



ADICU aps
Ente Terzo Settore

Progetti di reinserimento lavorativo personalizzato e novità della legge n. 145/2018

Giovanni Fiaccavento

Avvocato

Docente a contratto integrativo di Diritto del lavoro

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro

Università Luiss Guido Carli di Roma



ADICU aps
Ente Terzo Settore

Le competenze dell'INAIL

Le competenze dell'Inail in materia di reinserimento lavorativo dei disabili da lavoro sono state chiaramente e univocamente definite dal legislatore con l'articolo 1, comma 166, della legge di stabilità per l'anno 2015 (l. 23 dicembre 2014, n. 190).

La norma stabilisce che sono attribuite all'INAIL le competenze in materia di **reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro**, da realizzare con:

1. **progetti personalizzati** mirati alla conservazione del posto di lavoro o alla ricerca di nuova occupazione;
2. **interventi formativi** di riqualificazione professionale;
3. **progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro** (adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro).



ADICU aps
Ente Terzo Settore

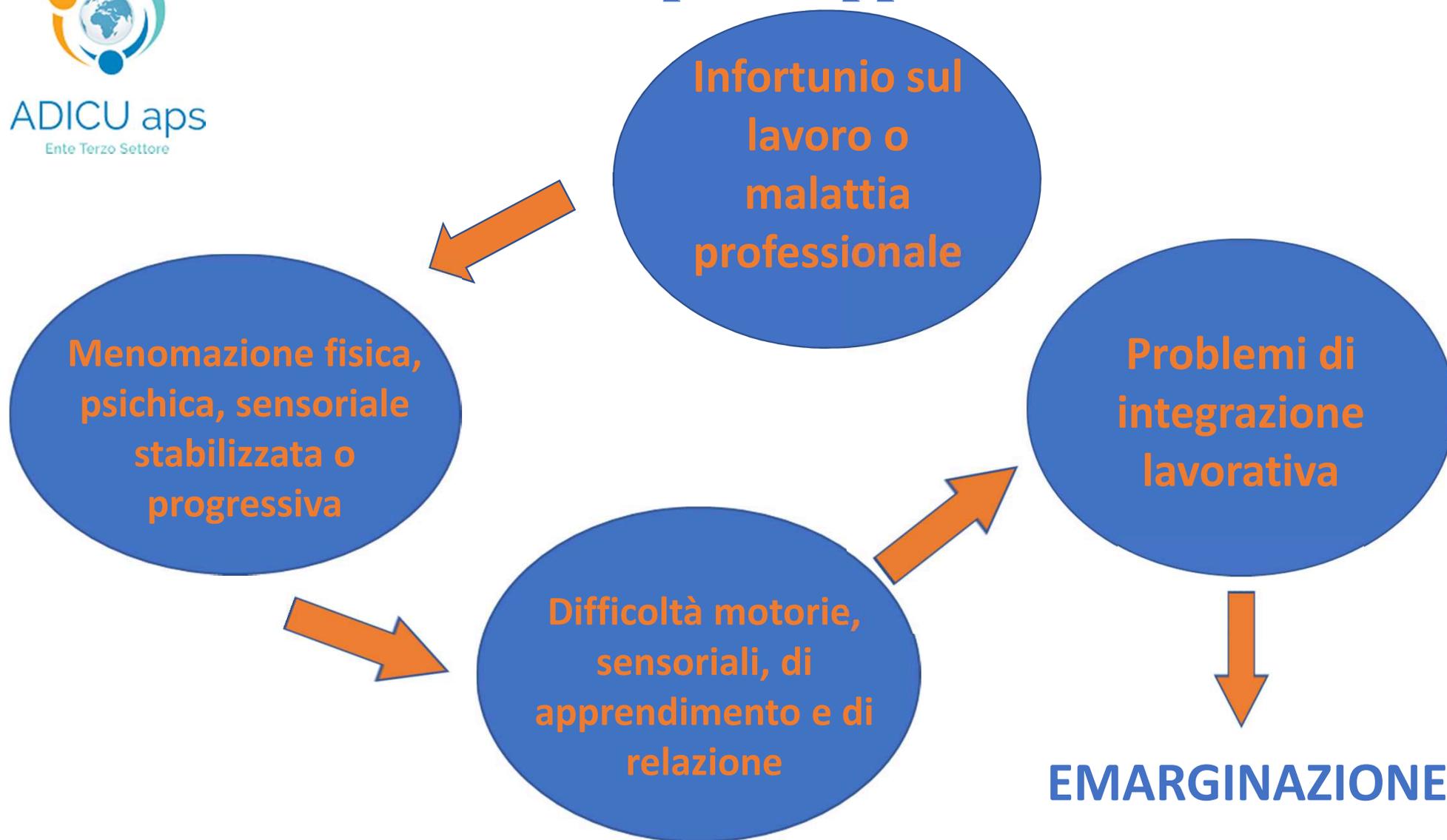
Il campo di applicazione: i lavoratori

La norma di riferimento (art. 1, comma 166, l. n. 190/2014) non individua espressamente i soggetti destinatari dei progetti personalizzati o degli interventi formativi.

