

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2019	130	DETPRES

LINEE GUIDA PER LA NOMINA DEL *DISABILITY MANAGER* IN INAIL E PER LO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI DEL *DISABILITY MANAGER* "CENTRALE" E DEL *DISABILITY MANAGER* "REGIONALE"

Premessa

L'articolo 39 ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165¹ dispone che "al fine di garantire un'efficace integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità, le Amministrazioni pubbliche con più di 200 dipendenti, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente, nominano un responsabile dei processi di inserimento", di seguito "*disability manager*" al quale sono attribuiti i seguenti compiti:

- curare i rapporti con il centro per l'impiego territorialmente competente per l'inserimento lavorativo dei disabili nonché con i servizi territoriali per l'inserimento mirato;
- predisporre, sentito il medico competente della propria amministrazione ed eventualmente il comitato tecnico di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, gli accorgimenti organizzativi e proporre, ove necessario, le soluzioni tecnologiche per facilitare l'integrazione al lavoro anche ai fini dei necessari accomodamenti ragionevoli di cui all'articolo 3, comma 3 bis, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216;
- verificare l'attuazione del processo di inserimento, recependo e segnalando ai servizi competenti eventuali situazioni di disagio e di difficoltà di integrazione.

Per altro verso, l'articolo 1, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.151, nell'enunciare i principi in forza dei quali il Ministero del lavoro e delle politiche sociali deve definire le linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità, individua, tra i suddetti principi, la "promozione dell'istituzione di un responsabile dell'inserimento lavorativo nei luoghi di lavoro con compiti di predisposizione di progetti personalizzati per le persone con disabilità e di risoluzione dei problemi legati alle condizioni di lavoro dei lavoratori con disabilità, in raccordo con l'Inail per le persone con disabilità da lavoro".

L'Istituto, con il "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro"² e con le relative circolari applicative³, ha definito l'assetto degli interventi di reinserimento e di integrazione lavorativa a favore delle persone con disabilità da lavoro, in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Ciò premesso, con le presenti linee guida, sono fornite le indicazioni per la nomina e per lo svolgimento delle funzioni del *disability manager* sia a livello centrale sia a livello territoriale, anche ai fini della realizzazione degli accomodamenti ragionevoli che si rendano necessari a favore dei dipendenti con disabilità dell'Istituto.

¹ Disposizione inserita dall'articolo 10 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75.

² Regolamento approvato con la determinazione presidenziale 11 luglio 2016, n. 258, successivamente modificato con la determinazione presidenziale 19 dicembre 2018, n. 527.

³ Circolare 30 dicembre 2016, n. 51, circolare 25 luglio 2017, n. 30 e circolare 26 febbraio 2019, n. 6.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2019	130	DETPRES

Competenze del *disability manager* in materia di accomodamenti ragionevoli

Il *disability manager* è, in primo luogo, chiamato a promuovere iniziative e progetti volti alla realizzazione di accomodamenti ragionevoli a favore dei dipendenti con disabilità dell'Istituto che necessitino di interventi tecnici, formativi e/o accorgimenti organizzativi volti al reinserimento e all'integrazione lavorativa.

Secondo la definizione fornita dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, per "accomodamenti ragionevoli" devono intendersi *le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove necessario in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali.*

Ciò premesso, considerata la molteplicità delle concrete esigenze di protezione, di per sé non astrattamente predeterminabile, l'obbligo di adozione degli accomodamenti ragionevoli gravante sul datore di lavoro⁴ può comprendere sia interventi "tecnici" sia interventi "organizzativi".

Con riferimento agli interventi "tecnici", a titolo esemplificativo, possono essere individuati i seguenti:

- superamento e abbattimento delle barriere architettoniche nel luogo di lavoro come, per esempio, gli interventi edilizi, di ristrutturazione, impiantistici e domotici nonché i dispositivi finalizzati a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro;
- adeguamento e adattamento della postazione di lavoro come, per esempio, 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;
- formazione come, per esempio, gli interventi 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.

