SENTENZA DELLA CORTE (Quarta Sezione)

4 luglio 2013 (*)

«Inadempimento di uno Stato – Direttiva 2000/78/CE – Articolo 5 – Istituzione di un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro – Disabili – Provvedimenti di trasposizione insufficienti»

Nella causa **C-312/11,**

avente ad oggetto il ricorso per inadempimento, ai sensi dell'articolo 258 TFUE, proposto il 20 giugno 2011,

Commissione europea, rappresentata da J. Enegren e C. Cattabriga, in qualità di agenti, con domicilio eletto in Lussemburgo,

ricorrente,

contro

Repubblica italiana, rappresentata da G. Palmieri, in qualità di agente, assistita da C. Gerardis, avvocato dello Stato, con domicilio eletto in Lussemburgo,

convenuta,

LA CORTE (Quarta Sezione),

composta da L. Bay Larsen, facente funzione di presidente della Quarta Sezione, J.-C. Bonichot, C. Toader, A. Prechal e E. Jarašiūnas (relatore), giudici,

avvocato generale: Y. Bot

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con il suo ricorso la Commissione europea chiede alla Corte di dichiarare che la Repubblica italiana, non imponendo a tutti i datori di lavoro di prevedere soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, è venuta meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l'articolo 5 della 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 (GU L 303, pag. 16).

Contesto normativo

Il diritto internazionale

2 La convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, che è stata approvata a nome della Comunità europea dalla decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009 (GU 2010, L 23, pag. 35; in prosieguo: la «convenzione dell'ONU»), al considerando e) statuisce quanto segue:

«Riconoscendo che la disabilità è un concetto in evoluzione e che la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri».

3 Ai sensi dell'articolo 1 di tale convenzione:

«Scopo della presente Convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità.

Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri».

4 Ai sensi dell'articolo 2, quarto comma, di tale convenzione «per "accomodamento ragionevole" si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali».

Il diritto dell'Unione

5 I considerando 11, 16, 17, 20 e 21 della direttiva 2000/78 sono così redatti:

«(11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.

(…)

(16) La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap.

(17) La presente direttiva non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili.

(…)

(20) È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.

(21) Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni».

6 L'articolo 1 della direttiva 2000/78 è del seguente tenore:

«La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

7 Ai sensi dell'articolo 2 di tale direttiva, intitolato «Nozione di discriminazione»:

«1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

(…)».

8 L'articolo 3 della direttiva 2000/78 circoscrive l'ambito di applicazione della stessa nel modo seguente:

«1. Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

(…)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(…)».

9 L'articolo 5 della direttiva in parola recita:

«Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste **soluzioni ragionevoli**. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili».

Il diritto italiano

10 L'articolo 3 della legge n. 104 - Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate, del 5 febbraio 1992 (Supplemento ordinario alla GURI n. 39 del 17 febbraio 1992; in prosieguo: la «legge n. 104/1992»), prevede quanto segue:

«1. È persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.

(…)».

11 L'articolo 8 di tale legge prevede come metodi di inserimento e di integrazione sociale della persona handicappata «misure atte a favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati».

12 Ai sensi dell'articolo 17, commi 1 e 5, della succitata legge:

«1. Le regioni (…) realizzano l'inserimento della persona handicappata negli ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati e garantiscono agli allievi handicappati che non siano in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari l'acquisizione di una qualifica (…). A tal fine forniscono ai centri [di formazione professionale] i sussidi e le attrezzature necessarie.

(…)

5. (…) [U]na quota del fondo comune (…) è destinata ad iniziative di formazione e di avviamento al lavoro in forme sperimentali, quali tirocini, contratti di formazione, iniziative territoriali di lavoro guidato, corsi prelavorativi (…)».

13 L'articolo 18 della legge n. 104/1992 così recita:

«1. Le regioni, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplinano l'istituzione e la tenuta dell'albo regionale degli enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, e dei centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone handicappate.

(…)

4. I rapporti dei comuni, dei consorzi tra comuni e tra comuni e province, delle comunità montane e delle unità sanitarie locali con gli organismi di cui al comma 1 sono regolati da convenzioni conformi allo schema tipo (…).

(…)

6. Le regioni possono provvedere con proprie leggi:

a) a disciplinare le agevolazioni alle singole persone handicappate per recarsi al posto di lavoro e per l'avvio e lo svolgimento di attività lavorative autonome;

b) a disciplinare gli incentivi, le agevolazioni e i contributi ai datori di lavoro anche ai fini dell'adattamento del posto di lavoro per l'assunzione delle persone handicappate».

14 L'articolo 20, comma 1, della legge n. 104/1992 così dispone:

«La persona handicappata sostiene le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap».

15 L'articolo 4, commi 1 e 2, della legge n. 381 - Disciplina delle cooperative sociali, dell'8 novembre 1991 (GURI n. 283 del 3 dicembre 1991, pag. 3; in prosieguo: la «legge n. 381/1991), prevede quanto segue:

«1. Nelle cooperative (…) si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali (…).

2. Le persone svantaggiate (…) devono costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa stessa (…)».

16 La legge n. 68 - Norme per il diritto al lavoro dei disabili, del 12 marzo 1999 (Supplemento ordinario alla GURI n. 68 del 23 marzo 1999; in prosieguo: la «legge n. 68/1999»), riguarda il trattamento dei disabili sul lavoro. L'articolo 1, commi 1 e 7, della predetta legge dispone quanto segue:

«1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Essa si applica:

a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettivo, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore

al 45 per cento, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile in conformità alla tabella indicativa delle percentuali di invalidità per minorazioni e malattie invalidanti approvata (…) sulla base della classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dalla Organizzazione mondiale della sanità;

b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento (…);

c) alle persone non vedenti o sordomute (…);

d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio (…).

(…)

7. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità».

17 Ai sensi dell'articolo 2 di detta legge, per «collocamento mirato dei disabili» si intende:

«(…) quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione».

18 L'articolo 3 della medesima legge, riguardante le assunzioni obbligatorie e le quote di riserva, così recita:

«1. I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;

b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;

c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti

2. Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo di cui al comma 1 si applica solo in caso di nuove assunzioni.

3. Per i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni che, senza scopo di lucro, operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-esecutivo e svolgente funzioni amministrative e l'obbligo di cui al comma 1 insorge solo in caso di nuova assunzione.

4. Per i servizi di polizia, della protezione civile, il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi.

(…)

6. Agli enti pubblici economici si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

(…)».

19 L'articolo 7, comma 1, della legge n. 68/1999 così dispone:

«Ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3 i datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti ovvero attraverso la stipula di convenzioni ai sensi dell'articolo 11 (…)».

20 L'articolo 10, commi 2 e 3, di tale legge prevede quanto segue:

«2. Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

3. Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle mansioni a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. Qualora si riscontri una condizione di aggravamento (…) incompatibile con la prosecuzione dell'attività lavorativa, o tale incompatibilità sia accertata con riferimento alla variazione dell'organizzazione del lavoro, il disabile ha diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persista. Durante tale periodo il lavoratore può essere impiegato in tirocinio formativo (…)».

21 In forza dell'articolo 11, comma 1, della medesima legge,

«Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei disabili, gli uffici competenti (…) possono stipulare con il datore di lavoro convenzioni aventi ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali di cui alla presente legge».

22 Gli articoli 13 e 14 della legge n. 68/1999 prevedono, rispettivamente, agevolazioni per i datori di lavoro che assumono talune categorie di disabili nell'ambito delle convenzioni descritte all'articolo 11 di tale legge e la creazione di un fondo regionale per l'occupazione dei disabili destinato al finanziamento dei programmi regionali d'inserimento lavorativo e dei relativi servizi.

23 Il decreto legislativo 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, del 9 aprile 2008 (Supplemento ordinario alla GURI n. 101 del 30 aprile 2008; in prosieguo: il «decreto legislativo n. 81/2008»), al suo articolo 42, riguardante l'adeguamento delle mansioni alla condizione della persona interessata, dispone quanto segue:

«1. Il datore di lavoro (…) attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

(…)».

Procedimento precontenzioso

24 Il 15 dicembre 2006 la Commissione inviava alla Repubblica italiana una lettera di diffida in cui comunicava a tale Stato membro le lacune rilevate nella trasposizione della direttiva 2000/78, assegnandogli un termine di due mesi per presentare osservazioni.

25 Nelle sue lettere di risposta del 16 febbraio 2007 e del 16 e 18 giugno 2008 la Repubblica italiana ammetteva talune delle lacune rilevate nella lettera di diffida e annunciava l'adozione di provvedimenti per porvi rimedio. Tuttavia, essa contestava le censure riguardanti la trasposizione dell'articolo 5 della direttiva 2000/78, facendo valere che la Commissione non aveva tenuto sufficientemente conto delle soluzioni previste in favore dei disabili nella legge n. 68/1999.

26 Il 29 ottobre 2009 la Commissione, non completamente soddisfatta di tali risposte, emetteva un parere motivato riconfermando le sue censure in merito all'attuazione del principio della parità di trattamento in materia di occupazione previsto, a favore dei disabili, dall'articolo 5 della direttiva 2000/78.

27 La Repubblica italiana rispondeva al parere motivato con una nota del 13 gennaio 2010 in cui ribadiva la sua posizione.

28 In tale contesto la Commissione proponeva il ricorso in esame.

Sul ricorso

Argomenti delle parti

29 Nell'atto introduttivo del suo ricorso la Commissione espone che la direttiva 2000/78 è stata recepita in Italia, in termini generali, con il decreto legislativo n. 216 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, del 9 luglio 2003 (GURI n. 187 del 13 agosto 2003, pag. 4; in prosieguo: il «decreto legislativo n. 216/2003»). Tale decreto legislativo non conterrebbe tuttavia tutte le misure di applicazione della direttiva in questione e, in particolare, quelle relative all'articolo 5 della stessa. Le disposizioni concernenti il trattamento delle persone disabili in materia di occupazione figurerebbero infatti nella legge n. 68/1999.

30 A parere della Commissione nella legislazione italiana non esiste alcuna disposizione che recepisca l'obbligo generale previsto dall'articolo 5 della direttiva 2000/78.

31 Pur ammettendo che le disposizioni della legge n. 68/1999, sotto taluni profili, offrono garanzie ed agevolazioni persino superiori a quelle prescritte dall'articolo 5 della direttiva 2000/78, la Commissione osserva tuttavia che tali garanzie ed agevolazioni non concernono tutti i disabili, non gravano su tutti i datori di lavoro e non riguardano neppure tutti i diversi aspetti del rapporto di lavoro.

32 La Commissione rileva anzitutto che la legge n. 68/1999 si applica solo ad alcune tipologie di disabili ivi identificate.

33 Inoltre, la Commissione sostiene che numerose disposizioni contenute nella legge n. 68/1999 riguardano solo talune categorie di imprese e, quindi, di datori di lavoro.

34 Infine, la Commissione considera che tale legge non indica soluzioni ragionevoli a favore dei disabili in relazione a tutti i diversi aspetti del rapporto di lavoro.

35 D'altra parte, l'attuazione delle soluzioni previste dalla legge n. 68/1999 sarebbe affidata all'adozione di ulteriori provvedimenti da parte delle autorità locali o alla conclusione di apposite convenzioni tra queste e i datori di lavoro e non conferirebbe quindi ai disabili diritti invocabili direttamente in giudizio.

36 La Repubblica italiana chiede il rigetto del ricorso. Nel suo controricorso essa afferma che la Commissione non ha effettuato un esame completo della legislazione nazionale e regionale in vigore in materia di tutela dei disabili, limitandosi ad affermare genericamente che le garanzie della legge n. 68/1999 non concernono tutti di disabili e tutti i datori di lavoro, mentre la legislazione italiana in materia è particolarmente avanzata e non è di competenza esclusiva dello Stato.

37 A tale proposito, essa cita, oltre alla legge n. 68/1999, le leggi n. 104/1992 e n. 381/1991, il decreto legislativo n. 81/2008 nonché il decreto del Presidente della Repubblica n. 333 - Regolamento di esecuzione per l'attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, recante norme per il diritto al lavoro dei disabili, del 10 ottobre 2000 (GURI n. 270 del 18 novembre 2000, pag. 2; in prosieguo: il «decreto n. 333/2000»). Inoltre, esisterebbero leggi regionali volte a disciplinare, in applicazione della legge n. 104/1992, l'istituzione e la tenuta dell'albo regionale degli enti che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili.

38 In primo luogo, per quanto riguarda la censura della Commissione secondo cui la legislazione italiana si applicherebbe solo a talune categorie di disabili, la Repubblica italiana fa osservare che la Commissione non esplica in alcun modo il concetto uniforme di «handicap» che tutti gli Stati membri dovrebbero tenere in considerazione e che né la direttiva 2000/78 né la giurisprudenza della Corte forniscono una definizione di disabilità o di handicap che abbia un contenuto concreto e specifico.

39 Secondo la Repubblica italiana, la sentenza dell'11 luglio 2006, Chacón Navas (C-13/05, Racc. pag. I-6467), citata dalla Commissione nel suo ricorso, contiene una definizione di handicap sufficientemente generica da consentirne un adattamento secondo i principi di adeguatezza e di proporzionalità insiti nell'articolo 5 della direttiva 2000/78. Tale articolo preciserebbe che le forme di tutela devono essere predisposte in funzione delle esigenze delle situazioni concrete e cioè a seconda del livello di gravità dell'handicap. Di conseguenza, si richiederebbe agli Stati membri di prevedere, nelle loro legislazioni nazionali, forme di tutela dei disabili con riferimento al livello del limite derivante da minorazioni fisiche, mentali o psichiche alla partecipazione della persona alla vita professionale.

40 La Repubblica italiana considera che la legge n. 104/1992 fornisce un concetto di disabilità pienamente conforme a quello scaturente dalla normativa dell'Unione, nonché un concetto di adeguatezza e proporzionalità delle misure da adottare alla gravità dell'handicap che si ritrova testualmente nell'articolo 5 della direttiva 2000/78.

41 Per quanto riguarda la legge n. 68/1999, la cui applicazione sarebbe limitata a talune categorie di disabili, la Repubblica italiana afferma che tali categorie sono definite non in base ad un criterio proprio del legislatore italiano, ma sulla base di un rinvio alla classificazione internazionale delle menomazioni elaborata dall'Organizzazione mondiale della sanità.

42 Sul punto, essa osserva che il concetto di «handicap» non è esclusivamente giuridico e proprio del diritto dell'Unione, ma costituisce un concetto di natura scientifica e sociale di portata mondiale, assunto come criterio unico dalla legislazione italiana per l'elaborazione delle tabelle percentuali di invalidità contenute nella legge n. 68/1999. Tali tabelle percentuali, utilizzate per

qualificare le disabilità in relazione all'attività lavorativa esercitata, costituirebbero un punto di riferimento obiettivo, conforme al principio di proporzionalità stabilito dall'articolo 5 della direttiva 2000/78, che ha consentito l'adozione di misure agevolative diverse e più o meno intense a seconda del grado di disabilità e di gravità dell'handicap, che giungono fino all'assunzione obbligatoria per le persone il cui livello di handicap sia superiore ad una determinata percentuale.

43 La legge n. 104/1992, a sua volta, disciplinerebbe con disposizioni immediatamente operative, di natura dettagliata e concreta, l'integrazione sociale di qualsiasi disabile e le modalità di attuazione di tale integrazione, la formazione professionale e l'inserimento professionale. Tale legge si applicherebbe a tutti i disabili e a tutti i datori di lavoro.

44 In secondo luogo, in merito alla censura secondo cui le disposizioni della legge n. 68/1999 riguarderebbero solo taluni datori di lavoro, la Repubblica italiana ammette che tale legge si applica esclusivamente alle imprese aventi almeno quindici dipendenti, imponendo loro l'assunzione obbligatoria di persone aventi una determinata percentuale di handicap. Essa considera che l'esistenza di tale limite all'applicazione della suddetta legge sia tuttavia giustificata poiché, per assumere un disabile, è necessario che il datore di lavoro abbia determinate caratteristiche dimensionali e operative. Tale limite sarebbe conforme al principio di proporzionalità.

45 Ciò non significherebbe però che le imprese con meno di quindici dipendenti non siano assoggettate a norme particolari destinate a eliminare le disparità di trattamento collegate alla disabilità.

46 In terzo luogo, per quanto riguarda la censura della Commissione relativa all'assenza di soluzioni ragionevoli in favore dei disabili riguardo a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, la Repubblica italiana afferma che la legge n. 68/1999 prevede convenzioni di inserimento lavorativo. Esse sarebbero concluse tra il datore di lavoro e il servizio provinciale per i disabili territorialmente competente e indicherebbero i tempi e le modalità di assunzione. Potrebbero essere stipulate anche convenzioni con i datori di lavoro non soggetti agli obblighi previsti dalla legge n. 68/1999.

47 Inoltre, la Repubblica italiana sottolinea che i servizi competenti possono concedere ai datori di lavoro privati taluni incentivi, cioè un contributo corrispondente ad una determinata percentuale del costo salariale del lavoratore disabile e il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie alla trasformazione del posto di lavoro. Tali incentivi potrebbero essere estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendo soggetti agli obblighi previsti dalla legge n. 68/1999, procedono all'assunzione a tempo indeterminato di persone disabili.

48 La Repubblica italiana aggiunge che le regioni svolgono una politica attiva per l'inserimento lavorativo e la formazione professionale dei disabili.

49 In merito alle soluzioni in favore dei disabili, la Repubblica italiana sostiene che il decreto legislativo n. 81/2008, applicabile a tutti i disabili, prevede l'adeguamento delle mansioni alla condizione dell'interessato. A tale proposito, essa fa riferimento anche alla legge n. 381/1991, che disciplina il funzionamento delle cooperative sociali finalizzate all'inserimento lavorativo dei disabili all'interno di tali cooperative.

50 D'altra parte, secondo la Repubblica italiana, è priva di fondamento l'affermazione della Commissione secondo cui i disabili non potrebbero far valere direttamente dinanzi ad un giudice i diritti che la legislazione italiana attribuisce loro. Il decreto legislativo n. 216/2003 avrebbe infatti previsto una tutela giurisdizionale, sul piano civile, del principio di parità di trattamento, senza distinzione in funzione della gravità dell'handicap. Sul piano del diritto pubblico, il decreto

n. 333/2000 prevederebbe un sistema sanzionatorio a vari livelli in caso di inottemperanza agli obblighi previsti dalla legge n. 68/1999.

51 La Commissione afferma nella sua memoria di replica che la Repubblica italiana, nel corso del procedimento precontenzioso, non ha mai menzionato l'esistenza nel suo ordinamento giuridico nazionale di disposizioni diverse da quelle contenute nella legge n. 68/1999 e tali da integrare le misure da questa previste. Nella sua corrispondenza, la convenuta avrebbe sempre sostenuto come le disposizioni della legge n. 68/1999 fossero del tutto sufficienti ad assicurare la piena attuazione dell'articolo 5 della direttiva 2000/78.

52 La Commissione ritiene, al contrario, che le disposizioni citate dalla Repubblica italiana non possano essere considerate, neppure se prese nel loro insieme, misure sufficienti di attuazione dell'articolo 5 della direttiva 2000/78 e che, pertanto, non rimettano in discussione la fondatezza delle censure formulate nella presente causa.

53 In definitiva, la Commissione considera che il sistema italiano di promozione dell'integrazione lavorativa dei disabili è essenzialmente fondato su un insieme di incentivi, agevolazioni e iniziative a carico delle autorità pubbliche e riposa solo in minima parte su obblighi imposti ai datori di lavoro. Orbene, l'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto alla luce dei considerando 20 e 21, introdurrebbe un sistema di obblighi a carico dei datori di lavoro, che non possono essere sostituiti da incentivi e aiuti forniti dalle autorità pubbliche.

54 Nella controreplica la Repubblica italiana critica la Commissione per aver interpretato troppo letteralmente l'articolo 5 della direttiva 2000/78, con un'impostazione essenzialmente difforme da quella contenuta nell'atto introduttivo del ricorso di tale istituzione e più radicale ed estesa di quella che potrebbe desumersi dalla mera lettura delle parole utilizzate in tale articolo e da un'impostazione ragionevole e proporzionata.

55 D'altra parte, la Repubblica italiana considera che non vi è nulla nel testo della direttiva 2000/78 che giustifichi la posizione della Commissione secondo cui l'unica modalità accettabile ed idonea a dare applicazione all'articolo 5 di tale direttiva sarebbe l'imposizione di obblighi a carico dei datori di lavoro nei confronti di tutti i lavoratori disabili, e non quella consistente nell'organizzare un sistema pubblico e privato atto ad affiancare il datore di lavoro e il disabile.

Giudizio della Corte

56 Per quanto riguarda la censura della Commissione secondo cui la legislazione italiana si applicherebbe solo a taluni disabili, occorre rammentare che, se è vero che la nozione di «handicap» non è definita nella stessa direttiva 2000/78, la Corte ha tuttavia già dichiarato, ai punti 38 e 39 della sentenza dell'11 aprile 2013, HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, non ancora pubblicata nella Raccolta), che, alla luce della Convenzione dell'ONU, tale nozione deve essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione risultante in particolare da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

57 Di conseguenza, l'espressione «disabile» utilizzata nell'articolo 5 della direttiva 2000/78 deve essere interpretata come comprendente tutte le persone affette da una disabilità corrispondente alla definizione enunciata nel punto precedente.

58 Per quanto riguarda poi la censura della Commissione secondo cui la legislazione italiana non rispetterebbe l'obbligo di prevedere «soluzioni ragionevoli» nel senso di tale articolo 5, occorre rammentare che, in conformità dell'articolo 2, quarto comma, della Convenzione dell'ONU, gli «accomodamenti ragionevoli» sono «le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità 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». Ne consegue che tale disposizione contempla un'ampia definizione della nozione di «accomodamenti ragionevoli» (sentenza HK Danmark, cit., punto 53).

59 In tal senso, per quanto riguarda la direttiva 2000/78, la Corte ha giudicato, al punto 54 della citata sentenza HK Danmark, che tale concetto deve essere inteso nel senso che si riferisce all'eliminazione delle barriere di diversa natura che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione delle persone disabili alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

60 Dal testo dell'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto in combinato disposto con i considerando 20 e 21, risulta che gli Stati membri devono stabilire nella loro legislazione un obbligo per i datori di lavoro di adottare provvedimenti appropriati, cioè provvedimenti efficaci e pratici, ad esempio sistemando i locali, adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro o la ripartizione dei compiti in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione, senza imporre al datore di lavoro un onere sproporzionato. Tali provvedimenti, come ha giudicato la Corte al punto 64 della citata sentenza HK Danmark, possono anche consistere in una riduzione dell'orario di lavoro.

61 Occorre sottolineare che l'obbligo imposto dall'articolo 5 della direttiva 2000/78 di adottare, ove ve ne sia necessità, provvedimenti adeguati, riguarda tutti i datori di lavoro. Tali provvedimenti non devono, tuttavia, imporre loro un onere sproporzionato.

62 Ne consegue che, contrariamente agli argomenti della Repubblica italiana esposti al punto 55 della presente sentenza, per trasporre correttamente e completamente l'articolo 5 della direttiva 2000/78 non è sufficiente disporre misure pubbliche di incentivo e di sostegno, ma è compito degli Stati membri imporre a tutti i datori di lavoro l'obbligo di adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro e che consentano a tali persone di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione.

63 Orbene, nel caso di specie occorre osservare che la legge n. 104/1992 prevede che l'inserimento lavorativo e l'integrazione sociale dei disabili siano realizzati tramite misure che consentano di favorire il loro pieno inserimento nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, nonché la tutela del loro impiego. Essa comporta disposizioni relative all'integrazione scolastica e alla formazione professionale e prevede in particolare aiuti a carico delle regioni. D'altra parte, la legge n. 104/1992 attribuisce alle regioni la competenza a regolamentare le agevolazioni ai singoli disabili per recarsi al posto di lavoro e per l'avvio e lo svolgimento di attività lavorative autonome, nonché gli incentivi, le agevolazioni e i contribuiti accordati ai datori di lavoro, anche al fine di adattare il posto di lavoro. Da tale legge quadro non risulta che essa garantisce che tutti i datori di lavoro siano tenuti ad adottare provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore dei disabili, come esige l'articolo 5 della direttiva 2000/78.

64 Quanto alla legge n. 381/1991, essa contiene norme relative alle cooperative sociali, i cui dipendenti, ai sensi di tale legge, devono essere almeno per il 30% persone svantaggiate. La suddetta legge, destinata all'inserimento lavorativo dei disabili attraverso tali strutture, non contiene neanch'essa disposizioni che impongano a tutti i datori di lavoro l'obbligo di adottare provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2000/78.

65 Per quanto riguarda la legge n. 68/1999, essa ha lo scopo esclusivo di favorire l'accesso all'impiego di taluni disabili e non è volta a disciplinare quanto richiesto dall'articolo 5 della direttiva 2000/78.

66 Per quanto riguarda il decreto legislativo n. 81/2008, occorre rilevare che esso disciplina solo un aspetto dei provvedimenti appropriati richiesti dall'articolo 5 della direttiva 2000/78, cioè l'adeguamento delle mansioni alla disabilità dell'interessato.

67 Emerge da quanto precede che la legislazione italiana, anche se valutata nel suo complesso, non impone all'insieme dei datori di lavoro l'obbligo di adottare, ove ve ne sia necessità, provvedimenti efficaci e pratici, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, a favore di tutti i disabili, che riguardino i diversi aspetti dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, al fine di consentire a tali persone di accedere ad un lavoro, di svolgerlo, di avere una promozione o di ricevere una formazione. Pertanto, essa non assicura una trasposizione corretta e completa dell'articolo 5 della direttiva 2000/78.

68 Di conseguenza, occorre dichiarare che la Repubblica italiana, non avendo imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, è venuta meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l'articolo 5 della direttiva 2000/78.

Sulle spese

69 A norma dell'articolo 138, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda. Poiché la Commissione ne ha fatto domanda, la Repubblica italiana, rimasta soccombente, va condannata alle spese.

Per questi motivi, la Corte (Quarta Sezione) dichiara e statuisce:

1) **La Repubblica italiana, non avendo imposto a tutti i datori di lavoro di prevedere, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili, è venuta meno al suo obbligo di recepire correttamente e completamente l'articolo 5 della 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.**

2) **La Repubblica italiana è condannata alle spese.**

Firme

---

* Lingua processuale: l'italiano.

Wolters Kluwer One LEGALE

Corte giustizia Unione Europea, Sez. I, Sent., (data ud. 18/01/2024) 18/01/2024, n. 631/22

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Licenziamento

PREVIDENZA SOCIALE › Invalidi civili

Intestazione

SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

18 gennaio 2024

"Rinvio pregiudiziale - Direttiva 2000/78/CE - Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro - Divieto di discriminazione fondata sulla disabilità - Infortunio sul lavoro - Inidoneità permanente totale - Risoluzione del contratto di lavoro - Articolo 5 - Soluzioni ragionevoli"

Nella causa C-631/22,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Corte superiore di giustizia, isole Baleari, Spagna), con decisione del 26 settembre 2022, pervenuta in cancelleria il 7 ottobre 2022, nel procedimento

J.

contro

C.N.N. SA,

con l'intervento di:

Ministerio Fiscal,

LA CORTE (Prima Sezione),

composta da A. Arabadjiev, presidente di sezione, T. von Danwitz (relatore), P.G. Xuereb, A. Kumin e I. Ziemele, giudici,

avvocato generale: A. Rantos

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per la C.N.N. SA, da I.M. Roa Ruiz, abogado;

- per il governo spagnolo, da M. Morales Puerta, in qualità di agente;

- per il governo ellenico, da V. Baroutas e M. Tassopoulou, in qualità di agenti;

- per la Commissione europea, da F. Clotuche-Duvieusart, I. Galindo Martín e E. Schmidt, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione dell'articolo 2, paragrafo 2, dell'articolo 4, paragrafo 1, nonché dell'articolo 5 della 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 (GU 2000, L 303, pag. 16), letti alla luce degli articoli 21 e 26 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la "Carta") e degli articoli 2 e 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, conclusa a New York il 13 dicembre 2006 e approvata, a nome della Comunità europea, con la decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009 (GU 2010, L 23, pag. 35; in prosieguo: la "Convenzione dell'ONU").

2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra J. e la C.N.N. SA in merito alla risoluzione del contratto di lavoro di J. da parte della C.N.N. a motivo della sua inidoneità permanente totale ad esercitare la sua professione abituale.

Contesto normativo

Diritto internazionale

3 La Convenzione dell'ONU enuncia, alla lettera e) del suo preambolo, quanto segue:

"[r]iconoscendo che la disabilità è un concetto in evoluzione e che la disabilità è il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali ed ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri".

