

Direzione generale
Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie
Sovrintendenza sanitaria centrale
Consulenza tecnica accertamento rischio e prevenzione
Consulenza tecnica per l'edilizia

Circolare n. 51

Roma, 30 dicembre 2016

Al Dirigente generale vicario
Ai Responsabili di tutte le Strutture centrali e territoriali
e p.c. a: Organi istituzionali
Magistrato della Corte dei conti delegato all'esercizio del controllo
Organismo indipendente di valutazione della performance
Comitati consultivi provinciali

Oggetto

Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Legge 23 dicembre 2014, n.190, articolo 1, comma 166.

Quadro Normativo

- ⚡ **Trattato sul funzionamento dell'Unione europea** versione consolidata al 9 maggio 2008. Articoli 107 e 108, paragrafo 3.
- ⚡ **Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124:** "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali". Articoli 66, numero 5), 86, 89 e 127.
- ⚡ **Legge 20 maggio 1970, n. 300:** "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento". Articolo 5, comma 2.
- ⚡ **Decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38:** "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali", a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n.144. Articoli 13 e 24.
- ⚡ **Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000** che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Articolo 5.

- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 e successive modificazioni:** "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro". Articolo 3, comma 3 bis come modificato dalla legge 9 agosto 2013, n. 99.
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81:** "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e **successive modificazioni.** Articoli 41 e 61.
- Legge 3 marzo 2009, n. 18:** "Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità".
- Legge 9 agosto 2013, n. 99:** "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, recante primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti". Articolo 9, comma 4 ter.
- Regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013,** relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis».
- Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014,** che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato. Articoli 2, 31 e 34.
- Legge 23 dicembre 2014, n. 190:** "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015)". Articolo 1, comma 166.
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150:** "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014 n.183". Articoli 1, 4, 14, 26 e 32.
- Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151:** "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183". Articoli 1, 5 e 8.
- Determina del Presidente dell'Inail dell'11 luglio 2016 n. 258:** "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro" in attuazione della legge 23 dicembre 2014, n.190, articolo 1, comma 166.

PREMESSA

L'introduzione del danno biologico nell'oggetto della tutela garantita dall'Inail, di cui al decreto legislativo n. 38/2000, ha determinato un radicale mutamento nel sistema di

protezione del lavoratore contro i rischi da lavoro, incidendo conseguentemente sulla connotazione delle prestazioni fornite dall'Istituto.

Per effetto della suddetta disposizione, ai lavoratori infortunati e tecnopatici devono essere garantite tutte le prestazioni necessarie per il recupero dell'integrità psicofisica, comprensive di quelle funzionali al reinserimento socio-lavorativo.

L'Inail ha, quindi, realizzato un modello di servizi attraverso il quale la persona con disabilità da lavoro diventa destinataria non solo di prestazioni economiche che indennizzano il danno biologico, ma anche di una più articolata gamma di interventi personalizzati diretti a favorire il massimo recupero delle funzioni lese e la piena integrazione in ambito familiare, sociale e lavorativo.

Si rileva, tuttavia, che mentre in materia di reinserimento sociale l'Istituto poteva già esercitare autonomi compiti, sia pure in raccordo con altre istituzioni, le competenze dell'Inail in materia di reinserimento lavorativo dei disabili da lavoro sono state chiaramente e univocamente definite dal legislatore solo con l'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015).

La norma, infatti, attribuisce all'Inail "(...) 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 nei 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".

Si tratta di una disposizione significativa perché opera un completamento del modello di tutela garantita dall'Istituto finalizzata, a seguito del verificarsi dell'evento lesivo, al recupero dell'integrità psicofisica degli infortunati e dei tecnopatici e al tempestivo reinserimento sociale e lavorativo, in coerenza con il sistema di protezione sociale contro i rischi da lavoro e con le finalità della *mission* dell'Istituto di garantire la tutela globale integrata del lavoratore.

L'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, in assenza di specifiche limitazioni, si applica a tutti i disabili da lavoro, per tali dovendo intendersi 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. L'ambito soggettivo di applicazione della disposizione è coerente con l'articolo 2, comma 3, del regolamento UE n. 651/2014, che definisce la persona disabile come "chiunque sia riconosciuto come lavoratore con disabilità a norma dell'ordinamento nazionale o, chiunque presenti durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che, in combinazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione all'ambiente di lavoro su base di uguaglianza con gli altri lavoratori".

La norma sopra riportata consente, inoltre, almeno per quanto riguarda i disabili da lavoro, di attuare i principi dettati dall'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE in materia di "soluzioni ragionevoli per i disabili", come recepiti, in ottemperanza ai rilievi della Corte di Giustizia, dal decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, che ha aggiunto il comma 3-bis all'articolo 3 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216, di attuazione della citata direttiva.

Il predetto articolo 3 comma 3-bis dispone che "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 nei luoghi di lavoro, come indicati dalla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.". L'articolo 2, comma 4, della suddetta 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".

Si può, quindi, affermare che nel nostro ordinamento è previsto un diritto soggettivo dei disabili ai cosiddetti accomodamenti ragionevoli, diritto che può essere fatto valere essenzialmente in sede di contestazione del licenziamento o della mancata costituzione del rapporto di lavoro nei confronti del datore di lavoro che abbia omissso di adottare gli accomodamenti ragionevoli necessari nel caso concreto.

Il comma 3-bis dell'articolo 3 citato, tuttavia, non ha risolto la problematica connessa all'individuazione del limite entro il quale gli accomodamenti possano ritenersi ragionevoli, non rinvenendosi, se non in qualche sporadico pronunciamento giurisprudenziale, criteri e parametri che consentano di definire il concetto di ragionevolezza e quello di onere sproporzionato.

In particolare, in merito al limite entro il quale gli accomodamenti possono risultare ragionevoli, l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE prevede che l'accomodamento non è sproporzionato "(...) allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili".

Nell'ambito del predetto quadro normativo comunitario e nazionale, al fine di evitare che il diritto dei disabili da lavoro possa essere compresso o vanificato per difficoltà di ordine economico-finanziario addotte dai datori di lavoro a giustificazione dell'inerzia nell'adozione di accomodamenti ragionevoli, è stato introdotto l'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, che, pur non attuando una traslazione di obblighi dal datore di lavoro all'Inail, attribuisce all'Istituto un ruolo di sostegno al reinserimento e all'integrazione lavorativa, ponendo a carico del bilancio dell'Istituto esclusivamente gli oneri connessi agli interventi ivi indicati.

Tale soluzione si giustifica con l'esigenza di garantire l'effettività della tutela privilegiata che l'articolo 38, comma 2, della Costituzione prevede in favore delle vittime di infortunio sul lavoro o di malattia professionale. In altri termini, l'obbligo di adottare gli accomodamenti ragionevoli rimane comunque in capo al datore di lavoro

ed è rafforzato nella misura in cui i predetti interventi, che avrebbero potuto essere considerati sproporzionati per ragioni finanziarie, divengono proporzionati e quindi obbligatori per effetto dell'intervento dell'Istituto che si fa carico dei relativi oneri.

Il predetto intervento dello Stato, per il tramite dell'Inail, è compatibile con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea ed è esentato dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, trovando disciplina negli articoli 31 e 34 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014.

Inoltre, in relazione alle competenze attribuite all'Istituto funzionali alla ricerca di nuova occupazione in favore del disabile da lavoro, l'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 si colloca nell'ambito del più articolato disegno di riordino delle politiche attive per il lavoro come da ultimo delineato dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 che, all'articolo 1, individua coerentemente l'Inail tra i soggetti costitutivi della rete dei servizi per le politiche del lavoro in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

Al fine di realizzare un primo significativo passo nell'iter di attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, con determina del Presidente dell'Inail dell'11 luglio 2016 n. 258 è stato approvato il "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro" (denominato di seguito "Regolamento").

