



REDATTO A CURA DI: AVV. ONORIO NOVO – AVV. LILIANA MARTEDDU  
DOTT. ADRIANO TRINGALI

MODULO 4

 Asterisco®

INTEGR 

INAIL®

## Indice

1. Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n.190
2. Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati
3. Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro
4. Circolari Inail 30 dicembre 2016, n. 51, 25 luglio 2017, n.30 e 26 febbraio 2019, n. 6.



ISCRIZIONI APERTE

# PROGETTO INTEGRA

PROGETTO DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI REINSERIMENTO E DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

20 corsi di formazione gratuiti in modalità e-learning per datori di lavoro e lavoratori.

Asterisco INTEGR INAIL



## Introduzione

---

Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n.190

Publicato in Gazzetta Ufficiale n. 300 del 29/12/2014

Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015).

MODULO 4



## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

Sono attribuite all'INAIL le 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.





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190



Con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche sui luoghi di lavoro, e con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro. L'attuazione delle disposizioni sono a carico del bilancio dell'INAIL, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.



## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

L'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, nell'attribuire all'Inail competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, opera un completamento del modello di tutela garantita dall'Istituto, finalizzata a seguito del verificarsi dell'evento lesivo.





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190



La finalità è quella dell'integrità psicofisica degli infortunati e dei lavoratori affetti da malattia professionale, per un tempestivo reinserimento sociale e lavorativo, in coerenza con il sistema di protezione sociale contro i rischi da lavoro.





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190



In attuazione di tale disposizione, con la determinazione presidenziale 11 luglio 2016, n. 258, l'Inail ha emanato il "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro", recentemente modificato e integrato con la determinazione presidenziale 19 dicembre 2018, n. 527.



## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

Con la circolare 30 dicembre 2016, n. 51,  
sono stati disciplinati, in fase di prima  
applicazione, i soli interventi mirati alla  
conservazione del posto di lavoro.





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

Successivamente, con la circolare 25 luglio 2017, n. 30, in attesa della piena attuazione delle disposizioni in materia di politiche e servizi per il lavoro, le suddette misure sono state estese, in via sperimentale, anche all'inserimento in nuova occupazione delle persone con disabilità da lavoro, laddove sussista l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

Inoltre, con la circolare 26 febbraio 2019, n. 6, sono state fornite le istruzioni operative che hanno integrato o modificato la circolare Inail 30 dicembre 2016, n. 51.

Infine, con la circolare 11 settembre 2020 n. 34 sono stati forniti chiarimenti interpretativi sul giudizio di idoneità/inidoneità espresso dal medico competente o dal Servizio di prevenzione dell'Asl, precisando che il giudizio del medico competente o del Servizio di prevenzione dell'Azienda sanitaria locale (Asl) è indispensabile solo nel caso in cui lo stesso sia stato formulato in termini di idoneità parziale temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente.





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190



Viceversa, laddove il suddetto giudizio non sia stato ancora espresso o sia stato espresso in termini di idoneità senza limitazioni o prescrizioni, questo non preclude la realizzazione dell'intervento di reinserimento lavorativo.



## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

Si rileva, 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.





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

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**





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

**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. 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".





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

il comma 3-bis all'articolo 3 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216, 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»*.





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190



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 omesso di adottare gli accomodamenti ragionevoli necessari nel caso concreto.



## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

**Nell'ambito del predetto quadro normativo**, 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.



## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

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.





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190



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.



## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

Le finalità dell'intervento sono volte a garantire alle persone con disabilità da lavoro la conservazione del posto di lavoro e la continuità lavorativa prioritariamente con la stessa mansione oppure, qualora non sia possibile a causa delle condizioni psico-fisiche, con una mansione diversa.





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190



Sono inoltre volte a garantire alle persone con disabilità da lavoro lo stesso sostegno previsto per la conservazione del posto di lavoro anche nel caso di inserimento in nuova occupazione, a seguito di incontro tra domanda e offerta di lavoro.



Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166  
della legge 23 dicembre 2014, n.190

*Le belle storie*

INAIL





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

I soggetti destinatari degli interventi saranno in caso di conservazione del posto di lavoro:

- lavoratori subordinati e parasubordinati anche con contratto a tempo determinato o flessibile, nonché lavoratori autonomi con disabilità da lavoro tutelati dall'Inail.





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

In caso di nuova occupazione:

- persone con disabilità da lavoro tutelate dall' Inail con le quali vengano stipulati contratti di lavoro subordinato o parasubordinato, anche a tempo determinato o flessibile (a esclusione dei contratti di lavoro autonomo), per essere adibite a un'attività lavorativa anche non soggetta a obbligo assicurativo Inail.





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190



In entrambi i casi, non rientrano tra i destinatari degli interventi:

- i soggetti tutelati dall'Inail non direttamente qualificabili come lavoratori quali, per esempio, gli studenti e le casalinghe;
- i dipendenti delle amministrazioni statali, anche a ordinamento autonomo, assicurati attraverso la speciale gestione per conto dello Stato.



## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

Sono previste le seguenti tipologie di intervento:

- superamento e abbattimento di barriere architettoniche nei luoghi di lavoro;
- adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro
- formazione





## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190



Gli interventi possono essere:

- individuati nell'ambito di un progetto elaborato dall'équipe multidisciplinare della Sede Inail competente per domicilio del lavoratore, con il diretto coinvolgimento del lavoratore e la partecipazione attiva del datore di lavoro;



## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

- individuati nell'ambito di un progetto proposto dal datore di lavoro, condiviso con il lavoratore e valutato, ai fini dell'approvazione, dall'equipe multidisciplinare della Sede Inail competente per domicilio del lavoratore.

(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).



## Le modalità applicative dell'articolo 1, comma 166 della legge 23 dicembre 2014, n.190

Gli interventi possono essere:

Attuati dal datore di lavoro per ragioni di necessità e urgenza e rimborsati dall'Inail previa verifica dell'attendibilità delle ragioni di necessità e urgenza addotte dal datore di lavoro.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati



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. Il Progetto è elaborato dall'équipe multidisciplinare di I livello della Sede competente per domicilio del lavoratore,





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati



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.



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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. 26.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.





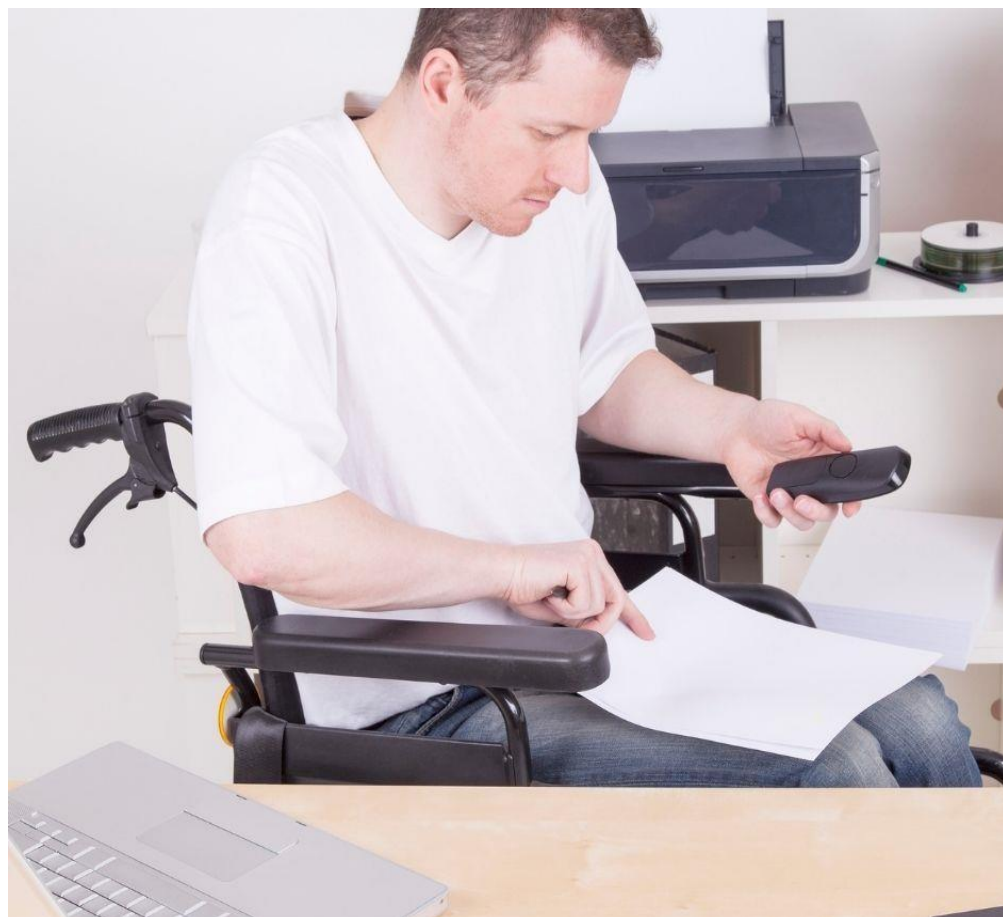
## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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 tecnopatico che svolge attività lavorativa presso la sua azienda e per il quale sia stato formulato dal medico competente<sup>1</sup> 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;



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati



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 aggravamento, di un giudizio, del medico competente o del Servizio di prevenzione dell'ASL in relazione alla mansione specifica,



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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, invia una comunicazione specifica 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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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;





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

- 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 anche con il supporto delle figure professionali;



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

- 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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

Concluse le suddette attività, l'équipe definisce il Progetto indicando gli interventi necessari al reinserimento lavorativo dell'assicurato. 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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati



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.



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati



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.).



