

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

Circolare n. 6

Roma, 26 febbraio 2019

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

Determinazione del Presidente dell'Inail 19 dicembre 2018, n. 527. "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro" in attuazione dell'art. 1, comma 166, legge 23 dicembre 2014, n. 190. Modifiche agli articoli 5, 6 e 9.

## 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, comma 2.
- ⚡ **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. "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.
- 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, 33 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".
- 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".
- Determinazione 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 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".
- Circolare 25 luglio 2017, n. 30:** "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 dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro".
- Determinazione del Presidente dell'Inail 19 dicembre 2018, n. 527:** "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro", in attuazione dell'art.1, comma 166, legge 23 dicembre 2014, n.190. Modifiche agli articoli 5, 6 e 9.
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145:** "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021". Articolo 1, comma 533.

## **PREMESSA**

Con la determinazione presidenziale 19 dicembre 2018, n. 527 sono state apportate modifiche al "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro".

Le modifiche riguardano:

1. la riduzione del frazionamento per tipologia di intervento dell'importo complessivo di spesa rimborsabile dall'Inail al datore di lavoro;
2. la disciplina dell'*iter* procedimentale dei casi in cui il datore di lavoro, nel rivolgersi all'Istituto per chiederne il sostegno previsto dal Regolamento, proponga un progetto condiviso con il lavoratore;
3. la disciplina delle fattispecie in cui il datore di lavoro, prima che sia attivato o che sia concluso l'ordinario procedimento per la trattazione dei progetti di reinserimento, per ragioni di necessità e urgenza, abbia realizzato accomodamenti ragionevoli finalizzati a garantire il tempestivo reinserimento della persona con disabilità da lavoro;
4. la semplificazione degli adempimenti posti a carico del datore di lavoro per accedere alle misure di sostegno previste dal Regolamento.

Con la presente circolare, nei paragrafi da 1 a 4, si forniscono le istruzioni operative che integrano o modificano la circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51 in relazione ai punti sopra elencati; nel paragrafo 5, sono indicate le modifiche alle modalità operative per la realizzazione del progetto di reinserimento elaborato dall'*équipe* multidisciplinare di I livello; nel paragrafo 6, si forniscono chiarimenti in merito ai soggetti destinatari degli interventi; nel paragrafo 7, si forniscono prime indicazioni in merito alla misura del rimborso del 60% della retribuzione introdotta dall'articolo 1, comma 533, della legge 30 dicembre 2018, n. 145; nel paragrafo 8, si ribadiscono le istruzioni già fornite in merito alle attività di informazione sul tema del reinserimento; nel paragrafo 9, sono, infine, elencate alcune modifiche apportate alla modulistica.

### **1. FRAZIONAMENTO PER TIPOLOGIA DI INTERVENTO DELL'IMPORTO COMPLESSIVO DI SPESA RIMBORSABILE DALL'INAIL AL DATORE DI LAVORO**

Allo scopo di facilitare l'accesso alle misure di sostegno garantite dall'Istituto, la determinazione di cui all'oggetto, pur senza modificare l'importo massimo di spesa complessivamente sostenibile da parte dell'Inail, pari a 150.000 euro, ha eliminato il frazionamento dell'importo complessivo in distinte voci di spesa, lasciando invariato soltanto il limite di 15.000 euro fissato per gli interventi di formazione.

Il residuo importo di 135.000 euro potrà essere utilizzato indifferentemente sia per gli interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro sia per quelli di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro.

Sempre con riferimento ai limiti di spesa, con la circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51, è stato stabilito che "il piano esecutivo non può essere presentato se i costi previsti superano i suddetti limiti".

Con la presente circolare, al fine di consentire la presentazione di piani esecutivi che prevedano costi eccedenti i suddetti limiti di spesa, si stabilisce, a modifica delle sopra richiamate istruzioni, che il datore di lavoro possa presentare il piano esecutivo anche nel caso in cui i costi in esso indicati superino il limite massimo di spesa fissato dalle disposizioni regolamentari, fermo restando che le somme eccedenti il predetto limite rimangono a carico del datore di lavoro.

## **2. PROGETTI DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO PROPOSTI DAI DATORI DI LAVORO**

Con la determinazione presidenziale 19 dicembre 2018, n. 527 è stato riformulato il primo comma dell'articolo 6 del Regolamento, prevedendo la possibilità che il progetto di reinserimento lavorativo personalizzato, condiviso con il lavoratore, sia proposto dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e valutato, quanto alla coerenza degli interventi con le finalità di reinserimento e alla congruità, dall'Istituto.

