



ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO
DIREZIONE CENTRALE PRESTAZIONI SOCIO-SANITARIE

Alle Associazioni di categoria nazionali

Oggetto: Inserimento e integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.
Misure di sostegno agli accomodamenti ragionevoli – nuova disciplina
sull'assunzione dei disabili.

Con effetto dal 1° gennaio 2017¹ l'obbligo, per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti, di assumere un disabile soltanto in caso di nuova assunzione², è stato abrogato.

Il termine del 1° gennaio 2017 è stato prorogato al 1° gennaio 2018³ e, non essendo stata disposta alcuna ulteriore proroga, a decorrere dalla suddetta data, i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti hanno l'obbligo di presentare agli uffici competenti la richiesta di assunzione di un disabile appartenente alle categorie protette entro sessanta giorni, quindi entro il 2 marzo 2018.

L'obbligo di cui sopra ricorre, con i medesimi termini e modalità procedurali, anche per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione⁴.

Nell'ambito delle categorie protette rientrano i disabili da lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%⁵.

In relazione a questi ultimi, l'art. 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n.190, in ossequio ai principi declinati dalla normativa internazionale e comunitaria in base ai quali alle persone con disabilità devono essere assicurati il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, ha attribuito all'Inail il compito di promuovere e sostenere l'adozione degli accomodamenti ragionevoli a tal fine necessari.

Si rappresenta, pertanto, la disponibilità dell'Istituto ad intervenire, se il lavoratore avviato all'assunzione dagli uffici competenti è un disabile da lavoro, per garantire

¹ Cfr articolo 3, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2015

² Cfr articolo 3, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68

³ Cfr articolo 3, comma 3 ter, del decreto legge 30 dicembre 2016, n.244, convertito con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2017, n.19

⁴ Cfr articolo 3, comma 3 legge 12 marzo 1999, n. 68

⁵ Cfr articolo 1, comma 1, lettera b) legge 12 marzo 1999, n. 68

l'adozione degli accomodamenti ragionevoli necessari ad assicurare al disabile assunto parità di diritti con gli altri lavoratori.

Per il dettaglio delle modalità operative per l'attivazione degli interventi, si rinvia alle circolari Inail n.51/2016 e n.30/2017 che definiscono il procedimento per l'attivazione del progetto di reinserimento personalizzato, con la partecipazione attiva del datore di lavoro e del lavoratore disabile.

Di seguito, si riassumono le tre tipologie di intervento previste e i limiti di spesa per tipologia:

- interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, che comprendono gli interventi edilizi, impiantistici e domotici e i dispositivi finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro (limite massimo di spesa rimborsabile 95 mila euro);
- interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro, tra cui sono previsti gli interventi di adeguamento di arredi facenti parte della postazione di lavoro, gli ausili e i dispositivi tecnologici, informatici o di automazione, compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli costituenti strumento di lavoro (limite massimo di spesa rimborsabile 40 mila euro);
- interventi di formazione, tra cui gli interventi personalizzati di addestramento all'utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro e di formazione e tutoraggio (limite massimo di spesa rimborsabile 15 mila euro).

Nei limiti complessivi fissati per ciascuna tipologia di intervento, al datore di lavoro è rimborsato il 100% delle spese sostenute per il superamento o l'abbattimento delle barriere architettoniche e l'adeguamento delle postazioni di lavoro. L'importo che l'Inail può rimborsare per gli interventi di formazione è invece pari al 60% del costo totale. L'Istituto rimborsa e/o anticipa ai datori di lavoro le spese relative alla realizzazione dei progetti personalizzati attivati fino a un massimo complessivo di 150mila euro per ciascun progetto.

Nel restare a disposizione per ogni utile chiarimento sulla materia, si porgono cordiali saluti.

Per il Direttore centrale
f.to dott. Stefano Putti