Il campo di applicazione è, pertanto, rivolto alla più ampia categoria di soggetti.

Si tratta di tutti coloro i quali, 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 (*anche i già disabili le cui condizioni si aggravino*).

Il campo di applicazione



Il campo di applicazione: i datori di lavoro

Il datore di lavoro coinvolto per il reinserimento lavorativo 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.

Per poter accedere al sostegno dell'Inail, deve possedere i seguenti requisiti:

- essere (e rimanere) in regola 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 (fatta eccezione per il concordato con continuità aziendale);
- essere in regola con gli obblighi assicurativi e contributivi di cui al DURC;
- non deve aver riportato condanne con sentenza passata in giudicato per reati commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro-prevenzione infortuni-igiene sul lavoro .

La finalità

La finalità dei progetti personalizzati, degli interventi formativi e degli interventi di adattamento dei luoghi di lavoro è quella di **prevenire l'emarginazione sociale** attraverso il mantenimento dell'occupazione ovvero la creazione di nuove opportunità di lavoro.

La disposizione di legge si inserisce in un contesto di appartenenza dell'Italia all'Unione Europea.



La norma consente di attuare i principi dettati dall'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE in materia di **“soluzioni ragionevoli per i disabili”**.

(principi recepiti dal d.l. 76/2013 che ha aggiunto il comma 3-bis all'art. 3, d.lgs. n. 216/2003)

Gli adattamenti ragionevoli

Ai sensi dell'art. 3, comma 3-bis del d.lgs. n. 216/2003 :
«i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro, come indicati dalla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.. per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori».

La convenzione ONU definisce gli accomodamenti ragionevoli come *«le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo adottati (...) per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali».*



ADICU aps
Ente Terzo Settore

Gli adattamenti ragionevoli: limiti

La definizione di adattamento o accomodamento ragionevole è priva di connotati di specificità.

Secondo le interpretazioni della giurisprudenza è “ragionevole” ogni provvedimento che consenta di preservare il posto di lavoro del disabile in un’attività che sia comunque proficua per l’impresa e che, al medesimo tempo, non imponga al datore un sacrificio «eccedente i limiti della tollerabilità considerata accettabile secondo la comune valutazione sociale».

È una nozione dinamica che rende impegnativa l’opera dell’interprete. Non esiste un riferimento operativo cui parametrare l’entità della misura che il datore è obbligato ad apportare alla propria organizzazione in favore del lavoratore disabile.



ADICU aps
Ente Terzo Settore

Gli adattamenti ragionevoli: limiti

L'unica definizione che può rappresentare un parametro operativo e concretamente misurabile è il richiamo alla “non sproporzione” dei costi.

Si misura così la sostenibilità del sacrificio che una soluzione comporta all'interno di un'organizzazione legittimamente diretta alla realizzazione di profitti, quale è l'impresa.

Gli adattamenti ragionevoli: il ruolo dell'INAIL

Secondo l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE l'accomodamento non è sproporzionato se l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.»



E' questo il ruolo che la legge assegna all'INAIL: sostegno al reinserimento ed all'integrazione lavorativa con il carico dei costi relativi agli interventi di formazione ed ai progetti personalizzati.

Gli interventi

1. INTERVENTI DI SUPERAMENTO E DI ABBATTIMENTO DELLE BARRIERE ARCHITETTONICHE NEI LUOGHI DI LAVORO.

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

Ad esempio di: inserimento di rampe o di dispositivi di sollevamento verticale (piattaforma elevatrice, servoscala, ecc.); adeguamento dei percorsi orizzontali e dei corridoi di accesso alla postazione di lavoro; modifica del locale ascensore o inserimento di un nuovo ascensore; modifica dei servizi igienici o inserimento di un nuovo servizio igienico accessibile dalla postazione di lavoro; modifica o automazione delle porte o degli infissi; adeguamento dei terminali degli impianti; interventi domotici con conseguente adeguamento impianti.

Per tali tipologie di interventi è necessario il consenso del proprietario degli immobili dove viene svolta l'attività lavorativa. Laddove tali 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.

Gli interventi



ADICU aps
Ente Terzo Settore

2. INTERVENTI DI ADEGUAMENTO E DI ADATTAMENTO DELLE POSTAZIONI DI LAVORO.

Si tratta di 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, ivi compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli costituenti strumento di lavoro.