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

Come disposto dalla Circolare n,6 del 26 febbraio 2019 per gli adempimenti a carico del datore di lavoro sono previste le seguenti misure di semplificazione:

- richiesta, da parte dell'Istituto, di un solo preventivo di spesa per ciascun intervento, in luogo dei tre precedentemente previsti;







## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

- innalzamento della misura massima di spesa rimborsabile per eventuali consulenze tecniche;
- eliminazione dell'onere di acquisire le certificazioni attestanti i requisiti degli operatori economici prescelti per la realizzazione degli interventi.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati



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

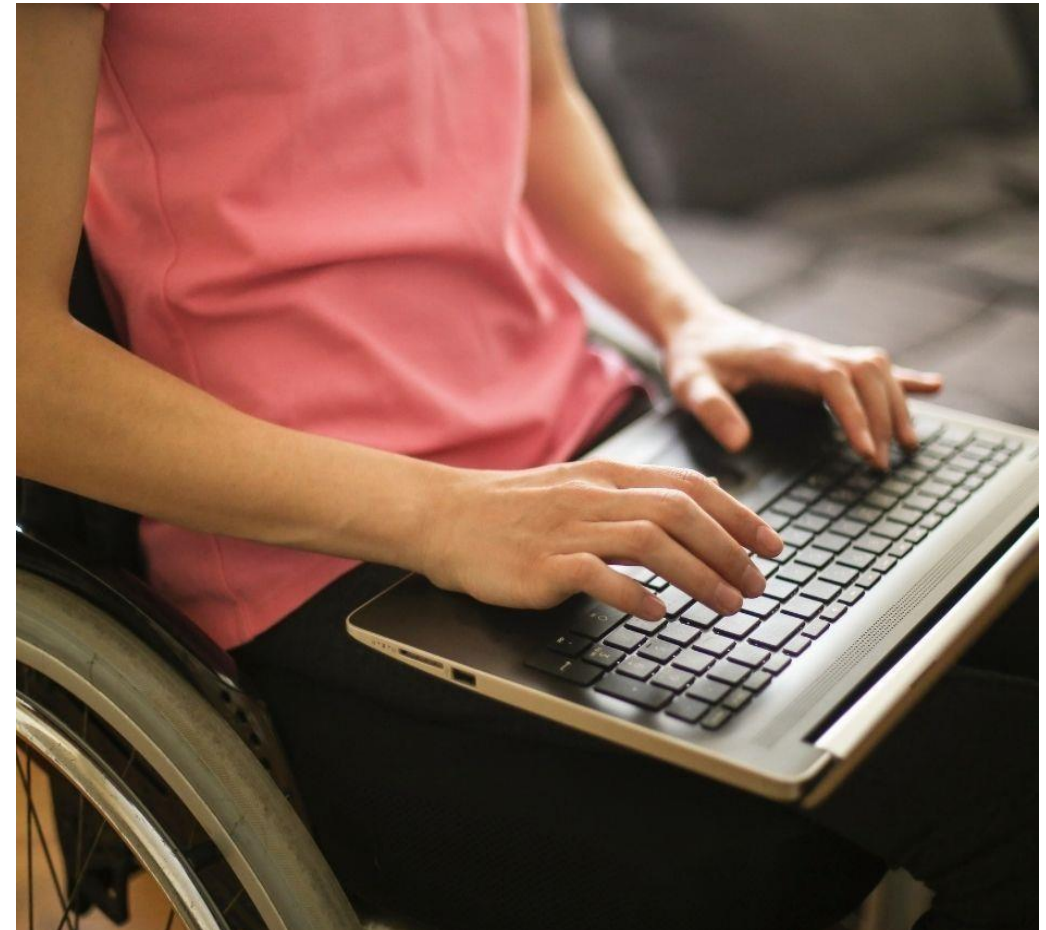
- a) la descrizione dell'intervento/i;
- b) la ditta esecutrice dei lavori e/o il fornitore dei beni e/o dei servizi prescelti dal datore di lavoro;
- c) i consulenti tecnici incaricati dal datore di lavoro;



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati



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.



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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:

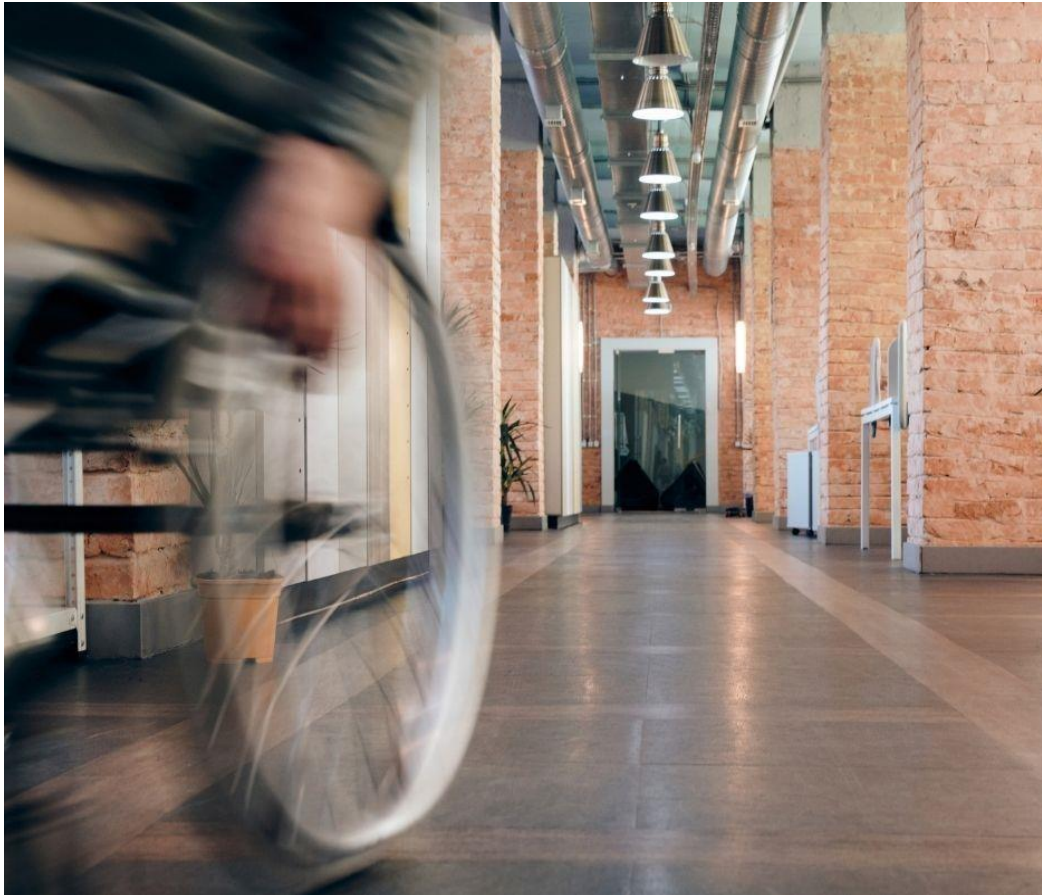
- alle caratteristiche e specificità definite nel Progetto per ciascun intervento;
- alla tempistica di realizzazione in funzione del sostegno al reinserimento lavorativo;
- ai costi previsti in relazione ai limiti fissati dal Regolamento.







## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati



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.



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.

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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati



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;



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati



2. emettere nei confronti del datore di lavoro il provvedimento negativo nel caso di:

a) assenza dei requisiti soggettivi del titolare dell'impresa e/o del legale rappresentante della persona giuridica;

b) mancato riscontro alle richieste di integrazioni e/o rettifiche al Piano esecutivo;



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

c) invio di integrazioni e/o rettifiche al Piano esecutivo incomplete o non conformi alla richiesta.

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.







## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.

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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati



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

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.



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

Il regolamento ha fissato i seguenti limiti massimi complessivi di spesa rimborsabile dall'Inail al datore di lavoro, differenziati per tipologia di intervento:

- 135.000,00 euro per tutti gli interventi di superamento e abbattimento di barriere architettoniche nei luoghi di lavoro (rimborso del 100%) nonché per tutti gli interventi di adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro (rimborso del 100%);





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

- 15.000,00 euro per tutti gli interventi di formazione (rimborso del 60%).

L'Inail rimborsa ai datori di lavoro le spese sostenute per la realizzazione degli interventi di reinserimento lavorativo fino a un massimo di 150.000,00 euro per ciascun progetto.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati



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.



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.







## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.





## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati



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.



## Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati

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.





Attivazione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati





## Ruolo dell'INAIL ex (art.1, co. 166 della legge n.190/2014



### Ruolo dell'Inail:

- seguire il lavoratore con disabilità da lavoro nella fase del reinserimento
- promuovere, in termini economici e consulenziali, il datore di lavoro nell'adempimento dell'obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli
- impegnarsi ad essere facilitatore del processo di reinserimento del lavoratore con disabilità



## Conservazione del posto di lavoro

### REGOLAMENTO e CIRCOLARE

Determina del Presidente 11 Luglio 2016, n. 258 (Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro)

Il Regolamento disciplina, in fase di prima applicazione, gli interventi mirati alla conservazione del posto di lavoro necessari ad accompagnare gli infortunati e i tecnopatici nella fase del reinserimento lavorativo. Gli interventi finalizzati alla ricerca di nuova occupazione potranno, invece, essere oggetto di regolamentazione solo a seguito della compiuta attuazione delle disposizioni in materia di politiche attive e servizi per il lavoro di cui al d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150.

Circolare 30 Dicembre 2016, n. 51

La circolare chiarisce e illustra nel dettaglio le modalità operative per assicurare l'applicazione omogenea delle disposizioni regolamentari su tutto il territorio.



## Conservazione del posto di lavoro

(REGOLAMENTO e CIRCOLARE 51)

SCOPO DEGLI INTERVENTI PREVISTI  
NEL REGOLAMENTO

Sostegno alla continuità lavorativa di  
infortunati e tecnopatici:

- STESSA MANSIONE
- DIVERSA MANSIONE





## Conservazione del posto di lavoro



(REGOLAMENTO e CIRCOLARE )

SOGGETTI DESTINATARI:

Sono i Lavoratori con disabilità da lavoro tutelati dall'Inail procurata a seguito di:

- Infortunio
- Malattia professionale

Richiedono interventi mirati per consentire o agevolare la prosecuzione dell'attività lavorativa.