L'innovazione introdotta con la determinazione in oggetto ha trovato piena conferma nell'articolo 1, comma 533, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 laddove è espressamente previsto che "i progetti di reinserimento possono essere proposti dai datori di lavoro e sono approvati dall'Inail".

L'intervento del legislatore è chiaramente orientato a valorizzare il ruolo propositivo dei datori di lavoro disciplinando un'ulteriore modalità per la presentazione del progetto e riservando all'Istituto la fase di approvazione del progetto stesso.

In tali casi, pertanto, il progetto personalizzato presentato dal datore di lavoro verrà direttamente valutato da parte dell'*équipe* multidisciplinare di I livello della Sede competente per domicilio del lavoratore, anche supportata dalle Consulenze tecniche dell'Istituto.

Il progetto proposto dal datore di lavoro, in mancanza dell'apposita scheda, la cui compilazione è prevista solo per i progetti elaborati dall'Istituto, sarà valutato in termini di coerenza degli interventi con la finalità che essi siano idonei a far fronte alle limitazioni funzionali che rendono difficoltoso o che impediscono il reinserimento lavorativo del destinatario degli interventi stessi.

Per tutti i successivi adempimenti trova applicazione quanto previsto dalla circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51.

## **3. CASI DI NECESSITÀ E URGENZA**

L'articolo 6 del Regolamento approvato con determinazione presidenziale 11 luglio 2016, n. 258 non conteneva alcuna disposizione per la disciplina dei casi in cui il datore di lavoro, per ragioni di necessità e urgenza, si trovasse nella condizione di dover realizzare accomodamenti ragionevoli prima che l'*iter* procedimentale previsto dallo stesso articolo 6 fosse stato avviato o, comunque, fosse pervenuto alla fase di autorizzazione del progetto di reinserimento.

In assenza di un'espressa disciplina regolamentare, il datore di lavoro avrebbe potuto trovarsi nella situazione di dover attendere il completamento dell'*iter* amministrativo di approvazione del progetto di reinserimento prima di poter procedere alla realizzazione di qualsivoglia accomodamento ragionevole, benché ritenuto urgente e indifferibile, con pregiudizio per il lavoratore disabile, o, in alternativa, di provvedere nell'interesse del lavoratore alla realizzazione di quanto sopra rinunciando alle misure di sostegno economico garantite dall'Istituto.

Con la determinazione presidenziale di cui all'oggetto è stato aggiunto all'articolo 6 un ultimo comma che, espressamente, disciplina le suddette fattispecie.

Il primo periodo della nuova disposizione disciplina i casi in cui il datore di lavoro, per ragioni di necessità e urgenza, abbia realizzato gli interventi necessari al reinserimento lavorativo della persona con disabilità da lavoro prima di essersi rivolto

all'Istituto ai fini dell'elaborazione del progetto personalizzato o dell'approvazione del progetto da lui stesso proposto.

La predetta disciplina è applicabile non soltanto agli interventi realizzati dopo l'adozione della determinazione in oggetto ma anche a quelli precedentemente realizzati purché non prima dell'entrata in vigore dell'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e cioè non prima del 1° gennaio 2015.

In tali casi, il rimborso delle spese sostenute per la realizzazione degli interventi 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, secondo le disposizioni della circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51, sarebbe stata competente ad adottare il provvedimento di autorizzazione.

Ai fini del rimborso, il datore di lavoro deve indicare le ragioni di necessità e urgenza sottese alla realizzazione degli interventi e rendicontare le spese sostenute per la realizzazione degli interventi stessi secondo quanto stabilito dalla predetta circolare.

Pervenuta la documentazione necessaria, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale, ove necessario anche avvalendosi delle professionalità in esse collocate, procede alle relative verifiche secondo quanto stabilito dall'articolo 6, comma 14, del Regolamento come aggiunto dalla determinazione in oggetto.

Al riguardo, è opportuno precisare quanto segue:

- la verifica amministrativa in ordine alla necessità e urgenza consiste nella valutazione dell'attendibilità delle ragioni addotte dal datore di lavoro anche tenendo conto dell'immediatezza di realizzazione degli interventi;
- la verifica della personalizzazione degli interventi consiste nella valutazione della coerenza degli stessi con la finalità di far fronte alle limitazioni funzionali che rendono difficoltoso o che impediscono il reinserimento lavorativo del destinatario degli interventi stessi.

