

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

Circolare n. 30

Roma, 25 luglio 2017

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. Inserimento in nuova occupazione a seguito di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

## Quadro Normativo

- /// **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.
- /// **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. "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.
- /// **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 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 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.
- ⚡ **Circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51:** "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Legge 23 dicembre 2014, n. 190, articolo 1, comma 166"

## **PREMESSA**

Con l'adozione del "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro", di cui alla determinazione presidenziale 11 luglio 2016, n. 258, e con l'emanazione della relativa circolare applicativa Inail 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 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 e con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro.

Al riguardo, si ritiene utile evidenziare che l'attuazione delle disposizioni di cui al predetto articolo 1, 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 ad attivare 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.

Per tale ragione, con il Regolamento e la relativa circolare attuativa, l'Istituto 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.

Diversamente, ai fini dell'attuazione degli interventi finalizzati alla ricerca di nuova occupazione, anch'essi previsti dal richiamato comma 166, l'Istituto non può operare interagendo soltanto con il datore di lavoro tenuto ad adottare gli accomodamenti ragionevoli così come previsto per la definizione degli interventi finalizzati alla conservazione del posto di lavoro, considerato che la competenza primaria in materia di politiche attive del lavoro, anche con riguardo ai lavoratori disabili, è affidata ad altri soggetti pubblici.

Infatti, con l'emanazione dei decreti legislativi 14 settembre 2015, n. 150 e n. 151, attuativi del *Jobs Act*, l'articolazione delle competenze in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive è stata rimodulata, così come sono stati consolidati i principi alla base della definizione delle linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità.

Ciò conferma che le competenze conferite all'Istituto dal predetto comma 166, con riferimento alla ricerca di nuova occupazione in favore delle persone con disabilità da lavoro sono, comunque, condizionate da attività di diretta competenza di altri soggetti istituzionali.

Al riguardo, posto che gli interventi finalizzati alla ricerca di nuova occupazione potranno essere oggetto di compiuta disciplina solo a seguito della piena attuazione delle disposizioni in materia di politiche attive e servizi per il lavoro, è stato avviato, a livello centrale, un percorso finalizzato a pervenire a ogni utile possibile raccordo con il Ministero del lavoro e con l'Anpal -in relazione alle competenze rispettivamente ascritte in materia- e funzionale ad assicurare la piena efficacia dei processi di reinserimento lavorativo.

In attesa della definizione dei suddetti raccordi, tenuto conto dei compiti attribuiti all'Istituto dal richiamato comma 166, l'Istituto ritiene, comunque, necessario attivare, in via sperimentale, misure a sostegno dell'inserimento lavorativo in nuova occupazione, laddove sussista l'incontro tra domanda da parte della persona con disabilità da lavoro e offerta di lavoro da parte di un datore di lavoro, anche a seguito dell'attività dei servizi a tal fine preposti.

## **1. AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ**

Premesso quanto sopra, le disposizioni previste dal Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, di cui alla determinazione presidenziale 11 luglio 2016, n. 258, e le relative modalità operative si applicano anche in favore di persone con disabilità da lavoro causata da un evento infortunistico o tecnopatico tutelato dall'Inail alle quali un datore di lavoro offra una

nuova occupazione per lo svolgimento di un'attività lavorativa, non necessariamente soggetta a obbligo assicurativo Inail. Tale misura è finalizzata a garantire alle persone con disabilità da lavoro tutelate dall'Inail anche in caso di nuova occupazione lo stesso sostegno per l'inserimento e l'integrazione lavorativa previsto in caso di conservazione del posto di lavoro.

Si precisa che, analogamente a quanto previsto per la conservazione del posto di lavoro, non rientrano tra i destinatari degli interventi per l'inserimento in nuova occupazione quei soggetti tutelati dall'Inail che non sono direttamente qualificabili come lavoratori, quali per esempio gli studenti e le cosiddette casalinghe. Sono, inoltre, esclusi i dipendenti delle amministrazioni statali, anche a ordinamento autonomo, assicurati attraverso la speciale gestione per conto dello Stato.