4 Ai sensi dell'articolo 1 di tale convenzione, rubricato "Scopo":

"Scopo della presente convenzione è promuovere, proteggere e garantire il pieno ed uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità.

Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri".

5 L'articolo 2 di detta convenzione, intitolato "Definizioni", prevede quanto segue:

"Ai fini della presente convenzione:

(...)

per "discriminazione fondata sulla disabilità" si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole;

per "accomodamento ragionevole" si intendono le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali;

(...)".

6 L'articolo 27, paragrafo 1, della medesima convenzione, intitolato "Lavoro e occupazione", enuncia:

"Gli Stati parti riconoscono il diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri; segnatamente il diritto di potersi mantenere attraverso un lavoro liberamente scelto o

accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, inclusivo e accessibile alle persone con disabilità. Gli Stati parti garantiscono e favoriscono l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno acquisito una disabilità durante l'impiego, prendendo appropriate iniziative, anche legislative, in particolare al fine di:

(...)

h) favorire l'impiego di persone con disabilità nel settore privato attraverso politiche e misure adeguate che possono includere programmi di azione antidiscriminatoria, incentivi e altre misure;

i) garantire che alle persone con disabilità siano forniti accomodamenti ragionevoli nei luoghi di lavoro;

(...)

k) promuovere programmi di orientamento e riabilitazione professionale, di mantenimento del posto di lavoro e di reinserimento nel lavoro per le persone con disabilità".

Diritto dell'Unione

7 I considerando 16, 17, 20 e 21 della direttiva 2000/78 sono così formulati:

"(16) La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap.

(17) La presente direttiva non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili.

(...)

(20) È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.

(21) Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni".

8 L'articolo 2 di tale direttiva, intitolato "Nozione di discriminazione", ai suoi paragrafi 1 e 2 prevede quanto segue:

"1. Ai fini della presente direttiva, per "principio della parità di trattamento" si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o

organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi".

9 L'articolo 3 di tale direttiva, intitolato "Campo d'applicazione", al paragrafo 1 enuncia quanto segue:

"Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(...)".

10 L'articolo 4 della medesima direttiva, rubricato "Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa", prevede, al paragrafo 1, quanto segue:

"Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a una qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato".

11 Ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2000/78, intitolato "Soluzioni ragionevoli per i disabili":

"Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili".

Diritto spagnolo

Lo Statuto dei lavoratori

12 L'articolo 49 dell'Estatuto de los Trabajadores (Statuto dei lavoratori), nel testo rifuso approvato dal Real D.Lgs. n. 2 del 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D.Lgs. n. 2 del 2015, recante approvazione del testo rifuso della legge sullo Statuto dei lavoratori), del 23 ottobre 2015 (B. n. 255, del 24 ottobre 2015, pag. 100224) (in prosieguo: lo "Statuto dei lavoratori"), al paragrafo 1 prevede quanto segue:

"Il contratto di lavoro cessa:

(...)

e) in caso di decesso, di inidoneità permanente che richiede l'assistenza di un terzo o di inidoneità permanente totale o assoluta del lavoratore, fatte salve le disposizioni dell'articolo 48, paragrafo 2.

(...)".

La LGSS

13 La Ley General de la Seguridad Social (legge generale sulla sicurezza sociale), nel testo rifuso approvato dal Real D.Lgs. n. 8 del 2015 (R.D.Lgs. n. 8 del 2015), del 30 ottobre 2015 (B. n. 261, del 31 ottobre 2015, pag. 103291, e rettifica B. n. 36, dell'11 febbraio 2016, pag. 10898) (in prosieguo: la "LGSS"),

al suo articolo 193 prevede quanto segue:

"Per "inidoneità permanente al lavoro" si intende la situazione del lavoratore che, dopo essere stato sottoposto al trattamento prescritto, presenti gravi menomazioni anatomiche o funzionali, rilevabili obiettivamente e prevedibilmente definitive, che riducono o annullano la sua capacità lavorativa. La possibilità che il lavoratore recuperi la propria capacità lavorativa non osta al riconoscimento dell'inidoneità permanente al lavoro se tale possibilità è ritenuta dal punto di vista medico incerta o a lungo termine.

(...)".

14 L'articolo 194 della LGSS così dispone:

"1. Qualunque ne sia la causa, l'inidoneità permanente al lavoro è classificata in gradi come segue, in funzione della percentuale di riduzione della capacità lavorativa dell'interessato, valutata conformemente all'elenco delle patologie stabilito mediante regolamento:

a) inidoneità permanente parziale

b) inidoneità permanente totale

c) inidoneità permanente assoluta

d) inidoneità permanente che richiede l'assistenza di un terzo.

2. La classificazione dell'inidoneità permanente nei suoi distinti gradi è determinata in funzione della percentuale di riduzione della capacità lavorativa stabilita mediante regolamento.

Per determinare il grado di inidoneità, si tiene conto dell'incidenza della riduzione della capacità lavorativa sull'esecuzione della professione esercitata dall'interessato o sul gruppo professionale cui apparteneva tale professione prima del verificarsi del fatto all'origine dell'inidoneità permanente".

15 L'articolo 196, paragrafo 2, terzo comma, della LGSS prevede quanto segue:

"L'importo dell'indennità mensile per inidoneità permanente totale risultante da una malattia non professionale non può essere inferiore al 55% della base contributiva minima per i maggiori di diciotto anni, calcolata annualmente, in vigore alla data del versamento".

La legge generale sui diritti delle persone con disabilità

16 La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (legge generale sui diritti delle persone con disabilità e sulla loro integrazione sociale), nel testo rifuso approvato dal Real D.Lgs. n. 1 del 2013 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión sociale (R.D.Lgs. n. 1 del 2013 recante approvazione del testo rifuso della legge generale sui diritti delle persone con disabilità e la loro integrazione sociale), del 29 novembre 2013 (B. n. 289, del 3 dicembre 2013, pag. 95635) (in prosieguo: la "legge generale sui diritti delle persone con disabilità), al suo articolo 2, intitolato "Definizioni", lettera m), prevede quanto segue:

""soluzioni ragionevoli": le modifiche e gli adattamenti dell'ambiente fisico, sociale e attitudinale necessari e appropriati alle esigenze specifiche delle persone con disabilità che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, in modo efficace e pratico, per agevolare l'accessibilità e la partecipazione e per garantire alle persone con disabilità il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti".

17 L'articolo 4 di tale legge, intitolato "Titolari dei diritti", enuncia quanto segue:

"1. Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali presumibilmente durature che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.

2. Oltre alle persone di cui al paragrafo precedente, le persone cui è stata riconosciuta una percentuale di riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 33% hanno sotto tutti gli aspetti la qualità di persone con disabilità. È considerata pari o superiore al 33% la percentuale di riduzione della capacità lavorativa delle persone iscritte alla previdenza sociale titolari di un'indennità mensile per inidoneità permanente totale, assoluta o bisognosa di assistenza di un terzo (...).

(...)".

18 L'articolo 40 della medesima legge, rubricato "Adozione di provvedimenti volti a prevenire o a compensare gli svantaggi derivanti dalla disabilità a garanzia della piena parità sul lavoro", prevede quanto segue:

"1. Per garantire la piena parità sul lavoro, il principio della parità di trattamento non osta al mantenimento o all'adozione di provvedimenti specifici diretti a prevenire o a compensare gli svantaggi derivanti dalla disabilità.

2. I datori di lavoro devono adottare i provvedimenti appropriati al fine di adattare il posto di lavoro e migliorare l'accessibilità dell'impresa in funzione delle esigenze di ciascuna situazione specifica, allo scopo di consentire alle persone con disabilità di accedere al lavoro, svolgere le proprie mansioni, progredire sotto il profilo professionale e accedere alla formazione, a meno che tali provvedimenti costituiscano per il datore di lavoro un onere finanziario eccessivo.

Per stabilire se un onere sia eccessivo occorre valutare se esso sia sufficientemente attenuato mediante le misure, gli aiuti o le sovvenzioni pubbliche per persone con disabilità, prendendo altresì in considerazione i costi finanziari e di altra natura che dette misure comportano, nonché le dimensioni e il volume d'affari complessivo dell'impresa o dell'organizzazione".

19 Ai sensi dell'articolo 63 della medesima legge, intitolato "Violazione del diritto alle pari opportunità":

"Il diritto alla parità di opportunità per le persone con disabilità definito all'articolo 4, paragrafo 1, si considera violato quando, per il motivo o a causa della disabilità, sussistono discriminazione diretta o indiretta, discriminazione per associazione, molestie, inosservanza dei requisiti di accessibilità e di soluzioni ragionevoli o, ancora, inosservanza delle misure di azione positiva previste dalla legge".

Procedimento principale e questioni pregiudiziali

20 J. era impiegato dalla C.N.N., dall'ottobre 2012, in qualità di conducente a tempo pieno di automezzi per la raccolta di rifiuti domestici. Nel dicembre 2016 egli ha subito un infortunio sul lavoro, che ha comportato una frattura aperta del calcagno destro.

21 A seguito di tale infortunio sul lavoro, J. è stato temporaneamente inabile al lavoro. In data 18 febbraio 2018, l'Instituto Nacional de la Seguridad Social (Istituto nazionale della previdenza sociale, Spagna; in prosieguo: l'"INSS") ha deciso di porre fine a detta inidoneità temporanea e di riconoscere all'interessato un indennizzo forfettario per lesioni permanenti, per un importo di EUR 3 120. Con tale decisione, l'INSS ha tuttavia rifiutato di riconoscere a J. un'inidoneità permanente al lavoro, ai sensi dell'articolo 193 della LGSS.

22 Il 6 agosto 2018 J. ha chiesto alla C.N. la sua riassegnazione ad un posto adeguato ai postumi del suo infortunio sul lavoro. Avendo la C.N.N. accettato tale richiesta, J. è passato da un posto di conducente a tempo pieno di veicoli a motore pesanti a un posto di conducente nel settore dei punti di raccolta mobili, che era fisicamente meno impegnativo, comportava un tempo di guida inferiore ed era compatibile con le sue menomazioni fisiche.

23 J. ha proposto ricorso avverso la decisione di diniego dell'INSS di riconoscergli un'inidoneità permanente al lavoro dinanzi al giudice competente, il quale, con sentenza del 2 marzo 2020, ha riconosciuto a J. un'inidoneità permanente totale ad esercitare la sua professione abituale, ai sensi dell'articolo 194 della LGSS. Tale sentenza indicava in particolare quanto segue: "Anche se il lavoratore

è stato riassegnato dall'impresa a una diversa mansione e può prestare attualmente servizio, poiché deve guidare solo circa 40 minuti al giorno, resta il fatto che lo stato residuo della sua caviglia e del suo piede destro gli impedirebbe di guidare in modo continuativo se dovesse dedicarvisi pienamente, come lo implica la sua professione abituale di conducente di autocarri". Detta sentenza ha altresì riconosciuto a J. il diritto di percepire un'indennità mensile pari al 55% della sua retribuzione giornaliera.

24 Il 13 marzo 2020, la C.N. ha notificato a J. la risoluzione del suo contratto di lavoro, ai sensi dell'articolo 49, paragrafo 1, lettera e), dello Statuto dei lavoratori, per la sua condizione di inidoneità permanente totale ad esercitare la sua professione abituale.

25 Investito di un ricorso proposto da J. avverso tale risoluzione, lo Juzgado de lo Social no 1 de Ibiza (Tribunale del lavoro n. 1 di Ibiza, Spagna), con sentenza del 24 maggio 2021, ha respinto tale ricorso con la motivazione che il riconoscimento dell'inidoneità permanente totale ad esercitare la sua professione abituale giustificava la cessazione del suo contratto di lavoro, senza che il datore di lavoro fosse vincolato da alcun obbligo legale di riassegnazione a un'altra mansione in seno alla propria impresa.

26 J. ha interposto appello avverso tale sentenza dinanzi al Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Corte superiore di giustizia, isole Baleari, Spagna), il giudice del rinvio.

27 Tale giudice rileva che, nella specie, è pacifico che il lavoratore è una persona in situazione di disabilità, ai sensi della direttiva 2000/78. Tale constatazione sarebbe in ogni caso corroborata dall'articolo 4, paragrafo 2, della legge generale sui diritti delle persone con disabilità, che riconosce alle persone in situazione di inidoneità permanente totale la qualità di "persone con disabilità".

28 Il giudice del rinvio rileva che, ai sensi dell'articolo 49, paragrafo 1, lettera e), dello Statuto dei lavoratori, il quale non sarebbe stato modificato dal 10 marzo 1980 e non sarebbe quindi stato adattato al fine di tener conto della direttiva 2000/78 e della convenzione dell'ONU, l'accertamento dell'inidoneità permanente totale all'esercizio della professione abituale consente automaticamente la risoluzione del contratto di lavoro, senza che debba essere rispettata alcuna formalità o che sia versato un indennizzo diverso dall'indennità mensile, pari, nel caso di specie, al 55% della retribuzione del lavoratore. Inoltre, tale risoluzione non sarebbe subordinata al rispetto di alcun obbligo preliminare in termini di "soluzioni ragionevoli", sebbene, nel caso di specie, la fattibilità di un accomodamento fosse stata dimostrata dalla stessa C.N., che aveva infatti riassegnato J. ad un altro posto in seno all'impresa.

29 A tal riguardo, il giudice del rinvio cita la sentenza del 10 febbraio 2022, H.R. (C-485/20, EU:C:2022:85), dalla quale risulterebbe che il datore di lavoro è tenuto ad adottare i provvedimenti appropriati per consentire a una persona disabile di accedere a un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione, a meno che tali provvedimenti non impongano al datore di lavoro un onere sproporzionato.

30 Il giudice del rinvio fa altresì riferimento alla giurisprudenza del Tribunal Supremo (Corte suprema, Spagna), da cui risulta che, sebbene l'inidoneità permanente totale non obblighi il datore di lavoro a licenziare il lavoratore e non osti, in particolare, a una riassegnazione di quest'ultimo a un altro posto in seno all'impresa, dato che tale inidoneità incide unicamente sulla sua attitudine ad esercitare le sue funzioni abituali e non gli impedisce quindi di svolgere altri compiti, detto datore di lavoro non è tuttavia tenuto a procedere a una siffatta riassegnazione, a meno che essa non sia espressamente prevista da un contratto collettivo di lavoro o dal contratto.

31 Di conseguenza, il giudice del rinvio si interroga sulla compatibilità della normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale con l'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto alla luce della sentenza del 10 febbraio 2022, H.R. (C-485/20, EU:C:2022:85).

32 In tale contesto, il Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Corte superiore di giustizia, isole Baleari) ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni

pregiudiziali:

"1. Se l'articolo 5 della [direttiva 2000/78] alla luce dei considerando 16, 17, 20 e 21 del suo preambolo, degli articoli 21 e 26 della [Carta] e degli articoli 2 e 27 della [convenzione dell'ONU], debba essere interpretato nel senso che esso osta all'applicazione di una norma nazionale che preveda come causa automatica di cessazione del contratto di lavoro la disabilità del lavoratore/della lavoratrice (quando viene dichiarata la sua condizione di inidoneità permanente e totale ai fini dello svolgimento della sua professione abituale, senza prospettive di miglioramento), senza che l'impresa abbia preventivamente adempiuto all'obbligo di adottare "soluzioni ragionevoli", come richiesto dall'articolo 5 della direttiva, per preservare l'occupazione (o di dimostrare che tale obbligo costituisce un onere sproporzionato).

2. Se l'articolo 2, paragrafo 2, e l'articolo 4, paragrafo 1, della [direttiva 2000/78], alla luce dei considerando 16, 17, 20 e 21 del suo preambolo, degli articoli 21 e 26 della [Carta] e degli articoli 2 e 27 della [convenzione dell'ONU], debbano essere interpretati nel senso che la cessazione automatica del contratto di lavoro di un lavoratore a causa della sua disabilità (quando viene dichiarata la sua condizione di inidoneità permanente e totale ai fini dello svolgimento della sua professione abituale), senza che l'impresa abbia preventivamente adempiuto all'obbligo di adottare "soluzioni ragionevoli", come richiesto dall'articolo 5 della direttiva per preservare l'occupazione (o dimostrato preventivamente che tale obbligo costituisce un onere sproporzionato), integra una discriminazione diretta, anche quando siffatta cessazione derivi da una norma giuridica nazionale".

Sulle questioni pregiudiziali

33 Con le sue due questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio domanda, in sostanza, se l'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto alla luce degli articoli 21 e 26 della Carta, nonché degli articoli 2 e 27 della Convenzione dell'ONU, debba essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale in conformità della quale il datore di lavoro può porre fine al contratto di lavoro per il fatto che il lavoratore si trova nell'inidoneità permanente a svolgere i compiti a lui incombenti in forza di tale contratto, a causa del sopravvenire, nel corso del rapporto di lavoro, di una disabilità, senza che il datore di lavoro debba prima prevedere o mantenere soluzioni ragionevoli al fine di consentire al lavoratore di conservare il posto di lavoro, né dimostrare, eventualmente, che siffatte soluzioni costituirebbero un onere sproporzionato.

34 Per quanto riguarda l'applicabilità della direttiva 2000/78, occorre ricordare, da un lato, che la nozione di "handicap", ai sensi di tale direttiva, deve essere intesa nel senso che si riferisce ad una limitazione della capacità, risultante, in particolare, da menomazioni fisiche, mentali o psichiche durature, che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione della persona interessata alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori (sentenza del 10 febbraio 2022, H.R., C-485/20, EU:C:2022:85, punto 34 e giurisprudenza ivi citata).

35 Dall'altro lato, occorre precisare che, in forza del suo articolo 3, paragrafo 1, lettera c), detta direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene, in particolare, alle condizioni di licenziamento.

36 A tal riguardo, si deve ricordare che, secondo la giurisprudenza, la nozione di "licenziamento" riguarda, in particolare, la cessazione unilaterale di qualsiasi attività menzionata all'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della direttiva 2000/78 [v., in tal senso, sentenza del 12 gennaio 2023, TP (Installatore audiovisivo per la televisione pubblica), C-356/21, EU:C:2023:9, punto 62]. Tale nozione dev'essere interpretata pertanto nel senso che comprende qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi, senza il suo consenso (v., per analogia, sentenza dell'11 novembre 2015, P.R., C-422/14, EU:C:2015:743, punto 48 e giurisprudenza ivi citata).

37 Nel caso di specie, da un lato, è pacifico che, per quanto riguarda il ricorrente nel procedimento principale, la sua inidoneità risulta da menomazioni fisiche durature connesse ad un infortunio sul

lavoro. Secondo le indicazioni del giudice del rinvio e del governo spagnolo, sebbene detta inidoneità non osti a che il lavoratore interessato svolga altre mansioni presso il suo datore di lavoro o un'altra impresa, resta il fatto che a detto lavoratore è riconosciuto lo status di "persona con disabilità", ai sensi della normativa nazionale che recepisce l'articolo 5 della direttiva 2000/78, vale a dire gli articoli 4, 40 e 63 della legge generale sui diritti delle persone con disabilità. La riduzione della capacità lavorativa del ricorrente nel procedimento principale, che risulta da menomazioni fisiche durature, sembra idonea ad ostacolare la piena ed effettiva partecipazione di quest'ultimo alla vita professionale, cosicché la sua situazione rientra nella nozione di "handicap", ai sensi della direttiva 2000/78 e della giurisprudenza ricordata al punto 34 della presente sentenza.

38 Dall'altro lato, è altresì pacifico che la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale autorizza il datore di lavoro a risolvere il contratto di lavoro a causa dell'inidoneità permanente totale del lavoratore ad esercitare la sua professione abituale in seno all'impresa. La circostanza che il lavoratore interessato abbia chiesto egli stesso il riconoscimento di tale inidoneità permanente totale e che sapesse che la normativa conferiva al suo datore di lavoro il diritto di risolvergli il contratto di lavoro a seguito di tale riconoscimento non significa, al riguardo, che tale lavoratore abbia acconsentito alla cessazione di detto contratto. Di conseguenza, una risoluzione in forza di detta normativa rientra nelle "condizioni di licenziamento", ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78, in quanto costituisce una cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore.

39 Pertanto, una fattispecie come quella di cui al procedimento principale rientra nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78.

40 Al fine di rispondere alle questioni sollevate dal giudice del rinvio, occorre ricordare, anzitutto, che la direttiva 2000/78 concretizza, nel settore da essa disciplinato, il principio generale di non discriminazione sancito dall'articolo 21 della Carta, che vieta qualsiasi discriminazione fondata, in particolare, su una disabilità. Inoltre, ai sensi dell'articolo 26 della Carta, l'Unione riconosce e rispetta il diritto delle persone con disabilità di beneficiare di misure intese a garantirne l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita della comunità (v., in tal senso, sentenza del 10 febbraio 2022, H.R., C-485/20, EU:C:2022:85, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).

41 Poi, occorre parimenti ricordare che le disposizioni della Convenzione dell'ONU possono essere invocate al fine di interpretare quelle della direttiva 2000/78, di modo che quest'ultima deve essere oggetto, per quanto possibile, di un'interpretazione conforme a tale convenzione (v., in tal senso, sentenza del 21 ottobre 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, punto 59 e giurisprudenza ivi citata).

42 Orbene, ai sensi dell'articolo 2, terzo comma, della suddetta convenzione, per "discriminazione fondata sulla disabilità" si intende qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Tale nozione comprende tutte le forme di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole.

43 Per quanto riguarda tali accomodamenti, dalla formulazione dell'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto alla luce dei considerando 20 e 21 di quest'ultima, risulta che il datore di lavoro è tenuto ad adottare i provvedimenti appropriati, vale a dire provvedimenti efficaci e pratici, tenendo conto di ciascuna situazione individuale, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione senza imporre al datore di lavoro un onere sproporzionato (sentenza del 10 febbraio 2022, H.R., C-485/20, EU:C:2022:85, punto 37).

44 A tal riguardo, la Corte ha già dichiarato che, qualora un lavoratore divenga definitivamente inidoneo ad occupare il suo posto di lavoro a causa della sopravvenienza di un handicap, la sua

riassegnazione a un altro posto di lavoro può costituire un provvedimento appropriato nell'ambito delle soluzioni ragionevoli, ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2000/78, in quanto consente a tale lavoratore di conservare l'occupazione, garantendo la sua piena ed effettiva partecipazione alla vita professionale in base al principio di uguaglianza con gli altri lavoratori (v., in tal senso, sentenza del 10 febbraio 2022, H.R., C-485/20, EU:C:2022:85, punti 41 e 43).

45 Ciò posto, occorre osservare che l'articolo 5 della direttiva 2000/78 non può obbligare il datore di lavoro ad adottare provvedimenti che gli impongano un onere sproporzionato. A tale proposito, dal considerando 21 di tale direttiva discende che, per determinare se le misure in questione diano luogo a oneri sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni. Inoltre, occorre precisare che, in ogni caso, la possibilità di assegnare una persona disabile a un altro posto di lavoro esiste solo in presenza di almeno un posto vacante che il lavoratore interessato può occupare (sentenza del 10 febbraio 2022, H.R., C-485/20, EU:C:2022:85, punti 45 e 48).

46 Di conseguenza, la nozione di "soluzioni ragionevoli" implica che un lavoratore il quale, a causa della sua disabilità, sia stato dichiarato inidoneo alle funzioni essenziali del posto da lui occupato, sia riassegnato ad un altro posto per il quale presenta le competenze, le capacità e le disponibilità richieste, purché tale misura non imponga al suo datore di lavoro un onere sproporzionato (v., in tal senso, sentenza del 10 febbraio 2022, H.R., C-485/20, EU:C:2022:85, punto 49).

47 Nel caso di specie, risulta dalla normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale che essa consente il licenziamento di un lavoratore non appena quest'ultimo sia formalmente riconosciuto inidoneo ad occupare il suo posto a causa di una disabilità sopravvenuta, senza imporre al suo datore di lavoro di adottare, previamente, provvedimenti appropriati, ai sensi dell'articolo 5 della direttiva 2000/78, o di mantenere i provvedimenti appropriati che abbia già preso. Infatti, dalle indicazioni del giudice del rinvio risulta che il ricorrente nel procedimento principale era stato riassegnato ad un altro posto all'interno dell'impresatra il 6 agosto 2018 e il 13 marzo 2020, data del licenziamento, notificato dal datore di lavoro undici giorni dopo il riconoscimento formale della sua inidoneità ad esercitare la sua funzione precedente abituale. Orbene, secondo il giudice del rinvio, il nuovo posto al quale il lavoratore era stato riassegnato, per più di un anno, sembrava compatibile con le menomazioni fisiche derivanti dal suo infortunio sul lavoro.

48 Come rilevato dal governo ellenico e dalla Commissione europea nelle loro osservazioni scritte, una siffatta normativa sembra avere l'effetto, salvo verifica da parte del giudice del rinvio, di dispensare il datore di lavoro dal suo obbligo di adottare o, se del caso, di mantenere soluzioni ragionevoli, come una riassegnazione ad un altro posto, anche quando il lavoratore interessato presenti le competenze, le capacità e le disponibilità richieste al fine di svolgere le funzioni essenziali di tale altro posto, ai sensi del considerando 17 della medesima direttiva e della giurisprudenza ricordata al punto 46 della presente sentenza. Inoltre, detta normativa non sembra neppure imporre al datore di lavoro di dimostrare che una siffatta riassegnazione sarebbe tale da imporgli un onere sproporzionato, ai sensi della giurisprudenza ricordata al punto 45 della presente sentenza, prima di procedere al licenziamento del lavoratore.

49 La circostanza che, in forza della normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale, l'inidoneità permanente totale sia riconosciuta su domanda del lavoratore e che gli dia diritto ad una prestazione previdenziale, vale a dire un'indennità mensile, pur conservando la possibilità di svolgere altre funzioni, è irrilevante al riguardo.

50 Infatti, una siffatta normativa nazionale, in forza della quale un lavoratore disabile è costretto a subire il rischio di perdere il lavoro per poter beneficiare di una prestazione previdenziale, pregiudica l'effetto utile dell'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto alla luce dell'articolo 27, paragrafo 1, della

Convenzione dell'ONU, ai sensi del quale occorre garantire e favorire l'esercizio del diritto al lavoro, anche a coloro i quali hanno acquisito una disabilità durante l'impiego, nonché il mantenimento nel posto di lavoro. Assimilando una "inidoneità permanente totale", che riguarda solo le funzioni abituali, al decesso di un lavoratore o a una "inidoneità permanente assoluta", che designa, secondo le osservazioni scritte del governo spagnolo, l'inidoneità a qualsiasi lavoro, detta normativa nazionale contrasta con l'obiettivo dell'inserimento professionale delle persone con disabilità, di cui all'articolo 26 della Carta.

51 Infine, per quanto riguarda l'argomento presentato dal governo spagnolo nelle sue osservazioni scritte secondo il quale lo Stato membro interessato sarebbe l'unico competente ad organizzare il proprio sistema di previdenza sociale e a determinare le condizioni di concessione delle prestazioni in materia di previdenza sociale, occorre ricordare che, nell'esercizio di tale competenza, tale Stato membro deve rispettare il diritto dell'Unione [v., in tal senso, sentenza del 30 giugno 2022, INSS (Cumulo di pensioni d'invalidità professionale permanente) (C-625/20, EU:C:2022:508, punto 50 e giurisprudenza citata].

52 Pertanto, una normativa nazionale in materia di previdenza sociale non può contravvenire, in particolare, all'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto alla luce degli articoli 21 e 26 della Carta, erigendo la disabilità del lavoratore a causa di licenziamento, senza che il datore di lavoro debba prima prevedere o mantenere soluzioni ragionevoli al fine di consentire a tale lavoratore di conservare il posto di lavoro, né dimostrare, eventualmente, che siffatte soluzioni costituirebbero un onere sproporzionato, ai sensi della giurisprudenza richiamata al punto 45 della presente sentenza.

53 Di conseguenza, occorre rispondere alle questioni sollevate dichiarando che l'articolo 5 della direttiva 2000/78, letto alla luce degli articoli 21 e 26 della Carta nonché degli articoli 2 e 27 della Convenzione dell'ONU, deve essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale in conformità della quale il datore di lavoro può porre fine al contratto di lavoro a motivo dell'inidoneità permanente del lavoratore a svolgere i compiti a lui incombenti in forza di tale contratto, causata dal sopravvenire, nel corso del rapporto di lavoro, di una disabilità, senza che tale datore di lavoro debba prima prevedere o mantenere soluzioni ragionevoli al fine di consentire al lavoratore di conservare il posto di lavoro, né dimostrare, eventualmente, che siffatte soluzioni costituirebbero un onere sproporzionato.

Sulle spese

54 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

P.Q.M.

