

REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)



Prot 203/2017
19-10-2017

Al Direttore Generale

Dirigente Delegato ai rapporti con il CUG

Loro indirizzi e-mail

Oggetto : "Regolamento INAIL per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro", in attuazione dell'articolo 1, comma 166, Legge 23 dicembre 2014, n. 190. Richiesta.

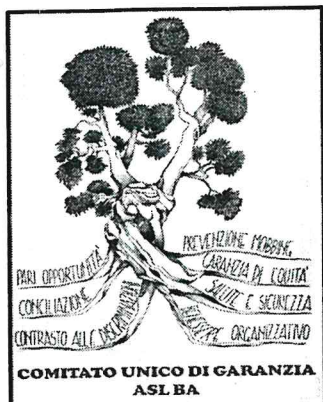
Premesso che:

Con l'adozione del "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro" (allegato alla presente), di cui alla determinazione presidenziale 11 luglio 2016, n. 258 e, con l'emanazione della relativa circolare applicativa Inail del 30 dicembre 2016, n. 51, è stato posto in essere un primo significativo passo nell'iter di attuazione del disposto dell'art. 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, che ha attribuito 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, con interventi formativi di riqualificazione professionale, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro e con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro.

Per tale ragione, con il Regolamento e la relativa circolare attuativa, l'INAIL ha disciplinato, in fase di prima applicazione, i soli interventi mirati alla conservazione del posto di lavoro, necessari a dare sostegno alla continuità lavorativa degli infortunati e dei tecnopatici, successivamente al verificarsi di un evento lesivo o dell'aggravamento delle limitazioni funzionali preesistenti conseguenti a un infortunio sul lavoro o a una tecnopatia.

La norma sopra riportata consente 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.

L'articolo 3 comma 3-bis della suddetta normativa 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 (...)



REGIONE PUGLIA AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

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".

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.

Al fine di:

Attuare gli interventi per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro previsti dal Regolamento per 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;

Garantire l'appropriatezza degli interventi, in relazione al caso concreto ai fini dello svolgimento della mansione specifica, da individuare nell'ambito del progetto individualizzato;

Procedere come descritto nella succitata circolare applicativa n. 51/2016 alle successive fasi di: elaborazione del Piano esecutivo nel rispetto dei limiti di spesa previsti dal Regolamento per ciascuna tipologia di intervento; verifica di coerenza del Piano esecutivo con il Progetto di reinserimento lavorativo da parte dell'équipe multidisciplinare di I livello;



REGIONE PUGLIA AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

verifica amministrativa della rispondenza del Progetto di reinserimento personalizzato e del Piano esecutivo alle disposizioni regolamentari, a cura della Direzione territoriale competente.

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 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.

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.

In considerazione che:

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;

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;

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;

Entro i limiti degli importi stanziati ogni anno, l'Inail rimborsa ai datori di lavoro fino a un massimo di 150mila euro per ciascun progetto personalizzato per la realizzazione degli accomodamenti ragionevoli previsti a garanzia dei principi di parità di trattamento delle persone



REGIONE PUGLIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI BARI

COMITATO UNICO DI GARANZIA
PER LE PARI OPPORTUNITA', LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE
DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

(Deliberazioni del D.G. ASL BA n° 1981 del 09/11/2016 e n° 434 del 07/03/2017)

con disabilità e di piena uguaglianza con gli altri lavoratori, ai sensi dell'articolo 3 comma 3-bis del decreto legislativo n. 216 del 9 luglio 2003 e delle successive modifiche e integrazioni;

Nel dettaglio, l'Inail, entro il limite degli importi annualmente stanziati, rimborsa e/o anticipa al datore di lavoro le spese relative a interventi di superamento e abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro e formazione, fino a un massimo di 150.000,00 euro per ciascun progetto.

Con la presente, si chiede di attivare ogni utile iniziativa informativa nei confronti dei dirigenti di S.C. e dell'Ufficio URP nell'assolvimento degli obblighi di inclusione dei disabili da lavoro per infortunio o malattia professionale. Per le disposizioni regolamentari e le relative modalità operative, si invita a consultare il sito Inail www.inail.it

Cordiali saluti


Presidente CUG ASL - BA
Dot.ssa Domenica MUNNO