## Conservazione del posto di lavoro

Condizioni per cui i soggetti destinatari possono essere ammessi agli interventi:

Prima di tutto con un giudizio espresso dal medico competente, ex art. 41 del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. oppure dal Servizio di prevenzione dell'Asl, ex art. 5, co. 2, Legge n. 300/70 (Statuto dei lavoratori) da cui risulti, in relazione alla mansione specifica, l'idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero l'inidoneità temporanea o permanente del lavoratore:

- indipendentemente dal grado di inabilità anche a seguito di un aggravamento correlato ad un precedente evento lesivo, anche senza una nuova valutazione del danno da parte dell'Inail;
- senza distinzioni sulla natura del rapporto di lavoro né sulla tipologia di contratto subordinato, parasubordinato e autonomo (valutazione caso per caso);



## Conservazione del posto di lavoro

### Tipologie di Interventi:

- 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, per un importo totale di € 95.000,00\*;
- 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, per un importo totale di € 40.000,00\*;



## Conservazione del posto di lavoro

### Tipologie di Interventi:

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, per un importo totale di € 15.000,00 \* I due limiti sono stati accorpati in un unico limite massimo di spesa pari a euro 135.000;



## Conservazione del posto di lavoro

### Reinserimento lavorativo personalizzato

Il Regolamento prevede che gli interventi necessari al reinserimento della persona con disabilità sul luogo di lavoro siano individuati nell'ambito di un Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato.

Il Progetto prevede la valutazione, a cura dell'équipe multidisciplinare, del profilo psicofisico, funzionale e lavorativo della persona, in una logica di coerenza con gli ulteriori interventi previsti ai sensi del c.d. Regolamento protesico ed è costituito dall'insieme degli interventi da realizzare, raggruppati per tipologia. Nel Progetto sono indicati:

- obiettivi, caratteristiche e specificità, necessari al datore di lavoro per la predisposizione del Piano esecutivo;
- tempi massimi di realizzazione per garantire il più tempestivo reinserimento lavorativo dell'assicurato.



## Conservazione del posto di lavoro

### Fasi per la realizzazione del progetto

- 1) Predisposizione del progetto e del piano esecutivo
- 2) Realizzazione di interventi di reinserimento lavorativo
- 3) Avvio elaborazione del progetto
- 4) Verifica e approvazione del progetto e del piano esecutivo





## Conservazione del posto di lavoro

Inserimento in nuova occupazione

CIRCOLARE 25 LUGLIO 2017, n. 30

Attivazione, in via sperimentale, di misure a sostegno dell'inserimento lavorativo in nuova occupazione, laddove ci sia l'incontro tra la domanda della persona con disabilità e l'offerta di lavoro da parte di un datore di lavoro.

La misura è finalizzata a garantire alle persone con disabilità da lavoro anche in caso di nuova occupazione lo stesso sostegno per l'inserimento e l'integrazione lavorativa previsto per la conservazione del posto di lavoro.

### SOGGETTI DESTINATARI :

Sono le persone con disabilità da lavoro per eventi lesivi tutelati dall'INAIL che vengano assunte con contratti di lavoro subordinato per l'adibizione ad una attività lavorativa, anche non soggetta a obbligo assicurativo Inail.



## Conservazione del posto di lavoro

Inserimento in nuova occupazione

CIRCOLARE 25 LUGLIO 2017, n. 30

### PECULIARITÀ:

Comunicazione del datore di lavoro ai fini dell'elaborazione del Progetto di reinserimento lavorativo riguardo la mansione specifica cui sarà adibito il lavoratore, la tipologia di contratto, la durata, la sede di lavoro e la relativa unità produttiva.

Possibile differimento della prestazione lavorativa a un termine successivo a quello di stipula, purché coerente con la realizzazione degli interventi individuati nel Progetto.

Visita medica preventiva antecedente all'assunzione da parte del medico competente o dei competenti uffici delle ASL, in esito alla quale sia scaturito un giudizio di idoneità parziale permanente con prescrizioni o limitazioni.



## Conservazione del posto di lavoro

Inserimento in nuova occupazione

CIRCOLARE 25 LUGLIO 2017, n. 30

Emanazione del provvedimento con il quale si autorizza il datore di lavoro a realizzare la fase esecutiva del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato è sempre condizionata alla presentazione del contratto di lavoro contenente gli elementi comunicati ai fini dell'elaborazione del Progetto stesso.

Rimborso delle spese sostenute dal datore di lavoro successivamente al provvedimento di autorizzazione.





## Conservazione del posto di lavoro

Inserimento in nuova occupazione

CIRCOLARE 25 LUGLIO 2017, n. 30

### PECULIARITÀ:

- I) Intervento normativo di cui all'articolo 1, comma 533 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) contenente misure integrative all'articolo 1, comma 166 della legge 190/2014 finalizzate alla promozione degli interventi di reinserimento
  
- II) Determina presidenziale n. 527 del 19 dicembre 2018, recante modifiche agli artt. 5, 6 e 9 del Regolamento Det. pres. 258/2016



Legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, com. 533  
(Circolare n.6 del 26 febbraio 2019)

## PROGETTO DI REINSERIMENTO E DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA PROPOSTO DAL DATORE DI LAVORO

Il progetto di reinserimento può essere:

- proposto direttamente dal datore di lavoro
- condiviso dal lavoratore
- valutato dall'equipe multidisciplinare
- approvato dall'INAIL
- finanziato dall'Istituto





Legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, com. 533  
(Circolare n.6 del 26 febbraio 2019)

## SOSTEGNO PER LA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

Al datore di lavoro potrà essere rimborsato il 60% della retribuzione corrisposta al lavoratore nel periodo intercorrente tra la manifestazione di disponibilità del d.l. e del lavoratore stesso e la realizzazione degli interventi.