Ad esempio: arredi, di strumenti quali ausili o dispositivi a supporto di deficit sensoriali o motori, di strumenti di interfaccia macchina-utente

Per tali tipologie di interventi è necessario che gli arredi e le attrezzature di lavoro, inclusi i veicoli costituenti strumenti di lavoro, devono essere di proprietà del datore di lavoro.

Se l'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 conseguire il medesimo risultato.

Gli interventi



ADICU aps
Ente Terzo Settore

3. INTERVENTI DI FORMAZIONE.

Si tratta di interventi personalizzati di addestramento all'utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro connessi ai predetti adeguamenti, sia quelli di formazione e tutoraggio utili ad assicurare lo svolgimento della stessa mansione o la riqualificazione professionale funzionale all'adibizione ad altra mansione. Limite rimborso €15.000 (60% del costo)

La formazione e/o l'addestramento devono essere funzionali al reinserimento del lavoratore nella stessa mansione o all'adibizione dello stesso ad altra mansione e possono riguardare sia l'addestramento all'utilizzo degli adattamenti introdotti, che la formazione e il tutoraggio per lo svolgimento della mansione, nonché la riqualificazione professionale finalizzata all'adibizione ad altra mansione.



ADICU aps
Ente Terzo Settore



Il Progetto personalizzato di reinserimento

A) **Elaborazione**: équipe multidisciplinare di I livello della Sede INAIL competente per domicilio del lavoratore, anche se svolge la propria attività lavorativa prevalente nell'ambito territoriale di competenza di un'altra sede.

- 1.** Convocazione dell'équipe su richiesta **del datore di lavoro** (dopo parere del medico competente o del servizio di prevenzione della Asl di idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente alla mansione specifica) **o del lavoratore** (a seguito di un evento lesivo o di un aggravamento ai fini del suo reinserimento).
- 2.** Verifica del possesso dei requisiti soggettivi del lavoratore (assicurato INAIL, infortunio sul lavoro o malattia professionale, inidoneità o idoneità parziale).

Il Progetto personalizzato di reinserimento

A) **Elaborazione**: équipe multidisciplinare di I livello della Sede INAIL competente per domicilio del lavoratore, anche se svolge la propria attività lavorativa prevalente nell'ambito territoriale di competenza di un'altra sede.

3. Il responsabile del processo invia al datore di lavoro una **comunicazione specifica** per acquisire il consenso alla individuazione degli interventi di reinserimento lavorativo del lavoratore assicurato.

4. **Adesione del datore di lavoro ed acquisizione** da parte del responsabile di ogni informazione ed elemento utile (**Scheda progetto disponibile online**).

Il Progetto personalizzato di reinserimento

A) **Elaborazione**: équipe multidisciplinare di I livello della Sede INAIL competente per domicilio del lavoratore, anche se svolge la propria attività lavorativa prevalente nell'ambito territoriale di competenza di un'altra sede.

5. L'équipe acquisisce le risultanze delle visite mediche; rileva bisogni ed esigenze del lavoratore; effettua i sopralluoghi; rileva bisogni e necessità del datore di lavoro; acquisisce ogni documento utile (DVR).

6. Formulazione del Progetto:

- ❖ gli interventi da realizzare, raggruppati per tipologia;
- ❖ obiettivi, caratteristiche e specificità di ogni intervento;
- ❖ tempi massimi di realizzazione.



ADICU aps
Ente Terzo Settore

Il Progetto personalizzato di reinserimento

B) Piano Esecutivo: a cura del datore di lavoro.

1. Acquisizione documentazione indicata dell'équipe;
2. Richiesta preventivi per ciascun intervento (anche 1 solo è sufficiente);
3. Scelta dell'operatore economico;
4. Realizzazione degli interventi.

Per ogni intervento vanno indicati:

- a) la descrizione analitica;
- b) la ditta fornitrice/esecutrice;
- c) i consulenti tecnici incaricati ed il relativo costo;
- d) la descrizione sintetica delle modalità di realizzazione;
- e) il costo previsto per la realizzazione dell'intervento

Il Progetto personalizzato di reinserimento

C) Verifiche e Approvazione.

- 1) Valutazione di coerenza da parte dell'équipe multidisciplinare;
- 2) Verifica di rispondenza a cura della Direzione territoriale INAIL;
- 3) Approvazione del Progetto da parte della Direzione regionale INAIL;

Il Progetto personalizzato di reinserimento

D) Realizzazione e rimborso delle spese.

Ricevuto il provvedimento autorizzativo il datore di lavoro può realizzare gli interventi previsti nel piano personalizzato.