Con la presente circolare si forniscono elementi a chiarimento e supporto di quanto contenuto nel citato Regolamento ai fini della sua omogenea applicazione.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITA'

L'attuazione delle disposizioni di cui al comma 166 da parte dell'Istituto è stata improntata a criteri di gradualità tenuto conto, da un lato, dell'esigenza di porre in essere prioritariamente misure che consentissero di accompagnare con tempestività gli infortunati e i tecnopatici nella fase del reinserimento lavorativo, dall'altro, dei tempi necessari a consentire ogni utile raccordo con i soggetti che, a diverso titolo, hanno competenza in materia di politiche attive e di servizi per il lavoro, a seguito delle modifiche recentemente apportate al quadro normativo di riferimento di cui al citato al decreto legislativo n. 150/2015 ancora non del tutto attuate.

Per tale ragione, gli interventi finalizzati alla ricerca di nuova occupazione potranno, invece, essere oggetto di specifica regolamentazione solo a seguito della compiuta attuazione delle disposizioni in materia di politiche attive e servizi per il lavoro di cui al predetto decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Il Regolamento, pertanto, in fase di prima applicazione disciplina gli interventi mirati alla conservazione del posto di lavoro, presso il datore di lavoro per il quale l'assicurato svolgeva la propria attività al verificarsi dell'evento infortunistico o del manifestarsi della malattia professionale o al momento del relativo aggravamento.

Gli interventi per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro previsti dal Regolamento hanno come finalità quella di dare sostegno alla continuità lavorativa degli infortunati e dei tecnopatici:

1. prioritariamente con la stessa mansione alla quale il lavoratore era adibito precedentemente al verificarsi dell'evento lesivo o dell'aggravamento e nell'ambito della stessa azienda/datore di lavoro;
2. ovvero con una mansione diversa, sempre nell'ambito della stessa azienda/datore di lavoro, laddove il disabile non possa più svolgere la precedente mansione.

2. SOGGETTI DESTINATARI

L'articolo 3 del Regolamento individua, quali soggetti destinatari degli interventi previsti, tutti i lavoratori con disabilità da lavoro tutelati dall'Inail che, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale e delle conseguenti menomazioni o del relativo aggravamento e delle connesse limitazioni funzionali, necessitano di interventi mirati per consentire o agevolare la prosecuzione dell'attività lavorativa. Peraltro, i destinatari dei predetti interventi possono essere anche gli infortunati e i tecnopatici che, pur non avendo riportato conseguenze inabilitanti di particolare gravità, necessitano, comunque, di interventi personalizzati di sostegno al reinserimento lavorativo, in relazione alle limitazioni funzionali conseguenti all'evento lesivo e alle caratteristiche della specifica mansione svolta.

Al fine di poter accedere agli interventi, è necessario che la valutazione delle limitazioni funzionali conseguenti all'evento lesivo in relazione alla mansione specifica trovi riscontro in un giudizio formulato dal medico competente, ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni, o dal Servizio di prevenzione dell'ASL, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, della legge n. 300/70, da cui risulti l'idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero l'inidoneità temporanea o permanente del lavoratore.

Si evidenzia che sono compresi nell'ambito dei soggetti destinatari anche i lavoratori già disabili da lavoro che, a seguito di un aggravamento, anche soltanto funzionale, correlato a un precedente evento lesivo, pur in assenza di una nuova valutazione del danno permanente da parte dell'Inail, abbiano conseguito dal medico competente o dal Servizio di prevenzione dell'ASL un giudizio di idoneità alla mansione specifica tra quelli sopra riportati.

Le disposizioni regolamentari, peraltro, ai fini dell'individuazione della platea dei destinatari degli interventi, 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 comma 166, intesa come "continuità lavorativa", consente di comprendere tra i soggetti destinatari della norma sia i lavoratori subordinati e parasubordinati che quelli autonomi.

Relativamente alle tipologie di contratto di lavoro dipendente, mentre non si ravvisano problemi di applicabilità della norma per i lavoratori subordinati a tempo indeterminato, per quanto invece concerne i lavoratori con contratti a tempo

determinato o flessibili, è necessario effettuare, caso per caso, una valutazione costi/benefici che tenga conto delle diverse tipologie di interventi da realizzare in funzione del reinserimento, in relazione alla durata del rapporto di lavoro.

Tenuto conto che l'articolo 1, comma 166, della legge n. 190/2014 dispone che non possono determinarsi nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica, non rientrano tra i soggetti destinatari delle disposizioni regolamentari i dipendenti delle amministrazioni statali, anche a ordinamento autonomo, assicurati attraverso la speciale gestione per conto dello Stato, per i quali le prestazioni erogate sono a carico del bilancio delle Amministrazioni statali interessate.

Non rientrano, altresì, tra i destinatari delle disposizioni regolamentari i soggetti che, sebbene tutelati dall'Inail, non sono direttamente qualificabili come "lavoratori" quali ad esempio gli studenti e le cosiddette casalinghe.

3. DATORE DI LAVORO E REQUISITI DEL TITOLARE DELL'IMPRESA

Il datore di lavoro coinvolto quale parte attiva ai 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.

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'articolo 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.

4. INTERVENTI PER IL REINSERIMENTO LAVORATIVO

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

- a) interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro che comprendono gli interventi edilizi, impiantistici e domotici nonché i dispositivi finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro.

Si tratta 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.

- b) interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro che 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, ivi compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli costituenti strumento di lavoro.

Si tratta, a titolo esemplificativo, di arredi, di strumenti quali ausili o dispositivi a supporto di deficit sensoriali o motori, di strumenti di interfaccia macchina-utente.

Per tale tipologia di interventi, gli arredi e le attrezzature di lavoro, inclusi i veicoli costituenti strumenti di lavoro, devono essere di proprietà del datore di lavoro.

Soltanto, 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 conseguire il medesimo risultato.

- c) interventi di formazione che comprendono sia gli 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.

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.

L'Inail assicura la copertura dei costi derivanti dalla realizzazione degli interventi nei limiti delle risorse finanziarie annualmente stanziato nel bilancio dall'Istituto. Per l'anno 2017 le risorse stanziato ammontano 21.200.000 euro.

5. PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO

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

Il Progetto è elaborato dall'*équipe* multidisciplinare di I livello della Sede competente per domicilio del lavoratore, anche nel caso in cui il luogo dove il disabile svolge prevalentemente la propria attività lavorativa sia ricompreso nell'ambito della competenza territoriale di un'altra sede della stessa regione o di altra regione.

Il Progetto è redatto con l'apporto delle competenti professionalità della Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione e/o della Consulenza tecnica per l'edilizia delle Direzioni regionali e provinciali o della Sede regionale in relazione alle specifiche tipologie di intervento da attivare.

Qualora il lavoratore sia domiciliato in una regione diversa da quella in cui si trova l'unità produttiva presso la quale la persona con disabilità svolgeva la propria attività lavorativa prima del verificarsi dell'evento lesivo o dell'aggravamento, la Direzione regionale competente richiede alla Direzione regionale, nel cui ambito territoriale ricade l'unità produttiva, il supporto di professionisti afferenti a quest'ultima. Ciò al fine di concordare modalità funzionali ad assicurare ogni utile collaborazione tecnica tra le diverse strutture coinvolte, soprattutto nel caso in cui fossero necessari sopralluoghi presso l'unità produttiva.