La valutazione della congruità dei costi sostenuti dal datore di lavoro è effettuata secondo quanto stabilito nel successivo paragrafo 4.1.

In esito alle attività di verifica, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale adotta nei confronti del datore di lavoro il provvedimento di accoglimento o di diniego della richiesta di rimborso secondo quanto stabilito dal paragrafo 9 della circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51.

Il secondo periodo della disposizione in esame disciplina i casi in cui il datore di lavoro, per ragioni di necessità e urgenza, abbia realizzato, prima del provvedimento autorizzativo, soltanto alcuni degli interventi previsti nel progetto personalizzato successivamente autorizzato.

In tali casi, concluso positivamente l'*iter* procedimentale rispettivamente previsto dalla circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51 per i progetti elaborati dall'Istituto o dalla presente circolare per i progetti proposti dal datore di lavoro, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale dispone il rimborso dei costi sostenuti dal datore di lavoro includendo nel computo anche quelli relativi agli interventi anticipatamente realizzati per ragioni di necessità e urgenza, ancorché adeguatamente motivati.

Resta fermo il limite massimo di spesa complessivamente rimborsabile dall'Istituto pari a 150.000 euro.

## **4. SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO**

### **4.1 ACQUISIZIONE DEL PREVENTIVO DI SPESA E VALUTAZIONE DI CONGRUITÀ**

Al fine di semplificare gli adempimenti a carico del datore di lavoro, l'articolo 6 del Regolamento, come modificato dalla determinazione presidenziale 19 dicembre 2018, n. 527, prevede che sia sufficiente allegare al piano esecutivo un unico preventivo per ciascun intervento, redatto nel rispetto, ove presenti, di listini e/o tariffari vigenti.

La valutazione della congruità dei costi rimane a cura della Direzione regionale o provinciale o della Sede regionale.

Nel caso in cui l'intervento si esaurisca nella fornitura di apparecchiature o dispositivi di fabbricazione continua o di serie, che non presentino caratteristiche tecniche specifiche tali da renderlo l'unico adeguato in relazione alle peculiarità della persona con disabilità destinataria dell'intervento, la valutazione di congruità è effettuata sulla base dei listini e/o tariffari vigenti o, in mancanza, assumendo come parametro il prezzo di listino di dispositivi analoghi presenti sul mercato.

Per interventi più articolati che implicano l'impiego di apparecchiature o dispositivi caratterizzati da una sostanziale unicità nonché attività tecniche complesse, la valutazione della congruità non può essere effettuata in termini di comparazione economica essendo evidente che non possono essere raffrontate e paragonate soluzioni disomogenee sul piano tecnico e dell'efficacia in relazione alla specificità del caso.

In questa fattispecie, una volta accertata la coerenza degli interventi con le finalità di reinserimento, la congruità deve essere valutata con riferimento all'insieme degli interventi stessi e il relativo giudizio deve essere espresso in termini positivi in tutti i casi in cui il costo complessivo non risulti palesemente sproporzionato rispetto all'obiettivo.

### **4.2 LIMITE MASSIMO DI SPESA RIMBORSABILE NEL CASO DI RICORSO ALLE CONSULENZE TECNICHE**

Nell'ottica di agevolare il datore di lavoro nella fase di predisposizione della proposta di progetto e, comunque, in quella di predisposizione del piano esecutivo, la determinazione presidenziale 19 dicembre 2018, n. 527 ha modificato i criteri di calcolo del limite massimo di spesa complessivamente rimborsabile per le consulenze tecniche. La percentuale unica del dieci per cento è stata sostituita dalle seguenti aliquote decrescenti:

- 20% delle spese complessivamente sostenute per importi fino a 20.000 euro;
- 15% per importi da 20.001 euro fino a 75.000 euro;
- 10% per importi da 75.001 euro fino a 150.000 euro.

A titolo esemplificativo, si chiarisce che a un progetto dal costo complessivo di 100.000 euro si applica l'aliquota del 20% sui primi ventimila euro, quella del 15% sull'importo compreso tra 20.001 euro e 75.000 euro e del 10% sull'importo eccedente i 75.000 euro.

I costi delle consulenze sono computati ai fini del limite massimo di spesa sostenibile dall'Istituto per l'intero progetto di cui al precedente paragrafo n. 1.