Pertanto, qualsiasi datore di lavoro, che intenda assumere una persona con disabilità da lavoro tutelata dall'Inail, potrà fruire del sostegno dell'Istituto per la realizzazione degli accomodamenti ragionevoli, funzionali allo svolgimento della mansione oggetto del contratto di lavoro che lo stesso deve porre in essere a garanzia del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità e della piena uguaglianza con gli altri lavoratori, ai sensi dell'art. 3 comma 3-bis del decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216 e successive modificazioni.

Le disposizioni della presente circolare si applicano, pertanto, laddove l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, in relazione a una nuova occupazione, si realizzi nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato. È escluso, pertanto, il lavoro di tipo autonomo previsto, invece, in caso di conservazione del posto di lavoro.

Relativamente alle tipologie di contratto, mentre non si ravvisano problemi di applicabilità per i contratti di lavoro a tempo indeterminato, per quanto invece concerne quelli 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 dell'inserimento in nuova occupazione, in relazione alla durata del rapporto di lavoro.

Il contratto di lavoro può prevedere anche il differimento della prestazione di lavoro a un termine successivo a quello di stipula, purché la data sia coerente con i tempi previsti per la realizzazione degli interventi individuati nel Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato.

Premesso quanto sopra, ferme restando le disposizioni contenute nel richiamato Regolamento e nella relativa circolare attuativa in merito ai requisiti soggettivi del datore di lavoro/titolare dell'impresa/legale rappresentante della persona giuridica, alle tipologie di interventi previsti per il reinserimento lavorativo e ai limiti di spesa rimborsabili, con riferimento alla predisposizione del progetto personalizzato mirato all'inserimento in una nuova occupazione, nonché all'approvazione del progetto e del Piano esecutivo, è necessario evidenziare alcune specificità rispetto alle modalità indicate nella suddetta circolare attuativa n. 51/2016, connesse alle diverse finalità cui, in tal caso, il progetto è preordinato.

## **2. PREDISPOSIZIONE DEL PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO**

Il datore di lavoro che intende assumere una persona con disabilità da lavoro, oltre a manifestare, alla Sede Inail competente per domicilio del lavoratore, la sua disponibilità a collaborare attivamente con l'Istituto e con il lavoratore all'elaborazione del progetto di inserimento lavorativo, deve provvedere a comunicare, tramite il modello allegato (allegato n. 1): la mansione specifica alla quale sarà adibito il lavoratore, la tipologia di contratto che intende attivare, la sua durata, la sede di lavoro e la relativa unità produttiva. Ciò al fine di garantire l'appropriatezza degli interventi da individuare nell'ambito del progetto stesso.

Inoltre, presupposto indispensabile per l'elaborazione del progetto è che il disabile sia stato sottoposto a visita medica preventiva in fase preassuntiva da parte del medico competente, ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, o dei competenti uffici delle Aziende sanitarie locali (AASSLL), ai sensi dell'articolo 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e che in esito a detta visita sia stato formulato, in relazione alla mansione specifica alla quale deve essere adibito il lavoratore, un giudizio di idoneità parziale permanente con prescrizioni o limitazioni, che deve essere acquisito dall'*équipe*, per il tramite del lavoratore.

Sulla base delle suddette informazioni, l'*équipe* multidisciplinare di I livello competente per domicilio del lavoratore con le stesse modalità operative indicate nella richiamata circolare applicativa n. 51/2016 procede, tenuto conto delle considerazioni di natura sanitaria, personale e socio-ambientale, a individuare, nell'ambito del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato, gli interventi necessari e appropriati in relazione al caso concreto ai fini dello svolgimento della mansione per la quale si intende stipulare il contratto di lavoro.

Le informazioni riguardanti il rapporto di lavoro (mansione, tipologia di contratto, durata, luogo e unità produttiva) devono essere indicate in modo puntuale in sede di definizione del progetto, sottoscritte dal datore di lavoro e dal lavoratore e allegate alla sezione 5 della "Scheda progetto" costituendone parte integrante.