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara:

L'articolo 5 della 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, letto alla luce degli articoli 21 e 26 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea nonché degli articoli 2 e 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, conclusa a New York il 13 dicembre 2006 e approvata, a nome della Comunità europea, con la decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009, deve essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale in conformità della quale il datore di lavoro può porre fine al contratto di lavoro a motivo dell'inidoneità permanente del lavoratore a svolgere i compiti a lui incombenti in forza di tale contratto, causata dal sopravvenire, nel corso del rapporto di lavoro, di una disabilità, senza che tale datore di lavoro debba prima prevedere o mantenere soluzioni ragionevoli al fine di consentire al lavoratore di conservare il posto di lavoro, né dimostrare, eventualmente, che siffatte soluzioni

costituirebbero un onere sproporzionato.

Wolters Kluwer One LEGALE

Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., (data ud. 11/04/2024) 22/05/2024, n. 14307

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › Licenziamento

Intestazione

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO CIVILE

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. MANNA Antonio - Presidente

Dott. PATTI Adriano Piergiovanni - Consigliere

Dott. PAGETTA Antonella - Consigliere

Dott. PONTERIO Carla - Consigliere

Dott. AMENDOLA Fabrizio - Rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 8769-2022 proposto da:

A.A., elettivamente domiciliato in ROMA, VIA GIOVANNI BATTISTA TIEPOLO 4, presso lo studio dell'avvocato GIOVANNI SMARGIASSI, rappresentato e difeso dall'avvocato FRANCESCO ANDRETTA;

- ricorrente -

contro

COSMOPOL Spa, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, PIAZZA DEL POPOLO 18, presso lo studio dell'avvocato PIERLUIGI RIZZO, che la rappresenta e difende;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 487/2022 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 03/02/2022 R.G.N. 1915/2021; udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 11/04/2024 dal Consigliere Dott. FABRIZIO AMENDOLA; udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. CARMELO CELENTANO, che ha concluso per il rigetto

del ricorso;

udito l'avvocato FRANCESCO ANDRETTA.

Svolgimento del processo

1. La Corte di Appello di Napoli, con la sentenza impugnata, ha confermato - per quanto qui rileva - la pronuncia di primo grado, resa all'esito di un procedimento ex lege n. 92 del 2012, nella parte in cui, dopo aver riconosciuto l'illegittimità del licenziamento intimato dalla Cosmopol Spa ad A.A. in considerazione della sopravvenuta inidoneità parziale alle mansioni di guardia particolare giurata, ha

condannato la società a reintegrare il dipendente e a pagare una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegra, in misura non superiore a dodici mensilità.

2. La Corte - in particolare - ha ritenuto che "la mancata ricollocazione del dipendente" non costituisse una condotta discriminatoria ma una condotta inadempiente rispetto agli obblighi di correttezza e buona fede che imponevano al datore di lavoro gli "accomodamenti ragionevoli" previsti dall'art. 3, comma 3 bis, D.Lgs. n. 216 del 2003, con la conseguenza che il licenziamento non poteva considerarsi affetto da nullità e non poteva dare luogo alla tutela reintegratoria piena prevista dal comma 1 dell'art. 18 S.d.L. novellato dalla l. n. 92 del 2012.

3. La Corte napoletana ha poi, in riforma della decisione del primo giudice sul punto, rideterminato la misura della indennità risarcitoria commisurandola "all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad euro 1494,51". Ha argomentato che "dal contratto sottoscritto dal lavoratore e dalla Cosmopol emerge che la retribuzione de A.A.

era determinata in misura pari ad euro 1470,64 (paga conglobata; scatti di anzianità; assegno ad personam (...)). A tale importo dovevano essere aggiunte le seguenti voci: indennità di lavoro notturno (euro 16,73) e piantonamento fisso diurno (7,15) che costituiscono voci fisse e continuative che attengono alle modalità tipiche di svolgimento della prestazione di guardia giurata svolta sino a tale data dal ricorrente (evincibili dalla busta paga in atti)".

4. Per la cassazione di tale sentenza ha proposto ricorso il A.A. con due motivi, illustrati da memoria; ha resistito con controricorso la società.

Nell'adunanza del 3 ottobre 2023 il Collegio ha ritenuto che non sussistessero le condizioni per la pronuncia in camera di consiglio e la causa è stata fissata in pubblica udienza.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso si denuncia: "Violazione e falsa applicazione degli artt. 133, 134 e 140 TULPS, dell'art. 3 D.M. 269/2010, dell'art. 31 del CCNL, dell'art. 115, co. 1, c.p.c., dell'art. 4 L. 604/1966, degli artt. 2, 5 e 10 Direttiva 2000/78/CE e degli artt. 2 e 3, comma 3-bis, D.Lgs. 216/2003".

In sintesi, si deduce che, contrariamente a quanto sostenuto dalla Corte territoriale, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo irrogato dall'azienda è da ritenersi nullo per violazione del divieto di discriminazione diretta, correlata al fattore di protezione della disabilità/handicap, ai sensi dell'art. 2 della Direttiva 78/2000/CE, per non avere l'azienda medesima adottato le misure concrete ed effettive (cd. "adattamenti ragionevoli") ai sensi dell'art. 5 della stessa Direttiva.

2. Il motivo sottopone a questa Corte la questione di rilievo nomofilattico della tutela applicabile, ai sensi dell'art. 18 l. n. 300 del 1970, come novellato dalla l. n. 92 del 2012, in caso di licenziamento della persona con disabilità intimato in violazione dell'obbligo di accomodamenti ragionevoli imposto dall'art. 3, comma 3 bis, D.Lgs. n. 216 del 2003.

2.1. Per risolvere il dubbio della scelta tra la cd. tutela reintegratoria attenuata (riconosciuta dalla Corte territoriale) e la cd. tutela reintegratoria piena (pretesa dalla parte ricorrente), appare opportuno rammentare le disposizioni di legge nei loro contenuti pertinenti al caso. Il comma 1 dell'art. 18 S.d.L. stabilisce che "Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, (...) ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. (...)." Il successivo comma 2 definisce i contenuti economici della tutela stabilendo che "Il giudice, (...), condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata

dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto. Il datore di lavoro è condannato inoltre, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali".

Il comma 7 del medesimo art. 18 l. n. 300 del 1970 prevede che "Il giudice (...) nell'ipotesi in cui accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore, (...)", applica la disciplina di cui al quarto comma, e cioè "annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. In ogni caso la misura dell'indennità risarcitoria non può essere superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto. (...)."

2.2. Per ragioni di completezza dell'evoluzione sistematica vale rammentare anche che il successivo D.Lgs. n. 23 del 2015, benché non applicabile alla fattispecie, all'art. 2, dopo aver confermato la tutela reintegratoria più ampia nel caso in cui il giudice dichiari "la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni" (comma 1) riconosce la medesima disciplina "anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68" (comma 4).

2.3. Tanto premesso, il Collegio giudica il motivo fondato.

Dalla descritta logica legislativa - che associa alla pronuncia del giudice, che accerta e dichiara il vizio che rende illegittimo il licenziamento, la conseguente tutela - deriva che: a) se il giudice accerta "la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108" applica la tutela reintegratoria più ampia prevista dai commi 1 e 2 dell'art. 18 l. n. 300/70; b) se il giudice "accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68", applica la tutela reintegratoria attenuata prevista dal combinarsi dei commi 4 e 7 del medesimo art. 18.

Ciò posto, non può negarsi che sia discriminatorio il licenziamento del disabile intimato in violazione dell'obbligo di "accomodamenti ragionevoli" sancito, in attuazione di obblighi comunitari, dal comma 3 bis dell'art. 3 del D.Lgs. n. 216 del 2003, secondo cui: "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, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente".

La disposizione è stata interpretata da questa Corte nel senso che essa impone obblighi ulteriori anche al datore di lavoro che intenda licenziare un lavoratore in condizione di disabilità (v. Cass. n. 6497 del 2021; successive conf.:

Cass. n. 15002 del 2023; Cass. n. 31471 del 2023; Cass. n. 35850 del 2023; da ultimo, Cass. n. 10568 del 2024).

Secondo tale orientamento oramai consolidato, nell'ipotesi di licenziamento per inidoneità fisica

sopravvenuta del lavoratore e in presenza dei presupposti di applicabilità dell'art. 3, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 216 del 2003, il datore di lavoro ha l'onere di provare la sussistenza delle giustificazioni del recesso, ai sensi dell'art. 5 della l. n. 604 del 1966, dimostrando non solo il sopravvenuto stato di inidoneità del lavoratore e l'impossibilità di adibirlo a mansioni, eventualmente anche inferiori, compatibili con il suo stato di salute, ma anche l'impossibilità di adottare accomodamenti organizzativi ragionevoli, i quali, senza comportare oneri finanziari sproporzionati, siano idonei a contemperare, in nome dei principi di solidarietà sociale, buona fede e correttezza, l'interesse del disabile al mantenimento di un lavoro confacente alla sua condizione psico-fisica con quello del datore a garantirsi una prestazione lavorativa utile all'impresa. Dalla violazione di norme specificamente poste a protezione del disabile e della sua condizione non può che derivare la natura discriminatoria dell'atto.

2.4. Come noto, infatti, il licenziamento discriminatorio è stato inizialmente previsto dall'art. 4 della l. n. 604 del 1966, come quello "determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali (...) indipendentemente dalla motivazione adottata".

In seguito, la legge n. 108 del 1990 ha esteso tale fattispecie stabilendo, all'art. 3, che è la disposizione specificamente richiamata dal comma 1 novellato dell'art. 18 S.d.L., che "(i)l licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dall'articolo 15 della legge 20 maggio 1970 n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione adottata (...)".

L'art. 15 S.d.L. sancisce la nullità di "patti o atti diretti a fini di discriminazione (...) di handicap (...)".

2.5. Le norme di diritto interno si pongono nel più ampio contesto sovranazionale.

Nella già citata Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, adottata il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dall'Italia con l. n. 18 del 2019, approvata a nome della Comunità europea con la decisione 2010/48/CE del Consiglio del 26 novembre 2009, si trova il riconoscimento del "diritto al lavoro delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri" (art. 27). La Convenzione definisce (art. 2) per "discriminazione fondata sulla disabilità qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole". In ambito comunitario, la direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, dopo una serie di considerando, all'art. 1 sancisce che essa "(...) mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate (su) (...) gli handicap (...) per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento". L'art. 5 - di cui il comma 3 bis dell'art. 3 del D.Lgs. n. 216 del 2003 costituisce diretta emanazione - intitolato "Soluzioni ragionevoli per i disabili", statuisce: "Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili".

L'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE infine proclama: "È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul(...)la disabilità".

2.6. La stretta correlazione tra le disposizioni, interne e sovranazionali, a tutela della disabilità, individuata come specifico fattore di discriminazione, e la loro funzione di salvaguardia del principio di

parità di trattamento, rientrante nel novero dei diritti fondamentali che costituiscono parte integrante dei princìpi generali del diritto comunitario, preclude la possibilità di negare alla condotta datoriale che concreti una violazione di tali disposizioni la natura di atto discriminatorio e, quindi, nullo. In particolare, il datore di lavoro che licenzi una persona in condizione di disabilità, in violazione degli obblighi posti per rimuovere gli ostacoli che impediscono alla persona stessa di lavorare in condizioni di parità con gli altri lavoratori, attua una discriminazione diretta, in quanto la persona subisce un trattamento sfavorevole in ragione di una sua particolare caratteristica che costituisce il fattore discriminante protetto.

La qualificazione del licenziamento come discriminatorio, stante l'intima connessione tra l'effetto vietato dell'atto e le conseguenze sanzionatorie, impone di applicare la tutela di cui ai primi due commi dell'art. 18 S.d.L.

2.7. La Corte è consapevole che in tal modo, nella più parte dei casi di illegittimo licenziamento per impossibilità sopravvenuta della prestazione dovuta a condizioni fisiche o psichiche menomate del lavoratore, la tutela applicabile risulta essere quella c.d. reintegratoria piena. Con la conseguenza che la tutela stabilita dal combinato disposto dei commi 4 e 7 dell'art. 18 S.d.L., ricorrente laddove il giudice "accerti il difetto di giustificazione del licenziamento intimato, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68, per motivo oggettivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore", viene confinata ad ipotesi residuali che voci dottrinali ravvisano nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo, in presenza di una inidoneità non riconducibile ad una condizione di disabilità, perché, ad esempio, avente natura temporanea (e quindi non "duratura" secondo il diritto dell'Unione), o perché non qualificabile come menomazione, per il venir meno di qualità rispondenti a finalità di efficienza o utilità di prestazioni lavorative peculiari.

In ogni caso resta fermo che la cd. tutela reintegratoria attenuata troverà applicazione tutte le volte in cui il lavoratore non deduca e provi specificamente la disabilità come fattore di discriminazione ed invochi esclusivamente la tutela di cui ai commi 4 e 7 dell'art. 18 S.d.L., come accaduto anche in ipotesi in precedenza esaminate da questa Corte (cfr. Cass. n. 24377 del 2015; conf. Cass. n. 26675 del 2018, in cui la questione posta era quella di applicare il comma 4 ovvero il comma 5 dell'art. 18 S.d.L.).

2.8. Rispetto alla dominante vis actractiva imposta dall'esigenza di protezione del disabile non appare praticabile un diverso percorso esegetico che, pur riconoscendo la natura discriminatoria del licenziamento attuato in violazione dell'obbligo di accomodamento ragionevole, con conseguente nullità dell'atto, attribuirebbe al legislatore la libertà di optare per una tutela, sempre ripristinatoria, ma attenuata.

Oltre alle considerazioni già espresse, ostano ad una tale interpretazione profili di ragionevolezza di una siffatta opzione, oltre che di coerenza sistematica: si somministrerebbe, infatti, una tutela differenziata al disabile rispetto a tutte le altre ipotesi di discriminazione, laddove è implausibile un giudizio di minor riprovazione della discriminazione del disabile rispetto alla discriminazione per altri fattori; quindi, tale ingiustificata disparità di trattamento solleciterebbe dubbi di compatibilità costituzionale e comunitaria; inoltre, porrebbe la questione della disciplina di maggior favore applicabile ai dirigenti e ai dipendenti delle piccole imprese, per i quali sarebbe operante la tutela dei primi due commi dell'art. 18 S.d.L. piuttosto che quella minore prevista dai commi quarto e settimo; infine, divaricherebbe la tutela con gli assunti dopo il 7 marzo 2015, assoggettati al più favorevole regime del D.Lgs. n. 23 del 2015, mentre appare preferibile, anche in via interpretativa ed ove possibile, procedere alla omogeneizzazione delle successive discipline, almeno per questo aspetto, recependo una istanza di razionalizzazione più volte ribadita dalla Corte costituzionale, ancora da ultimo con la sentenza n. 22 del 2024.

3. Il secondo motivo di ricorso lamenta la "violazione e falsa applicazione dell'artt. 112 del CCNL" laddove la Corte di appello avrebbe omesso di computare nella retribuzione globale di fatto, quale

parametro utile al calcolo indennitario, le voci dei ratei della tredicesima e della quattordicesima mensilità nonché l'assegno ad personam, attribuito al lavoratore in seguito a successione di azienda ex art. 2112 c.c. a titolo di invarianza retributiva, il tutto per la somma complessiva pari ad euro 1804,67. Il motivo è inammissibile.

Esso denuncia la violazione e falsa applicazione di una norma del CCNL Vigilanza Privata, evidentemente a mente del n. 3 dell'art. 360 c.p.c., ma non censura una interpretazione della contrattazione collettiva ad opera della Corte territoriale, che neanche menziona la disposizione negoziale richiamata nel motivo, quanto piuttosto lamenta una errata quantificazione della "ultima retribuzione globale di fatto maturata" dal dipendente, idonea a commisurare l'indennità risarcitoria di cui all'art. 18 novellato. Posto che dalla sentenza impugnata non si evince direttamente che detti emolumenti siano stati esclusi, né che la questione del computo di essi sia stata sottoposta alla Corte territoriale, la determinazione del concreto quantum dell'indennità è quaestio facti che involge apprezzamenti di merito, che non possono essere riesaminati innanzi a questa Corte, tanto più con un motivo che rinvia all'esame di documentazione e che è formulato denunciando un errore di diritto. Peraltro, nelle conclusioni del reclamo il ricorrente commisura l'ultima retribuzione globale di fatto ad euro 1.531,55, mentre nel ricorso per cassazione la somma diventa quella di euro 1.804,67 (rispetto ad euro 1.494,51, che è la somma riconosciuta dalla Corte napoletana).

4. In conclusione, il primo motivo di ricorso deve essere accolto, dichiarato inammissibile il secondo, con cassazione della sentenza impugnata e rinvio al giudice indicato in dispositivo che si uniformerà a quanto statuito, provvedendo anche sulle spese del giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso, dichiara inammissibile il secondo, cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte di Appello di Napoli, in diversa composizione, anche per le spese.

Conclusione

Così deciso in Roma nella camera di consiglio dell'11 aprile 2024.

Depositata in Cancelleria il 22 maggio 2024.

Wolters Kluwer One LEGALE

Cass. civ., Sez. lavoro, Sentenza, 10/01/2025, n. 605 (rv. 673386-01)

LAVORO SUBORDINATO (RAPPORTO DI) › In genere

Parti: T. c. C.

LAVORO - Lavoro subordinato (nozione, differenze dall'appalto e dal rapporto di lavoro autonomo, distinzioni) - Estinzione del rapporto - Diritto alla conservazione del posto - Infortuni e malattie - In genere - Persona in condizione di handicap - Richiesta di accomodamenti ragionevoli - Diritto alla partecipazione al procedimento - Obbligo datoriale di individuazione - Sussistenza - Rifiuto - Conseguenze - Domanda giudiziale di condanna del datore all'adozione delle misure necessarie - Effetti - Individuazione ad opera del giudice del merito - Fattispecie

La richiesta di accomodamenti ragionevoli da parte della persona con disabilità, ai sensi dell'art. 3, comma 3-bis, del d.lgs. n. 216 del 2003, comporta il diritto della stessa a partecipare al procedimento di individuazione di detti accomodamenti, cui il datore di lavoro è obbligato: pertanto, il rifiuto dell'imprenditore di disporne l'adozione costituisce discriminazione vietata e consente di ricorrere al giudice per l'individuazione delle misure necessarie alla soluzione del caso concreto. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito che, accertato l'utilizzo dello svolgimento dell'attività lavorativa in regime di "smart working" durante la pandemia da Covid-19 e in accoglimento della domanda del lavoratore, aveva condannato il datore a consentire l'esecuzione della prestazione con detta modalità). (Rigetta, CORTE D'APPELLO NAPOLI, 19/02/2021)

Fonti:

CED Cassazione, 2025

Tra gli interventi di maggior interesse del **d.lgs. n. 62/2024** con riferimento alle implicazioni sul diritto del lavoro si può certamente annoverare l'introduzione di una **nuova nozione di «accomodamento ragionevole»**.

L'istituto degli accomodamenti ragionevoli ha fatto il suo ingresso per la prima volta nell'ordinamento italiano solo a seguito della **condanna dell'Italia** da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea per il mancato recepimento della direttiva 2000/78/CE nella parte in cui prevede l'obbligo degli accomodamenti ragionevoli (**CGUE, 4 luglio 2013, C-312/11, Commissione Europea contro Repubblica Italiana**) **a cui è conseguito l'introduzione del comma 3-bis dell'art. 3 d.lgs. n. 216/2003**. La disciplina allora introdotta, tuttavia, presentava alcuni limiti significativi: da un lato, la genericità della definizione degli «accomodamenti ragionevoli», dall'altro, l'assenza di procedure chiare per la richiesta e l'implementazione di tali misure.

Sia la giurisprudenza eurounitaria che quella nazionale hanno contribuito ad arginare la vaghezza di tale nozione. In particolare, sulla scorta della definizione contenuta nell'art. 2 della Convenzione ONU del 2006, la giurisprudenza ha chiarito che il concetto di accomodamento ragionevole «si riferisce all'**eliminazione delle barriere di diversa natura** che ostacolano la piena ed effettiva partecipazione delle persone con disabilità alla vita professionale su base di uguaglianza con gli altri lavoratori» (CGUE, 11 aprile 2013, C-335/11, HK Danmark, punto 54), imponendo quindi al datore di lavoro, in relazione ai singoli casi concreti, **l'adozione di misure appropriate «per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione»** (CGUE, 10 febbraio 2022, C-485/20, HR Rail SA, punto 39. V. anche CGUE, 18 gennaio 2024, C-631/22, J.M.A.R., punto 44). Nello stesso senso si è espressa anche la Corte di Cassazione che ha definito gli "accomodamenti ragionevoli" come quegli «**adeguamenti, *latu sensu*, organizzativi** (…) che si caratterizzano per la loro "**appropriatezza**", ovvero per la loro **idoneità** a consentire alla **persona svantaggiata** di **svolgere l'attività lavorativa**» (*ex multis* Cass. civ., 9 marzo 2021, n. 6497).

Seguendo l'interpretazione giurisprudenziale formatasi intorno **all'art. 5 della direttiva 2000/78/CE e al comma 3-bis dell'art. 3 d.lgs. n. 216/2003**, l'obbligo datoriale di adozione degli accomodamenti ragionevoli va incontro a un **doppio limite**. In primo luogo, l'onere finanziario che ne deriva deve essere «**proporzionato alle dimensioni e alle caratteristiche dell'impresa** (…)» (*ex multis* Cass. civ., 29 dicembre 2019, n. 34132; Cass. civ., 19 marzo 2018, n. 6798. Nello stesso senso CGUE, 10 febbraio 2022, C-485/20, HR Rail SA, punto 39), nella prospettiva di assicurarne «il mantenimento degli **equilibri finanziari**» (Cass. civ., 23 gennaio 2021, n. 4896; Cass. civ., 26 ottobre 2018 n. 27243). A tale limite si aggiunge quello – «**dotato di autonoma valenza letterale**» – della **ragionevolezza**, che viene misurato in relazione al rispetto dei principi generali di correttezza e buona fede (sull'autonomia del limite della ragionevolezza v. Cass. civ., 9 marzo 2023, n. 6497). In altri termini, secondo la giurisprudenza, l'individuazione di un accomodamento ragionevole costituisce una complessa attività di **bilanciamento degli interessi giuridicamente rilevanti** per le parti coinvolte, dal cui esito «potrà dirsi ragionevole ogni **soluzione organizzativa praticabile** che miri a salvaguardare il posto di lavoro del disabile in un'attività utile per l'azienda e che imponga all'imprenditore, oltre che al personale eventualmente coinvolto, **un sacrificio che non ecceda** i **limiti di una tollerabilità** considerata accettabile secondo "la comune valutazione sociale"» (Cass. civ., 9 marzo 2021, n. 6497).

L'apporto del d.lgs. n. 62/2024 in tema di accomodamenti ragionevoli: quali novità?

È in questo panorama normativo e giurisprudenziale che si pone **l'art. 17 del d.lgs. n. 62/2024** che introduce all'interno della l. n. 104/1992 **l'art. 5-bis**, rubricato «**Accomodamento ragionevole**». Dopo aver premesso la natura sussidiaria di tale strumento – che «non sostituisce né limita il diritto al pieno accesso alle prestazioni, servizi e sostegni riconosciuti dalla legislazione vigente» – il comma 1 specifica che l'accomodamento ragionevole, «ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (…), individua le misure e gli adattamenti **necessari, pertinenti, appropriati e adeguati**, che non impongano **un onere sproporzionato o eccessivo** al soggetto obbligato». Tali caratteristiche vanno valutate, ai sensi del comma 5, in relazione **all'entità della tutela** che deve essere accordata, **alle condizioni di contesto del caso concreto** e alla **compatibilità** fra misura da adottare e le **risorse** – anche economiche – **effettivamente disponibili**.

A ben guardare, la definizione di «accomodamento ragionevole» offerta dal nuovo art. 5-bis l. n. 104/1992 spinge a una duplice riflessione. Da un lato, essa sembra avere un **ambito di applicazione ben più vasto** rispetto a quello dell'art. 3 comma 3-bis del d.lgs. n. 216/2003 – nonché della direttiva 2000/78/CE di cui ne costituisce attuazione – in forza del quale l'obbligo di adozione di un accomodamento ragionevole è circoscritto al solo scopo di consentire alla persona con disabilità l'accesso al lavoro o il mantenimento dell'occupazione. Infatti, il rinvio operato dall'art. 5-bis l. n. 104/1992 all'art. 2 della Convenzione ONU del 2006 induce a ritenere che la nuova nozione di accomodamento ragionevole introdotta dal d.lgs. n. 62/2024 **non sia limitata al solo settore occupazionale** essendo, al contrario, finalizzata a «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**». Dall'altro, le caratteristiche individuate dal comma 1 e specificate dal comma 5 confermano il **carattere dinamico** degli accomodamenti ragionevoli, i cui contenuti specifici variano in relazione alle circostanze del caso concreto e sembrano legittimare quell'orientamento giurisprudenziale che affianca al limite della proporzionalità dei costi quello della ragionevolezza della misura adottata, valutata in base alla sua necessità, pertinenza, appropriatezza e adeguatezza con l'entità della tutela e con le condizioni di contesto del caso concreto.

La procedura di adozione dell'accomodamento ragionevole

Una previsione di particolare interesse, anche per le sue implicazioni rispetto alle prassi diffuse nei contesti di lavoro, è contenuta nel **comma 3 del nuovo art. 5-bis**. Esso stabilisce infatti che **«la persona con disabilità**, l'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, il tutore ovvero l'amministratore di sostegno se dotato dei poteri **ha la facoltà di richiedere, con apposita istanza scritta**, alla pubblica amministrazione, ai concessionari di pubblici servizi e ai soggetti privati **l'adozione di un accomodamento ragionevole, anche formulando una proposta**».

Il successivo comma 4 prevede che al procedimento di individuazione dell'accomodamento ragionevole **vi partecipa** la persona con disabilità o chi la rappresenta.

Nei casi in cui la persona con disabilità eserciti la facoltà riconosciuta dal comma 3 e richieda l'adozione di un accomodamento ragionevole formulando una specifica proposta, il legislatore impone al soggetto obbligato – fra cui rientrano i datori di lavoro pubblici e privati – di **verificare previamente** la possibilità di accogliere l'accomodamento proposto, valutandone la ragionevolezza e la proporzionalità, secondo i criteri individuati dal comma 5.

La lettura congiunta dei commi 3, 4 e 6 dell'art. 5-bis l. n. 104/1992 fa emergere un quadro in cui il legislatore intende assicurare il **pieno coinvolgimento** della persona con disabilità riservandogli un **ruolo attivo** nell'ambito di un processo di notevole importanza ai fini della sua inclusione

lavorativa e sociale e assicurando una **valutazione completa** delle specificità dei bisogni e delle capacità del disabile.

Una conferma sembra emergere dal successivo comma 7 che prevede che nel provvedimento finale vengano **tenute in considerazione le esigenze della persona con disabilità** anche attraverso gli incontri personalizzati di cui al comma 4. Ove non fosse possibile l'adozione dell'accomodamento ragionevole proposto dalla persona con disabilità, il procedimento si conclude con **la motivazione del diniego** e **l'indicazione della misura ritenuta ragionevole e proporzionata**. Sebbene il comma **7 si rivolga espressamente alla sola pubblica amministrazione**, non va esclusa l'ipotesi di estendere anche ai concessionari di pubblici servizi e ai soggetti privati l'onere di motivare le ragioni alla base del diniego ad adottare la misura proposta e, soprattutto, la necessità di individuare un accomodamento ragionevole di diversa natura, vista la esplicita possibilità di poter azionare i diritti descritta nei successivi commi 8, 9, 10 e 11, sia ricorrendo in giudizio sia rivolgendosi all'Autorità Garante dei diritti delle persone con disabilità. In questo ultimo caso il soggetto istante potrà chiedere di verificare l'avvenuta discriminazione «**per rifiuto di accomodamento ragionevole**». Nel caso di ricorso all'autorità giudiziaria si applicherà il **rito semplificato di cognizione** disciplinato dall'art. 28 d.lgs. n. 150/2011, la cui particolarità sta nel fatto che ove il ricorrente fornisca elementi di fatto idonei a integrare una presunzione di avvenuta discriminazione, l'onere di provarne l'insussistenza grava sul convenuto.

Alcune considerazioni conclusive

Nel complesso del nuovo art. 5-bis l. n. 104/1992 il profilo di maggior interesse è sicuramente dato dalla **centralità** che **la partecipazione della persona** con disabilità assume nel delicato procedimento di individuazione **dell'accomodamento ragionevole**. Al destinatario di tale misura viene riconosciuto, infatti, un **ruolo attivo** *in primis* attraverso la facoltà di attivare il procedimento, anche formulando una specifica proposta. Ricostruito in questo modo, l'accomodamento ragionevole costituisce l'esito di un **processo condiviso** e volto a sintetizzare i bisogni, le esigenze e le capacità della persona con disabilità nella prospettiva di assicurare la sua piena valorizzazione e inclusione sia lavorativa che sociale.