Il Progetto è sviluppato tenendo conto della valutazione del profilo psicofisico, funzionale e lavorativo della persona, effettuata dalla suddetta *équipe*, in una logica di coerenza funzionale con gli ulteriori interventi previsti ai sensi del "Regolamento per l'erogazione agli invalidi del lavoro di dispositivi tecnici e di interventi di sostegno per il reinserimento nella vita di relazione" di cui alla determina presidenziale del 29 settembre 2011, n. 261.

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 in termini di piena rispondenza alle misure organizzative e a ogni altra peculiarità aziendale e in considerazione del fatto che l'obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli è posto a carico del datore di lavoro stesso.

6. MODALITÀ OPERATIVE PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO E DEGLI INTERVENTI DI REINSERIMENTO

Ai fini della realizzazione degli interventi, sono di seguito descritte le diverse fasi operative, individuate in relazione alle competenze delle strutture territoriali e allo

specifico apporto delle figure coinvolte: avvio dell'elaborazione del Progetto sulla base dell'analisi delle esigenze, predisposizione del Progetto e del piano esecutivo, verifica e approvazione del Progetto e del piano esecutivo, realizzazione degli interventi di reinserimento lavorativo, rendicontazione e rimborso degli interventi realizzati.

Come già precisato, il Progetto deve essere elaborato dall'*équipe* multidisciplinare di I livello della Sede competente per domicilio del lavoratore che, pertanto, è la Struttura Inail preposta all'avvio della sua predisposizione.

In considerazione delle novità introdotte dal comma 166 dell'articolo 1 della legge n.190/2014 in termini di nuove competenze dell'Inail in materia di reinserimento lavorativo dei disabili da lavoro, al fine di dare ampia diffusione della possibilità per il datore di lavoro, tenuto ad adottare gli accomodamenti ragionevoli, di ottenere il sostegno da parte dell'Inail nella realizzazione degli interventi previsti dalla predetta disposizione necessari per il reinserimento del disabile da lavoro, le Sedi territoriali attiveranno ogni utile iniziativa informativa nei confronti dei datori di lavoro stessi e delle relative associazioni locali di categoria.

Tale attività di sensibilizzazione e promozione riferita alla generalità dei datori di lavoro, deve essere posta in essere in maniera ancor più tempestiva e incisiva al momento della trattazione delle pratiche di eventi lesivi riferiti a un lavoratore infortunato o affetto da malattia professionale che risponda ai requisiti di cui al precedente paragrafo 2, attivando iniziative e adottando modalità di comunicazione che favoriscano l'adesione e la partecipazione attiva del datore di lavoro all'avvio del Progetto.

A supporto delle attività che le Sedi dovranno avviare ai fini della sensibilizzazione e del coinvolgimento dei datori di lavoro, la Direzione centrale organizzazione digitale fornirà periodicamente, in attesa della realizzazione delle necessarie implementazioni procedurali, elenchi di casi di infortunio o di malattia professionale, estratti dalla banca dati dell'Istituto, per i quali sia stata riscontrata un'astensione dal lavoro superiore a 60 giorni continuativi. Per tale casistica, infatti, ai sensi dell'articolo 41, comma 2, lett. *e-ter*), del decreto legislativo n.81/2008 e successive modificazioni, potrebbe essere formulato dal medico competente, a seguito delle limitazioni funzionali conseguenti all'evento lesivo, un giudizio, in relazione alla mansione specifica, di idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente, a seguito del quale potrebbero rendersi necessari per il reinserimento del disabile da lavoro gli accomodamenti ragionevoli da parte del datore di lavoro.

Le Sedi invieranno ai datori di lavoro relativi ai casi riportati nei predetti elenchi una breve **informativa** (allegato 1), priva di alcun riferimento a uno specifico evento lesivo, sulle disposizioni contenute nel Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Tale informativa potrà essere anche trasmessa ad altri datori di lavoro che le Sedi vorranno individuare in modo autonomo, nonché alle associazioni datoriali operanti a livello territoriale. Analoga attività informativa potrà essere posta in essere anche nei confronti dei patronati e delle associazioni locali delle persone con disabilità da lavoro.

Quale altra iniziativa a cura delle Sedi, è previsto l'invio di una ulteriore **comunicazione** (allegato 2) al datore di lavoro, laddove in occasione dell'accertamento dei postumi conseguenti un infortunio sul lavoro o una malattia professionale, il dirigente medico e l'assistente sociale, a seguito di una apposita valutazione del profilo delle capacità utili alla ripresa del lavoro, evidenzino una condizione di difficoltà del lavoratore che, a fronte di un giudizio sull'idoneità alla mansione specifica formulato dal medico competente o dagli uffici dell'ASL, potrebbe rendere eventualmente necessaria l'adozione di interventi a sostegno del reinserimento nel posto di lavoro.

Al fine di poter effettuare la predetta valutazione, è stata realizzata, in via sperimentale, una specifica scheda di rilevazione del "Profilo delle capacità utili alla ripresa del lavoro", disponibile in formato elettronico nel minisito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie, che potrà essere oggetto di integrazioni e aggiornamenti a seguito della sua applicazione da parte dalle unità territoriali.

Tale scheda è stata elaborata tenendo conto delle voci della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF) orientate al reinserimento lavorativo. L'esito della predetta valutazione del "Profilo delle capacità utili alla ripresa del lavoro" determina l'invio della comunicazione al datore di lavoro con specifico riferimento al lavoratore interessato.

Saranno successivamente fornite ulteriori istruzioni riguardo l'informativa, la comunicazione e la scheda di rilevazione del "Profilo delle capacità utili alla ripresa del lavoro" sopra citate.

6.1. ELABORAZIONE DEL PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO

Ai fini della predisposizione del Progetto, il responsabile del processo lavoratori della Sede convoca l'*équipe* di I livello competente per domicilio del lavoratore, qualora:

- a) il datore di lavoro, anche a seguito delle iniziative attivate dall'Inail sia a livello nazionale che territoriale di cui al punto precedente, manifesti la sua disponibilità a collaborare con l'Istituto nell'individuazione degli interventi necessari al reinserimento del lavoratore infortunato o tecnopatologico che svolge attività lavorativa presso la sua azienda e per il quale sia stato formulato dal medico competente¹ o dal Servizio di prevenzione dell'ASL² un giudizio in termini di idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente alla mansione specifica;
- b) il lavoratore faccia formale richiesta alla Sede competente Inail di poter beneficiare degli interventi previsti dal Regolamento a seguito di un evento lesivo o di un aggravamento ai fini del suo reinserimento. In tal caso, il lavoratore deve essere in possesso, in conseguenza dell'evento lesivo o di un

¹ ai sensi dell'art. 41 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni.

² ai sensi dell'art. 5, comma 2, della legge n. 300/70

aggravamento, di un giudizio, del medico competente o del Servizio di prevenzione dell'ASL in relazione alla mansione specifica, di idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente.

Pervenuta tale richiesta, il responsabile del processo lavoratori, a seguito della verifica del possesso da parte dell'assicurato dei requisiti soggettivi di cui al paragrafo 2, invia una **comunicazione specifica** (allegato 3) al datore di lavoro al fine di acquisire il suo consenso per l'individuazione, nell'ambito di un Progetto personalizzato, degli interventi funzionali al reinserimento lavorativo dell'assicurato.

Tale comunicazione deve essere inviata anche quando siano state trasmesse al datore di lavoro l'informativa o la comunicazione di cui sopra, a meno che a seguito delle stesse il datore di lavoro abbia già manifestato la sua volontà a collaborare per l'elaborazione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato.