Conclusa la predisposizione del progetto personalizzato, si procede come descritto nella succitata circolare applicativa n. 51/2016 alle successive fasi di:

- elaborazione, da parte del datore di lavoro, 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;
- verifica amministrativa della rispondenza del Progetto di reinserimento personalizzato e del Piano esecutivo alle disposizioni regolamentari, a cura della Direzione territoriale competente.

### **3. APPROVAZIONE DEL PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO E DEL PIANO ESECUTIVO**

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 di reinserimento lavorativo personalizzato, effettua tutte le valutazioni e le verifiche previste dalla succitata circolare applicativa n. 51/2016, paragrafo 6.4. punto b).

È necessario, tuttavia, evidenziare che nella fattispecie oggetto della presente circolare il provvedimento che approva il Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato e il relativo Piano esecutivo e ne determina la relativa spesa, deve prevedere espressamente che l'approvazione stessa è condizionata alla sottoscrizione del contratto di lavoro conforme a quanto indicato in sede di elaborazione del progetto.

Successivamente, deve essere tempestivamente inviata al datore di lavoro una comunicazione con la quale, nell'informare della intervenuta approvazione condizionata del progetto e del Piano esecutivo, ai fini dell'adozione del provvedimento autorizzativo per la realizzazione degli interventi, si chiede l'invio della copia autenticata del contratto di lavoro stipulato tra le parti secondo quanto indicato in sede di elaborazione del progetto in termini di tipologia e durata del contratto, di unità produttiva e di luogo di lavoro, nonché di mansione specifica. Nella stessa comunicazione devono essere riportati, altresì, il costo totale degli interventi approvati e la durata<sup>1</sup> complessiva di realizzazione dell'intero progetto.

Qualora sia comunicata da parte del datore di lavoro la mancata stipula del contratto, la Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta, nel prendere atto che la condizione non si è verificata, deve provvedere a ritirare il provvedimento di approvazione e la relativa spesa, informando, per il tramite della Direzione territoriale, l'*équipe* di I livello che ha elaborato il progetto di inserimento lavorativo personalizzato.

Nel caso in cui pervenga il contratto stipulato tra le parti, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale deve procedere alla verifica della sua conformità rispetto a quanto indicato in sede di elaborazione del progetto. Inoltre, in caso di differimento della data di inizio della prestazione di lavoro rispetto a quella di stipula del contratto, deve essere verificato che la suddetta data sia coerente con i tempi previsti per la realizzazione dell'intero progetto.

A seguito dell'esito positivo delle suindicate verifiche, la Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta adotta il provvedimento che autorizza il datore di lavoro a procedere alla fase di realizzazione degli interventi.

Il provvedimento di autorizzazione deve espressamente riportare, a integrazione di quanto previsto nella richiamata circolare applicativa n. 51/2016, che il contratto di lavoro sottoscritto tra le parti è stato stipulato in conformità alla tipologia e durata del

---

<sup>1</sup> Indicando il numero dei giorni.

contratto, all'unità produttiva, al luogo di lavoro e alla mansione specifica indicati in sede di elaborazione del progetto e, in caso di differimento della data di inizio della prestazione di lavoro rispetto a quella di stipula del contratto, che la data di effettiva adibizione alla mansione è coerente con il termine previsto per la realizzazione dell'intero progetto.

#### **4. RICHIESTA ANTICIPAZIONE E RIMBORSO SPESE**

Il datore di lavoro che è stato autorizzato alla realizzazione degli interventi, a seguito della stipula del contratto di lavoro, può richiedere l'anticipazione di cui all'articolo 10 del Regolamento, nei limiti e alle condizioni ivi previste e indicate nella succitata circolare applicativa n. 51/2016.

Le Strutture territoriali potranno rimborsare al datore di lavoro i costi sostenuti per gli accomodamenti ragionevoli con riferimento agli interventi di cui all'art. 1, comma 166, che siano necessari per lo svolgimento della mansione specifica per cui lo stesso datore di lavoro ha assunto la persona con disabilità da lavoro, nei limiti previsti dal vigente Regolamento e secondo le modalità riportate dalla relativa circolare applicativa n. 51/2016. Si precisa che ai fini del rimborso è necessario che tali costi siano stati sostenuti successivamente al provvedimento di autorizzazione a realizzare gli interventi adottato a seguito della stipula del contratto di lavoro, anche nel caso in cui lo stesso preveda il differimento della prestazione di lavoro.