Questi profili inducono però a interrogarsi sui possibili risvolti di questi nuovi equilibri.

Una prima questione riguarda le possibili conseguenze derivanti dalla mancata attivazione del procedimento dell'interessato – specie ove il progetto di vita individui già un primo accomodamento ragionevole – e/o nel caso in cui egli non vi prendesse successivamente parte.

Se è vero che la legge si limita ad attribuire alla persona con disabilità una **mera facoltà** ad attivare il procedimento di individuazione dell'accomodamento ragionevole e a formulare una proposta, ci si potrebbe chiedere se essa costituisca attuazione dei **generali principi di correttezza e buona fede** che informano tutti i rapporti negoziali e quale **rilevanza giuridica** possa assumere il suo mancato esercizio.

Questi interrogativi, che daranno verosimilmente luogo ad un contenzioso, troveranno risposte nelle pronunce della magistratura.

Silvia Caneve

PhD Candidate ADAPT – Università di Siena

𝕏 *@CaneveSilvia*

Fulvio Cucchisi

PhD Candidate ADAPT – Università di Siena

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Direzione generale

Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie
Avvocatura generale
Sovrintendenza sanitaria centrale

Circolare n. 34

Roma, 11 settembre 2020

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

Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Circolari Inail 30 dicembre 2016, n. 51, 25 luglio 2017, n. 30 e 26 febbraio 2019, n. 6. Valutazione delle limitazioni funzionali e individuazione degli interventi. Chiarimenti interpretativi.

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.
- **Legge 3 marzo 2009, n. 18:** "Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità".
- **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.
- **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 Inail 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 Inail 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.
- **Circolare Inail 26 febbraio 2019, n. 6:** "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'articolo 1, comma 166, legge 23 dicembre 2014, n.190. Modifiche agli articoli 5, 6 e 9".

PREMESSA

L'articolo 3 del Regolamento in oggetto individua, quali soggetti destinatari degli interventi di reinserimento e di integrazione lavorativa tutti i lavoratori con disabilità da lavoro tutelati dall'Inail che, a seguito delle menomazioni conseguenti all'evento lesivo di origine lavorativa o del relativo aggravamento e delle connesse limitazioni

funzionali, necessitano di progetti personalizzati mirati a consentire o ad agevolare la prosecuzione dell'attività lavorativa.

Le circolari Inail 30 dicembre 2016, n. 51 e 25 luglio 2017, n. 30 indicano, quale atto preliminare all'avvio del procedimento di definizione dei predetti progetti, il giudizio formulato dal medico competente ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, o dal Servizio di prevenzione dell'Azienda sanitaria locale (Asl), ai sensi dell'articolo 5, comma 2, della legge n. 20 maggio 1970, n. 300, da cui risulti l'idoneità parziale temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero l'inidoneità temporanea o permanente del lavoratore.

Dal monitoraggio periodico sull'applicazione del Regolamento in oggetto e delle relative circolari attuative, è emerso che, nella prassi, le disposizioni delle predette circolari sono state interpretate nel senso di ritenere che il giudizio di idoneità parziale temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente espresso dal medico competente o dal Servizio di prevenzione dell'Asl costituisca presupposto imprescindibile ai fini dell'erogazione degli interventi di reinserimento e di integrazione lavorativa.

Ne è conseguito che, in taluni casi, pur essendo stata riscontrata dall'Istituto la ricorrenza dei presupposti sostanziali per l'avvio di un progetto di reinserimento, lo stesso non è stato elaborato e attuato perché nessun giudizio era stato ancora formulato dal Servizio di prevenzione della Asl o perché il giudizio espresso dal medico competente o dal predetto Servizio non recava alcuna indicazione di limitazioni e/o prescrizioni.

La sopra richiamata interpretazione, pur essendo giustificata dalla letterale formulazione delle disposizioni di cui alle circolari in oggetto, risulta, tuttavia, da un lato, in contrasto con l'esigenza di tempestività dell'intervento di reinserimento e, dall'altro, alla luce di un criterio sistematico, non coerente con il quadro normativo di riferimento.

Pertanto, con la presente circolare, si forniscono chiarimenti interpretativi.

1. GIUDIZIO DEL MEDICO COMPETENTE O DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE DELL'ASL E PROGETTO DI REINSERIMENTO

La finalità perseguita dalle disposizioni sovranazionali e nazionali in materia di disabilità è quella di garantire la piena ed effettiva partecipazione dei disabili alla società su base di eguaglianza con gli altri, così come sancito dalla Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

Con specifico riferimento alla dimensione lavorativa, la suddetta finalità è coerentemente declinata dall'articolo 2, comma 3, del Regolamento UE n.651/2014 che definisce la persona disabile come "[…] chiunque presenti durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che, in combinazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione all'ambiente di lavoro su base di eguaglianza con gli altri lavoratori".

Nello stesso solco, si inserisce il comma 3 bis dell'articolo 3, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, aggiunto dal decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, che obbliga i datori di lavoro ad adottare accomodamenti ragionevoli finalizzati a "garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità".

Ne consegue che, affinché ricorra l'obbligo degli accomodamenti ragionevoli e, quindi, ricorrano i presupposti per l'intervento dell'Istituto, ai sensi dell'articolo 1, comma 166, della legge n. 23 dicembre 2014, n. 190, è sufficiente che la disabilità, pur non limitando la possibilità di continuare a prestare l'attività lavorativa nella mansione

specifica, renda tuttavia più faticosa e difficoltosa la suddetta prestazione lavorativa, con conseguente alterazione della condizione di parità rispetto agli altri lavoratori e connesso rischio di discriminazione.

Nella situazione sopra descritta, pertanto, pur non sussistendo le condizioni che giustificano un giudizio di idoneità parziale temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente, sono, tuttavia, ravvisabili i presupposti dell'obbligo di adozione di accomodamenti ragionevoli da parte del datore di lavoro, che legittimano la proposta di quest'ultimo all'Istituto di attivazione di un progetto personalizzato.

Di tanto, si rinviene esplicita conferma nell'articolo 3, comma 1, del Regolamento in oggetto laddove è specificato che gli interventi sono mirati non solo a consentire la prosecuzione dell'attività lavorativa altrimenti non possibile ma anche semplicemente ad agevolarla.

Il giudizio del medico competente o del Servizio di prevenzione dell'Asl costituisce declinazione della accertata disabilità in termini di idoneità a una specifica mansione in un determinato contesto lavorativo.

Ciò chiarito in termini generali, la mancanza del giudizio richiesto al Servizio di prevenzione della Asl non può costituire elemento ostativo all'individuazione degli interventi necessari al reinserimento lavorativo della persona con disabilità da lavoro.

Nel caso in cui, invece, il predetto giudizio sia stato espresso dal medico competente o dal Servizio di prevenzione della Asl in termini di idoneità senza prescrizioni o limitazioni, occorre tener presente che tale giudizio si traduce nell'accertamento della possibilità di continuare a svolgere la specifica attività lavorativa senza però elidere la sussistenza della menomazione e delle conseguenti limitazioni funzionali che potrebbero rendere disagevole la prosecuzione di detta attività.

L'accertamento del predetto presupposto è di competenza dell'Istituto che, appunto, accerta l'esistenza della menomazione e delle conseguenti limitazioni funzionali potenzialmente idonee a creare ostacoli allo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'Istituto, pertanto, ben può avviare l'elaborazione di un progetto o valutare il progetto proposto dal datore di lavoro di abbattimento/superamento di barriere architettoniche per un lavoratore che, pur dichiarato idoneo alla mansione specifica, abbia difficoltà di accesso alla postazione di lavoro, a causa delle menomazioni conseguenti all'evento lavorativo.

Lo stesso è a dirsi con riguardo a progetti per la realizzazione e/o l'accessibilità di un bagno per disabili, che si siano rese necessarie a causa della sopravvenuta menomazione lavorativa.

Le stesse considerazioni valgono per l'adattamento della postazione di lavoro che, pur essendo a norma e funzionale alla prestazione lavorativa che il soggetto è in grado di rendere, necessiti di interventi utili a ridurre il peculiare e maggiore disagio che al lavoratore stesso sia derivato rispetto agli altri lavoratori, in conseguenza della menomazione causata dall'evento lesivo.

Infine, l'attivazione di un progetto personalizzato può avvenire anche nei confronti di un lavoratore idoneo alla mansione specifica, ma che abbia necessità, a causa delle conseguenze menomative dell'evento lavorativo subito, di una personalizzazione dei dispostivi di protezione individuale nonostante tale tipologia di intervento non sia espressamente prevista dall'articolo 1, comma 166, della legge n. 23 dicembre 2014, n. 190.

Al riguardo, infatti, nell'interpretazione del suddetto comma 166, occorre tener conto sia del dato letterale che di quello teleologico, anche alla luce della normativa comunitaria.

Sul punto, la direttiva n. 78/2000[1] dispone che "è opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, per esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento", elencando una serie di accomodamenti ragionevoli a titolo meramente esemplificativo e non tassativo.

Conseguentemente, anche l'elencazione di cui al predetto comma 166 deve essere ritenuta esemplificativa e, dunque, la personalizzazione dei dispositivi di protezione individuale può essere inclusa nel novero degli interventi di reinserimento quando risulti funzionale al raggiungimento dell'obiettivo indicato dalla normativa comunitaria e da quella nazionale.

2. CONCLUSIONI

Tutto ciò premesso, si precisa che, laddove il giudizio del Servizio di prevenzione della Asl non sia stato ancora espresso o il giudizio del medico competente o del predetto Servizio sia espresso in termini di idoneità senza limitazioni o prescrizioni, questo non può costituire, ferma restando l'imprescindibilità della condivisione del progetto da parte del lavoratore e del datore di lavoro, condizione ostativa alla realizzazione dell'intervento di reinserimento lavorativo.

Quando, invece, il medico competente o il Servizio di prevenzione della Asl abbiano espresso un giudizio di idoneità parziale temporanea o permanente con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente, detto giudizio ha valore di imprescindibile elemento di valutazione, ai fini dell'elaborazione del progetto di reinserimento lavorativo.

In ogni caso, l'interlocuzione con il medico competente, anche per il tramite del datore di lavoro è, sempre e comunque, di fondamentale importanza ai fini dell'individuazione di più efficaci soluzioni per garantire il reinserimento del disabile da lavoro.

Il Direttore generale
f.to Giuseppe Lucibello

[1] cfr il considerando n. 20 della direttiva citata

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

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

Circolare n. 51

Roma, 30 dicembre 2016

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

Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Legge 23 dicembre 2014, n.190, articolo 1, comma 166.

Quadro Normativo

- **Trattato sul funzionamento dell'Unione europea** versione consolidata al 9 maggio 2008. Articoli 107 e 108, paragrafo 3.
- **Decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124:** "Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali". Articoli 66, numero 5), 86, 89 e 127.
- **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.
- **Decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38:** "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali", a norma dell'articolo 55, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n.144. Articoli 13 e 24.
- **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.
- **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**. Articoli 41 e 61.
- **Legge 3 marzo 2009, n. 18:** "Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Protocollo opzionale, fatta a New York il 13 dicembre 2006 e istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità".
- **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.
- **Regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013,** relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis».
- **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 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". Articoli 1, 4, 14, 26 e 32.
- **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". Articoli 1, 5 e 8.
- **Determina del Presidente dell'Inail dell'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.

PREMESSA

L'introduzione del danno biologico nell'oggetto della tutela garantita dall'Inail, di cui al decreto legislativo n. 38/2000, ha determinato un radicale mutamento nel sistema di

protezione del lavoratore contro i rischi da lavoro, incidendo conseguentemente sulla connotazione delle prestazioni fornite dall'Istituto.

Per effetto della suddetta disposizione, ai lavoratori infortunati e tecnopatici devono essere garantite tutte le prestazioni necessarie per il recupero dell'integrità psicofisica, comprensive di quelle funzionali al reinserimento socio-lavorativo.

L'Inail ha, quindi, realizzato un modello di servizi attraverso il quale la persona con disabilità da lavoro diventa destinataria non solo di prestazioni economiche che indennizzano il danno biologico, ma anche di una più articolata gamma di interventi personalizzati diretti a favorire il massimo recupero delle funzioni lese e la piena integrazione in ambito familiare, sociale e lavorativo.

Si rileva, tuttavia, 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 (legge di stabilità 2015).

La norma, infatti, attribuisce all'Inail "(…) 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, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro, con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro. L'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma è a carico del bilancio dell'Inail, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica".

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.

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. L'ambito soggettivo di applicazione della disposizione è coerente con l'articolo 2, comma 3, del regolamento UE n. 651/2014, che definisce la persona disabile come "chiunque sia riconosciuto come lavoratore con disabilità a norma dell'ordinamento nazionale o, chiunque presenti durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che, in combinazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione all'ambiente di lavoro su base di uguaglianza con gli altri lavoratori".

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", come recepiti, in ottemperanza ai rilievi della Corte di Giustizia, dal decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, che ha aggiunto il comma 3-bis all'articolo 3 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216, di attuazione della citata direttiva.

Il predetto articolo 3 comma 3-bis 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, come indicati dalla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori.". L'articolo 2, comma 4, della suddetta convenzione ONU definisce gli accomodamenti ragionevoli come "le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo adottati (…) per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali".

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.

Il comma 3-bis dell'articolo 3 citato, tuttavia, non ha risolto la problematica connessa all'individuazione del limite entro il quale gli accomodamenti possano ritenersi ragionevoli, non rinvenendosi, se non in qualche sporadico pronunciamento giurisprudenziale, criteri e parametri che consentano di definire il concetto di ragionevolezza e quello di onere sproporzionato.

In particolare, in merito al limite entro il quale gli accomodamenti possono risultare ragionevoli, l'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE prevede che l'accomodamento non è sproporzionato "(…) allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili".

Nell'ambito del predetto quadro normativo comunitario e nazionale, 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. 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.

Il predetto intervento dello Stato, per il tramite dell'Inail, è compatibile con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea ed è esentato dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, trovando disciplina negli articoli 31 e 34 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014.

Inoltre, in relazione alle competenze attribuite all'Istituto funzionali alla ricerca di nuova occupazione in favore del disabile da lavoro, l'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 si colloca nell'ambito del più articolato disegno di riordino delle politiche attive per il lavoro come da ultimo delineato dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 che, all'articolo 1, individua coerentemente l'Inail tra i soggetti costitutivi della rete dei servizi per le politiche del lavoro in relazione alle competenze in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro.

Al fine di realizzare un primo significativo passo nell'iter di attuazione delle disposizioni contenute nell'articolo 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, con determina del Presidente dell'Inail dell'11 luglio 2016 n. 258 è stato approvato il "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro" (denominato di seguito "Regolamento").

Con la presente circolare si forniscono elementi a chiarimento e supporto di quanto contenuto nel citato Regolamento ai fini della sua omogenea applicazione.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITA'

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, a seguito delle modifiche recentemente apportate al quadro normativo di riferimento di cui al citato al decreto legislativo n. 150/2015 ancora non del tutto attuate.

Per tale ragione, gli interventi finalizzati alla ricerca di nuova occupazione potranno, invece, essere oggetto di specifica regolamentazione solo a seguito della compiuta attuazione delle disposizioni in materia di politiche attive e servizi per il lavoro di cui al predetto decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Il Regolamento, pertanto, in fase di prima applicazione disciplina gli interventi mirati alla conservazione del posto di lavoro, presso il datore di lavoro per il quale l'assicurato svolgeva la propria attività al verificarsi dell'evento infortunistico o del manifestarsi della malattia professionale o al momento del relativo aggravamento.

Gli interventi per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro previsti dal Regolamento hanno come finalità quella di dare sostegno alla continuità lavorativa degli infortunati e dei tecnopatici:

1. prioritariamente con la stessa mansione alla quale il lavoratore era adibito precedentemente al verificarsi dell'evento lesivo o dell'aggravamento e nell'ambito della stessa azienda/datore di lavoro;
2. ovvero con una mansione diversa, sempre nell'ambito della stessa azienda/datore di lavoro, laddove il disabile non possa più svolgere la precedente mansione.

2. SOGGETTI DESTINATARI

L'articolo 3 del Regolamento individua, quali soggetti destinatari degli interventi previsti, tutti i lavoratori con disabilità da lavoro tutelati dall'Inail che, a seguito di infortunio sul lavoro o di malattia professionale e delle conseguenti menomazioni o del relativo aggravamento e delle connesse limitazioni funzionali, necessitano di interventi mirati per consentire o agevolare la prosecuzione dell'attività lavorativa. Peraltro, i destinatari dei predetti interventi possono essere anche gli infortunati e i tecnopatici che, pur non avendo riportato conseguenze inabilitanti di particolare gravità, necessitano, comunque, di interventi personalizzati di sostegno al reinserimento lavorativo, in relazione alle limitazioni funzionali conseguenti all'evento lesivo e alle caratteristiche della specifica mansione svolta.

Al fine di poter accedere agli interventi, è necessario che la valutazione delle limitazioni funzionali conseguenti all'evento lesivo in relazione alla mansione specifica trovi riscontro in un giudizio formulato dal medico competente, ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni, o dal Servizio di prevenzione dell'ASL, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, della legge n. 300/70, da cui risulti l'idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero l'inidoneità temporanea o permanente del lavoratore.

Si evidenzia 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 dell'ASL un giudizio di idoneità alla mansione specifica tra quelli sopra riportati.

Le disposizioni regolamentari, peraltro, ai fini dell'individuazione della platea dei destinatari degli interventi, non operano distinzioni fondate sulla natura del rapporto di lavoro né sulla tipologia di contratto.

La locuzione "conservazione del posto di lavoro", di cui al citato comma 166, intesa come "continuità lavorativa", consente di comprendere tra i soggetti destinatari della norma sia i lavoratori subordinati e parasubordinati che quelli autonomi.

Relativamente alle tipologie di contratto di lavoro dipendente, mentre non si ravvisano problemi di applicabilità della norma per i lavoratori subordinati a tempo indeterminato, per quanto invece concerne i lavoratori con contratti a tempo

determinato o flessibili, è necessario effettuare, caso per caso, una valutazione costi/benefici che tenga conto delle diverse tipologie di interventi da realizzare in funzione del reinserimento, in relazione alla durata del rapporto di lavoro.

Tenuto conto che l'articolo 1, comma 166, della legge n. 190/2014 dispone che non possono determinarsi nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica, non rientrano tra i soggetti destinatari delle disposizioni regolamentari i dipendenti delle amministrazioni statali, anche a ordinamento autonomo, assicurati attraverso la speciale gestione per conto dello Stato, per i quali le prestazioni erogate sono a carico del bilancio delle Amministrazioni statali interessate.

Non rientrano, altresì, tra i destinatari delle disposizioni regolamentari i soggetti che, sebbene tutelati dall'Inail, non sono direttamente qualificabili come "lavoratori" quali ad esempio gli studenti e le cosiddette casalinghe.

3. DATORE DI LAVORO E REQUISITI DEL TITOLARE DELL'IMPRESA

Il datore di lavoro coinvolto quale parte attiva ai fini della realizzazione degli interventi per il reinserimento del lavoratore è quello dell'unità produttiva presso la quale il disabile da lavoro svolgeva abitualmente la propria attività lavorativa al verificarsi dell'infortunio o della malattia professionale o al manifestarsi dell'aggravamento delle limitazioni funzionali preesistenti e conseguenti all'evento lesivo verificatosi anche presso altro datore di lavoro.

Il titolare dell'impresa individuale o il legale rappresentante della persona giuridica, per poter accedere al sostegno dell'Inail, deve possedere i seguenti requisiti:

- essere in regola, per tutta la durata del progetto, con l'iscrizione ai pubblici Registri o Albi obbligatori previsti in ragione della propria attività o forma giuridica;
- essere nel pieno e libero esercizio dei propri diritti non essendo in stato di liquidazione volontaria, né sottoposto ad alcuna procedura concorsuale o a procedimento in corso per la dichiarazione di una di tali situazioni salvo il caso di concordato con continuità aziendale;
- essere assoggettato e in regola con gli obblighi assicurativi e contributivi di cui al Documento Unico di Regolarità Contributiva.
- non deve aver riportato condanne con sentenza passata in giudicato per i reati di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, salvo che sia intervenuta riabilitazione ai sensi degli articoli 178 e seguenti del codice penale.

I suddetti requisiti devono essere oggetto di autocertificazione ai sensi del d.p.r. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni.

4. INTERVENTI PER IL REINSERIMENTO LAVORATIVO

Il Regolamento individua tre distinte tipologie di interventi finalizzati al reinserimento e all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro:

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.

   Si tratta ad esempio di: inserimento di rampe o di dispositivi di sollevamento verticale (piattaforma elevatrice, servoscala, ecc.); adeguamento dei percorsi orizzontali e dei corridoi di accesso alla postazione di lavoro; modifica del locale ascensore o inserimento di un nuovo ascensore; modifica dei servizi igienici o inserimento di un nuovo servizio igienico accessibile dalla postazione di lavoro; modifica o automazione delle porte o degli infissi; adeguamento dei terminali degli impianti; interventi domotici con conseguente adeguamento impianti.

   Per tali tipologie di interventi è necessario il consenso del proprietario degli immobili dove viene svolta l'attività lavorativa. Laddove tali immobili fossero detenuti dal datore di lavoro a titolo diverso dalla proprietà, nell'individuazione degli interventi occorrerà effettuare una valutazione costi/benefici che tenga conto anche della durata del relativo contratto.

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.

   Si tratta, a titolo esemplificativo, di arredi, di strumenti quali ausili o dispositivi a supporto di deficit sensoriali o motori, di strumenti di interfaccia macchina-utente.

   Per tale tipologia di interventi, gli arredi e le attrezzature di lavoro, inclusi i veicoli costituenti strumenti di lavoro, devono essere di proprietà del datore di lavoro.

   Soltanto, qualora l'intervento di adeguamento o adattamento non dovesse risultare vantaggioso in termini di costi/benefici, può essere presa in considerazione la possibilità di acquisto di nuovi arredi o attrezzature o strumenti di lavoro purché adatti a conseguire il medesimo risultato.

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.

   La formazione e/o l'addestramento devono essere funzionali al reinserimento del lavoratore nella stessa mansione o all'adibizione dello stesso ad altra mansione e possono riguardare sia l'addestramento all'utilizzo degli adattamenti introdotti, che la formazione e il tutoraggio per lo svolgimento della mansione, nonché la riqualificazione professionale finalizzata all'adibizione ad altra mansione.

L'Inail assicura la copertura dei costi derivanti dalla realizzazione degli interventi nei limiti delle risorse finanziarie annualmente stanziate nel bilancio dall'Istituto. Per l'anno 2017 le risorse stanziate ammontano 21.200.000 euro.

5. PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO

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 (denominato di seguito "Progetto").

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

Qualora il lavoratore sia domiciliato in una regione diversa da quella in cui si trova l'unità produttiva presso la quale la persona con disabilità svolgeva la propria attività lavorativa prima del verificarsi dell'evento lesivo o dell'aggravamento, la Direzione regionale competente richiede alla Direzione regionale, nel cui ambito territoriale ricade l'unità produttiva, il supporto di professionisti afferenti a quest'ultima. Ciò al fine di concordare modalità funzionali ad assicurare ogni utile collaborazione tecnica tra le diverse strutture coinvolte, soprattutto nel caso in cui fossero necessari sopralluoghi presso l'unità produttiva.

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. 261.

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.

6. MODALITÀ OPERATIVE PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGETTO E DEGLI INTERVENTI DI REINSERIMENTO

Ai fini della realizzazione degli interventi, sono di seguito descritte le diverse fasi operative, individuate in relazione alle competenze delle strutture territoriali e allo

specifico apporto delle figure coinvolte: avvio dell'elaborazione del Progetto sulla base dell'analisi delle esigenze, predisposizione del Progetto e del piano esecutivo, verifica e approvazione del Progetto e del piano esecutivo, realizzazione degli interventi di reinserimento lavorativo, rendicontazione e rimborso degli interventi realizzati.

Come già precisato, il Progetto deve essere elaborato dall'*équipe* multidisciplinare di I livello della Sede competente per domicilio del lavoratore che, pertanto, è la Struttura Inail preposta all'avvio della sua predisposizione.

In considerazione delle novità introdotte dal comma 166 dell'articolo 1 della legge n.190/2014 in termini di nuove competenze dell'Inail in materia di reinserimento lavorativo dei disabili da lavoro, al fine di dare ampia diffusione della possibilità per il datore di lavoro, tenuto ad adottare gli accomodamenti ragionevoli, di ottenere il sostegno da parte dell'Inail nella realizzazione degli interventi previsti dalla predetta disposizione necessari per il reinserimento del disabile da lavoro, le Sedi territoriali attiveranno ogni utile iniziativa informativa nei confronti dei datori di lavoro stessi e delle relative associazioni locali di categoria.

Tale attività di sensibilizzazione e promozione riferita alla generalità dei datori di lavoro, deve essere posta in essere in maniera ancor più tempestiva e incisiva al momento della trattazione delle pratiche di eventi lesivi riferiti a un lavoratore infortunato o affetto da malattia professionale che risponda ai requisiti di cui al precedente paragrafo 2, attivando iniziative e adottando modalità di comunicazione che favoriscano l'adesione e la partecipazione attiva del datore di lavoro all'avvio del Progetto.

A supporto delle attività che le Sedi dovranno avviare ai fini della sensibilizzazione e del coinvolgimento dei datori di lavoro, la Direzione centrale organizzazione digitale fornirà periodicamente, in attesa della realizzazione delle necessarie implementazioni procedurali, elenchi di casi di infortunio o di malattia professionale, estratti dalla banca dati dell'Istituto, per i quali sia stata riscontrata un'astensione dal lavoro superiore a 60 giorni continuativi. Per tale casistica, infatti, ai sensi dell'articolo 41, comma 2, lett. *e-ter*), del decreto legislativo n.81/2008 e successive modificazioni, potrebbe essere formulato dal medico competente, a seguito delle limitazioni funzionali conseguenti all'evento lesivo, un giudizio, in relazione alla mansione specifica, di idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente, a seguito del quale potrebbero rendersi necessari per il reinserimento del disabile da lavoro gli accomodamenti ragionevoli da parte del datore di lavoro.

Le Sedi invieranno ai datori di lavoro relativi ai casi riportati nei predetti elenchi una breve **informativa** (allegato 1), priva di alcun riferimento a uno specifico evento lesivo, sulle disposizioni contenute nel Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro. Tale informativa potrà essere anche trasmessa ad altri datori di lavoro che le Sedi vorranno individuare in modo autonomo, nonché alle associazioni datoriali operanti a livello territoriale. Analoga attività informativa potrà essere posta in essere anche nei confronti dei patronati e delle associazioni locali delle persone con disabilità da lavoro.

Quale altra iniziativa a cura delle Sedi, è previsto l'invio di una ulteriore **comunicazione** (allegato 2) al datore di lavoro, laddove in occasione dell'accertamento dei postumi conseguenti un infortunio sul lavoro o una malattia professionale, il dirigente medico e l'assistente sociale, a seguito di una apposita valutazione del profilo delle capacità utili alla ripresa del lavoro, evidenzino una condizione di difficoltà del lavoratore che, a fronte di un giudizio sull'idoneità alla mansione specifica formulato dal medico competente o dagli uffici dell'ASL, potrebbe rendere eventualmente necessaria l'adozione di interventi a sostegno del reinserimento nel posto di lavoro.

Al fine di poter effettuare la predetta valutazione, è stata realizzata, in via sperimentale, una specifica scheda di rilevazione del "Profilo delle capacità utili alla ripresa del lavoro", disponibile in formato elettronico nel minisito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie, che potrà essere oggetto di integrazioni e aggiornamenti a seguito della sua applicazione da parte dalle unità territoriali.

Tale scheda è stata elaborata tenendo conto delle voci della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF) orientate al reinserimento lavorativo. L'esito della predetta valutazione del "Profilo delle capacità utili alla ripresa del lavoro" determina l'invio della comunicazione al datore di lavoro con specifico riferimento al lavoratore interessato.

Saranno successivamente fornite ulteriori istruzioni riguardo l'informativa, la comunicazione e la scheda di rilevazione del "Profilo delle capacità utili alla ripresa del lavoro" sopra citate.

6.1. ELABORAZIONE DEL PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO

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[1] o dal Servizio di prevenzione dell'ASL[2] un giudizio in termini di idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni, ovvero di inidoneità temporanea o permanente alla mansione specifica;

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

[1] ai sensi dell'art. 41 del d.lgs. 81/2008 e successive modificazioni.
[2] ai sensi dell'art. 5, comma 2, della legge n. 300/70

aggravamento, di un giudizio, del medico competente o del Servizio di prevenzione dell'ASL in relazione alla mansione specifica, 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 di cui al paragrafo 2, invia una **comunicazione specifica** (allegato 3) 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.

