIZZAZIONE DEL PROGETTO

La sintesi del Progetto, viene trasmessa al Datore di Lavoro e al Lavoratore per la condivisione.

L'INAIL comunica al Datore di Lavoro che può procedere alla **PREDISPOSIZIONE DEL PIANO ESECUTIVO** per la realizzazione degli interventi e indica la documentazione da allegare.

INSERIMENTO IN NUOVA OCCUPAZIONE

Legge 23 dicembre 2014 n.190 art. 1 c.166

Circolare n. 30 del 25 luglio 2017

- Piena attuazione del disposto normativo, applicabile a seguito dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
- Le attività dell'Istituto sono condizionate da attività di diretta competenza di altri soggetti istituzionali
- Gli interventi finalizzati alla ricerca di nuova occupazione potranno essere oggetto di compiuta disciplina solo a seguito della piena attuazione delle disposizioni in materia di politiche attive e servizi per il lavoro
- In attesa della definizione dei suddetti raccordi, tenuto conto dei compiti attribuiti all'Inail dal richiamato comma 166, L'Istituto ritiene, comunque, necessario attivare, in via sperimentale, misure a sostegno dell'inserimento lavorativo in nuova occupazione, laddove sussista l'incontro tra domanda e offerta di lavoro

AMBITO DI APPLICAZIONE

- Persone con disabilità da lavoro causata da un evento infortunistico o tecnopatia, tutelata dall'Inail, per lo svolgimento di un'attività lavorativa NON NECESSARIAMENTE soggetta a obbligo assicurativo Inail
- Sono esclusi i soggetti non direttamente qualificabili come lavoratori, quali studenti e casalinghe; esclusi anche i dipendenti di amministrazioni statali, logicamente anche i lavoratori autonomi per i quali è prevista la conservazione del posto di lavoro ai sensi della Circ.51
- Per quanto non espressamente previsto dalla circolare n. 30 /2017 si fa rinvio alle disposizioni di cui alla circ. n. 51/2016.

PRESUPPOSTI

- Il datore di lavoro che intende assumere un disabile da lavoro manifesta all'Inail la disponibilità a collaborare con l'Istituto ed il lavoratore all'elaborazione del progetto
- Presupposto anche qui il giudizio del medico competente in fase di visita medica preventiva preassuntiva, o della Asl, e che sia stato formulato, in relazione alla mansione specifica che andrà a svolgere il lavoratore, un giudizio di idoneità parziale permanente con prescrizioni o limitazioni

PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO

- L'approvazione del progetto è condizionata alla sottoscrizione del contratto di lavoro (conforme a quanto indicato in sede di elaborazione del progetto) con invio all'Inail della copia autenticata dello stesso.
- Nessun rimborso di spese potrà essere erogato al datore di lavoro, pur a fronte dell'approvazione del progetto e del relativo Piano esecutivo, in assenza sia dell'assunzione del disabile da lavoro sia dell'effettiva adibizione alla mansione specifica.

Eventuale differimento della data di inizio della prestazione di lavoro

- In caso di differimento della data di inizio della prestazione di lavoro rispetto a quella di stipula del contratto, deve essere verificato che la suddetta data sia coerente con i tempi previsti per la realizzazione dell'intero progetto.
- Qualora il contratto preveda il differimento della prestazione di lavoro a un termine successivo a quello della stipula, il datore di lavoro potrà richiedere all'Inail il rimborso delle spese effettivamente sostenute soltanto al completamento di tutti gli interventi previsti nel provvedimento di autorizzazione