### **4.3 DOCUMENTAZIONE RICHIESTA AL DATORE DI LAVORO**

Gli operatori economici a cui affidare la realizzazione degli interventi sono individuati dal datore di lavoro che opera secondo le regole del diritto privato e non soggiace agli obblighi che la legislazione vigente pone a carico delle stazioni appaltanti.

Con la modifica regolamentare è stato, pertanto, eliminato l'onere di acquisire certificazioni attestanti i requisiti di detti operatori.

### **5. NUOVE MODALITÀ OPERATIVE PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO ELABORATO DALL'EQUIPE MULTIDISCIPLINARE DI I LIVELLO**

Ai fini della valutazione del profilo delle capacità utili alla ripresa dell'attività lavorativa, era stata predisposta in via sperimentale una specifica scheda la cui compilazione costituiva il presupposto necessario per l'invio al datore di lavoro della comunicazione relativa al caso specifico.

Sulla base dell'esperienza maturata nel periodo di sperimentazione, si ritiene molto più utile prevedere che detta valutazione sia effettuata nella fase di elaborazione del progetto e di individuazione dei relativi interventi.

Con riferimento, invece, all'invio al datore di lavoro della comunicazione che ne sollecita l'attenzione in ordine all'eventuale necessità di realizzazione degli interventi finanziati dall'Istituto, è sufficiente che il dirigente medico, in occasione della visita per l'accertamento dei postumi permanenti, ipotizzi che le limitazioni funzionali riscontrate potrebbero rendere difficoltosa o potrebbero impedire la ripresa dell'attività lavorativa in assenza di qualsivoglia intervento.

In relazione a quanto sopra, è stato riformulato il testo della comunicazione che non contiene dati sensibili del lavoratore e persegue prioritariamente l'obiettivo di focalizzare l'attenzione del datore di lavoro e del lavoratore su aspetti di carattere informativo utili per il caso in cui dovessero essere riscontrate difficoltà nella ripresa dell'attività lavorativa.

Ciò premesso, per l'invio della comunicazione al datore di lavoro, non sono più necessarie la compilazione della scheda in parola e l'acquisizione del consenso al trattamento dei dati sensibili del lavoratore.

La valutazione del "Profilo delle capacità utili alla ripresa dell'attività lavorativa" e la compilazione della relativa scheda saranno effettuate in un'ottica funzionale alle fasi di analisi e di progettazione degli interventi, previsti dal Regolamento, dopo che il datore di lavoro e il lavoratore abbiano manifestato la disponibilità a realizzare un progetto di reinserimento lavorativo personalizzato.

### **6. SOGGETTI DESTINATARI**

Con la circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51 è stato precisato 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 della Asl un giudizio [...] di idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente.

Si coglie l'occasione per chiarire che l'aggravamento funzionale di cui sopra non coincide con l'aggravamento rilevante ai fini della misura dell'indennizzo in capitale o della rendita.

Per costante insegnamento della Corte di Cassazione e consolidato orientamento applicativo dell'Istituto, infatti, la presunzione assoluta di stabilizzazione dei postumi trova applicazione soltanto per quanto riguarda la misura della rendita di inabilità, sicché le variazioni delle condizioni psicofisiche del soggetto infortunato o tecnopatico verificatesi dopo la scadenza dei termini revisionali, se non possono essere prese in considerazione ai fini dell'attribuzione di un grado maggiore o minore di menomazione a cui rapportare l'indennizzo in capitale o la rendita, sono invece rilevabili e rilevanti ai fini dell'erogazione di tutte le altre prestazioni e, quindi, degli interventi per il reinserimento lavorativo dei disabili da lavoro.

Conseguentemente, i predetti interventi devono essere garantiti dall'Istituto a prescindere dal momento in cui si è verificato l'evento lesivo e dalla scadenza dei termini revisionali tutte le volte in cui sia rilevata una limitazione funzionale che ostacoli il reinserimento o l'integrazione lavorativa del disabile da lavoro.

## **7. RIMBORSO DEL 60% DELLA RETRIBUZIONE**

L'articolo 1, comma 533, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 ha introdotto una nuova misura di sostegno al reinserimento lavorativo prevedendo che *la retribuzione corrisposta dal datore di lavoro alla persona con disabilità da lavoro destinataria di un progetto di reinserimento mirato alla conservazione del posto di lavoro che alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del predetto progetto è rimborsata dall'INAIL al datore di lavoro nella misura del 60 per cento di quanto effettivamente corrisposto. [...] Le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto e fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati e, comunque, per un periodo non superiore ad un anno.*

La formulazione letterale della sopra riportata disposizione rende evidente che il rimborso può essere riconosciuto al datore di lavoro esclusivamente con riferimento a progetti per la conservazione del posto di lavoro e non è applicabile al caso della nuova occupazione di un disabile da lavoro rimasto inoccupato.