Tale comunicazione deve essere inviata anche quando siano state trasmesse al datore di lavoro l'informativa o la comunicazione di cui sopra, a meno che a seguito delle stesse il datore di lavoro abbia già manifestato la sua volontà a collaborare per l'elaborazione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato.

Il datore di lavoro manifesta la sua volontà a partecipare alla predisposizione del Progetto comunicando la propria adesione e fornendo alcune prime informazioni, quali: nominativo del suo eventuale referente, possesso dei requisiti previsti dal Regolamento di cui al paragrafo 3, mansione specifica svolta dal lavoratore per la quale è stato richiesto il giudizio di idoneità e la data in cui si è espresso il medico competente o il Servizio di prevenzione dell'ASL.

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, utilizzando la "Scheda Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato" (denominata di seguito "Scheda Progetto"), articolata in specifiche sezioni, di cui una di sintesi del Progetto stesso.

Tale scheda è disponibile in formato elettronico nel minisito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie e potrà essere oggetto di integrazioni e aggiornamenti a seguito della sua applicazione da parte dalle unità territoriali.

La "Scheda Progetto", predisposta in attesa della realizzazione della specifica procedura informatica, costituisce lo strumento di lavoro dell'*équipe* per l'elaborazione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato. Pertanto, in tale scheda dovranno essere raccolte le risultanze di tutte le attività, le valutazioni professionali e le informazioni, acquisite dalle procedure, dal lavoratore e dal datore di lavoro, utili all'individuazione degli interventi necessari al reinserimento del lavoratore, sin dalla prima fase istruttoria e fino alla definizione del Progetto.

L'utilizzo di questo strumento assicura su tutto il territorio nazionale omogeneità sia nell'acquisizione delle informazioni, sia nelle attività propedeutiche all'individuazione degli interventi che definiscono il Progetto di

reinserimento lavorativo personalizzato. A tal fine, la "Scheda Progetto" è supportata da allegati tecnici dettagliati per tipologia di intervento, utili all'individuazione dei singoli interventi necessari al reinserimento. Inoltre, la predisposizione dei Progetti attraverso l'utilizzo del suddetto strumento potrà consentire l'alimentazione di un database funzionale alle successive attività di monitoraggio.

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;
- 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 presso il quale il lavoratore svolgeva o svolge la propria attività, anche con il supporto delle figure professionali di cui al precedente punto;
- 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.

Concluse le suddette attività, i cui esiti dovranno essere riportati all'interno dei campi indicati nella "Scheda Progetto", l'*équipe* definisce il Progetto indicando gli interventi necessari al reinserimento lavorativo dell'assicurato, attraverso la compilazione delle sezioni della scheda stessa.

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. L'adibizione del lavoratore ad altra mansione può essere considerata qualora il giudizio di idoneità alla mansione specifica, espresso dal medico competente o dal Servizio di prevenzione dell'ASL, sia orientato in tal senso.

Il Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato può indicare anche iniziative che, pur non rientrando tra gli accomodamenti ragionevoli rimborsabili dall'Inail e, quindi, eventualmente da realizzarsi a cura del datore di lavoro, sono ritenute, comunque, utili al reinserimento lavorativo dell'infortunato o del tecnopatico.

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.

La sezione di sintesi del Progetto, corredata degli allegati contenenti le informazioni tecniche strettamente funzionali alla definizione del Piano esecutivo e predisposta nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 196/2003 in materia di protezione dei dati personali, sottoscritta dall'*équipe*, è trasmessa dal responsabile del processo lavoratori componente dell'*équipe* stessa al datore di lavoro e al lavoratore al fine di acquisire la loro condivisione del Progetto. Laddove tale condivisione non pervenga entro 5 giorni, dovrà essere sollecitata.

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.

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, trasmettendo il facsimile di prospetto per la presentazione del Piano stesso di cui al successivo paragrafo 6.2. Indica, altresì, la documentazione tecnica e autorizzativa da allegare in fase di presentazione del piano esecutivo e di rendicontazione finale, così come individuata dai professionisti delle Consulenze tecniche che partecipano all'attività dell'*équipe* multidisciplinare.

Un elenco esemplificativo della suddetta documentazione è disponibile nel minisito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie.

6.2. PREDISPOSIZIONE DEL PIANO ESECUTIVO

Elaborazione Piano esecutivo

Tenuto conto dell'obbligo del datore di lavoro di adozione degli accomodamenti ragionevoli che sono destinati a incidere sull'ambiente di lavoro, sulla postazione di lavoro e/o sull'organizzazione stessa del lavoro, la predisposizione del Piano esecutivo, nonché la sua realizzazione, è curata dal datore di lavoro responsabile dell'unità produttiva presso la quale il lavoratore svolgeva abitualmente la sua attività lavorativa al verificarsi dell'evento lesivo o dell'aggravamento.

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.).

Nella suddetta documentazione devono essere compresi i tre preventivi che il datore di lavoro deve acquisire da diversi operatori economici.

Ogni preventivo deve essere redatto tenendo conto delle caratteristiche e specificità indicate per i singoli interventi nel Progetto stesso e nel rispetto, ove presenti, di listini e/o tariffari vigenti.

Il datore di lavoro deve assicurare, relativamente agli operatori economici individuati per l'elaborazione dei preventivi, che il titolare dell'impresa o il legale rappresentante della persona giuridica non abbiano riportato condanne definitive per i reati di associazione a delinquere o di stampo mafioso, per delitti contro la pubblica amministrazione, per i reati di riciclaggio, autoriciclaggio o ricettazione e che non siano destinatari di misure interdittive. A tal fine i suddetti requisiti devono essere autocertificati dai diretti interessati al datore di lavoro ai sensi del d.p.r. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni e garantiti per tutta la durata di realizzazione del Progetto.

Il datore di lavoro individua per ciascun intervento il preventivo prescelto allegando al Piano esecutivo, comunque, anche gli altri due preventivi unitamente alle suddette autocertificazioni.

Il Piano esecutivo, articolato per tipologia di interventi, deve essere predisposto utilizzando un apposito prospetto per ciascun intervento, al quale deve essere allegata tutta la documentazione a supporto.

Il facsimile di prospetto è disponibile nel minisito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie e potrà essere oggetto di integrazioni e aggiornamenti in funzione della sua concreta utilizzazione.

In tale prospetto, 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;

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.

   In particolare, nel caso specifico di interventi di adeguamento delle postazioni di lavoro, per i quali non dovesse risultare vantaggioso in termini di costi/benefici l'adattamento di arredi, attrezzature, macchine, ecc, il datore di lavoro può prevederne l'acquisto. In tal caso al Piano esecutivo

dovrà essere allegata anche la documentazione a supporto da cui risulti che la scelta è vantaggiosa in termini di costi/benefici.

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.

Inoltre, dovrà essere indicata la spesa per le eventuali consulenze tecniche (ad esempio per: progettazioni, pratiche autorizzative, direzione lavori, collaudi, ecc.), che non può superare il limite massimo del 10% del costo previsto per la realizzazione dell'intervento (spese dirette, accessorie ecc.) di cui alla precedente lettera e). Per tale voce di spesa non sono richiesti i tre preventivi.

Oltre agli specifici prospetti elaborati per ciascun intervento, il datore di lavoro deve predisporre anche un prospetto di sintesi del Piano esecutivo nel suo complesso, riepilogativo di tutti gli interventi previsti dal Progetto, contenente il costo per tipologia e totale e i tempi complessivi per la realizzazione dell'intero Progetto, che decorreranno dalla data di ricezione del provvedimento di autorizzazione dell'Inail.

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.

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 e quella attestante l'ottenimento dei titoli autorizzativi di cui al precedente capoverso.

Limiti di spesa per tipologia di intervento

Il Regolamento, nell'ambito di ciascun Progetto, ha fissato limiti massimi complessivi di spesa rimborsabile dall'Inail, comprensivi di ogni onere e imposta, differenziati per tipologia di interventi e pari a:

- 95.000 euro per tutti gli interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro;
- 40.000 euro per tutti gli interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro;
- 15.000 euro per tutti gli interventi di formazione.

Le spese sostenute dall'Inail per i suddetti interventi rientrano nel campo di applicazione degli articoli 31 e 34 del Regolamento (UE) n. 651/2014 e ad essi non si applica il regime "de minimis" previsto dal Regolamento (UE) n.1407/2013.

Per quanto riguarda gli interventi di superamento e di abbattimento delle barriere architettoniche e quelli di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro, nei limiti complessivi massimi fissati per ciascuna tipologia di interventi di cui sopra, è rimborsato al datore di lavoro il 100% dei costi degli interventi comprensivi, oltre che delle spese dirette e necessarie per la realizzazione degli interventi, anche di quelle accessorie o strumentali funzionali e indispensabili, nonché di ogni onere o imposta.

Relativamente, invece, agli interventi di formazione, nel rispetto della normativa comunitaria vigente, l'importo che l'Inail può rimborsare al datore di lavoro è pari al 60% del costo degli interventi. Pertanto, solo per la suddetta tipologia di interventi, il piano esecutivo deve riportare sia il costo complessivo dell'intervento che il datore di lavoro deve sostenere, sia l'importo rimborsabile dall'Inail pari al 60% di detto costo che, comunque, non può superare il limite massimo di 15.000 euro come disposto dal Regolamento.

Il Piano esecutivo non può essere presentato se i costi previsti superano i suddetti limiti di spesa.

Il datore di lavoro, elaborato il Piano esecutivo e verificato il rispetto dei limiti di spesa, provvede a inviarlo alla *équipe* multidisciplinare di I livello, allegando allo stesso l'autocertificazione, rilasciata ai sensi del d.p.r. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni, che attesti il possesso dei requisiti di cui al paragrafo 3 da parte del datore di lavoro/titolare dell'impresa/legale rappresentante della persona giuridica, necessari per poter accedere al sostegno dell'Inail per la realizzazione degli accomodamenti ragionevoli.

6.3. Verifica di coerenza del Piano esecutivo con il Progetto di reinserimento lavorativo da parte dell'équipe multidisciplinare di I livello

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.

L'*équipe*, con l'apporto delle professionalità delle Consulenze tecniche dell'Istituto, verifica la completezza della documentazione allegata al Piano esecutivo relativamente a: i tre preventivi dei diversi operatori economici per ciascun intervento; le autocertificazioni, rilasciate ai sensi del d.p.r. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni, attestanti i requisiti degli operatori economici consultati per i preventivi; le autorizzazioni, i nulla osta, le

concessioni di legge, ove necessarie; gli elaborati di Progetto necessari alla realizzazione dell'opera; ogni altra documentazione e/o certificazione prevista per la realizzazione del Progetto in relazione alla tipologia di interventi realizzati, così come indicata in fase di condivisione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato.

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.

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 unitamente alla "Scheda Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato" completa di tutte le sezioni e al Piano esecutivo corredato di tutti gli allegati.

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 e/o rettifiche al Piano stesso e/o integrati i documenti mancanti.

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.

6.4. Procedimento per l'approvazione degli interventi di reinserimento lavorativo personalizzato

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;

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.

a) Verifica amministrativa del Progetto di reinserimento personalizzato e del Piano esecutivo da parte della Direzione territoriale

La Direzione territoriale, entro 5 giorni dalla data di ricevimento della documentazione da parte del responsabile del processo lavoratori componente dell'*équipe*, tenuto conto del parere positivo dell'*équipe*, provvede alla verifica della rispondenza del Progetto e del piano esecutivo alle disposizioni regolamentari, favorendo nel contempo l'omogeneità in termini di propulsione delle attività delle *équipe* multidisciplinari di I livello operanti nel proprio territorio, al fine di garantire l'effettività della tutela dei lavoratori infortunati e tecnopatici nella fase di reinserimento lavorativo.

Non sono ricomprese nell'ambito della predetta verifica valutazioni in merito alle scelte progettuali e alle soluzioni esecutive individuate in funzione del reinserimento del lavoratore.

Con apposita nota, da cui risulti l'esito positivo della suddetta verifica in relazione alle disposizioni regolamentari, la Direzione territoriale trasmette tutta la documentazione (il Progetto, il Piano esecutivo e suoi allegati e il parere dell'*équipe* multidisciplinare di I livello) alla Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale di competenza per l'approvazione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato e del relativo Piano esecutivo, dandone comunicazione all'*équipe* multidisciplinare di I livello, al datore di lavoro e al lavoratore.

Qualora, invece, la Direzione territoriale rilevi la non rispondenza del Progetto e/o del Piano esecutivo alle disposizioni regolamentari, chiede all'*équipe* di primo livello ogni utile precisazione e/o i necessari riallineamenti o modifiche.

Infine, nel caso in cui pervenga da parte dell'*équipe* multidisciplinare di I livello parere negativo motivato in merito alla coerenza del Piano esecutivo con il Progetto di reinserimento, la Direzione territoriale, previa opportuna verifica, comunica al datore di lavoro e al lavoratore che non è possibile procedere alla successiva fase propedeutica all'approvazione del Progetto e del Piano esecutivo indicandone la motivazione.

b) Approvazione del Progetto di reinserimento lavorativo e del Piano esecutivo da parte della Direzione regionale o provinciale o della Sede regionale

L'unità organizzativa responsabile del procedimento è la Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta territorialmente competente con riferimento all'*équipe* multidisciplinare di I livello che ha elaborato il Progetto.

La Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale, ricevuta tutta la documentazione da parte della Direzione territoriale, provvede a verificare le autocertificazioni rilasciate ai sensi del d.p.r. 28 dicembre 2000, n. 445 e successive modificazioni, attestanti il possesso dei requisiti soggettivi del datore di lavoro/titolare dell'impresa/legale rappresentante della persona giuridica, di cui al paragrafo 3. Tale verifica risulta preliminare a qualsiasi altra attività in quanto, in assenza dei suddetti requisiti soggettivi, la Direzione regionale/provinciale o la Sede regionale emette un provvedimento negativo.

Ai fini dell'approvazione del Progetto di reinserimento lavorativo e del Piano esecutivo da parte della Direzione regionale o provinciale o della Sede regionale, l'Ufficio competente per le attività istituzionali deve procedere a:

- valutare, per ciascun intervento, la congruità dei costi previsti in relazione all'operatore economico scelto dal datore di lavoro, tenuto conto dei tre preventivi allegati al Piano esecutivo e, ove presenti, dei listini e/o tariffari vigenti. Qualora fossero riscontrate incongruità, la Direzione regionale può scegliere un altro operatore/fornitore tra gli altri due individuati dal datore di lavoro;
- verificare le autocertificazioni attestanti il possesso dei requisiti degli operatori economici individuati;
- accertare la disponibilità finanziaria di competenza e di cassa sul relativo capitolo alla specifica voce di Bilancio.

Effettuate le suddette attività, 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. Le integrazioni e/o rettifiche dovranno essere trasmesse alla Struttura richiedente entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.
2. *emettere nei confronti del datore di lavoro il provvedimento negativo* nel caso di:
   - assenza dei requisiti soggettivi del titolare dell'impresa e/o del legale rappresentante della persona giuridica ovvero di tutti gli operatori economici indicati per la realizzazione degli interventi;
   - mancato riscontro alle richieste di integrazioni e/o rettifiche al Piano esecutivo;
   - invio di integrazioni e/o rettifiche al Piano esecutivo incomplete o non conformi alla richiesta.

   La Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta deve dare comunicazione del provvedimento negativo emesso nei confronti del datore di lavoro anche al lavoratore e, per il tramite della Direzione territoriale, all'*équipe* di I livello.

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.

   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 ed evidenziare le eventuali modifiche apportate al Piano esecutivo predisposto dal datore di lavoro.

   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.

   La Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta deve dare comunicazione del provvedimento di approvazione emesso nei confronti del datore di lavoro anche al lavoratore e, per il tramite della Direzione territoriale, all'*équipe* di I livello.

   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.

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

7. Richiesta di anticipazione

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.

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. La mancata presentazione della fideiussione comporta l'impossibilità di dar seguito alla richiesta di anticipazione.

Sono ammissibili esclusivamente le fideiussioni rilasciate da imprese bancarie autorizzate ai sensi del decreto legislativo 1 settembre 1993, n. 385 e successive modificazioni, o assicurative autorizzate alla copertura dei rischi ai quali si riferisce l'assicurazione e che rispondano ai requisiti di solvibilità previsti dalle leggi che ne

disciplinano la rispettiva attività. La fideiussione può essere, altresì, rilasciata dagli intermediari finanziari iscritti nell'albo ex articolo 106 del predetto decreto legislativo.

Le polizze fideiussorie dovranno essere rilasciate da soggetti iscritti negli appositi elenchi consultabili sul sito internet della Banca d'Italia al seguente indirizzo https://infostat.bancaditalia.it/giava-inquiry-public/flex/Giava/GIAVAFEInquiry.html

o da compagnie di assicurazione il cui elenco è consultabile sul sito dell'Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni www.ivass.it .

La fideiussione deve essere costituita per un importo corrispondente all'ammontare dell'anticipazione richiesta maggiorato del 10% e prevedere espressamente la rinuncia al beneficio della preventiva escussione di cui all'articolo 1944 del codice civile e la rinuncia alle eccezioni di cui agli articoli 1945 e 1957 del codice civile, nonché, l'operatività della garanzia medesima entro 15 giorni a semplice richiesta scritta da parte dell'Inail.

L'efficacia della garanzia deve estendersi fino alla data massima per la rendicontazione del Progetto di cui all'articolo 8 del Regolamento, calcolata maggiorando di 60 giorni la data ultima entro cui deve essere realizzato il Progetto. La decadenza si verifica decorsi 90 giorni dalla data massima entro cui deve essere effettuata la rendicontazione, senza che l'Istituto abbia chiesto il pagamento.

La fideiussione è restituita dall'Inail entro 15 giorni dalla data di emissione del mandato di pagamento relativo al saldo della spesa autorizzata per il Progetto.

La Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale, a seguito della ricezione della richiesta di anticipazione, trasmette tempestivamente al datore di lavoro il provvedimento di accoglimento o di diniego.

8. Realizzazione degli interventi di reinserimento

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.

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.

Nel corso della realizzazione degli interventi potrebbero emergere esigenze non previste o imprevedibili, ovvero verificarsi circostanze sopravvenute e oggettive, tali da rendere necessarie modifiche del provvedimento di autorizzazione. Più in particolare:

a) *Esigenze non previste o imprevedibili rappresentate dal datore di lavoro che non comportano modifiche alle tipologie degli interventi autorizzati*

Il datore di lavoro è tenuto a dare tempestiva comunicazione alla Direzione regionale o provinciale o alla Sede regionale competente in merito alle suddette esigenze emerse nel corso dell'esecuzione del Progetto esplicitandone le relative

motivazioni. La Direzione regionale o provinciale o la Sede Regionale valuta l'effettiva necessità delle modifiche richieste, il costo delle modifiche in funzione dei limiti di spesa fissati per tipologia di interventi e l'impatto sui tempi di realizzazione del Progetto di reinserimento.

A seguito delle suddette valutazioni, nel caso in cui la modifica richiesta dal datore di lavoro sia ritenuta:

- **non necessaria** la Struttura emette preavviso di diniego comunicando i motivi ostativi all'autorizzazione al datore di lavoro che, entro dieci giorni dalla ricezione di detto preavviso, può presentare le proprie osservazioni.

  La Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta, in considerazione delle osservazioni formulate dal datore di lavoro, o comunque decorso inutilmente il termine per la presentazione delle osservazioni, adotta il provvedimento definitivo di rigetto ovvero di autorizzazione.

- **necessaria** la Struttura procede all'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione.

  Qualora le esigenze rappresentate, valutate necessarie, determinino il prolungamento dei termini della durata complessiva del Progetto e il datore di lavoro abbia chiesto o ottenuto l'anticipazione, ai fini dell'adozione del provvedimento di autorizzazione deve essere acquisita l'integrazione della garanzia fideiussoria.

  Riguardo l'eventuale prolungamento dei tempi di realizzazione del Progetto, dovrà esserne data comunicazione all'*équipe* di I livello per il tramite della Direzione territoriale.

b) *Circostanze sopravvenute e oggettive che comportano la riduzione degli interventi previsti nel Progetto e nel piano esecutivo*

Il lavoratore e il datore di lavoro sono tenuti a comunicare tempestivamente il verificarsi di circostanze sopravvenute e oggettive che rendano, ai fini del reinserimento lavorativo, necessaria la realizzazione solo di alcuni degli interventi già autorizzati.

La Direzione regionale o Sede regionale di Aosta o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano effettua le opportune verifiche al riguardo, coinvolgendo, per il tramite della Direzione territoriale, l'*équipe* multidisciplinare di I livello che ha elaborato il Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato, che esprime parere in merito alla variazione del Progetto stesso.

In esito ai riscontri effettuati, la Direzione regionale o la Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o la Sede regionale di Aosta provvede:

- all'adozione, nei confronti del datore di lavoro, del provvedimento che autorizza la riduzione degli interventi;
- all'emissione di preavviso di diniego nei confronti del datore di lavoro che ha richiesto la riduzione degli interventi previsti nel Progetto di reinserimento e nel

relativo Piano esecutivo, esplicitandone i relativi motivi ostativi. Entro dieci giorni dalla ricezione di detto preavviso, il datore di lavoro può comunicare le proprie osservazioni.

La Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta, in considerazione delle osservazioni formulate dal datore di lavoro o comunque decorso inutilmente il termine per la presentazione delle osservazioni, adotta il provvedimento definitivo di rigetto ovvero di autorizzazione.

In caso di adozione del provvedimento di riduzione degli interventi, dovrà essere data informativa all'*équipe* multidisciplinare di I livello, per il tramite della Direzione territoriale.

9. Rendicontazione e rimborso delle spese

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.

In caso di fruizione dell'anticipazione da parte dell'Inail della spesa autorizzata, può ottenere il saldo esclusivamente a seguito della realizzazione di tutti gli interventi previsti.

E' escluso il rimborso di costi per i quali il datore di lavoro abbia richiesto o ottenuto finanziamenti pubblici nazionali o comunitari.

La rendicontazione

Ai fini del rimborso, il datore di lavoro deve rendicontare le spese sostenute per gli interventi allegando alla richiesta:

- gli originali delle fatture quietanzate emesse dagli operatori economici che hanno eseguito i lavori o fornito i beni o i servizi;
- la copia dell'estratto del c/c bancario o postale, da cui risultino i pagamenti effettuati in favore degli operatori economici che hanno eseguito i lavori o fornito i beni o i servizi;
- la documentazione e le certificazioni previste per la realizzazione del Progetto in relazione alla tipologia di interventi realizzati, indicate in fase di condivisione del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato.

Inoltre, deve essere allegata anche una dichiarazione del lavoratore attestante l'effettiva fruizione degli interventi oggetto della rendicontazione.

L'omessa rendicontazione, da parte del datore di lavoro, degli interventi previsti nel provvedimento di autorizzazione entro la data massima indicata per la rendicontazione

del Progetto, costituisce presunzione di mancata realizzazione di tutti gli interventi del Progetto di reinserimento lavorativo.

Pervenuta la suddetta documentazione, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale, con il supporto dei professionisti delle Consulenze regionali, procede alle relative verifiche in termini di completezza della documentazione stessa, di regolarità/conformità degli interventi realizzati, di rispondenza dei costi sostenuti con quelli autorizzati, di rispetto dei tempi previsti nel provvedimento autorizzativo per la realizzazione del Progetto e per la presentazione della rendicontazione delle spese sostenute.

Le verifiche, ove ritenuto necessario, possono essere effettuate anche attraverso sopralluoghi presso l'ambiente di lavoro.

In esito alle attività di verifica, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale provvede nei confronti del datore di lavoro a:

a) adottare il provvedimento di accoglimento della richiesta di rimborso delle spese sostenute e disporre il pagamento secondo le modalità indicate dal datore di lavoro stesso nella richiesta.

   Nel caso in cui la documentazione prodotta consenta il rimborso solo di alcuni interventi previsti dal Progetto, è trasmesso al datore di lavoro il provvedimento con evidenza degli interventi per i quali si procede al rimborso e di quelli per i quali il rimborso è sospeso in attesa delle necessarie integrazioni;

b) richiedere tempestivamente, in caso di incongruenze, le necessarie rettifiche e/o integrazioni, sulla base delle quali adottare successivamente il provvedimento definitivo di accoglimento o di diniego della richiesta di rimborso;

c) adottare il provvedimento di diniego della richiesta di rimborso delle spese sostenute, comunicandone le motivazioni. Tale provvedimento è adottato in caso di esito negativo delle verifiche di cui sopra, di assenza di riscontro alla richiesta di integrazioni a seguito di incongruenze rilevate, nonché, di mancata rendicontazione di tutti gli interventi entro la data massima prevista nel provvedimento di autorizzazione.

   Nel caso di mancata rendicontazione da parte del datore di lavoro di tutti gli interventi autorizzati, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale richiede al datore di lavoro la restituzione delle somme già rimborsate ovvero, nel caso in cui abbia ottenuto l'anticipazione, procede all'escussione della garanzia fideiussoria.

   Ai fini della richiesta di restituzione delle somme, ovvero di escussione della garanzia fideiussoria, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale tiene conto della eventuale autorizzazione alla riduzione degli interventi o modifica del provvedimento di autorizzazione che abbia determinato il prolungamento dei termini di durata complessiva del Progetto e della relativa data massima indicata per la rendicontazione.

10. Verifica degli effetti del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato

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.

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.

11. Indirizzo, coordinamento e buone prassi

La Direzione regionale o Sede regionale di Aosta o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano, avvalendosi dell'*équipe* multidisciplinare di II livello, assicura l'attuazione delle disposizioni di cui al Regolamento nell'esercizio dei propri compiti di coordinamento, supporto normativo e operativo a garanzia dell'omogeneità dei servizi istituzionali sul territorio di competenza.

La Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie garantisce l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio in materia di reinserimento e di integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, con il supporto della Sovrintendenza sanitaria centrale, della Consulenza tecnica accertamento rischi e prevenzione centrale e della Consulenza tecnica per l'edilizia centrale, anche al fine dell'elaborazione di metodologie e buone prassi che favoriscano l'omogenea attuazione degli interventi di sostegno alla continuità lavorativa degli infortunati e dei tecnopatici sul territorio nazionale.

In attesa della realizzazione di un'apposita procedura informatica per la gestione dei Progetti di reinserimento lavorativo personalizzato, dovrà essere assicurato da parte delle Direzioni regionali e provinciali e dalla Sede regionale il costante monitoraggio, per ciascun Progetto avviato, delle fasi operative definite dalla presente circolare, anche al fine di acquisire ogni utile contributo che le Strutture territoriali ritengano opportuno segnalare. A tal fine è stato predisposto uno specifico prospetto di monitoraggio, disponibile in formato elettronico nel minisito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie, che le Direzioni regionali e provinciali e la Sede regionale dovranno compilare (sezione – Progetto reinserimento), in formato excel, e inviare alla Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie alla ricezione dei progetti di reinserimento lavorativo personalizzati trasmessi dalle Direzioni territoriali. La Direzione centrale dovrà essere aggiornata tempestivamente riguardo le successive fasi di realizzazione dei singoli progetti utilizzando lo stesso prospetto (sezione – Aggiornamento Progetto).

Con successiva nota saranno fornite istruzioni in merito agli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione previsti dagli articoli 26 e 27 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e successive modificazioni, concernente il "Riordino della disciplina

riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

Il Direttore generale

f.to Giuseppe Lucibello

Allegati: 3

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

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

Circolare n. 30

Roma, 25 luglio 2017

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

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 di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

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.
- **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. Articoli 41 e 61.

- **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". Articoli 1, 4, 14, 26 e 32.
- **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". Articoli 1, 5 e 8.
- **Determina 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 Inail 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"

PREMESSA

Con l'adozione del "Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro", di cui alla determinazione presidenziale 11 luglio 2016, n. 258, e con l'emanazione della relativa circolare applicativa Inail 30 dicembre 2016, n. 51, è stato posto in essere un primo significativo passo nell'*iter* di attuazione del disposto dell'art. 1, comma 166, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, che ha attribuito all'Inail 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, con progetti per il superamento e per l'abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro e con interventi di adeguamento e di adattamento delle postazioni di lavoro.

Al riguardo, si ritiene utile evidenziare che l'attuazione delle disposizioni di cui al predetto articolo 1, 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 ad attivare ogni utile raccordo con i soggetti che, a diverso titolo, hanno competenza in materia di politiche attive e di servizi per il lavoro, a seguito delle modifiche recentemente apportate al quadro normativo di riferimento.