Il datore di lavoro manifesta la sua volontà a partecipare alla predisposizione del Progetto comunicando la propria adesione e fornendo alcune prime informazioni, quali: nominativo del suo eventuale referente, possesso dei requisiti previsti dal Regolamento di cui al paragrafo 3, mansione specifica svolta dal lavoratore per la quale è stato richiesto il giudizio di idoneità e la data in cui si è espresso il medico competente o il Servizio di prevenzione dell'ASL.

Acquisita la manifestazione di volontà del datore di lavoro a partecipare al Progetto di reinserimento del lavoratore, il responsabile del processo lavoratori, ai fini della convocazione dell'*équipe* multidisciplinare di I livello, acquisisce ogni informazione utile riguardante l'assicurato e il datore di lavoro già disponibile nelle procedure informatiche dell'Inail e/o fornita dagli interessati, utilizzando la "Scheda Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato" (denominata di seguito "Scheda Progetto"), articolata in specifiche sezioni, di cui una di sintesi del Progetto stesso.

Tale scheda è disponibile in formato elettronico nel minisito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie e potrà essere oggetto di integrazioni e aggiornamenti a seguito della sua applicazione da parte dalle unità territoriali.

La "Scheda Progetto", predisposta in attesa della realizzazione della specifica procedura informatica, costituisce lo strumento di lavoro dell'*équipe* per l'elaborazione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato. Pertanto, in tale scheda dovranno essere raccolte le risultanze di tutte le attività, le valutazioni professionali e le informazioni, acquisite dalle procedure, dal lavoratore e dal datore di lavoro, utili all'individuazione degli interventi necessari al reinserimento del lavoratore, sin dalla prima fase istruttoria e fino alla definizione del Progetto.

L'utilizzo di questo strumento assicura su tutto il territorio nazionale omogeneità sia nell'acquisizione delle informazioni, sia nelle attività propedeutiche all'individuazione degli interventi che definiscono il Progetto di

reinserimento lavorativo personalizzato. A tal fine, la "Scheda Progetto" è supportata da allegati tecnici dettagliati per tipologia di intervento, utili all'individuazione dei singoli interventi necessari al reinserimento. Inoltre, la predisposizione dei Progetti attraverso l'utilizzo del suddetto strumento potrà consentire l'alimentazione di un database funzionale alle successive attività di monitoraggio.

L'*équipe* multidisciplinare di I livello convocata per l'attivazione del Progetto, sulla base delle informazioni disponibili provvede ad attivare ogni iniziativa utile alla definizione degli interventi necessari al reinserimento del lavoratore, quali tra l'altro:

- acquisizione, attraverso il lavoratore, delle risultanze della visita medica in merito all'idoneità alla mansione specifica, effettuata dal medico competente o dal Servizio di prevenzione della ASL;
- rilevazioni dei bisogni e delle esigenze del lavoratore;
- coinvolgimento delle specifiche professionalità delle consulenze tecniche delle Direzioni regionali/provinciali competenti sul caso, a seconda della tipologia di interventi che si presumono necessari;
- effettuazione, ove ritenuto opportuno, di sopralluogo nell'ambiente di lavoro presso il quale il lavoratore svolgeva o svolge la propria attività, anche con il supporto delle figure professionali di cui al precedente punto;
- acquisizione dei bisogni e delle necessità del datore di lavoro, nonché delle eventuali criticità ai fini del pieno reinserimento dell'infortunato/tecnopatico nell'ambito della stessa o altra mansione;
- richiesta al datore di lavoro di informazioni e/o di documentazione utile quale ad esempio stralcio del Documento di Valutazione dei Rischi.

Concluse le suddette attività, i cui esiti dovranno essere riportati all'interno dei campi indicati nella "Scheda Progetto", l'*équipe* definisce il Progetto indicando gli interventi necessari al reinserimento lavorativo dell'assicurato, attraverso la compilazione delle sezioni della scheda stessa.

Il Progetto deve mirare in via preferenziale al mantenimento della stessa mansione svolta dal lavoratore prima dell'evento lesivo o dell'aggravamento, tenendo conto del giudizio del medico competente emesso sulla mansione specifica. L'adibizione del lavoratore ad altra mansione può essere considerata qualora il giudizio di idoneità alla mansione specifica, espresso dal medico competente o dal Servizio di prevenzione dell'ASL, sia orientato in tal senso.

Il Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato può indicare anche iniziative che, pur non rientrando tra gli accomodamenti ragionevoli rimborsabili dall'Inail e, quindi, eventualmente da realizzarsi a cura del datore di lavoro, sono ritenute, comunque, utili al reinserimento lavorativo dell'infortunato o del tecnopatico.

Nel Progetto devono essere individuati in modo puntuale, in stretto raccordo con il datore di lavoro, gli interventi da realizzare, raggruppati per tipologia, e per ciascun intervento devono essere indicati obiettivi, caratteristiche e specificità, necessari al fine di consentire la predisposizione del Piano esecutivo da parte del datore di lavoro. Inoltre, devono essere indicati i tempi massimi di realizzazione del Progetto che devono, altresì, garantire il più tempestivo reinserimento lavorativo dell'assicurato.

La sezione di sintesi del Progetto, corredata degli allegati contenenti le informazioni tecniche strettamente funzionali alla definizione del Piano esecutivo e predisposta nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 196/2003 in materia di protezione dei dati personali, sottoscritta dall'*équipe*, è trasmessa dal responsabile del processo lavoratori componente dell'*équipe* stessa al datore di lavoro e al lavoratore al fine di acquisire la loro condivisione del Progetto. Laddove tale condivisione non pervenga entro 5 giorni, dovrà essere sollecitata.

Con la condivisione del Progetto il datore di lavoro e il lavoratore si impegnano, per tutta la durata del Progetto stesso, a dare tempestiva comunicazione all'*équipe* multidisciplinare di I livello di ogni informazione o circostanza sopravvenuta ai fini delle valutazioni sui possibili effetti sul reinserimento lavorativo.

A seguito della condivisione del Progetto da parte di entrambi i soggetti coinvolti, il responsabile del processo lavoratori componente dell'*équipe* comunica al datore di lavoro che può procedere alla predisposizione del Piano esecutivo per la realizzazione degli interventi previsti dal Progetto stesso, trasmettendo il facsimile di prospetto per la presentazione del Piano stesso di cui al successivo paragrafo 6.2. Indica, altresì, la documentazione tecnica e autorizzativa da allegare in fase di presentazione del piano esecutivo e di rendicontazione finale, così come individuata dai professionisti delle Consulenze tecniche che partecipano all'attività dell'*équipe* multidisciplinare.

Un elenco esemplificativo della suddetta documentazione è disponibile nel minisito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie.

6.2. PREDISPOSIZIONE DEL PIANO ESECUTIVO

Elaborazione Piano esecutivo

Tenuto conto dell'obbligo del datore di lavoro di adozione degli accomodamenti ragionevoli che sono destinati a incidere sull'ambiente di lavoro, sulla postazione di lavoro e/o sull'organizzazione stessa del lavoro, la predisposizione del Piano esecutivo, nonché la sua realizzazione, è curata dal datore di lavoro responsabile dell'unità produttiva presso la quale il lavoratore svolgeva abitualmente la sua attività lavorativa al verificarsi dell'evento lesivo o dell'aggravamento.

Ai fini della elaborazione del Piano esecutivo, il datore di lavoro, per ciascun intervento indicato nel Progetto, deve procedere ad acquisire la documentazione indicata dall'*équipe* in fase di condivisione di quest'ultimo (progetti, preventivi, autorizzazioni, attestazioni, ecc.).