Al completamento di ciascun intervento il datore di lavoro può formulare richiesta di rimborso delle spese sostenute.

E' prevista la possibilità di richiedere un'anticipazione per una sola volta e l'importo non può superare il 75% della spesa complessiva rimborsabile dall'Istituto

Il Progetto personalizzato di reinserimento

D) Realizzazione e rimborso delle spese.

Ai fini del rimborso il datore di lavoro è tenuto alla rendicontazione delle spese.

Deve essere prodotta anche una dichiarazione del lavoratore di fruizione effettiva degli interventi.

Verifiche di completezza della documentazione, di regolarità e conformità degli interventi, di rispondenza dei costi sostenuti.

Rimborso dei costi sostenuti.



ADICU aps
Ente Terzo Settore

Il rimborso della retribuzione

La legge di bilancio per l'anno 2019 (l. n. 145/2018) ha previsto che:

«la retribuzione corrisposta dal datore di lavoro alla persona con disabilità da lavoro destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro che alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del predetto progetto è rimborsata dall'INAIL al datore di lavoro nella misura del 60 per cento di quanto effettivamente corrisposto. [...] Le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati e, comunque, per un periodo non superiore ad un anno.»



ADICU aps
Ente Terzo Settore

Destinatari del rimborso

Solo i datori di lavoro che abbiamo posto in essere progetti di reinserimento per la conservazione del posto di lavoro e non anche per la creazione di nuovi posti di lavoro ➡ dal momento che – come dice la norma – i lavoratori destinatari del progetto devono essere già dipendenti che, cessata la inabilità temporanea assoluta, non possono svolgere l'attività lavorativa senza adattamenti.

Le retribuzioni rimborsabili sono solo quelle erogate nel periodo dalla manifestazione di volontà all'attivazione del progetto alla realizzazione degli interventi previsti (max 1 anno).

La misura di rimborso è pari al 60% della retribuzione erogata.



ADICU aps
Ente Terzo Settore

Destinatari del rimborso e limitazioni

Le retribuzioni rimborsabili sono soltanto quelle corrisposte per periodi lavorativi successivi al 1° gennaio 2019;

Nessun rimborso della retribuzione può essere riconosciuto per gli interventi che il datore di lavoro abbia realizzato, per ragioni di necessità e urgenza, prima di essersi rivolto all'Istituto ai fini dell'elaborazione del progetto personalizzato;

Anche per esigenze non previste o imprevedibili che determinino un prolungamento dei termini di durata complessiva del progetto, non potranno essere rimborsate retribuzioni che eccedano il termine finale di dodici mesi



ADICU aps
Ente Terzo Settore

Compatibilità con il mercato interno

Le agevolazioni concesse dall'INAIL sono **tutte** compatibili con il mercato interno ai sensi degli artt. 107 e 108 del Trattato sul Funzionamento dell'UE (TFUE).

Art. 107: Salvo deroghe contemplate dai trattati, sono incompatibili con il mercato interno, nella misura in cui incidano sugli scambi tra Stati membri, gli aiuti concessi dagli Stati (...) sotto qualsiasi forma che, favorendo talune imprese o talune produzioni, falsino o minaccino di falsare la concorrenza.

Sono compatibili con il mercato interno: a) **gli aiuti a carattere sociale** concessi ai singoli consumatori, a condizione che siano accordati senza discriminazioni determinate dall'origine dei prodotti (...)



ADICU aps
Ente Terzo Settore

Compatibilità con il mercato interno

Le agevolazioni concesse dall'INAIL sono **tutte** compatibili con il mercato interno ai sensi degli artt. 107 e 108 del Trattato sul Funzionamento dell'UE (TFUE).

Art. 108: La Commissione procede con gli Stati membri all'esame permanente dei regimi di aiuti esistenti in questi Stati(...)propone a questi ultimi le opportune misure(...) Qualora la Commissione(...)constati che un aiuto (...)non è compatibile con il mercato interno (...)decide che lo Stato interessato deve sopprimerlo o modificarlo nel termine da essa fissato.



ADICU aps
Ente Terzo Settore

Compatibilità con il mercato interno

Le agevolazioni concesse dall'INAIL sono tutte compatibili con il mercato interno ai sensi degli artt. 107 e 108 del Trattato sul Funzionamento dell'UE (TFUE).



*Il Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione stabilisce che **Gli aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sono compatibili con il mercato interno (...)** . I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato.*



Grazie per l'attenzione

Giovanni Fiaccavento

Avvocato

Docente a contratto integrativo di Diritto del lavoro

Assegnista di ricerca in Diritto del lavoro

Università Luiss Guido Carli di Roma