Quanto agli interventi "organizzativi", le diverse tipologie di disabilità possono rendere necessari accomodamenti ragionevoli diversi o ulteriori rispetto a quelli sopra citati al fine di tener conto delle difficoltà concretamente esistenti per il dipendente disabile.

⁴ Per quanto concerne i criteri da assumere a riferimento per l'individuazione del datore di lavoro nell'ambito delle strutture dell'Istituto, si rinvia al modello organizzativo della prevenzione interna elaborato sulla base del quadro normativo vigente e dell'assetto organizzativo dell'Istituto (Cfr. la deliberazione del Consiglio di Amministrazione 20 dicembre 2007, n. 465 "Nuovo modello organizzativo della prevenzione interna" e la determinazione presidenziale 30 dicembre 2010, n. 182 e successive modificazioni e integrazioni).

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2019	130	DETPRES

Tali difficoltà possono, ad esempio, sussistere per raggiungere il posto di lavoro e/o il proprio domicilio, aggravare la conciliazione dei tempi di lavoro con le necessità di cura, con le visite mediche o diagnostiche, ecc.

Ciò considerato, possono essere individuati, a titolo esemplificativo, i seguenti interventi "organizzativi":

- modalità flessibili di gestione del rapporto di lavoro che prevedano l'adattamento dei ritmi e/o dell'orario di lavoro attraverso una diversa distribuzione dell'impegno lavorativo (part-time), l'istituto del telelavoro, dello smart working, la rotazione o l'esclusione di turni non sostenibili dal lavoratore;
- ricorso a procedure di mobilità permanente o temporanea (comando o distacco...);
- redistribuzione delle mansioni assegnate al lavoratore con disabilità.

Soggetti destinatari

Destinatari delle predette misure sono i dipendenti dell'Istituto con certificata disabilità che necessitino di interventi tecnici, formativi e/o accorgimenti organizzativi mirati al reinserimento e all'integrazione lavorativa.

Gli interventi previsti possono essere attuati sia a favore dei dipendenti che siano già disabili al momento dell'assunzione sia a favore dei dipendenti la cui disabilità si sia manifestata successivamente all'assunzione e/o in caso di aggravamento e, in ogni caso, anche laddove la stessa non sia riconducibile a cause lavorative.

Nomina del *disability manager*

In considerazione del complesso assetto organizzativo dell'Istituto, l'incarico di *disability manager* è articolato sia su base centrale che territoriale al fine di garantire l'esercizio delle relative funzioni secondo una logica di prossimità nei confronti dei destinatari degli interventi.

Pertanto, per le strutture centrali, è prevista la nomina di un unico *disability manager* "centrale" mentre, a livello territoriale, è prevista la nomina di un *disability manager* "regionale" per ciascuna Direzione regionale/provinciale/Sede regionale dell'Istituto.

Al riguardo, occorre precisare che, per i dipendenti assegnati agli uffici centrali dislocati sul territorio (es. Centro Protesi di Vigorso di Budrio e le sue Filiali, Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra, Tipografia di Milano), le relative funzioni sono da attribuire al competente *disability manager* "regionale".

Si ritiene inoltre che, per la rilevanza del ruolo svolto dal *disability manager*, l'incarico debba essere conferito a una figura dirigenziale.

Pertanto, a livello centrale, l'incarico di *disability manager* è attribuito dal Direttore centrale prestazioni socio-sanitarie a un dirigente della Direzione stessa quale struttura responsabile del coordinamento e della gestione dei servizi accentrati per i disabili anche con riferimento al personale interno dell'Istituto nonché, più in generale, delle politiche di reinserimento e di integrazione lavorativa dell'Istituto stesso.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2019	130	DETPRES

Per ragioni di omogeneità, a livello territoriale, la funzione di cui si tratta è attribuita dal competente Direttore regionale al titolare di un ufficio dirigenziale della medesima Direzione. Nelle strutture territoriali articolate esclusivamente in uffici non dirigenziali, le funzioni di *disability manager* sono svolte dal dirigente responsabile della struttura stessa.