Nella suddetta documentazione devono essere compresi i tre preventivi che il datore di lavoro deve acquisire da diversi operatori economici.

Ogni preventivo deve essere redatto tenendo conto delle caratteristiche e specificità indicate per i singoli interventi nel Progetto stesso e nel rispetto, ove presenti, di listini e/o tariffari vigenti.

Il datore di lavoro deve assicurare, relativamente agli operatori economici individuati per l'elaborazione dei preventivi, che il titolare dell'impresa o il legale rappresentante della persona giuridica non abbiano riportato condanne definitive per i reati di associazione a delinquere o di stampo mafioso, per delitti contro la pubblica amministrazione, per i reati di riciclaggio, autoriciclaggio o ricettazione e che non siano destinatari di misure interdittive. A tal fine i suddetti requisiti devono essere autocertificati dai diretti interessati al datore di lavoro ai sensi del d.p.r. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni e garantiti per tutta la durata di realizzazione del Progetto.

Il datore di lavoro individua per ciascun intervento il preventivo prescelto allegando al Piano esecutivo, comunque, anche gli altri due preventivi unitamente alle suddette autocertificazioni.

Il Piano esecutivo, articolato per tipologia di interventi, deve essere predisposto utilizzando un apposito prospetto per ciascun intervento, al quale deve essere allegata tutta la documentazione a supporto.

Il facsimile di prospetto è disponibile nel minisito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie e potrà essere oggetto di integrazioni e aggiornamenti in funzione della sua concreta utilizzazione.

In tale prospetto, per ciascun intervento, devono essere indicati i seguenti dati e/o informazioni:

- a) la descrizione dell'intervento/i;
- b) la ditta esecutrice dei lavori e/o il fornitore dei beni e/o dei servizi prescelti dal datore di lavoro;
- c) i consulenti tecnici incaricati dal datore di lavoro;
- d) la descrizione sintetica delle modalità di realizzazione;
- e) il costo previsto per la realizzazione dell'intervento con l'indicazione delle spese dirette necessarie e di quelle accessorie o strumentali funzionali e indispensabili, nonché di ogni onere o imposta.

In particolare, nel caso specifico di interventi di adeguamento delle postazioni di lavoro, per i quali non dovesse risultare vantaggioso in termini di costi/benefici l'adattamento di arredi, attrezzature, macchine, ecc, il datore di lavoro può prevederne l'acquisto. In tal caso al Piano esecutivo

dovrà essere allegata anche la documentazione a supporto da cui risulti che la scelta è vantaggiosa in termini di costi/benefici.

- f) la quantificazione dei tempi di realizzazione, comprensivi di quelli per l'eventuale rilascio di autorizzazioni o certificazioni. I tempi devono in ogni caso essere funzionali a quelli fissati per tutti gli altri interventi e congruenti con i tempi indicati nel Progetto finalizzati al più tempestivo reinserimento lavorativo dell'infortunato/tecnopatico.

Inoltre, dovrà essere indicata la spesa per le eventuali consulenze tecniche (ad esempio per: progettazioni, pratiche autorizzative, direzione lavori, collaudi, ecc.), che non può superare il limite massimo del 10% del costo previsto per la realizzazione dell'intervento (spese dirette, accessorie ecc.) di cui alla precedente lettera e). Per tale voce di spesa non sono richiesti i tre preventivi.

Oltre agli specifici prospetti elaborati per ciascun intervento, il datore di lavoro deve predisporre anche un prospetto di sintesi del Piano esecutivo nel suo complesso, riepilogativo di tutti gli interventi previsti dal Progetto, contenente il costo per tipologia e totale e i tempi complessivi per la realizzazione dell'intero Progetto, che decorreranno dalla data di ricezione del provvedimento di autorizzazione dell'Inail.

Nel caso in cui la proprietà degli immobili interessati alla realizzazione degli interventi non sia del datore di lavoro, deve essere stata rilasciata l'autorizzazione ai lavori da parte del proprietario e, ove necessaria, anche l'eventuale autorizzazione condominiale se gli interventi coinvolgono le parti comuni.

Si precisa che alla presentazione del piano esecutivo devono essere già state rilasciate dalle autorità competenti, ove necessario, autorizzazioni, nulla osta, concessioni di legge, ovvero presentate eventuali richieste che prevedano il silenzio assenso e siano trascorsi i termini ivi previsti.

Il piano esecutivo deve essere corredato di tutta la documentazione indicata in fase di condivisione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato, ivi compresa la documentazione tecnica e quella attestante l'ottenimento dei titoli autorizzativi di cui al precedente capoverso.

Limiti di spesa per tipologia di 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 e pari a:

- 95.000 euro per tutti gli interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro;
- 40.000 euro per tutti gli interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro;
- 15.000 euro per tutti gli interventi di formazione.

Le spese sostenute dall'Inail per i suddetti interventi rientrano nel campo di applicazione degli articoli 31 e 34 del Regolamento (UE) n. 651/2014 e ad essi non si applica il regime "de minimis" previsto dal Regolamento (UE) n.1407/2013.

Per quanto riguarda gli interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche e quelli di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro, nei limiti complessivi massimi fissati per ciascuna tipologia di interventi di cui sopra, è rimborsato al datore di lavoro il 100% dei costi degli interventi comprensivi, oltre che delle spese dirette e necessarie per la realizzazione degli interventi, anche di quelle accessorie o strumentali funzionali e indispensabili, nonché di ogni onere o imposta.

Relativamente, invece, agli interventi di formazione, nel rispetto della normativa comunitaria vigente, l'importo che l'Inail può rimborsare al datore di lavoro è pari al 60% del costo degli interventi. Pertanto, solo per la suddetta tipologia di interventi, il piano esecutivo deve riportare sia il costo complessivo dell'intervento che il datore di lavoro deve sostenere, sia l'importo rimborsabile dall'Inail pari al 60% di detto costo che, comunque, non può superare il limite massimo di 15.000 euro come disposto dal Regolamento.

Il Piano esecutivo non può essere presentato se i costi previsti superano i suddetti limiti di spesa.

Il datore di lavoro, elaborato il Piano esecutivo e verificato il rispetto dei limiti di spesa, provvede a inviarlo alla *équipe* multidisciplinare di I livello, allegando allo stesso l'autocertificazione, rilasciata ai sensi del d.p.r. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni, che attesti il possesso dei requisiti di cui al paragrafo 3 da parte del datore di lavoro/titolare dell'impresa/legale rappresentante della persona giuridica, necessari per poter accedere al sostegno dell'Inail per la realizzazione degli accomodamenti ragionevoli.

6.3. Verifica di coerenza del Piano esecutivo con il Progetto di reinserimento lavorativo da parte dell' *équipe* multidisciplinare di I livello

L'*équipe* multidisciplinare di I livello, ricevuto il Piano esecutivo, valuta la coerenza delle soluzioni individuate dal datore di lavoro per la realizzazione degli interventi indicati nel Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato, in relazione: alle caratteristiche e specificità definite nel Progetto per ciascun intervento; alla tempistica di realizzazione in funzione del sostegno al reinserimento lavorativo; ai costi previsti in relazione ai limiti fissati dal Regolamento.