In tal senso, depone l'espressa previsione che il destinatario del progetto di reinserimento debba essere un soggetto che, alla cessazione dello stato di inabilità temporanea assoluta, non possa attendere al lavoro senza la realizzazione degli interventi individuati nell'ambito del progetto stesso.

Le retribuzioni rimborsabili sono soltanto quelle corrisposte per periodi lavorativi successivi al 1° gennaio 2019, data di entrata in vigore della disposizione in esame.

Il legislatore ha, altresì, stabilito che le retribuzioni rimborsabili sono quelle corrisposte dalla data di manifestazione della volontà da parte del datore di lavoro e del lavoratore di attivare il progetto fino alla realizzazione degli interventi in esso individuati e, comunque, per un periodo non superiore a un anno.

Le retribuzioni rimborsabili sono, pertanto, soltanto quelle corrisposte per remunerare le prestazioni lavorative rese a decorrere dalla predetta manifestazione di volontà.

Al riguardo, si precisa che, nel caso di elaborazione del progetto da parte dell'*équipe* multidisciplinare, la data di decorrenza è quella in cui il datore di lavoro e il lavoratore hanno reso le dichiarazioni di cui al paragrafo 6.1 della circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51; nel caso di progetto proposto dal datore di lavoro, la data in questione è



quella in cui il progetto è stato proposto all'Istituto e, quindi, è stata per la prima volta manifestata la volontà di attivarlo.

Il rimborso potrà essere riconosciuto anche per i casi in cui la data di manifestazione della volontà di attivare il progetto sia precedente al 1° gennaio 2019 e il progetto stesso sia ancora in corso di realizzazione.

In questi casi, potranno essere rimborsate soltanto le retribuzioni corrisposte per remunerare le prestazioni lavorative rese a decorrere dal 1° gennaio 2019 fino alla realizzazione degli interventi individuati nel progetto e, comunque, non oltre la scadenza dell'anno decorrente dalla data di manifestazione della volontà.

Nessun rimborso della retribuzione può essere riconosciuto per gli interventi che il datore di lavoro abbia realizzato, per ragioni di necessità e urgenza, prima di essersi rivolto all'Istituto ai fini dell'elaborazione del progetto personalizzato o dell'approvazione del progetto da lui stesso proposto, o, almeno di aver comunicato all'Istituto stesso l'intenzione, condivisa con il lavoratore, di procedere alla realizzazione degli interventi indicando il tempo presumibilmente necessario alla realizzazione degli stessi.

In assenza di tale comunicazione, infatti, verrebbe meno il presupposto al quale la legge subordina il diritto al rimborso e cioè la manifestazione della volontà di attivare il progetto.

Il termine finale del diritto al rimborso coincide con la data ultima entro la quale deve essere realizzato l'intero progetto, come indicata nel provvedimento di autorizzazione adottato dalla Direzione regionale o Direzione provinciale o Sede regionale o con quella di effettiva conclusione della fase realizzativa se precedente e, in ogni caso, per un periodo non superiore a un anno dalla data di decorrenza, come sopra indicata.

Nel caso in cui il datore di lavoro abbia rappresentato esigenze non previste o imprevedibili che determinino un prolungamento dei termini di durata complessiva del progetto, non potranno essere rimborsate retribuzioni che eccedano il termine finale di dodici mesi, decorrenti dalla data di manifestazione della volontà di attivare il progetto.

Il primo rimborso è disposto a seguito dell'adozione, da parte della Direzione regionale o Direzione provinciale o Sede regionale, del provvedimento di autorizzazione alla realizzazione degli interventi e ha a oggetto le retribuzioni corrisposte dalla data di decorrenza del diritto al rimborso fino a quella del predetto provvedimento.

I successivi rimborsi saranno disposti con cadenza mensile.

A tal fine, il datore di lavoro deve trasmettere all'Istituto le buste paga relative ai mesi oggetto del rimborso, attestanti la retribuzione effettivamente corrisposta.

