

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 25 - numero 5474 di Martedì 03 ottobre 2023

Un nuovo accordo per favorire il reinserimento lavorativo

Un avviso comune riporta indicazioni per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Ne parliamo con Graziella Silipo, Responsabile SSL CGIL Piemonte.

Torino, 3 Ott ? Il reinserimento lavorativo, come abbiamo ricordato in diversi articoli, è la possibilità per i lavoratori che hanno avuto un infortunio o sono affetti da una malattia professionale di mantenere il proprio posto di lavoro.

Tuttavia il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle **persone con disabilità da lavoro**, un aspetto importante nella tutela dei lavoratori, a volte non è semplice. E "*ci sono moltissimi soldi che possono essere utilizzati*" per il reinserimento che sono stati "*messi a disposizione dall'Inail*", ma "*pochissimi sino ad ora sono stati utilizzati*".

A segnalarlo e a parlarci di reinserimento lavorativo è **Graziella Silipo**, Responsabile Dipartimento Salute e Sicurezza CGIL Piemonte, in occasione della firma di un recente "**Avviso Comune recante indicazioni per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, ai sensi della Legge 23 dicembre 2014, n.190, articolo 1, comma 166**". Un accordo firmato da Confapi Piemonte e Cgil, Cisl, Uil Piemonte.

Avviso Comune

recante indicazioni per il **reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro**, ai sensi della Legge 23 dicembre 2014, n.190, articolo 1, comma 166

Tra

Confapi Piemonte e Cgil, Cisl, Uil Piemonte

Per cercare di comprendere l'importanza di questo Avviso comune e favorire il reinserimento dei lavoratori con disabilità abbiamo rivolto alcune domande a Graziella Silipo.



Perché è importante parlare del reinserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro?

Chi decide se una lavoratrice o un lavoratore può continuare a svolgere l'attività lavorativa? Chi può chiedere l'attivazione dei progetti di reinserimento?

Cosa si intende quando si parla del diritto agli accomodamenti ragionevoli?

Cosa è un "avviso comune"? Cosa si indica nel documento? In cosa concordano le parti?

Quali progetti si possono mettere in atto per l'adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro o per l'abbattimento delle barriere architettoniche?

Quali accordi/avvisi potrebbero essere stipulati in futuro sul tema del reinserimento?

L'intervista si sofferma sui seguenti argomenti:

- Il reinserimento e il passaggio dall'adeguamento alla prevenzione
- Il reinserimento lavorativo e il nuovo avviso comune
- I progetti di adeguamento e il futuro del reinserimento

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0372] ?#>

Il reinserimento e il passaggio dall'adeguamento alla prevenzione

Prima di presentare il nuovo "Avviso comune" di cui parliamo nell'articolo ? firmato da Confapi Piemonte e Cgil, Cisl, Uil Piemonte ? vorrei partire da zero ricordando cosa si intende nello specifico per il reinserimento e l'integrazione

lavorativa delle persone con disabilità da lavoro e perché è importante parlarne...

Graziella Silipo: Reinserimento lavorativo è attivare la possibilità per le lavoratrici e i lavoratori (assicurati all'INAIL) che abbiano subito un infortunio o che siano affetti da una malattia professionale (con conseguenti menomazioni) di non essere licenziati ma di mantenere il proprio posto di lavoro.

Prioritariamente deve essere consentito lo svolgimento della stessa **mansione** ma è possibile che si possa essere assegnati ad una mansione diversa rispetto a quella a cui si era adibiti prima di infortunarsi o ammalarsi.

E' molto importante parlare di reinserimento lavorativo per ribadire che lavorare con le dovute e necessarie misure di prevenzione, con un'organizzazione del lavoro adeguata, a tutela della salute e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori è un diritto, ed è un dovere garantirlo.

Se lavoratrici e lavoratori si infortunano e/o si ammalano ci si deve domandare se in quel posto di lavoro siano state attuate tutte le misure di prevenzione e di tutela, se la Valutazione dei Rischi e la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi è stata fatta in maniera corretta, se la sorveglianza sanitaria svolta dal Medico Competente è attuata tenendo conto dei rischi effettivamente presenti..., insomma ci si deve domandare se la prevenzione si fa oppure no.

Se a causa della mancata prevenzione, ci si ammala o ci si infortuna e il Medico Competente esprime un **giudizio di inidoneità alla mansione** e se nell'azienda non c'è un'altra mansione compatibile con lo stato di salute di quel lavoratore, di quella lavoratrice, il rischio è il **licenziamento**. Lo strumento del Reinserimento lavorativo è molto utile ad evitare che ciò accada.

Ci sono **moltissimi soldi che possono essere utilizzati, messi a disposizione dall'Inail, di cui pochissimi sino ad ora sono stati utilizzati e dire che sono a fondo perduto.**

Inoltre è molto importante considerare che la mancata prevenzione dei rischi che possono causare infortuni e/o malattia professionale, difficilmente riguarda un solo lavoratore o lavoratrice e che le misure che si mettono atto per adeguare una postazione di lavoro che ha causato un danno devono essere estese a tutte le stesse postazioni e diventare quindi, a tutti gli effetti, **misure di prevenzione**.

Ecco, penso sia molto importante il **passaggio da rimedio/adeguamento a prevenzione!**

Chi decide se una lavoratrice o un lavoratore può continuare a svolgere l'attività lavorativa? E chi ha le competenze in materia di reinserimento lavorativo?