Legge 30 dicembre 2018, n. 145, art. 1, com. 533  
(Circolare n.6 del 26 febbraio 2019)

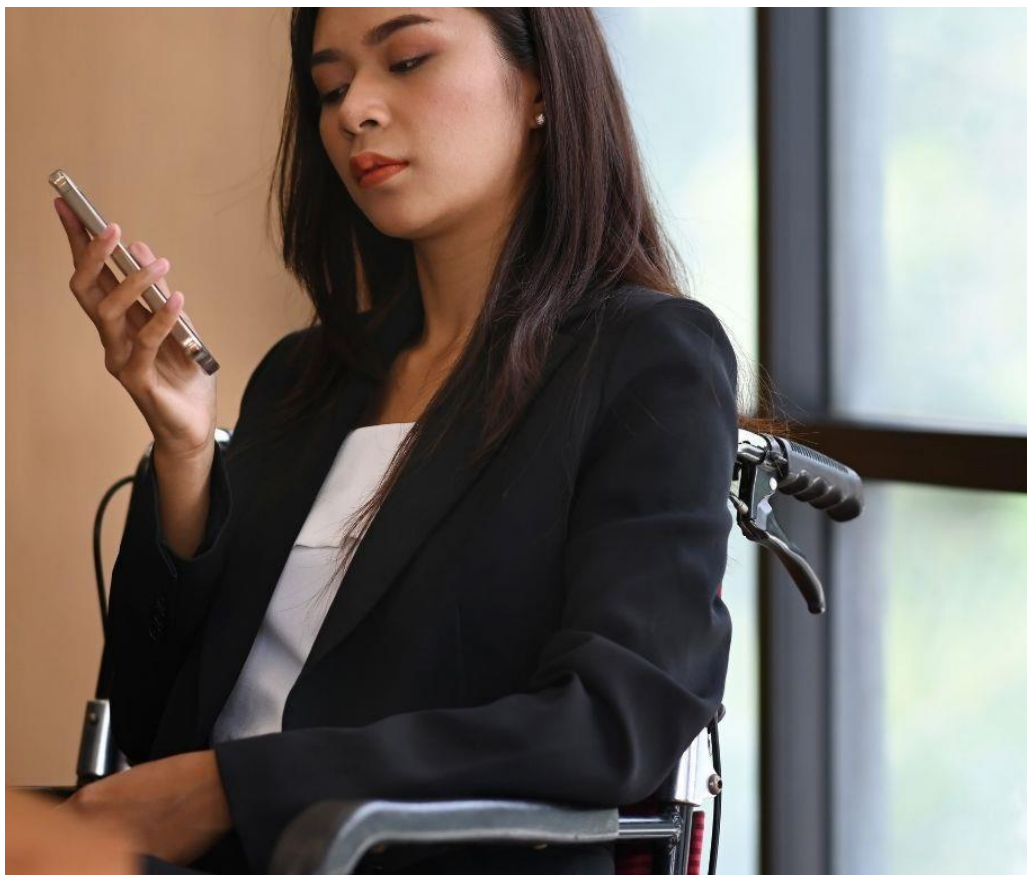
## PROGETTI DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE IN MATERIA DI REINSERIMENTO E DI INTEGRAZIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

Progetti di formazione e informazione potranno essere:  
presentati da parti sociali, patronati, enti bilaterali e associazioni senza scopo di lucro  
approvati e finanziati nei limiti e con le modalità stabiliti dall'Istituto.





## Determina presidenziale n. 527 del 19 dicembre 2018 (Circolare n.6 del 26 febbraio 2019)



MISURA MASSIMA DELLA SPESA  
SOSTENIBILE DALL'INAIL PER  
TIPOLOGIA DI INTERVENTO

Innalzamento a 135.000 euro del limite massimo complessivo della spesa rimborsabile dall'Istituto al datore di lavoro per interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche e/o di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro.



Determina presidenziale n. 527 del 19 dicembre 2018  
(Circolare n.6 del 26 febbraio 2019)

## CASI DI NECESSITÀ E URGENZA

L'Inail rimborsa al datore di lavoro, fino all'importo ritenuto congruo, i costi sostenuti per gli aggiustamenti ragionevoli realizzati per ragioni di necessità e urgenza:

- prima che sia attivato il procedimento di elaborazione del progetto di reinserimento lavorativo
- prima che sia stato emesso il provvedimento di autorizzazione alla realizzazione del progetto



## Determina presidenziale n. 527 del 19 dicembre 2018 (Circolare n.6 del 26 febbraio 2019)

### SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

- Acquisizione del preventivo di spesa e valutazione di congruità
- Il datore di lavoro può ottenere un solo preventivo redatto nel rispetto, ove presenti, di listini e/o tariffari vigenti
- Semplificazione della valutazione di congruità





## Determina presidenziale n. 527 del 19 dicembre 2018 (Circolare n.6 del 26 febbraio 2019)



### SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Limite massimo di spesa per consulenze tecniche:

Innalzamento per scaglioni di importi della misura massima di spesa rimborsabile al datore di lavoro per eventuali consulenze tecniche.