L'*équipe*, con l'apporto delle professionalità delle Consulenze tecniche dell'Istituto, verifica la completezza della documentazione allegata al Piano esecutivo relativamente a: i tre preventivi dei diversi operatori economici per ciascun intervento; le autocertificazioni, rilasciate ai sensi del d.p.r. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni, attestanti i requisiti degli operatori economici consultati per i preventivi; le autorizzazioni, i nulla osta, le

concessioni di legge, ove necessarie; gli elaborati di Progetto necessari alla realizzazione dell'opera; ogni altra documentazione e/o certificazione prevista per la realizzazione del Progetto in relazione alla tipologia di interventi realizzati, così come indicata in fase di condivisione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato.

Con specifico riguardo ai costi previsti per gli interventi di adeguamento delle postazioni di lavoro, qualora il Piano esecutivo preveda l'acquisto di un nuovo arredo o attrezzatura o macchina ecc., piuttosto che l'adattamento di quello già esistente, l'*équipe* riscontra la sussistenza della documentazione, allegata dal datore di lavoro, da cui risulti che tale scelta è vantaggiosa in termini di costi/benefici.

Qualora l'esito dei suddetti riscontri sia positivo, l'*équipe* esprime motivato parere riguardo alle verifiche e valutazioni effettuate e il responsabile del processo lavoratori componente dell'*équipe* lo trasmette alla Direzione territoriale competente unitamente alla "Scheda Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato" completa di tutte le sezioni e al Piano esecutivo corredato di tutti gli allegati.

Nel caso in cui si rilevino incongruenze tra Piano esecutivo e Progetto o carenza di documentazione, il responsabile del processo lavoratori deve contattare il datore di lavoro affinché siano apportati i necessari riallineamenti e/o rettifiche al Piano stesso e/o integrati i documenti mancanti.

Qualora non sia possibile pervenire alle necessarie modifiche e/o integrazioni del Piano esecutivo utili ad assicurarne la coerenza con il Progetto, l'*équipe* adotta parere negativo motivato. Tale parere, unitamente al Progetto completo di tutte le sezioni e al Piano esecutivo corredato da tutti gli allegati, dovrà essere trasmesso dal responsabile del processo lavoratori alla Direzione territoriale per le conseguenti comunicazioni al datore di lavoro e al lavoratore.

6.4. Procedimento per l'approvazione degli interventi di reinserimento lavorativo personalizzato

Con la trasmissione del Progetto, del Piano esecutivo e del parere dell'*équipe* alla Direzione territoriale è avviato il procedimento per l'approvazione degli interventi di reinserimento lavorativo, che prevede due distinte fasi:

- a) la verifica della rispondenza del Progetto di reinserimento personalizzato e del Piano esecutivo alle disposizioni regolamentari, a cura della Direzione territoriale competente;
- b) l'approvazione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato e del Piano esecutivo, a cura della Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta (competente con riferimento al domicilio del lavoratore e all'*équipe* di I livello che ha elaborato il Progetto).

Il procedimento deve concludersi entro 60 giorni dalla data di ricevimento del Progetto e del Piano esecutivo da parte della Direzione territoriale.

a) Verifica amministrativa del Progetto di reinserimento personalizzato e del Piano esecutivo da parte della Direzione territoriale

La Direzione territoriale, entro 5 giorni dalla data di ricevimento della documentazione da parte del responsabile del processo lavoratori componente dell'*équipe*, tenuto conto del parere positivo dell'*équipe*, provvede alla verifica della rispondenza del Progetto e del piano esecutivo alle disposizioni regolamentari, favorendo nel contempo l'omogeneità in termini di propulsione delle attività delle *équipe* multidisciplinari di I livello operanti nel proprio territorio, al fine di garantire l'effettività della tutela dei lavoratori infortunati e tecnopatici nella fase di reinserimento lavorativo.

Non sono ricomprese nell'ambito della predetta verifica valutazioni in merito alle scelte progettuali e alle soluzioni esecutive individuate in funzione del reinserimento del lavoratore.

Con apposita nota, da cui risulti l'esito positivo della suddetta verifica in relazione alle disposizioni regolamentari, la Direzione territoriale trasmette tutta la documentazione (il Progetto, il Piano esecutivo e suoi allegati e il parere dell'*équipe* multidisciplinare di I livello) alla Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale di competenza per l'approvazione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato e del relativo Piano esecutivo, dandone comunicazione all'*équipe* multidisciplinare di I livello, al datore di lavoro e al lavoratore.

Qualora, invece, la Direzione territoriale rilevi la non rispondenza del Progetto e/o del Piano esecutivo alle disposizioni regolamentari, chiede all'*équipe* di primo livello ogni utile precisazione e/o i necessari riallineamenti o modifiche.

Infine, nel caso in cui pervenga da parte dell'*équipe* multidisciplinare di I livello parere negativo motivato in merito alla coerenza del Piano esecutivo con il Progetto di reinserimento, la Direzione territoriale, previa opportuna verifica, comunica al datore di lavoro e al lavoratore che non è possibile procedere alla successiva fase propedeutica all'approvazione del Progetto e del Piano esecutivo indicandone la motivazione.

b) Approvazione del Progetto di reinserimento lavorativo e del Piano esecutivo da parte della Direzione regionale o provinciale o della Sede regionale

L'unità organizzativa responsabile del procedimento è la Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta territorialmente competente con riferimento all'*équipe* multidisciplinare di I livello che ha elaborato il Progetto.

La Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale, ricevuta tutta la documentazione da parte della Direzione territoriale, provvede a verificare le autocertificazioni rilasciate ai sensi del d.p.r. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni, attestanti il possesso dei requisiti soggettivi del datore di lavoro/titolare dell'impresa/legale rappresentante della persona giuridica, di cui al paragrafo 3. Tale verifica risulta preliminare a qualsiasi altra attività in quanto, in assenza dei suddetti requisiti soggettivi, la Direzione regionale/provinciale o la Sede regionale emette un provvedimento negativo.

Ai fini dell'approvazione del Progetto di reinserimento lavorativo e del Piano esecutivo da parte della Direzione regionale o provinciale o della Sede regionale, l'Ufficio competente per le attività istituzionali deve procedere a:

- valutare, per ciascun intervento, la congruità dei costi previsti in relazione all'operatore economico scelto dal datore di lavoro, tenuto conto dei tre preventivi allegati al Piano esecutivo e, ove presenti, dei listini e/o tariffari vigenti. Qualora fossero riscontrate incongruità, la Direzione regionale può scegliere un altro operatore/fornitore tra gli altri due individuati dal datore di lavoro;
- verificare le autocertificazioni attestanti il possesso dei requisiti degli operatori economici individuati;
- accertare la disponibilità finanziaria di competenza e di cassa sul relativo capitolo alla specifica voce di Bilancio.

Effettuate le suddette attività, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale deve provvedere a:

1. richiedere al datore di lavoro l'invio di integrazioni e/o rettifiche al Piano esecutivo, in caso sia riscontrata carenza di documentazione o mancanza di congruità delle spese previste. Le integrazioni e/o rettifiche dovranno essere trasmesse alla Struttura richiedente entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.
2. emettere nei confronti del datore di lavoro il provvedimento negativo nel caso di:
 - assenza dei requisiti soggettivi del titolare dell'impresa e/o del legale rappresentante della persona giuridica ovvero di tutti gli operatori economici indicati per la realizzazione degli interventi;
 - mancato riscontro alle richieste di integrazioni e/o rettifiche al Piano esecutivo;
 - invio di integrazioni e/o rettifiche al Piano esecutivo incomplete o non conformi alla richiesta.

La Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta deve dare comunicazione del provvedimento negativo emesso nei confronti del datore di lavoro anche al lavoratore e, per il tramite della Direzione territoriale, all'équipe di I livello.