Per retribuzione effettivamente corrisposta, si deve intendere quella riferita a ciascun mese oggetto di rimborso, con esclusione di voci retributive costituenti regolazioni di competenze riferite a mesi non inclusi nel periodo di riferimento.

Si precisa che la misura di cui si tratta rientra, al pari di quelle introdotte dall'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, nella disciplina dettata dal 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.

In particolare, ai sensi dell'articolo 33 del suddetto Regolamento, rubricato "Aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sotto forma di integrazioni salariali" *gli aiuti all'occupazione di lavoratori con disabilità sono compatibili con il mercato interno [...]*

*e sono esentati dall'obbligo di notifica [...].* Inoltre, ai sensi dello stesso articolo 33, fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, ai lavoratori con disabilità è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro che sono giuridicamente vincolanti per l'impresa.

## **8. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE**

Con la presente circolare, si coglie l'occasione per ribadire tutto quanto già comunicato con la nota della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie e della Sovrintendenza sanitaria centrale 26 aprile 2018, prot. n.599 in ordine alla rilevanza che l'attività di informazione, sia del lavoratore sia del datore di lavoro, riveste ai fini dell'avvio delle attività di sostegno alla ricollocazione al lavoro.

L'importanza di tale attività è stata sancita dall'articolo 1, comma 533, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, che espressamente prevede il finanziamento da parte dell'Istituto di progetti di formazione e informazione presentati dalle associazioni datoriali e dei lavoratori, nonché dai patronati, dagli enti bilaterali e dalle associazioni senza scopo di lucro rivolti ai datori di lavoro e ai lavoratori in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa.

Si conferma, inoltre, che l'opera di informazione e di sensibilizzazione dell'assistito deve essere svolta da parte di tutte le professionalità dell'Istituto coinvolte nell'attivazione e/o nella valutazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati in tutti i casi in cui si ravvisi una limitazione funzionale che possa avere effetti sul reinserimento lavorativo dell'infortunato o tecnopatico anche nel corso degli accessi in Sede e delle visite di controllo effettuate durante il periodo di inabilità temporanea assoluta.

La suddetta attività consente al lavoratore di affrontare la visita di accertamento dei postumi nonché le visite del medico competente o del Servizio di prevenzione dell'Azienda sanitaria locale (Asl) con maggiore consapevolezza e disponibilità alla partecipazione richiesta per l'elaborazione e/o condivisione del progetto personalizzato di reinserimento lavorativo.

Una particolare rilevanza assume, nell'esercizio delle attività di informazione, di assistenza e di tutela, la funzione svolta dai patronati che, godendo di un punto di osservazione privilegiato e più vicino alle realtà produttive nelle quali operano i propri assistiti, possono veicolare in modo mirato ed efficace le opportunità di sostegno offerte dall'Istituto e sono, pertanto, in grado di supportare e di accompagnare il disabile da lavoro nel percorso di reinserimento lavorativo.

## **9. MODULISTICA**

In relazione alle modifiche introdotte dalla determinazione presidenziale 19 dicembre 2018, n. 527 e agli strumenti di semplificazione forniti con la presente circolare, è stata rielaborata parte della modulistica a supporto della circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51.

In particolare:

- è stata riformulata la comunicazione da inviare al datore di lavoro di cui all'allegato n. 2 alla circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51;
- è stata elaborata una nuova scheda "Profilo delle capacità utili alla ripresa dell'attività lavorativa", comprensiva di voci relative alla descrizione delle funzioni corporee, di attività e partecipazione e dei fattori ambientali, finalizzandola alle esigenze di progettazione e di individuazione degli accomodamenti;

- è stata revisionata la scheda "Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato" in uso, in base alle richieste di snellimento e di semplificazione rappresentate dalle strutture territoriali;
- è stato predisposto un apposito modulo utilizzabile dal datore di lavoro in sede di autocertificazione dei requisiti previsti dall'articolo 6, comma 4 del citato Regolamento;
- è stato modificato il prospetto per la presentazione del piano esecutivo.

I nuovi modelli, pubblicati sul minisito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie, sostituiscono i precedenti modelli già in uso.

#### **10. DISPOSIZIONI FINALI**

La presente circolare abroga ogni precedente istruzione che risulti in contrasto con le disposizioni in essa contenute e si applica, ove compatibile, anche ai casi di inserimento in nuova occupazione di cui alla circolare Inail 25 luglio 2017, n. 30.

Il Direttore generale  
f.to Giuseppe Lucibello