Tuttavia, qualora il contratto preveda il differimento della prestazione di lavoro a un termine successivo a quello della stipula, il datore di lavoro potrà richiedere all'Inail il rimborso delle spese effettivamente sostenute soltanto al completamento di tutti gli interventi previsti nel provvedimento di autorizzazione.

In relazione a quanto sopra precisato, consegue, pertanto, che nessun rimborso di spese relative agli interventi potrà essere erogato al datore di lavoro, pur a fronte dell'approvazione del progetto e del relativo Piano esecutivo da parte dell'Inail, in assenza sia dell'assunzione del disabile da lavoro, comprovata dal contratto di lavoro sottoscritto dalle parti, stipulato conformemente a quanto sopra precisato, sia dell'effettiva adibizione del lavoratore alla suddetta mansione specifica.

#### **5. CONCLUSIONI**

Per quanto non espressamente previsto dalla presente circolare si fa rinvio alle disposizioni contenute nella circolare n. 51/2016.

Riguardo agli strumenti a supporto delle attività delle Unità territoriali per il reinserimento lavorativo degli infortunati e tecnopatici, sono disponibili nel minisito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie una specifica scheda per l'elaborazione del progetto di inserimento in nuova occupazione, nonché il prospetto aggiornato per il monitoraggio dei progetti di reinserimento lavorativo che dovrà essere inviato, dalla Direzione regionale o provinciale o dalla Sede regionale, alla suddetta Direzione centrale.

Si rappresenta, infine, che la Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie, unitamente con le altre Strutture centrali interessate, garantisce attività di supporto e consulenza nei confronti delle Strutture territoriali già nella fase di prima analisi dei casi, oltre che in quelle successive, in funzione dell'attivazione dei progetti personalizzati di inserimento in nuova occupazione.

Il Direttore generale  
f.to Giuseppe Lucibello

**Allegati: 1**



Allegato 1

Alla Sede Inail di

\_\_\_\_\_  
Indirizzo  
Indirizzo Pec

**Oggetto:** Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Inserimento in nuova occupazione, Circolare Inail n. 30 del 25 luglio 2017

Il sottoscritto \_\_\_\_\_  
in qualità di datore di lavoro dell'Unità produttiva \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ CF \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_

Comune \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_

Indirizzo e-mail \_\_\_\_\_ Indirizzo Pec \_\_\_\_\_  
dell'Azienda \_\_\_\_\_ CF \_\_\_\_\_

Indirizzo sede legale \_\_\_\_\_

Comune \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_

Indirizzo e-mail \_\_\_\_\_ Indirizzo Pec \_\_\_\_\_

manifesta la propria disponibilità a collaborare con l'Istituto ai fini dell'elaborazione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato per l'individuazione degli interventi da realizzare per l'assunzione del/della Sig./Sig.ra \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ CF \_\_\_\_\_

presso la sede di lavoro (indicare se diversa dall'Unità produttiva) ubicata in Via \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Comune \_\_\_\_\_ Prov \_\_\_\_\_

con contratto di lavoro (indicare la tipologia ad es. contratto a tempo indeterminato, determinato ecc.)

\_\_\_\_\_ della durata di \_\_\_\_\_  
per lo svolgimento della mansione \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Si informa, inoltre, che la persona con disabilità da lavoro suindicata, ai fini della sua adibizione alla suddetta mansione:

- è stata sottoposta a visita medica preventiva in fase preassuntiva<sup>1</sup>
- verrà sottoposta a visita medica preventiva in fase preassuntiva.

Si indicano di seguito i recapiti utili al fine di avviare la più tempestiva collaborazione

---

Firma

---

---

<sup>1</sup> Da effettuare da parte del medico competente, ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni, o dai competenti uffici delle AASSLL, ai sensi dell'articolo 5 della legge n. 300/70.