3. approvare il Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato e il Piano esecutivo e contestualmente determinare la relativa spesa, qualora l'esito di tutti i riscontri sia positivo e/o siano state fornite le integrazioni/rettifiche richieste.

A seguito dell'approvazione del Progetto e del Piano, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale adotta il provvedimento che autorizza il datore di lavoro a procedere alla fase di realizzazione degli interventi.

Il provvedimento di autorizzazione deve indicare i costi e i termini entro i quali deve essere completato ciascun intervento, il costo totale e la data ultima entro cui deve essere realizzato l'intero Progetto ed evidenziare le eventuali modifiche apportate al Piano esecutivo predisposto dal datore di lavoro.

Deve, inoltre, essere fissata nel provvedimento la data massima per la rendicontazione delle spese sostenute, calcolata maggiorando di 60 giorni la data ultima entro cui deve essere realizzato il Progetto.

La Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta deve dare comunicazione del provvedimento di approvazione emesso nei confronti del datore di lavoro anche al lavoratore e, per il tramite della Direzione territoriale, all'*équipe* di I livello.

Ricevuto il provvedimento autorizzativo, il datore di lavoro può dare corso alle attività per la realizzazione degli interventi, secondo quanto previsto dal provvedimento stesso, anticipandone i relativi costi.

Restano a carico del datore di lavoro i costi non previsti dal provvedimento di autorizzazione.

7. Richiesta di anticipazione

A seguito dell'approvazione del Progetto il datore di lavoro, entro 20 giorni dalla ricezione del provvedimento di autorizzazione, può richiedere alla Direzione regionale o provinciale o alla Sede regionale dell'Inail un'anticipazione.

L'anticipazione può essere richiesta per una sola volta e l'importo non può superare il 75% della spesa complessiva rimborsabile dall'Istituto (comprensiva di ogni onere o imposta).

Alla domanda deve essere allegata una fideiussione bancaria o assicurativa, irrevocabile, incondizionata ed escutibile a prima richiesta, in favore dell'Inail. La mancata presentazione della fideiussione comporta l'impossibilità di dar seguito alla richiesta di anticipazione.

Sono ammissibili esclusivamente le fideiussioni rilasciate da imprese bancarie autorizzate ai sensi del decreto legislativo 1 settembre 1993, n. 385 e successive modificazioni, o assicurative autorizzate alla copertura dei rischi ai quali si riferisce l'assicurazione e che rispondano ai requisiti di solvibilità previsti dalle leggi che ne

disciplinano la rispettiva attività. La fideiussione può essere, altresì, rilasciata dagli intermediari finanziari iscritti nell'albo ex articolo 106 del predetto decreto legislativo.

Le polizze fideiussorie dovranno essere rilasciate da soggetti iscritti negli appositi elenchi consultabili sul sito internet della Banca d'Italia al seguente indirizzo <https://infostat.bancaditalia.it/giava-inquiry-public/flex/Giava/GIAVAFEInquiry.html>

o da compagnie di assicurazione il cui elenco è consultabile sul sito dell'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni www.ivass.it.

La fideiussione deve essere costituita per un importo corrispondente all'ammontare dell'anticipazione richiesta maggiorato del 10% e prevedere espressamente la rinuncia al beneficio della preventiva escussione di cui all'articolo 1944 del codice civile e la rinuncia alle eccezioni di cui agli articoli 1945 e 1957 del codice civile, nonché, l'operatività della garanzia medesima entro 15 giorni a semplice richiesta scritta da parte dell'Inail.

L'efficacia della garanzia deve estendersi fino alla data massima per la rendicontazione del Progetto di cui all'articolo 8 del Regolamento, calcolata maggiorando di 60 giorni la data ultima entro cui deve essere realizzato il Progetto. La decadenza si verifica decorsi 90 giorni dalla data massima entro cui deve essere effettuata la rendicontazione, senza che l'Istituto abbia chiesto il pagamento.

La fideiussione è restituita dall'Inail entro 15 giorni dalla data di emissione del mandato di pagamento relativo al saldo della spesa autorizzata per il Progetto.

La Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale, a seguito della ricezione della richiesta di anticipazione, trasmette tempestivamente al datore di lavoro il provvedimento di accoglimento o di diniego.

8. Realizzazione degli interventi di reinserimento

Il datore di lavoro può dare inizio all'esecuzione degli interventi previsti per la realizzazione del Progetto solo dopo la ricezione del provvedimento di autorizzazione, anche in attesa del provvedimento di accoglimento della richiesta di anticipazione qualora questa sia stata presentata.

Gli interventi devono essere realizzati conformemente a quanto definito nel Progetto di reinserimento personalizzato e nel relativo Piano esecutivo e secondo le modalità ed entro i termini stabiliti nel provvedimento di autorizzazione.

Nel corso della realizzazione degli interventi potrebbero emergere esigenze non previste o imprevedibili, ovvero verificarsi circostanze sopravvenute e oggettive, tali da rendere necessarie modifiche del provvedimento di autorizzazione. Più in particolare:

a) Esigenze non previste o imprevedibili rappresentate dal datore di lavoro che non comportano modifiche alle tipologie degli interventi autorizzati

Il datore di lavoro è tenuto a dare tempestiva comunicazione alla Direzione regionale o provinciale o alla Sede regionale competente in merito alle suddette esigenze emerse nel corso dell'esecuzione del Progetto esplicitandone le relative

motivazioni. La Direzione regionale o provinciale o la Sede Regionale valuta l'effettiva necessità delle modifiche richieste, il costo delle modifiche in funzione dei limiti di spesa fissati per tipologia di interventi e l'impatto sui tempi di realizzazione del Progetto di reinserimento.

A seguito delle suddette valutazioni, nel caso in cui la modifica richiesta dal datore di lavoro sia ritenuta:

- **non necessaria** la Struttura emette preavviso di diniego comunicando i motivi ostativi all'autorizzazione al datore di lavoro che, entro dieci giorni dalla ricezione di detto preavviso, può presentare le proprie osservazioni.

La Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta, in considerazione delle osservazioni formulate dal datore di lavoro, o comunque decorso inutilmente il termine per la presentazione delle osservazioni, adotta il provvedimento definitivo di rigetto ovvero di autorizzazione.

- **necessaria** la Struttura procede all'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione.

Qualora le esigenze rappresentate, valutate necessarie, determinino il prolungamento dei termini della durata complessiva del Progetto e il datore di lavoro abbia chiesto o ottenuto l'anticipazione, ai fini dell'adozione del provvedimento di autorizzazione deve essere acquisita l'integrazione della garanzia fideiussoria.

Riguardo l'eventuale prolungamento dei tempi di realizzazione del Progetto, dovrà esserne data comunicazione all'*équipe* di I livello per il tramite della Direzione territoriale.

b) Circostanze sopravvenute e oggettive che comportano la riduzione degli interventi previsti nel Progetto e nel piano esecutivo

Il lavoratore e il datore di lavoro sono tenuti a comunicare tempestivamente il verificarsi di circostanze sopravvenute e oggettive che rendano, ai fini del reinserimento lavorativo, necessaria la realizzazione solo di alcuni degli interventi già autorizzati.

La Direzione regionale o Sede regionale di Aosta o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano effettua le opportune verifiche al riguardo, coinvolgendo, per il tramite della Direzione territoriale, l'*équipe* multidisciplinare di I livello che ha elaborato il Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato, che esprime parere in merito alla variazione del Progetto stesso.