G.S.: Il Medico Competente (nominato dal Datore di Lavoro in tutte le aziende) può esprimere GIUDIZI sull'idoneità delle lavoratrici e dei lavoratori, giudizi che possono essere di:

- idoneità parziale temporanea
- idoneità parziale permanente
- con prescrizioni o limitazioni

- di inidoneità temporanea
- di inidoneità permanente

Sono **attribuite all'INAIL** le competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

Come si attivano e chi può chiedere l'attivazione dei progetti di reinserimento?

G.S.: I progetti di reinserimento lavorativo possono essere attivati dal Datore di Lavoro, dalla Lavoratrice o dal Lavoratore che richiede all'INAIL di attivarsi, dall'INAIL sollecitando e stimolando il Datore di Lavoro a partecipare al progetto.

Cosa si intende quando si parla del diritto agli accomodamenti ragionevoli? E come funziona il finanziamento degli accomodamenti e dei progetti per il reinserimento?

G.S.: Le **persone con disabilità** vantano un vero e proprio **diritto soggettivo agli accomodamenti ragionevoli** che può essere fatto valere, in sede di contestazione, nel caso di licenziamento, nei confronti dei datori di lavoro che non abbiano adottato i provvedimenti appropriati.

I **progetti di reinserimento lavorativo personalizzato** (Prlp) possono essere elaborati dall'équipe della Sede locale Inail (competente per domicilio della lavoratrice o lavoratore) con il coinvolgimento della lavoratrice o del lavoratore e del datore di lavoro oppure proposti dal Datore di Lavoro, condivisi dal lavoratore e valutati dall'équipe Inail (competente per domicilio della lavoratrice o del lavoratore).

Ciascun progetto di reinserimento lavorativo è **finanziato** fino a un massimo di 150.000 euro, di cui:

- 135.000 euro (a fondo perduto) per interventi di superamento e abbattimento di barriere architettoniche e per interventi di adeguamento e adattamento delle postazioni lavorative;
- 15.000 euro, rimborsabili al 60%, per progetti di formazione.

Direi che sono cifre di tutto rispetto che richiedono, per essere attivate, cultura della prevenzione, cura e tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, non la loro oggettivizzazione!

Il reinserimento lavorativo e il nuovo avviso comune

Veniamo all'Avviso comune. Che tipo di documento è un "avviso comune"? E come si è arrivati alla sua stesura?

G.S.: Un "Avviso comune" è di fatto un **accordo tra le parti**, una condivisione di intenti.

In questo caso è dire ai Datori di Lavoro, alle lavoratrici e ai lavoratori, alle loro rappresentanze, che su quel tema lì si è d'accordo, è creare la cornice perché ciascuno non debba decidere in proprio se lo strumento è utile o no ma come materialmente metterlo in pratica.

Si è arrivati alla stesura dell'**Avviso Comune** dopo una riflessione fatta all'interno dell'Organismo Paritetico di Confapi che ha seguito una formazione finanziata dall'INAIL a cui hanno partecipato RLS ed RLST che ha stimolato giustamente un bisogno di strumenti operativi ("*ci avete formati, e adesso come facciamo a trasformare questa formazione in atti concreti?*").

Cosa si indica nel documento? In cosa concordano le parti?

G.S.: Nell'avviso comune si indica tecnicamente **che cos'è e come si attiva il reinserimento lavorativo** proprio per dare indicazioni precise di che cosa e come si deve fare.

CGIL CISL UIL Piemonte e Confapi Piemonte si impegnano a diffondere la conoscenza dello strumento del reinserimento lavorativo, a supportare le aziende, i lavoratori e le lavoratrici e a farsi promotrici nei confronti dell'INAIL delle esigenze progettuali che si rendessero necessarie ai fini del mantenimento in attività delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità conseguente all'attività svolta.

I progetti di adeguamento e il futuro del reinserimento

Quali progetti si possono mettere in atto per l'adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro o per l'abbattimento delle barriere architettoniche?

G.S.: I progetti possono riguardare il **superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche** sui luoghi di lavoro.

Esempio:

- inserimento rampe
- adeguamento percorsi orizzontali
- modifica locale ascensore servizi igienici

ecc.

E anche **l'adeguamento e l'adattamento delle postazioni di lavoro.**

Esempio:

- arredi
- Strumenti

- Ausili
- strumenti di interfaccia macchina-utente
- veicoli costituenti strumenti di lavoro

ecc.

Oltre ad **interventi formativi di riqualificazione professionale**.

Esempio:

- addestramento utilizzo postazioni,
- tutoraggio per svolgimento stessa mansione
- per riqualificazione professionale funzionale all'adibizione ad altra mansione, ecc.

Lei mi diceva che questo Avviso può essere un modello importante per altri accordi. Ci sono già accordi nazionali in materia? E, in definitiva, quali accordi/avvisi potrebbero/dovrebbero essere stipulati in futuro sul tema del reinserimento?

G.S.: Non ho visto accordi nazionali su questo tema. L'auspicio è di firmare Avvisi Comuni con le altre Parti Datoriali (Confindustria, Artigiani...) perché il tema riguarda tutti i settori, pubblici e privati, industriali, artigiani, dei servizi...

Più saranno le lavoratrici e i lavoratori che potranno mantenere il proprio posto di lavoro, adeguato alle loro rinnovate condizioni fisiche e di salute più potremmo dire che una parte istituzionale come INAIL, le Parti Sindacali e le Parti Datoriali insieme possono e sanno prendersi cura delle lavoratrici e dei lavoratori!

Intervista e articolo a cura Tiziano Menduto

Scarica il documento presentato nell'intervista:

[AVVISO COMUNE recante indicazioni per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, ai sensi della Legge 23 dicembre 2014, n.190, articolo 1, comma 166 - Confapi Piemonte e Cgil, Cisl, Uil Piemonte \(formato PDF, 2.94 MB\).](#)



Licenza Creative Commons

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it