Il provvedimento di nomina, la casella di posta elettronica istituzionale e i recapiti telefonici del *disability manager* "centrale" e dei *disability manager* "regionali" sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Istituto, nella sezione "Amministrazione trasparente".

Flusso operativo per la realizzazione degli interventi

Il *disability manager*, su segnalazione del responsabile della struttura presso cui presta servizio il lavoratore con disabilità o su richiesta del lavoratore stesso, adotta tutte le iniziative necessarie al reinserimento e all'integrazione lavorativa.

Pervenuta la segnalazione, il *disability manager*, sentito il lavoratore con disabilità, individua gli strumenti più appropriati in relazione alle esigenze concrete avvalendosi, ove necessario, delle professionalità dell'Istituto singolarmente individuate, del medico competente ovvero delle equipe multidisciplinari.

In particolare, qualora la persona con disabilità presti servizio presso un ufficio della Direzione generale, il *disability manager* "centrale" può coinvolgere tutte le professionalità in essa operanti o, se del caso, l'equipe multidisciplinare di III livello, al fine di definire le misure idonee a rispondere alle esigenze di reinserimento e di integrazione lavorativa del lavoratore.

Qualora la persona con disabilità presti servizio presso un ufficio o una unità territoriale della Direzione regionale/provinciale/Sede regionale, il *disability manager* "regionale" può coinvolgere tutte le professionalità in essa operanti al fine di individuare le suddette misure o, se del caso, l'equipe multidisciplinare di II livello o l'equipe multidisciplinare di I livello, a seconda che il lavoratore con disabilità sia assegnato a un ufficio o a una unità territoriale della Direzione regionale/provinciale/Sede regionale.

Coerentemente con il modello vigente in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, la proposta di intervento definita dal *disability manager* "regionale" è trasmessa al Direttore regionale per i provvedimenti di sua competenza necessari alla realizzazione degli interventi e, per conoscenza, al responsabile della struttura alla quale è assegnato il lavoratore. Nei casi in cui le funzioni di *disability manager* siano svolte dal dirigente responsabile di una struttura articolata esclusivamente in uffici non dirigenziali, i provvedimenti necessari alla realizzazione degli interventi sono adottati dal medesimo responsabile della struttura. Tuttavia, qualora in ragione degli interventi da realizzare la competenza sia ascrivibile, in base al modello organizzativo, a una struttura centrale, il Direttore regionale/provinciale/di Sede regionale provvede a trasmettere a quest'ultima la proposta di intervento per i successivi adempimenti.

DATA	PROT. n.	ORGANO
18/04/2019	130	DETPRES

La proposta di intervento definita dal *disability manager* "centrale" è trasmessa ai Direttori centrali competenti in relazione alla natura degli interventi da realizzare e, per conoscenza, al responsabile della struttura alla quale è assegnato il lavoratore.

Indirizzo, coordinamento e verifica del processo di inserimento

Ciascun *disability manager* verifica l'attuazione dei processi di inserimento e di integrazione lavorativa nonché gli effetti della realizzazione delle misure individuate in termini di raggiungimento delle finalità e degli obiettivi delle stesse e redige, al riguardo, una relazione annuale sull'attività svolta anche al fine di segnalare la necessità o l'opportunità di interventi correttivi a fronte delle eventuali criticità riscontrate.

La relazione annuale elaborata dal *disability manager* "regionale" è, da questo, successivamente trasmessa al *disability manager* "centrale" il quale garantisce l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio degli interventi di reinserimento e di integrazione lavorativa dei lavoratori con disabilità dell'Istituto, anche al fine dell'elaborazione di metodologie e di buone prassi che ne favoriscano l'omogenea attuazione.

A tale scopo, il *disability manager* "centrale" redige una relazione di sintesi, segnalando al Direttore centrale prestazioni socio-sanitarie gli interventi correttivi ritenuti necessari.

Infine, con riferimento alla figura del *disability manager* e allo svolgimento dei compiti allo stesso assegnati, si richiamano le disposizioni normative in materia di responsabilità dei dipendenti pubblici e, relativamente al personale con qualifica dirigenziale, anche l'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.