In esito ai riscontri effettuati, la Direzione regionale o la Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o la Sede regionale di Aosta provvede:

- all'adozione, nei confronti del datore di lavoro, del provvedimento che autorizza la riduzione degli interventi;
- all'emissione di preavviso di diniego nei confronti del datore di lavoro che ha richiesto la riduzione degli interventi previsti nel Progetto di reinserimento e nel

relativo Piano esecutivo, esplicitandone i relativi motivi ostativi. Entro dieci giorni dalla ricezione di detto preavviso, il datore di lavoro può comunicare le proprie osservazioni.

La Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta, in considerazione delle osservazioni formulate dal datore di lavoro o comunque decorso inutilmente il termine per la presentazione delle osservazioni, adotta il provvedimento definitivo di rigetto ovvero di autorizzazione.

In caso di adozione del provvedimento di riduzione degli interventi, dovrà essere data informativa all'*équipe* multidisciplinare di I livello, per il tramite della Direzione territoriale.

9. Rendicontazione e rimborso delle spese

Il rimborso delle spese anticipate per la realizzazione del Progetto deve essere richiesto dal datore di lavoro alla Direzione regionale o alla Direzione Provinciale di Trento o di Bolzano o alla Sede regionale di Aosta che ha adottato il provvedimento di autorizzazione entro la data massima per la rendicontazione indicata nel provvedimento stesso.

Il datore di lavoro può chiedere il rimborso al completamento di ciascun intervento o successivamente alla realizzazione di tutti gli interventi previsti.

In caso di fruizione dell'anticipazione da parte dell'Inail della spesa autorizzata, può ottenere il saldo esclusivamente a seguito della realizzazione di tutti gli interventi previsti.

E' escluso il rimborso di costi per i quali il datore di lavoro abbia richiesto o ottenuto finanziamenti pubblici nazionali o comunitari.

La rendicontazione

Ai fini del rimborso, il datore di lavoro deve rendicontare le spese sostenute per gli interventi allegando alla richiesta:

- gli originali delle fatture quietanzate emesse dagli operatori economici che hanno eseguito i lavori o fornito i beni o i servizi;
- la copia dell'estratto del c/c bancario o postale, da cui risultino i pagamenti effettuati in favore degli operatori economici che hanno eseguito i lavori o fornito i beni o i servizi;
- la documentazione e le certificazioni previste per la realizzazione del Progetto in relazione alla tipologia di interventi realizzati, indicate in fase di condivisione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato.

Inoltre, deve essere allegata anche una dichiarazione del lavoratore attestante l'effettiva fruizione degli interventi oggetto della rendicontazione.

L'omessa rendicontazione, da parte del datore di lavoro, degli interventi previsti nel provvedimento di autorizzazione entro la data massima indicata per la rendicontazione

del Progetto, costituisce presunzione di mancata realizzazione di tutti gli interventi del Progetto di reinserimento lavorativo.

Pervenuta la suddetta documentazione, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale, con il supporto dei professionisti delle Consulenze regionali, procede alle relative verifiche in termini di completezza della documentazione stessa, di regolarità/conformità degli interventi realizzati, di rispondenza dei costi sostenuti con quelli autorizzati, di rispetto dei tempi previsti nel provvedimento autorizzativo per la realizzazione del Progetto e per la presentazione della rendicontazione delle spese sostenute.

Le verifiche, ove ritenuto necessario, possono essere effettuate anche attraverso sopralluoghi presso l'ambiente di lavoro.

In esito alle attività di verifica, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale provvede nei confronti del datore di lavoro a:

a) adottare il provvedimento di accoglimento della richiesta di rimborso delle spese sostenute e disporre il pagamento secondo le modalità indicate dal datore di lavoro stesso nella richiesta.

Nel caso in cui la documentazione prodotta consenta il rimborso solo di alcuni interventi previsti dal Progetto, è trasmesso al datore di lavoro il provvedimento con evidenza degli interventi per i quali si procede al rimborso e di quelli per i quali il rimborso è sospeso in attesa delle necessarie integrazioni;

b) richiedere tempestivamente, in caso di incongruenze, le necessarie rettifiche e/o integrazioni, sulla base delle quali adottare successivamente il provvedimento definitivo di accoglimento o di diniego della richiesta di rimborso;

c) adottare il provvedimento di diniego della richiesta di rimborso delle spese sostenute, comunicandone le motivazioni. Tale provvedimento è adottato in caso di esito negativo delle verifiche di cui sopra, di assenza di riscontro alla richiesta di integrazioni a seguito di incongruenze rilevate, nonché, di mancata rendicontazione di tutti gli interventi entro la data massima prevista nel provvedimento di autorizzazione.

Nel caso di mancata rendicontazione da parte del datore di lavoro di tutti gli interventi autorizzati, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale richiede al datore di lavoro la restituzione delle somme già rimborsate ovvero, nel caso in cui abbia ottenuto l'anticipazione, procede all'escussione della garanzia fideiussoria.

Ai fini della richiesta di restituzione delle somme, ovvero di escussione della garanzia fideiussoria, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale tiene conto della eventuale autorizzazione alla riduzione degli interventi o modifica del provvedimento di autorizzazione che abbia determinato il prolungamento dei termini di durata complessiva del Progetto e della relativa data massima indicata per la rendicontazione.

10. Verifica degli effetti del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato

Concluse con esito positivo le attività di verifica sulla rendicontazione delle spese sostenute dal datore di lavoro per la realizzazione degli interventi autorizzati, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale comunica all'*équipe* multidisciplinare di I livello, per il tramite della Direzione territoriale, il completamento del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato.

L'*équipe* multidisciplinare di I livello, unitamente al lavoratore e al datore di lavoro, verifica gli effetti della realizzazione del Progetto in termini di raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dello stesso, per il reinserimento e l'integrazione lavorativa della persona con disabilità da lavoro.

11. Indirizzo, coordinamento e buone prassi

La Direzione regionale o Sede regionale di Aosta o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano, avvalendosi dell'*équipe* multidisciplinare di II livello, assicura l'attuazione delle disposizioni di cui al Regolamento nell'esercizio dei propri compiti di coordinamento, supporto normativo e operativo a garanzia dell'omogeneità dei servizi istituzionali sul territorio di competenza.

La Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie garantisce l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, con il supporto della Sovrintendenza sanitaria centrale, della Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione centrale e della Consulenza tecnica per l'edilizia centrale, anche al fine dell'elaborazione di metodologie e buone prassi che favoriscano l'omogenea attuazione degli interventi di sostegno alla continuità lavorativa degli infortunati e dei tecnopatici sul territorio nazionale.

In attesa della realizzazione di un'apposita procedura informatica per la gestione dei Progetti di reinserimento lavorativo personalizzato, dovrà essere assicurato da parte delle Direzioni regionali e provinciali e dalla Sede regionale il costante monitoraggio, per ciascun Progetto avviato, delle fasi operative definite dalla presente circolare, anche al fine di acquisire ogni utile contributo che le Strutture territoriali ritengano opportuno segnalare. A tal fine è stato predisposto uno specifico prospetto di monitoraggio, disponibile in formato elettronico nel minisito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie, che le Direzioni regionali e provinciali e la Sede regionale dovranno compilare (sezione – Progetto reinserimento), in formato excel, e inviare alla Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie alla ricezione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati trasmessi dalle Direzioni territoriali. La Direzione centrale dovrà essere aggiornata tempestivamente riguardo le successive fasi di realizzazione dei singoli progetti utilizzando lo stesso prospetto (sezione – Aggiornamento Progetto).

Con successiva nota saranno fornite istruzioni in merito agli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione previsti dagli articoli 26 e 27 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e successive modificazioni, concernente il "Riordino della disciplina

riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.

Il Direttore generale
f.to Giuseppe Lucibello

Allegati: 3