Per tale ragione, con il Regolamento e la relativa circolare attuativa, l'Istituto ha disciplinato, in fase di prima applicazione, i soli interventi mirati alla conservazione del posto di lavoro, necessari a dare sostegno alla continuità lavorativa degli infortunati e dei tecnopatici, successivamente al verificarsi di un evento lesivo o dell'aggravamento delle limitazioni funzionali preesistenti conseguenti a un infortunio sul lavoro o a una tecnopatia.

Diversamente, ai fini dell'attuazione degli interventi finalizzati alla ricerca di nuova occupazione, anch'essi previsti dal richiamato comma 166, l'Istituto non può operare interagendo soltanto con il datore di lavoro tenuto ad adottare gli accomodamenti ragionevoli così come previsto per la definizione degli interventi finalizzati alla conservazione del posto di lavoro, considerato che la competenza primaria in materia di politiche attive del lavoro, anche con riguardo ai lavoratori disabili, è affidata ad altri soggetti pubblici.

Infatti, con l'emanazione dei decreti legislativi 14 settembre 2015, n. 150 e n. 151, attuativi del *Jobs Act*, l'articolazione delle competenze in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive è stata rimodulata, così come sono stati consolidati i principi alla base della definizione delle linee guida in materia di collocamento mirato delle persone con disabilità.

Ciò conferma che le competenze conferite all'Istituto dal predetto comma 166, con riferimento alla ricerca di nuova occupazione in favore delle persone con disabilità da lavoro sono, comunque, condizionate da attività di diretta competenza di altri soggetti istituzionali.

Al riguardo, posto che gli interventi finalizzati alla ricerca di nuova occupazione potranno essere oggetto di compiuta disciplina solo a seguito della piena attuazione delle disposizioni in materia di politiche attive e servizi per il lavoro, è stato avviato, a livello centrale, un percorso finalizzato a pervenire a ogni utile possibile raccordo con il Ministero del lavoro e con l'Anpal -in relazione alle competenze rispettivamente ascritte in materia- e funzionale ad assicurare la piena efficacia dei processi di reinserimento lavorativo.

In attesa della definizione dei suddetti raccordi, tenuto conto dei compiti attribuiti all'Istituto dal richiamato comma 166, l'Istituto ritiene, comunque, necessario attivare, in via sperimentale, misure a sostegno dell'inserimento lavorativo in nuova occupazione, laddove sussista l'incontro tra domanda da parte della persona con disabilità da lavoro e offerta di lavoro da parte di un datore di lavoro, anche a seguito dell'attività dei servizi a tal fine preposti.

1. AMBITO DI APPLICAZIONE E FINALITÀ

Premesso quanto sopra, le disposizioni previste dal Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa delle persone con disabilità da lavoro, di cui alla determinazione presidenziale 11 luglio 2016, n. 258, e le relative modalità operative si applicano anche in favore di persone con disabilità da lavoro causata da un evento infortunistico o tecnopatico tutelato dall'Inail alle quali un datore di lavoro offra una

nuova occupazione per lo svolgimento di un'attività lavorativa, non necessariamente soggetta a obbligo assicurativo Inail. Tale misura è finalizzata a garantire alle persone con disabilità da lavoro tutelate dall'Inail anche in caso di nuova occupazione lo stesso sostegno per l'inserimento e l'integrazione lavorativa previsto in caso di conservazione del posto di lavoro.

Si precisa che, analogamente a quanto previsto per la conservazione del posto di lavoro, non rientrano tra i destinatari degli interventi per l'inserimento in nuova occupazione quei soggetti tutelati dall'Inail che non sono direttamente qualificabili come lavoratori, quali per esempio gli studenti e le cosiddette casalinghe. Sono, inoltre, esclusi i dipendenti delle amministrazioni statali, anche a ordinamento autonomo, assicurati attraverso la speciale gestione per conto dello Stato.

Pertanto, qualsiasi datore di lavoro, che intenda assumere una persona con disabilità da lavoro tutelata dall'Inail, potrà fruire del sostegno dell'Istituto per la realizzazione degli accomodamenti ragionevoli, funzionali allo svolgimento della mansione oggetto del contratto di lavoro che lo stesso deve porre in essere a garanzia del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità e della piena uguaglianza con gli altri lavoratori, ai sensi dell'art. 3 comma 3-bis del decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216 e successive modificazioni.

Le disposizioni della presente circolare si applicano, pertanto, laddove l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, in relazione a una nuova occupazione, si realizzi nell'ambito di un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato. È escluso, pertanto, il lavoro di tipo autonomo previsto, invece, in caso di conservazione del posto di lavoro.

Relativamente alle tipologie di contratto, mentre non si ravvisano problemi di applicabilità per i contratti di lavoro a tempo indeterminato, per quanto invece concerne quelli a tempo determinato o flessibili, è necessario effettuare, caso per caso, una valutazione costi/benefici che tenga conto delle diverse tipologie di interventi da realizzare in funzione dell'inserimento in nuova occupazione, in relazione alla durata del rapporto di lavoro.

Il contratto di lavoro può prevedere anche il differimento della prestazione di lavoro a un termine successivo a quello di stipula, purché la data sia coerente con i tempi previsti per la realizzazione degli interventi individuati nel Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato.

Premesso quanto sopra, ferme restando le disposizioni contenute nel richiamato Regolamento e nella relativa circolare attuativa in merito ai requisiti soggettivi del datore di lavoro/titolare dell'impresa/legale rappresentante della persona giuridica, alle tipologie di interventi previsti per il reinserimento lavorativo e ai limiti di spesa rimborsabili, con riferimento alla predisposizione del progetto personalizzato mirato all'inserimento in una nuova occupazione, nonché all'approvazione del progetto e del Piano esecutivo, è necessario evidenziare alcune specificità rispetto alle modalità indicate nella suddetta circolare attuativa n. 51/2016, connesse alle diverse finalità cui, in tal caso, il progetto è preordinato.

2. PREDISPOSIZIONE DEL PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO

Il datore di lavoro che intende assumere una persona con disabilità da lavoro, oltre a manifestare, alla Sede Inail competente per domicilio del lavoratore, la sua disponibilità a collaborare attivamente con l'Istituto e con il lavoratore all'elaborazione del progetto di inserimento lavorativo, deve provvedere a comunicare, tramite il modello allegato (allegato n. 1): la mansione specifica alla quale sarà adibito il lavoratore, la tipologia di contratto che intende attivare, la sua durata, la sede di lavoro e la relativa unità produttiva. Ciò al fine di garantire l'appropriatezza degli interventi da individuare nell'ambito del progetto stesso.

Inoltre, presupposto indispensabile per l'elaborazione del progetto è che il disabile sia stato sottoposto a visita medica preventiva in fase preassuntiva da parte del medico competente, ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, o dei competenti uffici delle Aziende sanitarie locali (AASSLL), ai sensi dell'articolo 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e che in esito a detta visita sia stato formulato, in relazione alla mansione specifica alla quale deve essere adibito il lavoratore, un giudizio di idoneità parziale permanente con prescrizioni o limitazioni, che deve essere acquisito dall'*équipe*, per il tramite del lavoratore.

Sulla base delle suddette informazioni, l'*équipe* multidisciplinare di I livello competente per domicilio del lavoratore con le stesse modalità operative indicate nella richiamata circolare applicativa n. 51/2016 procede, tenuto conto delle considerazioni di natura sanitaria, personale e socio-ambientale, a individuare, nell'ambito del Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato, gli interventi necessari e appropriati in relazione al caso concreto ai fini dello svolgimento della mansione per la quale si intende stipulare il contratto di lavoro.

Le informazioni riguardanti il rapporto di lavoro (mansione, tipologia di contratto, durata, luogo e unità produttiva) devono essere indicate in modo puntuale in sede di definizione del progetto, sottoscritte dal datore di lavoro e dal lavoratore e allegate alla sezione 5 della "Scheda progetto" costituendone parte integrante.

Conclusa la predisposizione del progetto personalizzato, si procede come descritto nella succitata circolare applicativa n. 51/2016 alle successive fasi di:

- elaborazione, da parte del datore di lavoro, del Piano esecutivo nel rispetto dei limiti di spesa previsti dal Regolamento per ciascuna tipologia di intervento;
- verifica di coerenza del Piano esecutivo con il Progetto di reinserimento lavorativo, da parte dell'*équipe* multidisciplinare di I livello;
- verifica amministrativa della rispondenza del Progetto di reinserimento personalizzato e del Piano esecutivo alle disposizioni regolamentari, a cura della Direzione territoriale competente.

3. APPROVAZIONE DEL PROGETTO DI REINSERIMENTO LAVORATIVO PERSONALIZZATO E DEL PIANO ESECUTIVO

La Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta, territorialmente competente con riferimento all'*équipe* multidisciplinare di I livello che ha elaborato il Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato, effettua tutte le valutazioni e le verifiche previste dalla succitata circolare applicativa n. 51/2016, paragrafo 6.4. punto b).

È necessario, tuttavia, evidenziare che nella fattispecie oggetto della presente circolare il provvedimento che approva il Progetto di reinserimento lavorativo personalizzato e il relativo Piano esecutivo e ne determina la relativa spesa, deve prevedere espressamente che l'approvazione stessa è condizionata alla sottoscrizione del contratto di lavoro conforme a quanto indicato in sede di elaborazione del progetto.

Successivamente, deve essere tempestivamente inviata al datore di lavoro una comunicazione con la quale, nell'informare della intervenuta approvazione condizionata del progetto e del Piano esecutivo, ai fini dell'adozione del provvedimento autorizzativo per la realizzazione degli interventi, si chiede l'invio della copia autenticata del contratto di lavoro stipulato tra le parti secondo quanto indicato in sede di elaborazione del progetto in termini di tipologia e durata del contratto, di unità produttiva e di luogo di lavoro, nonché di mansione specifica. Nella stessa comunicazione devono essere riportati, altresì, il costo totale degli interventi approvati e la durata[1] complessiva di realizzazione dell'intero progetto.

Qualora sia comunicata da parte del datore di lavoro la mancata stipula del contratto, la Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta, nel prendere atto che la condizione non si è verificata, deve provvedere a ritirare il provvedimento di approvazione e la relativa spesa, informando, per il tramite della Direzione territoriale, l'*équipe* di I livello che ha elaborato il progetto di inserimento lavorativo personalizzato.

Nel caso in cui pervenga il contratto stipulato tra le parti, la Direzione regionale o provinciale o la Sede regionale deve procedere alla verifica della sua conformità rispetto a quanto indicato in sede di elaborazione del progetto. Inoltre, in caso di differimento della data di inizio della prestazione di lavoro rispetto a quella di stipula del contratto, deve essere verificato che la suddetta data sia coerente con i tempi previsti per la realizzazione dell'intero progetto.

A seguito dell'esito positivo delle suindicate verifiche, la Direzione regionale o Direzione provinciale di Trento o di Bolzano o Sede regionale di Aosta adotta il provvedimento che autorizza il datore di lavoro a procedere alla fase di realizzazione degli interventi.

Il provvedimento di autorizzazione deve espressamente riportare, a integrazione di quanto previsto nella richiamata circolare applicativa n. 51/2016, che il contratto di lavoro sottoscritto tra le parti è stato stipulato in conformità alla tipologia e durata del

[1] Indicando il numero dei giorni.

contratto, all'unità produttiva, al luogo di lavoro e alla mansione specifica indicati in sede di elaborazione del progetto e, in caso di differimento della data di inizio della prestazione di lavoro rispetto a quella di stipula del contratto, che la data di effettiva adibizione alla mansione è coerente con il termine previsto per la realizzazione dell'intero progetto.

4. RICHIESTA ANTICIPAZIONE E RIMBORSO SPESE

Il datore di lavoro che è stato autorizzato alla realizzazione degli interventi, a seguito della stipula del contratto di lavoro, può richiedere l'anticipazione di cui all'articolo 10 del Regolamento, nei limiti e alle condizioni ivi previste e indicate nella succitata circolare applicativa n. 51/2016.

Le Strutture territoriali potranno rimborsare al datore di lavoro i costi sostenuti per gli accomodamenti ragionevoli con riferimento agli interventi di cui all'art. 1, comma 166, che siano necessari per lo svolgimento della mansione specifica per cui lo stesso datore di lavoro ha assunto la persona con disabilità da lavoro, nei limiti previsti dal vigente Regolamento e secondo le modalità riportate dalla relativa circolare applicativa n. 51/2016. Si precisa che ai fini del rimborso è necessario che tali costi siano stati sostenuti successivamente al provvedimento di autorizzazione a realizzare gli interventi adottato a seguito della stipula del contratto di lavoro, anche nel caso in cui lo stesso preveda il differimento della prestazione di lavoro.

Tuttavia, qualora il contratto preveda il differimento della prestazione di lavoro a un termine successivo a quello della stipula, il datore di lavoro potrà richiedere all'Inail il rimborso delle spese effettivamente sostenute soltanto al completamento di tutti gli interventi previsti nel provvedimento di autorizzazione.

In relazione a quanto sopra precisato, consegue, pertanto, che nessun rimborso di spese relative agli interventi potrà essere erogato al datore di lavoro, pur a fronte dell'approvazione del progetto e del relativo Piano esecutivo da parte dell'Inail, in assenza sia dell'assunzione del disabile da lavoro, comprovata dal contratto di lavoro sottoscritto dalle parti, stipulato conformemente a quanto sopra precisato, sia dell'effettiva adibizione del lavoratore alla suddetta mansione specifica.

5. CONCLUSIONI

Per quanto non espressamente previsto dalla presente circolare si fa rinvio alle disposizioni contenute nella circolare n. 51/2016.

Riguardo agli strumenti a supporto delle attività delle Unità territoriali per il reinserimento lavorativo degli infortunati e tecnopatici, sono disponibili nel minisito della Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie una specifica scheda per l'elaborazione del progetto di inserimento in nuova occupazione, nonché il prospetto aggiornato per il monitoraggio dei progetti di reinserimento lavorativo che dovrà essere inviato, dalla Direzione regionale o provinciale o dalla Sede regionale, alla suddetta Direzione centrale.

Si rappresenta, infine, che la Direzione centrale prestazioni socio-sanitarie, unitamente con le altre Strutture centrali interessate, garantisce attività di supporto e consulenza nei confronti delle Strutture territoriali già nella fase di prima analisi dei casi, oltre che in quelle successive, in funzione dell'attivazione dei progetti personalizzati di inserimento in nuova occupazione.

Il Direttore generale

f.to Giuseppe Lucibello

Allegati: 1

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

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

Wolters Kluwer One LEGALE

Decreto legislativo 09/07/2003, n. 216

Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori.

Pubblicato nella Gazz. Uff. 13 agosto 2003, n. 187.

Preambolo

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Vista la 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;

Vista la legge 1° marzo 2002, n. 39, ed in particolare l'allegato B;

Vista la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»;

Visto il testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 marzo 2003;

Acquisiti i pareri delle Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 3 luglio 2003;

Sulla proposta del Ministro per le politiche comunitarie, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunità, di concerto con il Ministro degli affari esteri, con il Ministro della giustizia e con il Ministro dell'economia e delle finanze;

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1. Oggetto

In vigore dal 1 febbraio 2022

1. Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età, dalla nazionalità e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.[3]

Note:

[3]Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. a), L. 23 dicembre 2021, n. 238.

Art. 2. Nozione di discriminazione

In vigore dal 1 febbraio 2022

1. Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età, della nazionalità o dell'orientamento

sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:[4]

a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età, per nazionalità o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;[5]

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o nazionalità o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone[6].

2. E' fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

4. L'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età, della nazionalità o dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.[7]

Note:

[4]Alinea così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b), n. 1.1), L. 23 dicembre 2021, n. 238.

[5]Lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, lett. b), n. 1.2), L. 23 dicembre 2021, n. 238.

[6]Lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, lett. b), n. 1.3), L. 23 dicembre 2021, n. 238.

[7]Comma così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b), n. 2), L. 23 dicembre 2021, n. 238.

Art. 3. Ambito di applicazione

In vigore dal 1 gennaio 2022

1. Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età, di nazionalità e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:[12]

a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;

b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento, la salute e la sicurezza, il reintegro professionale o il ricollocamento;[13]

c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;

d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni;

d-bis) accesso all'alloggio;[14]

d-ter) accesso a vantaggi sociali e fiscali;[14]

d-quater) assistenza fornita dagli uffici di collocamento;[14]

d-quinquies) iscrizione alle organizzazioni sindacali ed eleggibilità negli organi di rappresentanza dei

lavoratori[14].

2. La disciplina di cui al presente decreto fa salve tutte le disposizioni vigenti in materia di:

a) condizioni di ingresso, soggiorno ed accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato;

b) sicurezza e protezione sociale;

c) sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della salute;

d) stato civile e prestazioni che ne derivano;

e) forze armate, limitatamente ai fattori di età e di handicap.

3. Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza e purché la finalità sia legittima, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età, alla nazionalità o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima.[8]

3-bis. 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, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.[11]

4. Sono fatte salve le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro nel rispetto di quanto stabilito dai commi 2 e 3.[9]

4-bis. Sono fatte salve le disposizioni che prevedono trattamenti differenziati in ragione dell'età dei lavoratori e in particolare quelle che disciplinano:

a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, allo scopo di favorire l'inserimento professionale o di assicurare la protezione degli stessi;

b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;

c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione, basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o sulla necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.[10]

4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis sono fatte salve purché siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate da finalità legittime, quali giustificati obiettivi della politica del lavoro, del mercato del lavoro e della formazione professionale, qualora i mezzi per il conseguimento di tali finalità siano appropriati e necessari.[10]

5. Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività.

6 . Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari. In particolare, resta ferma la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza, l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di coloro che siano stati condannati in via definitiva per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile.

Note:

[8]Comma così modificato dall'art. 8-septies, comma 1, lett. a), n. 1) e 2), D.L. 8 aprile 2008, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 giugno 2008, n. 101, e, successivamente, dall'art. 1, comma 1, lett. c), n. 2), L. 23 dicembre 2021, n. 238.

[9]Comma così sostituito dall'art. 8-septies, comma 1, lett. a), n. 3), D.L. 8 aprile 2008, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 giugno 2008, n. 101.

[10]Comma inserito dall'art. 8-septies, comma 1, lett. a), n. 4), D.L. 8 aprile 2008, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 giugno 2008, n. 101.

[11]Comma inserito dall'art. 9, comma 4-ter, D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni , dalla L. 9 agosto 2013, n. 99.

[12]Alinea così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. c), n. 1.1), L. 23 dicembre 2021, n. 238.

[13]Lettera così modificata dall'art. 1, comma 1, lett. c), n. 1.2), L. 23 dicembre 2021, n. 238.

[14]Lettera aggiunta dall'art. 1, comma 1, lett. c), n. 1.3), L. 23 dicembre 2021, n. 238.

Art. 4. Tutela giurisdizionale dei diritti

In vigore dal 6 ottobre 2011

1. All'articolo 15, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo la parola «sesso» sono aggiunte le seguenti: «, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».

2 . I giudizi civili avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150. In caso di accertamento di atti o comportamenti discriminatori, come definiti dall'articolo 2 del presente decreto, si applica, altresì, l'articolo 44, comma 11, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.[15]

3. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui all'articolo 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, nell'ipotesi di rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite le rappresentanze locali di cui all'articolo 5.

[4 . Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare, in termini gravi, precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione.[16] [17]]

[5 . Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.[16]]

[6 . Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno di cui al comma 5, che l'atto o comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio

della parità di trattamento.[16]]

[7. Il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento di cui ai commi 5 e 6, a spese del convenuto, per una sola volta su un quotidiano di tiratura nazionale.[16] [18]]

8 . Resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Note:

[15]Comma così sostituito dall'art. 34, comma 34, lett. a), D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150; per l'applicabilità di tale disposizione, vedi l'art. 36 del medesimo D.Lgs. 150/2011.

[16]Comma abrogato dall'art. 34, comma 34, lett. b), D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150; per l'applicabilità di tale disposizione, vedi l'art. 36 del medesimo D.Lgs. 150/2011.

[17]Comma così sostituito dall'art. 8-septies, comma 1, lett. b), D.L. 8 aprile 2008, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 giugno 2008, n. 101.

[18] Comma così modificato dall'art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. 2 agosto 2004, n. 256.

Art. 4-bis Protezione delle vittime[19]

In vigore dal 28 agosto 2003

1 . La tutela giurisdizionale di cui all'articolo 4 si applica altresì avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione diretta o indiretta o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere la parità di trattamento.

Note:

[19]Articolo inserito dall'art. 8-septies, comma 1, lett. c), D.L. 8 aprile 2008, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 giugno 2008, n. 101.

Art. 5. Legittimazione ad agire

In vigore dal 1 febbraio 2022

1 . Le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell' interesse leso, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità, sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione e dei suoi familiari, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio.[20]

2 . I soggetti di cui al comma 1 sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.[21]

Note:

[20] Comma così modificato dall'art. 2, comma 1, lett .b), D.Lgs. 2 agosto 2004, n. 256, e dall'art. 8-septies, comma 1, lett. d), n. 1), D.L. 8 aprile 2008, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 giugno 2008, n. 101, e, successivamente, dall'art. 1, comma 1, lett. d), L. 23 dicembre 2021, n. 238.

[21]Comma così modificato dall'art. 8-septies, comma 1, lett. d), n. 2), D.L. 8 aprile 2008, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 giugno 2008, n. 101.

Art. 5-bis Ulteriori compiti dell'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali [22]

In vigore dal 1 febbraio 2022

1. All'ufficio di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, è assegnato, altresì, il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei lavoratori che esercitano il diritto alla

libera circolazione all'interno dell'Unione europea.

2. I compiti dell'ufficio di cui al comma 1, con particolare riferimento alle discriminazioni nei confronti dei lavoratori fondate sulla nazionalità, sono i seguenti:

a) prestare o assicurare che sia prestata assistenza indipendente, giuridica o di altra natura, ai lavoratori dell'Unione europea e ai loro familiari, fatti salvi i loro diritti e i diritti delle associazioni e delle organizzazioni o di altri soggetti giuridici preposti alla tutela dei loro diritti secondo l'ordinamento italiano;

b) fungere da punto di contatto nei confronti di punti di contatto equivalenti in altri Stati membri dell'Unione europea al fine di cooperare e di scambiare informazioni utili;

c) realizzare o commissionare indagini e analisi indipendenti riguardo a restrizioni e ostacoli ingiustificati al diritto di libera circolazione o alla discriminazione basata sulla nazionalità dei lavoratori dell'Unione europea e dei loro familiari;

d) assicurare la pubblicazione di relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni su ogni questione connessa alle restrizioni, agli ostacoli o alla discriminazione di cui alla lettera c);

e) pubblicare informazioni pertinenti sull'applicazione a livello nazionale delle norme dell'Unione europea sulla libera circolazione dei lavoratori.

Note:

[22]Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, lett. e), L. 23 dicembre 2021, n. 238.

Art. 6. Relazione

In vigore dal 28 agosto 2003

1 . Entro il 2 dicembre 2005 e successivamente ogni cinque anni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette alla Commissione europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del presente decreto.

Art. 7. Copertura finanziaria

In vigore dal 28 agosto 2003

1. Dall'attuazione del presente decreto non derivano oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Wolters Kluwer One LEGALE

Decreto legislativo 03/05/2024, n. 62

Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato.
Pubblicato nella Gazz. Uff. 14 maggio 2024, n. 111.

Preambolo

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 nonché gli articoli 2, 3, 32, 38 e 117 della Costituzione;

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante «Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri» e, in particolare, l'articolo 14;

Vista la legge 22 dicembre 2021, n. 227, recante «Delega al Governo in materia di disabilità» e, in particolare, l'articolo 1, comma 5, lettere a), b), c), d), e h), e l'articolo 2, comma 2, lettere a), b), c), d) e h);

Visto il Protocollo concernente la costituzione dell'Organizzazione mondiale della sanità, stipulato a New York il 22 luglio 1946, reso esecutivo con decreto del Capo provvisorio dello Stato 4 marzo 1947, n. 1068;

Vista la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva in Italia con legge 3 marzo 2009, n. 18 e, in particolare, gli articoli 1, 2, 3, 5 e 19;

Vista la comunicazione della Commissione europea al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni «Un'Unione dell'uguaglianza: strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030», COM (2021) 101 final, del 3 marzo 2021;

Vista la legge 26 maggio 1970, n. 381, recante «Aumento del contributo ordinario dello Stato a favore dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza ai sordomuti e delle misure dell'assegno di assistenza ai sordomuti»;

Vista la legge 27 maggio 1970, n. 382, recante «Disposizioni in materia di assistenza ai ciechi civili»;

Visto il decreto-legge 30 gennaio 1971, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 marzo 1971, n. 118, recante «Provvidenze in favore dei mutilati ed invalidi civili»;

Vista la legge 11 febbraio 1980, n. 18, recante «Indennità di accompagnamento agli invalidi civili totalmente inabili»;

Vista la legge 21 novembre 1988, n. 508, recante «Norme integrative in materia di assistenza economica agli invalidi civili, ai ciechi civili ed ai sordomuti»;

Vista la legge 7 agosto 1990, n. 241, recante «Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi»;

Vista la legge 11 ottobre 1990, n. 289, recante «Modifiche alla disciplina delle indennità di accompagnamento di cui alla legge 21 novembre 1988, n. 508, recante norme integrative in materia di assistenza economica agli invalidi civili, ai ciechi civili ed ai sordomuti e istituzione di un'indennità di frequenza per i minori invalidi»;

Vista la legge 15 ottobre 1990, n. 295, recante «Modifiche ed integrazioni all'articolo 3 del decreto-legge 30 maggio 1988, n. 173, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 luglio 1988, n. 291, e

successive modificazioni, in materia di revisione delle categorie delle minorazioni e malattie invalidanti»;

Vista la legge 5 febbraio 1992, n. 104, recante «Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate»;

Visto il decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112, recante «Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle regioni ed agli enti locali, in attuazione del capo I della legge 15 marzo 1997, n. 59» e, in particolare, l'articolo 130;

Vista la legge 12 marzo 1999, n. 68, recante «Norme per il diritto al lavoro dei disabili»;

Vista la legge 8 novembre 2000, n. 328, recante «Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali»;

Vista la legge 3 aprile 2001, n. 138, recante «Classificazione e quantificazione delle minorazioni visive e norme in materia di accertamenti oculistici»;

Vista la legge 1° marzo 2006, n. 67, recante «Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni»;

Vista la legge 24 giugno 2010, n. 107, recante «Misure per il riconoscimento dei diritti delle persone sordocieche»;

Visto il decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 66, recante «Norme per la promozione dell'inclusione scolastica degli studenti con disabilità, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera c), della legge 13 luglio 2015, n. 107» e, in particolare, l'articolo 5;

Visto il decreto legislativo 7 agosto 2019, n. 96, recante «Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 66, recante "Norme per la promozione dell'inclusione scolastica degli studenti con disabilità, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera c), della legge 13 luglio 2015, n. 107"»;

Vista la legge 23 marzo 2023, n. 33, recante «Deleghe al Governo in materia di politiche in favore delle persone anziane»;

Visto il decreto legislativo 5 febbraio 2024, n. 20, recante «Istituzione dell'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità, in attuazione della delega conferita al Governo»;

Visto il decreto legislativo 15 marzo 2024, n. 29, recante «Disposizioni in materia di politiche in favore delle persone anziane, in attuazione della delega di cui agli articoli 3, 4 e 5 della legge 23 marzo 2023, n. 33»;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 gennaio 2017, recante «Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 18 marzo 2017;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 3 novembre 2023;

Acquisita l'intesa sancita in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella seduta dell'11 gennaio 2024;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 30 gennaio 2024;

Acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali, espresso in data 22 febbraio 2024;

Acquisiti i pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, resi in data 20 marzo 2024 da parte della V Commissione (Bilancio) della Camera dei deputati e da parte della 5ª Commissione (Programmazione economica,

Bilancio) del Senato della Repubblica e in data 21 marzo 2024 da parte della 10ª Commissione (Affari Sociali, Sanità, Lavoro pubblico e privato, Previdenza Sociale) del Senato della Repubblica e da parte della XII Commissione (Affari Sociali) della Camera dei deputati;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 15 aprile 2024;

Sulla proposta del Ministro per le disabilità, di concerto con i Ministri del lavoro e delle politiche sociali, dell'economia e delle finanze, della salute, per gli affari regionali e le autonomie, dell'università e della ricerca, per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e per le riforme istituzionali e la semplificazione normativa;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Capo I

Finalità e definizioni generali

Art. 1. Oggetto e finalità

In vigore dal 30 giugno 2024

1 . Il presente decreto legislativo attua l'articolo 1, comma 5, lettere a), b), c), d) e h), della legge 22 dicembre 2021, n. 227, per assicurare alla persona il riconoscimento della propria condizione di disabilità, per rimuovere gli ostacoli e per attivare i sostegni utili al pieno esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, delle libertà e dei diritti civili e sociali nei vari contesti di vita, liberamente scelti.

