

## Dall' Inail 20 milioni per gestire la disabilità nelle imprese

Mauro Pizzin

La dote per la conservazione del posto e le assunzioni. La valorizzazione delle diversità in azienda, quando si parla di disabili da lavoro, passa anche attraverso i cosiddetti "accomodamenti ragionevoli", garantiti dalla Convenzione Onu sui diritti delle persone con disabilità e dai regolamenti comunitari in materia. Si tratta di quelle modifiche e adattamenti necessari e appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati per garantire ai disabili il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali. Su questo fronte, in Italia l'imprenditore non è lasciato solo: una dote finanziaria per sostenere interventi di questo tipo è fornita dall'Inail in base alle competenze che le sono attribuite dall'articolo 1, comma 166, della Legge di stabilità 2015

(L. 190/14). Si tratta di un'opportunità ancora poco sfruttata dai datori di lavoro e che andrebbe presa in considerazione ancora di più dopo che, dal 1° gennaio 2018, per chi occupa da 15 a 35 dipendenti c'è l'obbligo di assumere un disabile delle categorie protette a prescindere dall'ipotesi di nuove assunzioni. L'Istituto per il 2018 ha messo a bilancio circa 20 milioni (che potrebbe essere ridotti in sede di assestamento) per il sostegno di progetti personalizzati mirati sia alla conservazione del posto di lavoro, sia alla ricerca di nuova occupazione. La platea dei destinatari prevista dal regolamento introdotto con determina presidenziale n. 258/16 coinvolge, in caso di conservazione del posto di lavoro, subordinati e parasubordinati anche con contratto a tempo determinato o flessibile, nonché lavoratori autonomi, con disabilità da lavoro tutelati dall'Inail. In caso di nuova occupazione, persone con disabilità da lavoro tutelate dall'Inail assunte con 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. Il regolamento prevede tre diversi tipi d'intervento con diversa copertura finanziaria e anticipabili fino al 75 per cento. Si tratta di progetti: 1. per il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di



lavoro, compresi gli interventi edilizi, impiantistici e domotici, nonché i dispositivi che consentano l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro. La copertura massima per intervento è di 95mila euro fino al 100% dei costi ammissibili; 2. per l'adattamento delle postazioni di lavoro, con l'adeguamento di arredi, ausili e dispositivi tecnologici, informatici o di automazione, compresi i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli che costituiscono strumento di lavoro (copertura massima 40mila euro, 100% dei costi ammissibili); 3. per la formazione, in cui sono ricompresi interventi personalizzati di addestramento all'utilizzo delle postazioni di lavoro e delle attrezzature funzionali agli adeguamenti delle postazioni realizzati, di formazione e tutoraggio utili ad assicurare lo svolgimento della stessa mansione o la riqualificazione professionale per lo svolgimento di altra mansione (copertura massima 15mila euro, fino al 60% dei costi ammissibili). © RIPRODUZIONE RISERVATA.