## Determina presidenziale n. 527 del 19 dicembre 2018 (Circolare n.6 del 26 febbraio 2019)

### SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Dal 2019 sono stati rivisti i criteri di calcolo del limite di spesa complessivamente rimborsabile per le consulenze tecniche:

- 20% delle spese per importi fino a 20mila euro
- 15% da 20mila a 75mila euro
- 10% da 75mila a 150mila euro

Esempio:

Progetto dal costo complessivo di 100mila euro. Si applica l'aliquota del 20% sui primi 20mila euro, il 15% sull'importo compreso tra 20mila e 75mila euro e del 10% sull'importo eccedente i 75mila euro. I costi delle consulenze sono computati ai fini del limite massimo di spesa sostenibile dall'Istituto per l'intero progetto.



## Determina presidenziale n. 527 del 19 dicembre 2018 (Circolare n.6 del 26 febbraio 2019)

### SEMPLIFICAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO

Documentazione richiesta al datore di lavoro :

Eliminazione dell'onere di acquisire certificazioni attestanti i requisiti degli operatori economici

La documentazione antimafia non è comunque richiesta "per i provvedimenti, gli atti e i contratti il cui valore complessivo non supera i 150.000 euro".





## La normativa a confronto – Prima del 2019

Importo complessivo di spesa rimborsabile dall'Inail al datore di lavoro

Itetti massimi di spesa rimborsabili al datore di lavoro, sono differenti per le differenti tipologie d'intervento:

- 95mila euro per superamento e abbattimento di barriere architettoniche nei luoghi di lavoro con rimborso del 100%
- 40mila euro per gli interventi di adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro con rimborso del 100%
- 15mila euro per gli interventi di formazione con un rimborso massimo del 60% del costo totale



## La normativa a confronto – Dopo il 2019

### Importo complessivo di spesa rimborsabile dall'Inail al datore di lavoro

È confermato il tetto di 150 mila euro del contributo a fondo perduto erogabile dall'Inail per ciascun progetto personalizzato, ma è eliminato il frazionamento dell'importo complessivo in distinte voci di spesa, lasciando in vigore solo questa suddivisione:

- limite di 15mila euro fissato per gli interventi di formazione
- restanti 135mila euro utilizzati 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.



## La normativa a confronto – Prima del 2019

Presentazione di piani esecutivi che prevedono costi eccedenti i limiti di spesa

Prima del 2019

Non consentito

Dopo il 2019

Consentito

Le somme eccedenti il limite rimangono a carico del datore di lavoro



## La normativa a confronto – Prima del 2019

Presentazione di progetti di reinserimento da parte del datore di lavoro

### Prima del 2019

Non consentito - Il Progetto è elaborato dall'*équipe* multidisciplinare di primo livello della Sede competente per domicilio del lavoratore.

### Dopo il 2019

Il datore di lavoro può presentare di sua iniziativa progetti di reinserimento condivisi con il lavoratore, che saranno successivamente valutati dall'*équipe* multidisciplinare di primo livello della sede dell'Istituto competente per domicilio del lavoratore, anche con il supporto delle consulenze tecniche Inail.



## La normativa a confronto – Prima del 2019

### Rimborso retroattivo

#### Prima del 2019

Non consentito

#### Dopo il 2019

Il datore di lavoro che, per ragioni di necessità e urgenza, ha realizzato gli interventi necessari al reinserimento lavorativo prima di essersi rivolto all'Inail può chiedere il rimborso per tutti gli interventi realizzati dal 1° gennaio 2015, indicando le ragioni di necessità e urgenza e rendicontando le spese sostenute.



## La normativa a confronto – Prima del 2019

### Rimborso della retribuzione

#### Prima del 2019

Non in vigore

#### Dopo il 2019

Le imprese che inseriscono in azienda lavoratori con disabilità da lavoro e che effettuano gli interventi necessari per l'adeguamento strutturale delle postazioni possono chiedere il rimborso del 60% della retribuzione effettiva corrisposta per un periodo non superiore a un anno.





## Abilismo: definizione

In generale, infatti, il termine si riferisce a un modo di pensare, costruire e vivere il mondo a misura delle persone che non presentano impedimenti fisici o di altro genere, **non garantendo di conseguenza la possibilità di godere di una piena cittadinanza alle persone considerate disabili** da tale visione. Si tratta di un vero e proprio paradigma culturale di pensiero che si traduce in **barriere sociali, mentali e fisiche nei confronti dei "non abili"**. Per comprendere il termine, esso si può paragonare agli omologhi riferiti ad altre categorie sociali e culturali, come razzismo e sessismo.

Si tratta quindi di una **forma di discriminazione volontaria o involontaria**, un vero e proprio paradigma culturale e sociale che **non tiene conto del concetto di diversità**. Ciò compromette anche il modo stesso con cui le persone con disabilità osservano se stesse, causando autocompatimento e accettazione dei meccanismi discriminatori. Questo certifica anche che siamo di fronte a una discriminazione sistemica.