2 . Le disposizioni del presente decreto sono finalizzate a garantire, in coerenza con la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva con legge 3 marzo 2009, n. 18, l'effettivo e pieno accesso al sistema dei servizi, delle prestazioni, dei supporti, dei benefici e delle agevolazioni, anche attraverso il ricorso all'accomodamento ragionevole e al progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato secondo i principi di autodeterminazione e non discriminazione.

Art. 2. Definizioni

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Ai fini del presente decreto, si applicano le seguenti definizioni:

a) «condizione di disabilità»: una duratura compromissione fisica, mentale, intellettiva, del neurosviluppo o sensoriale che, in interazione con barriere di diversa natura, può ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri;

b) «persona con disabilità»: persona definita dall'articolo 3, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dal presente decreto;

c) «ICF»: Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute - International Classification of Functioning Disability and Health (ICF), adottata dall'Organizzazione mondiale della sanità conformemente agli articoli 21, lettera b), e 22 del Protocollo concernente la costituzione dell'Organizzazione mondiale della sanità, stipulato a New York il 22 luglio 1946, reso esecutivo con decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 4 marzo 1947, n. 1068;

d) «ICD»: Classificazione internazionale delle malattie - International Classification of Diseases (ICD), adottata dall'Organizzazione mondiale della sanità conformemente agli articoli 21, lettera b), e 22 del Protocollo concernente la costituzione dell'Organizzazione mondiale della sanità, stipulato a New York il 22 luglio 1946, reso esecutivo con

decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 4 marzo 1947, n. 1068;

e) «duratura compromissione»: compromissione derivante da qualsiasi perdita, limitazione o anomalia a carico di strutture o di funzioni corporee, come classificate dalla ICF, che persiste nel tempo o per la quale è possibile una regressione o attenuazione solo nel lungo periodo;

f) «profilo di funzionamento»: descrizione dello stato di salute di una persona attraverso la codificazione delle funzioni e strutture corporee, delle attività e della partecipazione secondo la ICF tenendo conto della ICD, quale variabile evolutiva correlata all'età, alla condizione di salute, ai fattori personali e ai determinanti di contesto, che può ricomprendere anche il profilo di funzionamento ai fini scolastici;

g) «WHODAS»: WHO Disability Assessment Schedule, questionario di valutazione basato sull'ICF che misura la salute e la condizione di disabilità;

h) «sostegni»: i servizi, gli interventi, le prestazioni e i benefici individuati a conclusione dell'accertamento della condizione di disabilità e nel progetto di vita per migliorare le capacità della persona e la sua inclusione, nonché per contrastare la restrizione nella sua partecipazione sociale, graduati in «sostegno» e «sostegno intensivo», in ragione della frequenza, della durata e della continuità del sostegno;

i) «piano di intervento»: documento di pianificazione e di coordinamento dei sostegni individuali relativi ad un'area di intervento;

l) «valutazione di base»: procedimento volto ad accertare, attraverso l'utilizzo delle classificazioni ICD e ICF e dei correlati strumenti tecnici operativi di valutazione, la condizione di disabilità ai fini dell'accesso al sostegno, lieve o medio, o al sostegno intensivo, elevato o molto elevato;

m) «valutazione multidimensionale»: procedimento volto a delineare con la persona con disabilità il suo profilo di funzionamento all'interno dei suoi contesti di vita, anche rispetto agli ostacoli e ai facilitatori in essi presenti, e a definire, anche in base ai suoi desideri e alle sue aspettative e preferenze, gli obiettivi a cui deve essere diretto il progetto di vita;

n) «progetto di vita»: progetto individuale, personalizzato e partecipato della persona con disabilità che, partendo dai suoi desideri e dalle sue aspettative e preferenze, è diretto ad individuare, in una visione esistenziale unitaria, i sostegni, formali e informali, per consentire alla persona stessa di migliorare la qualità della propria vita, di sviluppare tutte le sue potenzialità, di poter scegliere i contesti di vita e partecipare in condizioni di pari opportunità rispetto agli altri;

o) «domini della qualità di vita»: ambiti o dimensioni rilevanti nella vita di una persona con disabilità valutabili con appropriati indicatori;

p) «budget di progetto»: insieme delle risorse umane, professionali, tecnologiche, strumentali ed economiche, pubbliche e private, attivabili anche in seno alla comunità territoriale e al sistema dei supporti informali, da destinare al progetto di vita.

Art. 3. Modifiche all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104

In vigore dal 30 giugno 2024

1. All'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) i commi 1, 2 e 3 sono sostituiti da seguenti:

«1. E' persona con disabilità chi presenta durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all'esito della valutazione di base.

2. La persona con disabilità ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla necessità

di sostegno o di sostegno intensivo, correlata ai domini della Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (ICF) dell'Organizzazione mondiale della sanità, individuata all'esito della valutazione di base, anche in relazione alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie. La necessità di sostegno può essere di livello lieve o medio, mentre il sostegno intensivo è sempre di livello elevato o molto elevato.

3. Qualora la compromissione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, il sostegno è intensivo e determina priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.»;

b) la rubrica è sostituita dalla seguente: «Persona con disabilità avente diritto ai sostegni».

Art. 4. Terminologia in materia di disabilità

In vigore dal 30 giugno 2024

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, è sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c) le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) sono sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d) le parole: «disabile grave», ove ricorrono, sono sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Capo II

Procedimento valutativo di base e accomodamento ragionevole

Art. 5. Finalità, ambito, principi ed effetti della valutazione di base

In vigore dal 30 giugno 2024

1 . La valutazione di base è il procedimento unitario volto al riconoscimento della condizione di disabilità definita dall'articolo 2, comma 1, lettera a), che comprende ogni accertamento dell'invalidità civile previsto dalla normativa vigente e, in particolare:

a) l'accertamento dell'invalidità civile di cui alla legge 30 marzo 1971, n. 118, e delle condizioni di cui alla legge 11 febbraio 1980, n. 18, alla legge 21 novembre 1988, n. 508, nonché alla legge 11 ottobre 1990, n. 289;

b) l'accertamento della cecità civile, ai sensi della legge 27 maggio 1970, n. 382, e della legge 3 aprile 2001, n. 138;

c) l'accertamento della sordità civile, ai sensi della legge 26 maggio 1970, n. 381;

d) l'accertamento della sordocecità, ai sensi della legge 24 giugno 2010, n. 107;

e) l'accertamento della condizione di disabilità in età evolutiva ai fini dell'inclusione scolastica, ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 66;

f) l'accertamento della condizione di disabilità ai fini dell'inclusione lavorativa, ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68;

g) l'individuazione dei presupposti per la concessione di assistenza protesica, sanitaria e riabilitativa, prevista dai livelli essenziali di assistenza;

h) l'individuazione degli elementi utili alla definizione della condizione di non autosufficienza, nonché di disabilità gravissima, ai sensi del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 26 settembre 2016, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 280 del 30 novembre 2016;

i) l'individuazione dei requisiti necessari per l'accesso ad agevolazioni fiscali, tributarie e relative alla mobilità, conseguenti all'accertamento dell'invalidità e ad ogni altra prestazione prevista dalla legge.

2. La valutazione di base di cui al comma 1 si applica anche ai minori e alle persone anziane, fermo quanto previsto dall'articolo 27, comma 11, del decreto legislativo 15 marzo 2024, n. 29 per le persone anziane non autosufficienti che abbiano superato il settantesimo anno d'età. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 2, comma 2 del citato decreto legislativo n. 29 del 2024, alle persone anziane non autosufficienti in età compresa tra i 65 e i 70 anni è garantito l'accesso al progetto assistenziale integrato (PAI) di cui all'art. 1, comma 163, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

3. Il procedimento di valutazione di base è informato ai seguenti criteri:

a) orientamento dell'intero processo valutativo medico-legale sulla base dell'ICD e degli strumenti descrittivi ICF, con particolare riferimento all'attività e alla partecipazione della persona, in termini di capacità dell'ICF;

b) utilizzo, quale strumento integrativo e di partecipazione della persona, ad eccezione dei minori di età, del WHODAS e dei suoi successivi aggiornamenti, nonché di ulteriori strumenti di valutazione scientificamente validati ed individuati dall'Organizzazione mondiale della sanità ai fini della descrizione e dell'analisi del funzionamento, della disabilità e della salute;

c) considerazione dell'attività della persona, al fine di accertare le necessità di sostegno o di sostegno intensivo;

d) per i soli effetti della valutazione dell'invalidità civile di cui al comma 1, lettera a), impiego di tabelle medico-legali relative alla condizione conseguente alla compromissione duratura, elaborate sulla base delle più aggiornate conoscenze e acquisizioni scientifiche;

e) tempestività, prossimità, efficienza e trasparenza.

4. Il riconoscimento della condizione di disabilità della persona determina l'acquisizione di una tutela proporzionata al livello di disabilità, con priorità per le disabilità che presentano necessità di sostegno intensivo e delle correlate prestazioni previste dalla legge, incluse quelle volte a favorire l'inclusione scolastica, presso le istituzioni della formazione superiore e lavorativa. Al riconoscimento della condizione di disabilità consegue anche la tutela dell'accomodamento ragionevole ai sensi dell'articolo 5-bis della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e la possibilità della richiesta dell'avvio del procedimento di valutazione multidimensionale per l'elaborazione del progetto di vita individuale, secondo quanto previsto dagli articoli 17 e 18.

Art. 6. Procedimento per la valutazione di base

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Il procedimento per la valutazione di base si attiva su richiesta dell'interessato, dell'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, o del tutore o amministratore di sostegno se dotato di poteri, con la trasmissione, in via telematica, del certificato medico introduttivo di cui all'articolo 8.

2. Nei soli casi di cui all'articolo 12, comma 2, lettera m), l'istante può richiedere, contestualmente alla trasmissione del certificato medico introduttivo, di essere valutato senza il ricorso alla visita diretta, sulla base degli atti raccolti. In tal caso, l'istante, unitamente alla richiesta di rinuncia alla visita, trasmette l'intera documentazione, compreso il WHODAS. Se la commissione ritiene che vi siano motivi ostativi all'accoglimento della richiesta, dispone la visita.

3. Il richiedente, sino a sette giorni prima della visita di valutazione di base, può trasmettere o

depositare ulteriore documentazione medica o sociale, rilasciata da una struttura pubblica o privata accreditata.

4. In occasione della visita per la valutazione di base all'istante è sottoposta la compilazione del questionario WHODAS, secondo le modalità stabilite ai sensi del comma 9.

5. La valutazione di base si svolge in un'unica visita collegiale ai sensi degli articoli 9 e 10.

6. La commissione richiede integrazione documentale o ulteriori approfondimenti diagnostici nei soli casi in cui siano necessari per il riconoscimento di una maggiore intensità dei sostegni ovvero ricorrano motivi ostativi all'accoglimento dell'istanza.

7. L'esito della valutazione di base è attestato da un certificato con validità non limitata nel tempo, che indica le condizioni individuate ai sensi dell'articolo 12, comma 2, lettera c), che viene acquisito al fascicolo sanitario elettronico. Nel caso di riconoscimento della condizione di disabilità della persona, sono individuate nel medesimo certificato la necessità e l'intensità dei sostegni, nonché l'eccezionale caso di cui all'articolo 12, comma 2, lettera d), e il relativo periodo di validità del certificato.

8. Il procedimento di valutazione di base si conclude entro novanta giorni, nei casi riguardanti soggetti con patologie oncologiche entro quindici giorni e, nei casi di soggetti minori, entro trenta giorni dalla ricezione del certificato medico di cui al comma 1. Nei casi di cui al comma 6, i termini di cui al primo periodo sono sospesi per sessanta giorni, prorogabili, su richiesta, di ulteriori sessanta giorni.

9. Le ulteriori modalità di svolgimento del procedimento, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, nonché le modalità di svolgimento delle riunioni delle commissioni sono stabilite dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

10. Restano ferme le funzioni e le competenze di attuazione ed esecuzione dell'INPS in materia di concessione delle prestazioni di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, e quelle di erogazione di cui all'articolo 130 del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112. L'INPS determina le modalità con cui garantire la tempestiva erogazione delle provvidenze economiche conseguenti alla valutazione di base. Le provvidenze decorrono dal mese successivo alla data di trasmissione del certificato medico introduttivo.

Art. 7. Efficacia provvisoria anticipata della valutazione di base

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Le persone affette dalle patologie determinanti gravi compromissioni funzionali previste dal decreto di cui all'articolo 12, attestate da certificazione rilasciata da una struttura sanitaria o sociosanitaria pubblica o privata accreditata, accedono, su richiesta dei soggetti di cui all'articolo 6, comma 1, alle prestazioni sociali, sociosanitarie e socioassistenziali individuate ai sensi del comma 2 anche prima della conclusione del procedimento valutativo di base, fatta salva la ripetizione delle prestazioni e dei sostegni in caso di conclusione di tale procedimento con esito negativo o con accertamento indicante una necessità di sostegni di minore intensità rispetto a quanto erogato.

2. Con regolamento del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, adottato di concerto con i Ministri della salute e dell'economia e delle finanze e con l'Autorità politica delegata in materia di disabilità, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le prestazioni erogabili ai sensi del comma 1 e le specifiche modalità con cui richiedere l'erogazione.

Art. 8. Certificato medico introduttivo

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Costituisce presupposto per l'avvio del procedimento valutativo di base la trasmissione telematica all'INPS di un certificato medico rilasciato dai medici in servizio presso le aziende sanitarie locali, le aziende ospedaliere, gli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, i centri di diagnosi e cura delle malattie rare. Il certificato medico può essere rilasciato e trasmesso anche dai medici di medicina generale, dai pediatri di libera scelta, dagli specialisti ambulatoriali del Servizio sanitario nazionale, dai medici in quiescenza iscritti all'albo, dai liberi professionisti e dai medici in servizio presso strutture private accreditate, come individuati dall'INPS ai sensi del comma 2.

2. L'INPS, secondo le modalità indicate dal Ministero della salute, acquisisce la documentazione relativa alla formazione effettuata, nell'ambito del programma «Educazione continua in medicina», in materia di classificazioni internazionali dell'Organizzazione mondiale della sanità, di promozione della salute, di accertamenti sanitari di base oppure di prestazioni assistenziali, ai fini dell'individuazione dei medici di cui al secondo periodo del comma 1. L'INPS provvede alle attività di cui al presente comma nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

3. Il certificato medico introduttivo reca quale contenuto essenziale:
   a) i dati anagrafici, il codice fiscale, il numero di tessera sanitaria della persona per cui si richiede la valutazione di base;
   b) la documentazione relativa all'accertamento diagnostico, comprensivo di dati anamnestici e catamnestici, inclusi gli esiti dei trattamenti terapeutici di natura farmacologica, chirurgica e riabilitativa;
   c) la diagnosi codificata in base al sistema dell'ICD;
   d) il decorso e la prognosi delle eventuali patologie riscontrate.

4. Il medico certificatore riporta nel certificato di cui al comma 3 l'eventuale elezione di domicilio dell'interessato, anche presso un patronato o una delle associazioni di cui all'articolo 4, comma 4, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, come modificato dall'articolo 9 del presente decreto, ai fini delle ulteriori comunicazioni inerenti al procedimento per la valutazione di base.

5. Il certificato medico introduttivo ai fini della valutazione di base è inserito, con la trasmissione all'INPS, anche nel fascicolo sanitario elettronico.

Art. 9. Procedura valutativa di base, soggetto unico, svolgimento, composizione e funzionamento delle unità di valutazione di base

In vigore dal 25 febbraio 2025

1. Fermo restando quanto disposto dagli articoli 12 e 33, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2027 la gestione del procedimento per la valutazione di base è affidata, in via esclusiva, all'INPS.[3]

2. Al fine di garantire l'effettività dei principi di efficacia, efficienza, economicità, celerità e adeguatezza dei procedimenti di valutazione di base, le competenze e le funzioni di accertamento e valutazione sono attribuite alle unità di valutazione di base.

3. L'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è sostituito dal seguente:
«Art. 4 (Riconoscimento della condizione di disabilità attraverso la valutazione di base). - 1. Il riconoscimento della condizione di disabilità di cui all'articolo 3 è effettuato dall'INPS mediante le unità di valutazione di base.
2. Le unità di valutazione di base di cui al comma 1 si compongono di due medici nominati dall'INPS, di un componente individuato ai sensi del comma 4 e di una sola figura professionale appartenente alle aree psicologiche e sociali. Le commissioni sono presiedute da un medico dell'INPS specializzato in medicina legale. Nel caso non sia disponibile un medico di medicina legale, l'INPS nomina, come

presidente, un medico con altra specializzazione che abbia svolto attività per almeno tre anni in organi di accertamento dell'INPS in materia assistenziale o previdenziale. In ogni caso, almeno uno dei componenti deve essere un medico specializzato in medicina legale o in medicina del lavoro o altre specializzazioni equipollenti o affini.

3. Nel caso di minori, le unità di valutazione di base di cui al comma 2 si compongono di due medici nominati dall'INPS, del componente individuato ai sensi del comma 4 e di una sola figura professionale appartenente alle aree psicologiche e sociali. Le commissioni sono presiedute da un medico dell'INPS specializzato in medicina legale. Nel caso non sia disponibile un medico di medicina legale, l'INPS nomina, come presidente, un medico con altra specializzazione che abbia svolto attività per almeno tre anni in organi di accertamento dell'INPS in materia assistenziale o previdenziale. In ogni caso, almeno uno dei medici nominati dall'INPS è in possesso di specializzazione in pediatria, in neuropsichiatria infantile o equipollenti o affini o di specializzazione nella patologia che connota la condizione di salute della persona.

4. Le unità di valutazione di base di cui ai commi 2 e 3 sono integrate con un professionista sanitario in rappresentanza, rispettivamente, dell'Associazione nazionale dei mutilati ed invalidi civili (ANMIC), dell'Unione italiana ciechi e degli ipovedenti (UICI), dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza ai sordomuti (ENS) e dell'Associazione nazionale delle famiglie e delle persone con disabilità intellettiva e disturbi del neurosviluppo (ANFFAS), individuato in relazione alle specifiche condizioni di disabilità oggetto della valutazione.

5. La valutazione di base è definita con la partecipazione di almeno tre componenti, al cui numero può concorrere anche il professionista sanitario di cui al comma 4, se presente. In caso di parità di voti, il voto del presidente di commissione vale doppio.

6. Nel corso della valutazione di base, la persona interessata può farsi assistere dal proprio medico o psicologo di fiducia, senza diritto di voto.

7. L'accertamento della condizione di non autosufficienza per le persone anziane ultrasettantenni è svolto ai sensi dell'articolo 27, del decreto legislativo 15 marzo 2024, n. 29.».

4 . Al fine di garantire la semplificazione e razionalizzazione degli oneri procedurali connessi all'espletamento della valutazione di base, l'INPS, sulla base delle risorse disponibili a legislazione vigente, può stipulare apposite convenzioni con le regioni per avvalersi delle risorse strumentali e organizzative delle aziende sanitarie locali e aziende ospedaliere, necessarie allo svolgimento dei procedimenti di valutazione di base.

5. Nell'ambito della propria autonomia organizzativa, l'INPS, ai fini della gestione della valutazione di base:

a) garantisce l'omogeneità e la prossimità dell'attività valutativa su tutto il territorio nazionale;

b) impronta i procedimenti amministrativi strumentali alla valutazione di base e relativi alla concessione ed erogazione delle prestazioni a criteri di semplificazione, razionalizzazione, efficacia e trasparenza;

c) definisce il sistema organizzativo interno secondo criteri che individuano competenze e responsabilità degli organi e degli uffici, nonché gli ambiti di competenza degli uffici centrali e periferici.

6. Al fine di garantire piena attuazione alle disposizioni contenute nel presente articolo, l'INPS per il triennio 2024-2026, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali, è autorizzato, con incremento della propria dotazione organica, a bandire e, conseguentemente, ad assumere con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, mediante procedure concorsuali pubbliche, per titoli ed esami, anche mediante scorrimento di vigenti graduatorie di concorsi pubblici e mediante bandi di mobilità, 1.069 unità di personale da inquadrare nell'Area dei Medici di primo livello per l'assolvimento delle funzioni medico-legali di propria competenza, 142 unità di personale non dirigenziale da inquadrare

nell'Area dei Funzionari amministrativi e 920 unità di personale non dirigenziale da inquadrare nell'Area dei Funzionari sanitari del Comparto Funzioni Centrali.

7. Per le assunzioni di cui al comma 6 è autorizzata una spesa pari ad euro 7.146.775 per l'anno 2024, ad euro 71.629.183 per l'anno 2025 e ad euro 215.371.872 annui a decorrere dall'anno 2026. E' altresì autorizzata, in favore dell'INPS, una spesa pari ad euro 2.483.256 per l'anno 2024, di cui euro 2.086.769 per la gestione delle procedure concorsuali ed euro 396.487 per le spese di funzionamento, ed una spesa pari ad euro 1.625.593 per l'anno 2025 e pari ad euro 198.244 euro annui a decorrere dall'anno 2026, per le spese di funzionamento. Alla copertura degli oneri derivanti dal presente comma si provvede ai sensi dell'articolo 34.[2]

8. Agli oneri derivanti dalla partecipazione alle unità di valutazione di base di un professionista sanitario in rappresentanza delle Associazioni di cui all'articolo 4, comma 4, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nel limite massimo di 6,6 milioni di euro per l'anno 2025 e di 32,8 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026, si provvede ai sensi dell'articolo 34.

Note:

[2]Per la rideterminazione dell'autorizzazione di spesa di cui al presente comma vedi l'art. 1, commi 232 e 233, L. 30 dicembre 2024, n. 207.

[3]Comma così modificato dall'art. 19-quater, comma 2, lett. a), D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15.

Art. 10. Procedimento valutativo di base e riconoscimento della condizione di disabilità

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Il riconoscimento della condizione di disabilità costituisce il risultato del procedimento valutativo di base, comprendente:

a) l'accertamento e la verifica della condizione di salute della persona, descritta nel certificato medico introduttivo con i codici ICD;

b) la valutazione delle durature e significative compromissioni dello stato di salute, funzionali, mentali, intellettive o sensoriali, in conformità alle indicazioni dell'ICF e tenendo conto dell'ICD;

c) l'individuazione dei deficit funzionali e strutturali che ostacolano, in termini di salute, l'agire della persona e che rilevano in termini di capacità secondo l'ICF;

d) l'individuazione del profilo di funzionamento della persona, limitatamente ai domini della mobilità e dell'autonomia nelle attività di base e strumentali agli atti di vita quotidiana, con necessità di sostegni continuativi;

e) la valutazione della ricaduta delle compromissioni funzionali e strutturali in termini di capacità secondo la classificazione ICF, nei domini relativi all'attività e alla partecipazione, considerando anche i domini relativi al lavoro e all'apprendimento nell'ambito della formazione superiore;

f) la valutazione del livello delle necessità di sostegno, lieve o medio, o di sostegno intensivo, elevato o molto elevato, correlate ai domini dell'ICF sull'attività e sulla partecipazione.

2. Il riconoscimento della condizione di disabilità per i minori è effettuato ai sensi del comma 1 e comprende, per la valutazione di cui alla lettera e) del medesimo comma, i domini relativi all'apprendimento, anche scolastico.

Art. 11. Adozione della classificazione ICF ed ICD e loro aggiornamenti ai fini dello svolgimento della valutazione di base

In vigore dal 30 giugno 2024

1 . A decorrere dal 1° gennaio 2025 nella valutazione di base è utilizzata la Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute - International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), approvata dalla 54ª Assemblea mondiale della sanità il 22 maggio 2001, come modificata dagli aggiornamenti adottati dalla medesima Assemblea prima della data di entrata in vigore del presente decreto, nelle versioni linguistiche internazionalmente riconosciute secondo le modalità stabilite dall'Organizzazione mondiale della sanità. L'ICF è applicata congiuntamente alla versione adottata in Italia della Classificazione internazionale delle malattie (ICD) dell'Organizzazione mondiale della sanità e di ogni altra eventuale scala di valutazione disponibile e consolidata nella letteratura scientifica e nella pratica clinica.

2. Con decreto del Ministro della salute, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, del lavoro e delle politiche sociali e con l'Autorità politica delegata in materia di disabilità, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono disposte le modalità di applicazione degli aggiornamenti della Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (ICF).

Art. 12. Aggiornamento delle definizioni, dei criteri e delle modalità di accertamento e di valutazione di base, a seguito dell'adozione delle classificazioni ICD e ICF

In vigore dal 25 febbraio 2025

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 117 della Costituzione e in coerenza con quanto stabilito dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 gennaio 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 18 marzo 2017, con regolamento del Ministro della salute, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con l'Autorità politica delegata in materia di disabilità e con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Ministro dell'istruzione e del merito, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentito l'INPS, da adottare entro il 30 novembre 2026, si provvede, sulla base delle classificazioni ICD e ICF e in conformità con la definizione di disabilità di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a), all'aggiornamento delle definizioni, dei criteri e delle modalità di accertamento dell'invalidità civile, della cecità civile, della sordità civile e della sordocecità civile previsti dal decreto del Ministro della sanità 5 febbraio 1992, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 1992.[4]

2. Ai fini di cui all'articolo 5, con il decreto di cui al comma 1, sono individuati, tenendo conto delle differenze di sesso e di età:

a) i criteri per accertare l'esistenza e la significatività delle compromissioni delle strutture e delle funzioni corporee in base all'ICF, tenendo conto dell'ICD;

b) i criteri per accertare se le compromissioni sono di lunga durata;

c) fermi restanti i casi di esonero già stabiliti dalla normativa vigente, l'elenco delle particolari condizioni patologiche, non reversibili, per le quali sono esclusi i controlli nel tempo;

d) i criteri per stabilire gli eccezionali casi nei quali la revisione della condizione di disabilità è ammessa al termine della scadenza indicata nel certificato di cui all'articolo 6, comma 7, di regola dopo due anni e secondo procedimenti semplificati fondati anche sull'impiego della telemedicina o sull'accertamento agli atti;

e) le tabelle che portano ad individuare, ai soli fini dell'articolo 5, comma 1, lettere a), una percentuale correlata alle limitazioni nel funzionamento determinate dalla duratura compromissione;

f) i criteri, secondo l'ICF, per l'individuazione del profilo di funzionamento limitatamente ai domini di cui all'articolo 10, comma 1, lettera d);

g) i criteri per la definizione della condizione di non autosufficienza, fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, comma 2;

h) il complesso di codici ICF con cui verificare in che misura le compromissioni strutturali e funzionali ostacolano, in termini di capacità, l'attività e la partecipazione, inclusi i domini relativi al lavoro e alla formazione superiore per gli adulti e all'apprendimento, anche scolastico, per i minori;

i) un sistema delineato per fasce, volto ad individuare l'intensità di sostegno e di sostegno intensivo, differenziandoli tra i livelli di lieve, media, elevata e molto elevata intensità;

l) i criteri per individuare le compromissioni funzionali per le quali riconoscere l'efficacia provvisoria alle certificazioni mediche di cui all'articolo 7;

m) gli eccezionali casi in cui il richiedente può chiedere l'accertamento sulla sola base degli atti.

3. Con il medesimo decreto di cui al comma 1, in relazione a quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, lettera e), sono stabilite le modalità per ricondurre l'accertamento della condizione di disabilità in età evolutiva ai fini scolastici di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 66, all'interno del procedimento per la valutazione di base.

Note:

[4]Comma così modificato dall'art. 9, comma 7-ter, D.L. 31 maggio 2024, n. 71, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 luglio 2024, n. 106, e, successivamente, dall'art. 19-quater, comma 2, lett. b), D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15.

Art. 13. Valore polifunzionale del certificato che attesta la condizione di disabilità e semplificazione delle procedure di erogazione

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Il certificato che riconosce la condizione di disabilità, di cui all'articolo 6, comma 7, sostituisce a tutti gli effetti le relative certificazioni. La trasmissione del certificato nell'interesse della persona integra la presentazione dell'istanza ai fini del conseguimento di prestazioni sociali, socioassistenziali e sociosanitarie, fermo restando quanto previsto dall'articolo 15, comma 2.

2. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 14. Fattori incidenti sull'intensità dei sostegni sopravvenuti alla valutazione di base

In vigore dal 30 giugno 2024

1. I sopravvenuti fattori, non incidenti sulle durature compromissioni e a cui consegue un innalzamento del bisogno dell'intensità dei sostegni, sono presi in considerazione in sede di valutazione multidimensionale al fine dell'individuazione delle prestazioni e dei servizi ad essa correlati, ferma restando l'accertata condizione di disabilità.

2. Nei casi di cui al comma 1, nonché in presenza di sopravvenuti fattori incidenti sulle durature compromissioni, resta ferma per i soggetti di cui all'articolo 6, comma 1, la possibilità di richiedere una valutazione di base.

