

Roma - Auditorium Inail, 22 novembre 2018

Dott. Stefano Putti

Inail - Dirigente vicario della Direzione Centrale Prestazioni Socio-Sanitarie

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

GLI INTERVENTI DI SOSTEGNO AL
REINSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE
CON DISABILITA' DA LAVORO

VERSO L'ISTITUZIONE DEL *DISABILITY MANAGER*
IN INAIL

GLI INTERVENTI DI SOSTEGNO AL REINSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITA' DA LAVORO

L. 23 DICEMBRE 2014, N. 190, ART. 1, CO. 166

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato
(Legge di stabilità 2015)

Con l'art. 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015) sono state 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

DIRETTIVA 2000/78/CE, ART. 5

Ai sensi dell'art. 5 della Direttiva 2000/78/CE «il datore di lavoro prende 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 sproporzionato.

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

D. LGS. 216/2003, ART. 3, CO. 3 *BIS*
OBBLIGO DI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI

«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, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, 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»

L'ARTICOLO 1, COMMA 166, DELLA LEGGE 23 DICEMBRE 2014, N. 190

FINALITA'

- garantire l'effettività della tutela privilegiata a favore delle vittime di infortunio sul lavoro o di malattia professionale ai sensi dell'art 38, co. 2, Cost.
- accompagnare il lavoratore con disabilità da lavoro nella fase del reinserimento
- sostenere il datore di lavoro nell'adempimento dell'obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli

DETERMINA DEL PRESIDENTE 11 LUGLIO 2016, N. 258 «REGOLAMENTO PER IL REINSERIMENTO E L'INTEGRAZIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ DA LAVORO»

Con il **REGOLAMENTO**, sono stati disciplinati, in fase di prima applicazione, gli interventi mirati alla conservazione del posto di lavoro - prioritariamente con la stessa mansione o con una mansione diversa - necessari ad accompagnare gli infortunati e i tecnopatici nella fase del reinserimento lavorativo

Con la **CIRCOLARE 30 DICEMBRE 2016, N. 51**, sono state chiarite e illustrate le modalità operative per assicurare l'applicazione omogenea delle disposizioni regolamentari su tutto il territorio nazionale

Con la **CIRCOLARE 25 luglio 2017, N. 30**, sono state attivate, in via sperimentale, misure a sostegno dell'inserimento lavorativo in nuova occupazione laddove sussista l'incontro tra la domanda della persona con disabilità e l'offerta di lavoro da parte di un datore di lavoro

TIPOLOGIE DI INTERVENTI E LIMITI MASSIMI DI SPESA

L'Inail può rimborsare al datore di lavoro fino a **150.000,00 euro** per la realizzazione di:

- a) interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, per un importo totale di € 95.000,00
- b) interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro, per un importo totale di € 40.000,00
- c) interventi formativi e di tutoraggio, per un importo totale di € 15.000,00

IL PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO

Il Regolamento prevede che gli interventi necessari al reinserimento della persona con disabilità sul luogo di lavoro siano individuati nell'ambito di un Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato

Il Progetto prevede la valutazione, **a cura dell'équipe multidisciplinare**, del profilo psicofisico, funzionale e lavorativo della persona ed è costituito dall'insieme degli interventi da realizzare, raggruppati per tipologia

Nel Progetto sono indicati:

- obiettivi, caratteristiche e specificità **necessari al datore di lavoro per la predisposizione del Piano esecutivo**
- tempi massimi di realizzazione (per garantire il più tempestivo reinserimento lavorativo dell'assicurato)

FASI PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO



VERSO L'ISTITUZIONE DEL *DISABILITY MANAGER* IN INAIL

L'OBBLIGO DI ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI EX ART. 3, CO. 3-BIS D.LGS. 216/2003

IN INAIL

Oltre agli interventi di reinserimento e integrazione lavorativa previsti a favore dei disabili da lavoro «esterni», l'Istituto, in quanto datore di lavoro pubblico, adempie all'obbligo di predisposizione dei necessari «accomodamenti ragionevoli» a favore dei propri dipendenti con disabilità individuando, a seconda dei casi:

- **misure a carattere strutturale** come, per es., interventi e/o dispositivi finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro nonché interventi, ausili e/o dispositivi funzionali all'adeguamento delle postazioni o delle attrezzature di lavoro (ausili per centralinisti non vedenti, p.c. adattati,...)
- **misure a carattere organizzativo** come, per es., modalità flessibili di gestione del rapporto di lavoro (*part-time*, telelavoro, *smart working*, rotazione o esclusione di turni non sostenibili dal lavoratore,...), ricorso a procedure di mobilità permanente o temporanea (comando o distacco,...), redistribuzione delle mansioni assegnate al lavoratore con disabilità

VERSO L'ISTITUZIONE DEL *DISABILITY MANAGER* IN INAIL

Nell'ambito dell'obbligo individuato dall'art. 39-ter, co. 1, d. lgs. n. 165/2001, l'Inail sta lavorando alla definizione di un modello per l'istituzione del **responsabile dei processi di inserimento** (c.d. *disability manager*) il quale:

- a) cura i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato
- b) predispone gli accorgimenti organizzativi e propone le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216**
- c) verifica l'attuazione dei processi di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione

ISTITUZIONE DEL *DISABILITY MANAGER* IN INAIL

In considerazione delle funzioni attribuite e della complessa articolazione organizzativa dell'Istituto, l'incarico di *disability manager* potrebbe essere attribuito:

- **a livello centrale**, nell'ambito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie, quale struttura competente per la gestione dei servizi accentrati per i disabili, anche con riferimento al personale interno all'Istituto
- **a livello regionale/provinciale**, nell'ambito della Direzione regionale, quale struttura di coordinamento e gestione anche in relazione ai casi di reinserimento lavorativo segnalati dalle Direzioni territoriali

DISABILITY MANAGER E ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI Art. 39-ter, co.2, lett. b), d. lgs. n. 165/2001

Nell'ambito della predisposizione degli accorgimenti organizzativi e della proposizione di soluzioni tecnologiche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli, il *disability manager*, sia a livello centrale sia a livello regionale:

- individua le esigenze dei lavoratori con disabilità, d'ufficio, su istanza o su segnalazione (es. del Responsabile della Struttura alla quale il lavoratore è assegnato)
- propone ai Responsabili di struttura competenti all'assunzione della relativa spesa, l'adozione degli interventi individuati anche nell'ambito di progetti personalizzati elaborati con il supporto delle specifiche professionalità tecniche (Contarp, CTE, funzione sanitaria, funzionari socio-educativi,...) dell'Istituto