## Abilismo

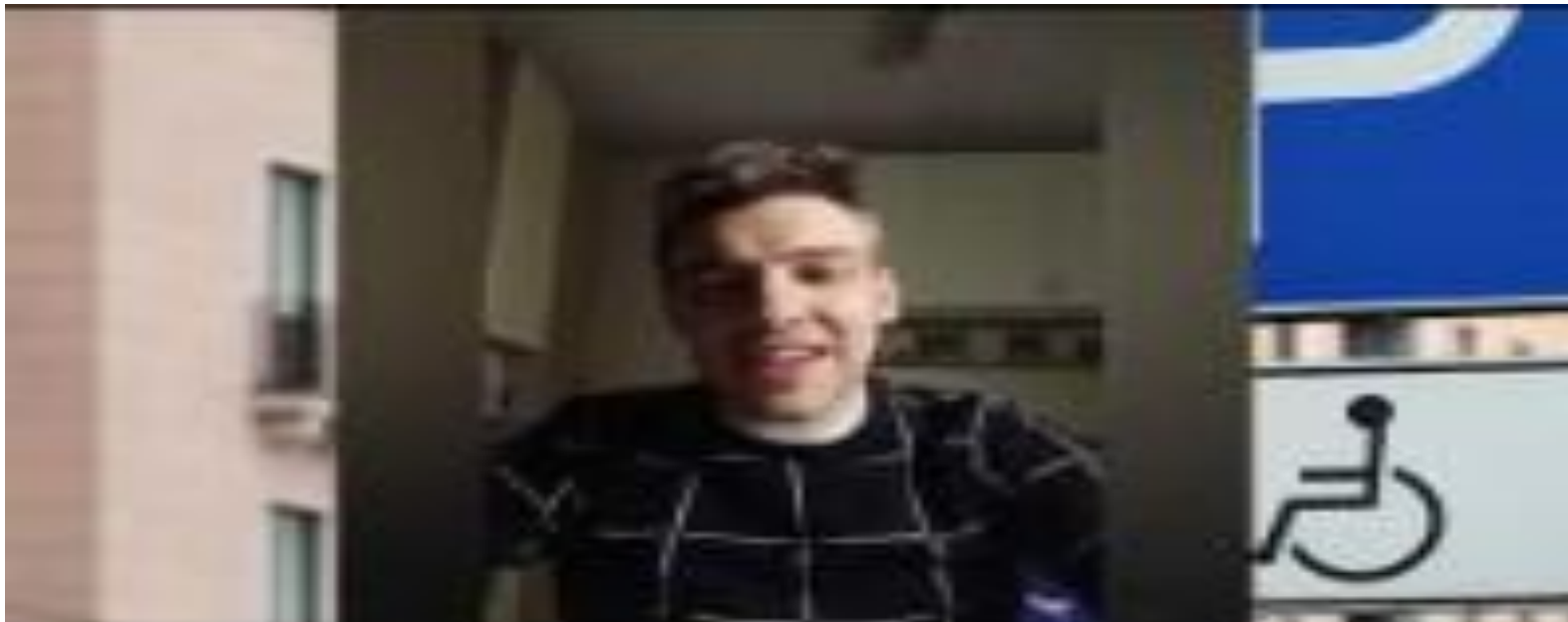
Il termine deriva da "**ableism**", coniato negli anni Ottanta nell'ambito dei Disability Studies, ma già diffuso negli anni Settanta in ambienti angloamericani e nordeuropei, mentre in Italia ha avuto una recente condivisione, anche grazie alla discussione del ddl Zan che, se fosse stato approvato, avrebbe comportato l'introduzione appunto di una legge contro l'abilismo.

L'abilismo ha svariate forme e può essere insito in diversi aspetti della società. **L'esempio più lampante è rappresentato dalla barriera architettonica**, che impedisce alla persona con disabilità di vivere pienamente la società. Ma ci sono forme ancora più sottili, che ancora oggi sono poco note, come usare il termine "104" per denigrare il prossimo.

### **In linea generale possiamo riconoscere come forma di abilismo:**

- usare la parola "disabile" come offesa, insulto o denigrazione nei confronti di un'altra persona;
- rivolgersi a una persona con disabilità con pietismo ed esaltandola a supereroe solo perché vive la propria vita;
- usare un linguaggio denigratorio verso la disabilità della persona ("diversamente abile", "costretto in carrozzina", "nonostante la disabilità");
- nel lavoro, non assumere una persona in quanto disabile;
- descrivere la persona prima per la sua disabilità e poi per il suo essere una persona;
- barriere architettoniche, parcheggi occupati abusivamente e rampe bloccate dal posteggio di auto;
- usare termini riguardanti la disabilità come offese ("104", "down", "ritardato").

Un primo passo per sconfiggere l'abilismo è insito nel **cambiare il concetto sociale secondo cui la disabilità sia un "accessorio" che renda migliori (supereroi) o peggiori (essere inferiori, non abili)**. Di fatto, essendo una discriminazione strutturale, bisogna cambiare la società dall'interno per far in modo di cancellare questo contesto.





 Asterisco®

INTEGR 

INAIL®