Art. 15. Obblighi di informazione alla persona con disabilità

In vigore dal 30 giugno 2024

1. L'unità di valutazione di base, al termine della visita relativa alla valutazione di base, informa la

persona con disabilità e, se presente, l'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, il tutore o l'amministratore di sostegno, se dotato di poteri, che, fermi restanti gli interventi, i sostegni e i benefici che direttamente spettano all'interessato a seguito della certificazione della condizione di disabilità, sussiste il diritto ad elaborare ed attivare un progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato, quale ulteriore strumento di capacitazione. La commissione informa, altresì, i soggetti di cui al primo periodo della possibilità di presentare l'istanza per l'elaborazione del progetto di vita attraverso l'invio telematico del certificato della condizione di disabilità da parte della stessa commissione.

2. A seguito dell'attività informativa al termine della visita, i soggetti di cui al comma 1 hanno facoltà di richiedere che la commissione, caricato il certificato che attesta la condizione di disabilità sul fascicolo sanitario elettronico (FSE), trasmetta il medesimo a uno dei soggetti indicati all'articolo 23, comma 2, al fine di avviare il procedimento per l'elaborazione del progetto di vita individuale, personalizzato e partecipato.

3. Nell'ipotesi di cui al comma 2, la comunicazione ha valore, a tutti gli effetti, di presentazione dell'istanza di parte per l'avvio del procedimento per l'elaborazione del progetto di vita individuale, ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241.

4. Fermo restando quanto previsto ai commi 1, 2 e 3, i punti unici di accesso, nonché i servizi sociali, sociosanitari e sanitari territoriali, che entrano in contatto a qualsiasi titolo con la persona con disabilità la informano del diritto ad attivare un procedimento volto all'elaborazione del progetto di vita, individuale, personalizzato e partecipato. E' fatto obbligo di prestare le medesime informazioni in capo a chi opera dimissioni protette e ai servizi sanitari specialistici. Le modalità con cui dare attuazione a quanto previsto dal presente comma sono individuate nell'ambito della programmazione regionale e locale.

Art. 16. Interoperabilità tra le banche dati sugli elementi relativi al procedimento valutativo di base

In vigore dal 30 giugno 2024

1. L'INPS provvede a garantire l'interoperabilità, anche con il fascicolo sanitario elettronico (FSE) di cui all'articolo 12, comma 1, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, delle proprie banche dati alimentate da elementi o risultanze che, a qualunque titolo, entrano nel procedimento di valutazione di base, nonché dai dati, dalle comunicazioni e dalle informazioni relativi alla conclusione del procedimento stesso, con determina del direttore generale, previo parere del Garante per la protezione dei dati personali.

2. Il quadro sintetico dei dati elaborati attraverso l'interoperabilità delle banche dati relativi al procedimento valutativo di base è trasmesso dall'INPS, con una apposita relazione, ai Ministeri vigilanti, all'Autorità politica delegata in materia di disabilità e al Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità.

3. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 17. Accomodamento ragionevole

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Al fine di riconoscere l'accomodamento ragionevole e predisporre misure idonee per il suo effettivo esercizio, alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, dopo l'articolo 5 è inserito il seguente:
«Art. 5-bis (Accomodamento ragionevole). -1. Nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisca alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di

uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, l'accomodamento ragionevole, ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato.

2. L'accomodamento ragionevole è attivato in via sussidiaria e non sostituisce né limita il diritto al pieno accesso alle prestazioni, ai servizi e ai sostegni riconosciuti dalla legislazione vigente.

3. La persona con disabilità, l'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, il tutore ovvero l'amministratore di sostegno se dotato dei poteri ha la facoltà di richiedere, con apposita istanza scritta, alla pubblica amministrazione, ai concessionari di pubblici servizi e ai soggetti privati l'adozione di un accomodamento ragionevole, anche formulando una proposta.

4. La persona con disabilità e il richiedente di cui al comma 3, se diverso, partecipano al procedimento relativo all'individuazione dell'accomodamento ragionevole.

5. L'accomodamento ragionevole deve risultare necessario, adeguato, pertinente e appropriato rispetto all'entità della tutela da accordare e alle condizioni di contesto nel caso concreto, nonché compatibile con le risorse effettivamente disponibili allo scopo.

6. Nella valutazione dell'istanza di accomodamento ragionevole deve essere previamente verificata la possibilità di accoglimento della proposta eventualmente presentata dal richiedente ai sensi del comma 3.

7. La pubblica amministrazione nel provvedimento finale tiene conto delle esigenze della persona con disabilità anche attraverso gli incontri personalizzati e conclude il procedimento con diniego motivato, ove non sia possibile accordare l'accomodamento ragionevole proposto, con l'indicazione dell'accomodamento secondo i principi di cui al comma 5.

8. Avverso il diniego motivato di accomodamento ragionevole da parte della pubblica amministrazione, oppure nei casi di cui al comma 7, è ammesso ricorso ai sensi degli articoli 3 e 4 della legge 1° marzo 2006, n. 67.

9. Resta salva, ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 5 febbraio 2024, n. 20, la facoltà dell'istante e delle associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, di chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole da parte della pubblica amministrazione e anche di formulare una proposta di accomodamento ragionevole.

10. Nel caso di rifiuto da parte di un concessionario di pubblico servizio dell'accomodamento ragionevole, richiesto ai sensi del comma 3, l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi dell'articolo 3 della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole proponendo o chiedendo, anche attraverso l'autorità di settore o di vigilanza, accomodamenti ragionevoli idonei a superare le criticità riscontrate.

11. Nel caso di rifiuto da parte di un soggetto privato dell'accomodamento ragionevole, richiesto ai sensi del comma 3, l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione di rifiuto di accomodamento ragionevole.

12. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.».

Capo III

Valutazione multidimensionale e progetto di vita individuale personalizzato e partecipato

Art. 18. Progetto di vita

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Il progetto di vita è diretto a realizzare gli obiettivi della persona con disabilità per migliorare le condizioni personali e di salute nei diversi ambiti di vita, facilitandone l'inclusione sociale e la partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri.

2. Il progetto di vita individua, per qualità, quantità ed intensità, gli strumenti, le risorse, gli interventi, i benefici, le prestazioni, i servizi e gli accomodamenti ragionevoli, volti anche ad eliminare e a prevenire le barriere e ad attivare i supporti necessari per l'inclusione e la partecipazione della persona stessa nei diversi ambiti di vita, compresi quelli scolastici, della formazione superiore, abitativi, lavorativi e sociali. Nel progetto di vita sono, altresì, comprese le misure previste a legislazione vigente per il superamento di condizioni di povertà, emarginazione ed esclusione sociale, nonché gli eventuali sostegni erogabili in favore del nucleo familiare e di chi presta cura ed assistenza ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

3. La persona con disabilità è titolare del progetto di vita e ne richiede l'attivazione, concorre a determinarne i contenuti, esercita le prerogative volte ad apportarvi le modifiche e le integrazioni, secondo i propri desideri, le proprie aspettative e le proprie scelte. La persona con disabilità può chiedere l'elaborazione del progetto di vita all'esito della valutazione di base, fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, comma 4.

4. Il progetto di vita deve essere sostenibile nel tempo ovvero garantire continuità degli strumenti, delle risorse, degli interventi, dei benefici, delle prestazioni, dei servizi e degli accomodamenti ragionevoli, sempre nel rispetto della autodeterminazione del beneficiario.

5. Lo Stato, le regioni e gli enti locali, nell'ambito delle relative competenze, garantiscono l'effettività e l'omogeneità del progetto di vita, indipendentemente dall'età e dalle condizioni personali e sociali.

6. L'articolo 14 della legge 8 novembre 2000, n. 328, è sostituito dal seguente:
«Art. 14 (Progetto di vita delle persone con disabilità). - 1. Le persone con disabilità di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, possono richiedere l'elaborazione del progetto di vita di cui all'articolo 2, comma 2, lettera c), della legge 22 dicembre 2021, n. 227.

Art. 19. Coordinamento, contestualità e integrazione nel progetto di vita

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Il progetto di vita assicura il coordinamento tra i piani di intervento previsti per ogni singolo contesto di vita e dei relativi obiettivi.

2. L'integrazione sociosanitaria è conseguita in sede di valutazione multidimensionale di cui all'articolo 25 attraverso la valutazione del profilo di funzionamento, l'analisi dei bisogni e delle preferenze e la definizione congiunta e contestuale degli interventi da attivare.

3. I programmi, gli interventi di sostegno alla persona con disabilità e alla famiglia e i piani personalizzati volti a promuovere il diritto ad una vita indipendente di cui all'articolo 39, comma 2, lettere l-bis e l-ter, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, già attivati dalle regioni nell'esercizio della loro competenza, mantengono ambiti autonomi di attuazione ed esecuzione.

4. Restano salvi i sostegni, i servizi e i piani di intervento attivati prima dell'elaborazione del progetto di vita, con l'eventuale aggiornamento degli stessi per essere coerenti ai miglioramenti e ai nuovi

sostegni indicati nel progetto.

Art. 20. Libertà di scelta sul luogo di abitazione e continuità dei sostegni

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Il progetto di vita tende a favorire la libertà della persona con disabilità di scegliere dove vivere e con chi vivere, individuando appropriate soluzioni abitative e, ove richiesto, garantendo il diritto alla domiciliarità delle cure e dei sostegni socioassistenziali, salvo il caso dell'impossibilità di assicurare l'intensità, in termini di appropriatezza, degli interventi o la qualità specialistica necessaria.

2. Al fine di dare attuazione al comma 1, i soggetti competenti alla realizzazione del progetto di vita assicurano la continuità dei sostegni, degli interventi e delle prestazioni individuati, anche in caso di modifiche del luogo di abitazione della persona con disabilità, tenendo conto della specificità del contesto, salvo il caso dell'impossibilità di assicurare, in termini di appropriatezza, l'intensità degl interventi o la qualità specialistica necessaria.

Art. 21. Supporti per le manifestazioni di volontà della persona con disabilità nel procedimento di valutazione multidimensionale

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Il procedimento di valutazione multidimensionale, di redazione e di monitoraggio del progetto di vita si conforma al principio di autodeterminazione e assicura la partecipazione attiva della persona con disabilità all'intero procedimento di valutazione multidimensionale, di redazione e di monitoraggio del progetto di vita con l'adozione di strategie e, nei limiti delle risorse disponibili, anche mediante l'utilizzo di strumenti, finalizzati a facilitare la comprensione delle fasi del procedimento e di quanto proposto per supportare l'adozione di decisioni e la manifestazione dei desideri, aspettative e scelte, anche attraverso la migliore interpretazione possibile degli stessi.

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche nel caso in cui la persona con disabilità sia soggetta a misure di protezione giuridica con le garanzie previste dal codice civile.

3. All'attuazione delle disposizioni del presente articolo si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Art. 22. Supporto per la partecipazione al procedimento

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Per le finalità di cui all'articolo 21, la persona con disabilità può anche essere supportata da una persona che faciliti l'espressione delle sue scelte e l'acquisizione della piena comprensione delle misure e dei sostegni attivabili con il progetto di vita. L'attività di supporto della persona comprende l'adozione di tutte le strategie utili nell'acquisizione delle scelte, anche attraverso la migliore interpretazione della volontà e delle preferenze.

2. La persona di cui al comma 1 può essere scelta dalla persona con disabilità anche tra i componenti dell'unità di valutazione multidimensionale di cui all'articolo 24, comma 2, lettere b), d), e) e f), e gli eventuali oneri, qualora non sia personale afferente a servizi pubblici, sono a carico della persona con disabilità.

3. In fase di riordino e di unificazione delle unità di valutazione multidimensionale ai sensi dell'articolo 24, commi 4, 5 e 6, fermo restando quanto previsto dall'articolo 34, comma 2, sono stabilite le modalità con le quali le medesime unità garantiscono, con il proprio personale, il supporto di cui al comma 1, qualora la persona con disabilità non ne scelga un'altra, fermo quanto previsto dall'articolo 34, comma 2.

Art. 23. Avvio del procedimento per la formazione del progetto di vita

In vigore dal 30 giugno 2024

1. La persona con disabilità o chi la rappresenta, oltre che con le modalità di cui all'articolo 15, commi 2 e 3, può avanzare l'istanza per la predisposizione del progetto di vita in forma libera e in qualsiasi momento.

2. L'istanza di cui al comma 1 è presentata all'ambito territoriale sociale, se dotato di personalità giuridica, di cui all'articolo 8 della legge 8 novembre 2000, n. 328, in cui ricade il comune di residenza della persona con disabilità o altro ente individuato con legge regionale, quale titolare del relativo procedimento. Le regioni possono individuare ulteriori punti di ricezione dell'istanza. L'istanza può essere raccolta anche per il tramite del comune di residenza o di uno dei punti unici di accesso (PUA) del territorio, individuati dagli enti locali o dalle regioni.

3. La persona con disabilità può allegare all'istanza una proposta di progetto di vita. La proposta di progetto di vita può essere presentata anche successivamente all'avvio del procedimento.

4. L'avvio del procedimento è comunicato all'istante da parte del responsabile del procedimento, entro quindici giorni dalla presentazione dell'istanza o dalla ricezione della comunicazione di cui all'articolo 15, comma 2.

5. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 8 della legge 7 agosto 1990, n. 241, la comunicazione dell'avvio del procedimento contiene l'indicazione dei seguenti elementi:

a) la data di presentazione dell'istanza o dell'assenso manifestato alla commissione ai sensi dell'articolo 15, comma 3, per l'elaborazione del progetto di vita;

b) nel caso di cui all'articolo 15, comma 3, l'indicazione della trasmissione del certificato della condizione di disabilità e del deposito della documentazione;

c) l'indicazione che la persona con disabilità può farsi assistere da una persona che lo supporta ai sensi dell'articolo 22;

d) la data entro cui termina il procedimento per la redazione del progetto di vita.

6. La persona con disabilità può rinunciare all'istanza o al progetto di vita, anche se già definito. La rinuncia non preclude il diritto di ripresentare istanza per l'avvio di un nuovo procedimento.

7. Il procedimento per la formazione del progetto di vita si conclude entro novanta giorni dall'avvio del procedimento, salva diversa disposizione regionale.

Art. 24. Unità di valutazione multidimensionale

In vigore dal 30 giugno 2024

1. L'unità di valutazione multidimensionale elabora il progetto di vita a seguito della valutazione di cui all'articolo 25, secondo la volontà della persona con disabilità e nel rispetto dei suoi diritti civili e sociali.

2. Sono componenti dell'unità di valutazione multidimensionale:

a) la persona con disabilità;

b) l'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, il tutore o l'amministratore di sostegno, se dotato di poteri;

c) la persona di cui all'articolo 22, se nominato dall'interessato;

d) un assistente sociale, un educatore o un altro operatore dei servizi sociali territoriali;

e) uno o più professionisti sanitari designati dalla azienda sanitaria o dal distretto sanitario col compito di garantire l'integrazione sociosanitaria;

f) un rappresentante dell'istituzione scolastica nei casi di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 66;

g) ove necessario, un rappresentante dei servizi per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità di cui all'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, nei casi di cui all'articolo 1, comma 1, della medesima legge;

h) il medico di medicina generale o il pediatra di libera scelta della persona con disabilità, senza oneri a carico della finanza pubblica.

3 . Possono partecipare all'unità di valutazione multidimensionale, su richiesta della persona con disabilità o di chi la rappresenta o su richiesta degli altri componenti dell'unità di valutazione multidimensionale di cui al comma 2, lettere d), e), f), g) e h), e senza oneri a carico della pubblica amministrazione:

a) il coniuge, un parente, un affine, una persona con vincoli di cui alla legge 20 maggio 2016, n. 76, o il caregiver di cui all'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205;

b) un medico specialista o specialisti dei servizi sanitari o sociosanitari;

c) un rappresentante di associazione, fondazione, agenzia o altro ente con specifica competenza nella costruzione di progetti di vita, anche del terzo settore;

d) referenti dei servizi pubblici e privati presso i quali la persona con disabilità fruisce di servizi o prestazioni, anche informale.

4 . Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regioni, al fine della predisposizione del progetto di vita, programmano e stabiliscono le modalità di riordino e unificazione, all'interno delle unità di valutazione multidimensionale di cui al comma 1, delle attività e dei compiti svolti dalle unità di valutazione multidimensionale operanti per:

a) l'individuazione di prestazioni e trasferimenti monetari connessi alla condizione di non autosufficienza, eccettuata quella dei soggetti anziani;

b) l'individuazione di prestazioni e trasferimenti monetari connessi alla condizione di disabilità gravissima di cui all'articolo 3 del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 26 settembre 2016, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 280 del 30 novembre 2016;

c) l'individuazione delle misure di sostegno ai caregiver;

d) la redazione dei progetti individuali di cui all'articolo 14 della legge 8 novembre 2000, n. 328;

e) l'individuazione dei servizi, degli interventi e delle prestazioni di cui all'articolo 4 della legge 22 giugno 2016, n. 112.

5 . Nello stesso termine di cui al comma 4, le regioni individuano i criteri con cui attribuire, tra i componenti dell'unità di valutazione di cui al comma 2, lettere d) ed e), senza ulteriori oneri a carico della finanza pubblica, le funzioni di coordinamento dell'unità stessa, garantendo un raccordo tra gli ambiti sociali e sanitari, anche al fine di identificare i soggetti responsabili del trattamento dei dati personali.

6. Il riordino e l'unificazione di cui al comma 4 avvengono nel rispetto dei principi di razionalizzazione, efficienza e coprogrammazione con gli enti del terzo settore, nonché nel rispetto dei livelli essenziali richiesti dalle singole discipline e di quanto disposto dall'articolo 1, comma 163, della legge 30 dicembre 2021, n. 234. Le regioni stabiliscono le modalità con le quali le medesime unità garantiscono, con il proprio personale, il supporto di cui all'articolo 22, qualora la persona con disabilità non effettui la nomina di cui al comma 2, lettera c).

7. Nello stesso termine di cui al comma 4, le regioni, fermo restando il rispetto dei principi di cui al comma 5, nell'ambito della programmazione e dell'integrazione sociosanitaria, stabiliscono le modalità con le quali, nel caso di predisposizione del progetto di vita, le unità di valutazione multidimensionale

di cui all'articolo 21 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 gennaio 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 18 marzo 2017 e le unità di valutazione operanti presso le Case di Comunità di cui al decreto del Ministro della salute 23 maggio 2022, n. 77, volte a definire i bisogni terapeutico-riabilitativi e assistenziali della persona, si coordinano o si riunificano con le unità di valutazione di cui al comma 1 per garantire l'unitarietà della presa in carico e degli interventi di sostegno.

8 . All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 25. Valutazione multidimensionale

In vigore dal 30 giugno 2024

1 . Il procedimento di valutazione multidimensionale è svolto sulla base di un metodo multidisciplinare ed è fondato sull'approccio bio-psico-sociale, tenendo conto delle indicazioni dell'ICF e dell'ICD.

2. Il procedimento si articola in quattro fasi:

a) nel rispetto dell'esito della valutazione di base, rileva gli obiettivi della persona secondo i suoi desideri e le sue aspettative e definisce il profilo di funzionamento, anche in termini di capacità e performance dell'ICF, nei differenti ambiti di vita liberamente scelti;

b) individua le barriere e i facilitatori negli ambiti di cui alla lettera a) e le competenze adattive;

c) formula le valutazioni inerenti al profilo di salute fisica, mentale, intellettiva e sensoriale, ai bisogni della persona e ai domini della qualità di vita, in relazione alle priorità della persona con disabilità;

d) definisce gli obiettivi da realizzare con il progetto di vita, partendo dal censimento di eventuali piani specifici di sostegno già attivati e dai loro obiettivi.

3 . Nel caso di minori, la valutazione multidimensionale considera anche il profilo di funzionamento redatto ai fini scolastici secondo quanto disposto dall'articolo 5, comma 4, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 66.

4 . Ciascuna fase di cui al comma 2 è svolta collegialmente, ferma restando la possibilità di delegare ad uno dei componenti dell'unità di valutazione specifici compiti.

Art. 26. Forma e contenuto del progetto di vita

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Sulla base degli esiti della valutazione multidimensionale di cui all'articolo 25, i soggetti che hanno preso parte, ai sensi dell'articolo 24, al relativo procedimento predispongono il progetto di vita che individua i sostegni, il budget di progetto e gli accomodamenti ragionevoli che garantiscono l'effettivo godimento dei diritti e delle libertà fondamentali.

2 . Nel caso in cui la persona con disabilità o chi la rappresenta abbia presentato una proposta di progetto di vita, l'unità di valutazione multidimensionale ne verifica l'adeguatezza e l'appropriatezza e, contestualmente, definisce il budget di progetto.

3. Il progetto individua:

a) gli obiettivi della persona con disabilità risultanti all'esito della valutazione multidimensionale;

b) gli interventi individuati nelle seguenti aree:

1) apprendimento, socialità ed affettività;

2) formazione, lavoro;

3) casa e habitat sociale;

4) salute;

c) i servizi, le misure relative ai processi di cura e di assistenza, gli accomodamenti ragionevoli volti a perseguire la migliore qualità di vita e a favorire la partecipazione della persona con disabilità nei diversi ambiti della vita, nonché i sostegni e gli interventi idonei e pertinenti a garantire la piena inclusione e il godimento, sulla base di uguaglianza con gli altri, dei diritti civili e sociali e delle libertà fondamentali, incluse le prestazioni di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 12 gennaio 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 65 del 18 marzo 2017;

d) i piani operativi e specifici individualizzati delle azioni e dei sostegni correlati agli obiettivi del progetto, con indicazione di eventuali priorità, o, nel caso di piani già esistenti, il loro riallineamento, anche in termini di obiettivi, prestazioni e interventi;

e) gli operatori e le altre figure coinvolte nella fornitura dei sostegni indicati con l'indicazione di compiti e responsabilità;

f) il referente per la sua attuazione;

g) la programmazione di tempi e le modalità delle verifiche periodiche e di aggiornamento, anche al fine di controllare la persistenza e l'adeguatezza delle prestazioni rese rispetto agli obiettivi;

h) il dettaglio e l'insieme delle risorse umane, professionali, tecnologiche, strumentali ed economiche, pubbliche, private e del terzo settore, già presenti o attivabili anche in seno alla comunità territoriale, alla rete familiare nonché al sistema dei supporti informali, che compongono il budget di progetto di cui all'articolo 28.

4 . Nel progetto di vita sono definite le sfere di competenza e le attribuzioni di ciascun soggetto coinvolto nella sua attuazione, inclusi gli enti del terzo settore, fermo restando quanto previsto dall'articolo 29 per il referente per l'attuazione del progetto di vita.

5. Il progetto di vita è soggetto ad aggiornamento anche su richiesta dalla persona con disabilità o di chi la rappresenta.

6 . Le misure, le prestazioni e i servizi contenuti nel progetto di vita sono determinati per garantire l'inclusione della persona e, a tal fine, possono essere conformati sulla base delle esigenze emerse dalla valutazione multidimensionale e possono assumere contenuto personalizzato rispetto all'offerta disponibile.

7. Il progetto di vita con il relativo budget, redatto in formato accessibile per la persona con disabilità, è predisposto dall'unità di valutazione multidimensionale unitamente ai responsabili dei vari servizi e interventi, anche informali, previsti e da attivare nell'ambito del progetto. I soggetti di cui al primo periodo, previa adozione dei relativi atti, anche amministrativi, lo approvano e lo sottoscrivono. Il progetto è sottoscritto dalla persona con disabilità secondo le proprie capacità comunicative o da chi ne cura gli interessi.

8. Il progetto di vita ha efficacia dal momento della approvazione e sottoscrizione di cui al comma 7, ferma restando la possibilità di modifica del medesimo su istanza di parte ai sensi del comma 5, a seguito delle verifiche di cui al comma 3, lettera g), o ai sensi dell'articolo 29, comma 1, lettera e).

Art. 27. Portabilità del progetto di vita. Continuità e non regressione

In vigore dal 30 giugno 2024

1 . Il diritto al progetto di vita è garantito anche in caso di variazione, temporanea o definitiva, del contesto territoriale, di vita o del luogo di abitazione, tenendo conto della specificità dei contesti di riferimento.

2 . Il progetto di vita è rimodulato in funzione della valutazione dei nuovi contesti di vita o di residenza, secondo il principio di continuità dell'assistenza e perseguendo, per qualità, quantità e intensità, livelli di organizzazione e di prestazioni non inferiori a quelli precedenti. Nel caso in cui la persona con disabilità intenda proseguire il progetto di vita trasferendosi in altra regione, il progetto, nel rispetto della continuità dell'assistenza, sarà riformulato tenuto conto del nuovo contesto territoriale e dei relativi assetti organizzativi.

3 . Il progetto di vita per la persona con disabilità non si interrompe al compimento dell'età che, ai sensi della legislazione vigente, individua le persone anziane, fermo restando quanto previsto al comma 2 e fatto salvo quanto previsto dagli articoli 3 e 4 della legge 23 marzo 2023, n. 33.

Art. 28. Budget di progetto

In vigore dal 30 giugno 2024

1 . L'attuazione del progetto di vita è sostenuta dal budget di progetto che è costituito, in modo integrato, dall'insieme delle risorse umane, professionali, tecnologiche, strumentali ed economiche, pubbliche e private, attivabili anche in seno alla comunità territoriale e al sistema dei supporti informali.

2. La predisposizione del budget di progetto è effettuata secondo i principi della co-programmazione, della coprogettazione con gli enti del terzo settore, dell'integrazione e dell'interoperabilità nell'impiego delle risorse e degli interventi pubblici e, se disponibili, degli interventi privati.

3. Il budget di progetto è caratterizzato da flessibilità e dinamicità al fine di integrare, ricomporre, ed eventualmente riconvertire, l'utilizzo di risorse pubbliche, private ed europee.

4 . Alla formazione del budget di progetto concorrono, in modo integrato e nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, gli interventi pubblici, inclusi quelli di cui al comma 5 e quelli derivanti dal Fondo di cui all'articolo 1, comma 1264, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dal Fondo di cui all'articolo 3 della legge 22 giugno 2016, n. 112, dalle risorse del Fondo di cui all'articolo 1, comma 254, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, confluite nel fondo di cui all'articolo 1, comma 210, della legge 30 dicembre 2023, n. 213, dal Fondo di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537.

5 . Al fine di garantire interventi personalizzati, i soggetti responsabili dei servizi pubblici sanitari e sociosanitari che intervengono ai sensi dell'articolo 26, comma 7, si avvalgono delle risorse complessivamente attivabili nei limiti delle destinazioni delle risorse umane, materiali, strumentali e finanziarie dell'ambito sanitario.

6. Il budget di progetto costituisce parte integrante del progetto di vita e viene adeguato in funzione dei progressivi aggiornamenti.

7. La persona con disabilità può partecipare volontariamente alla costruzione del budget conferendo risorse proprie, nonché valorizzando supporti informali. Resta ferma la disciplina della compartecipazione al costo per le prestazioni che la prevedono, ai sensi del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 5 dicembre 2013, n. 159.

8 . La persona con disabilità può anche autogestire il budget con l'obbligo di rendicontare secondo quanto preventivamente previsto nel progetto, nel rispetto delle modalità, dei tempi, dei criteri e degli obblighi di comunicazione definiti con regolamento dell'Autorità politica delegata in materia di disabilità, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, della salute, del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. [5]

9 . Fermo restando quanto previsto dal comma 5, per le finalità di cui all'articolo 26, comma 6, il budget di progetto è impiegato senza le limitazioni imposte dall'offerta dei singoli servizi, nel rispetto dei livelli essenziali di assistenza di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 gennaio 2017 e dei relativi tetti di spesa statali e regionali a legislazione vigente, per garantire prestazioni integrate e trasversali agli ambiti sociali e sanitario e alle rispettive competenze.

Note:

[5]In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il D.M. 14 gennaio 2025, n. 17.

Art. 29. Referente per l'attuazione del progetto di vita

In vigore dal 30 giugno 2024

1 . Le regioni disciplinano i profili soggettivi per l'individuazione del referente per l'attuazione del progetto di vita, i relativi compiti. In ogni caso, il referente ha i seguenti compiti:

a) curare la realizzazione del progetto e dare impulso all'avvio dei servizi, degli interventi e delle prestazioni in esso previsti;

b) assistere i responsabili e i referenti degli interventi, dei servizi e delle prestazioni, secondo quanto indicato nel progetto di vita, anche al fine di assicurare il coordinamento tra i singoli servizi o piani operativi;

c) curare il monitoraggio in corso di attuazione del progetto, raccogliendo, se del caso, le segnalazioni trasmesse dai terzi;

d) garantire il pieno coinvolgimento della persona con disabilità e del suo caregiver o di altri familiari nel monitoraggio e nelle successive verifiche;

e) richiedere la convocazione dell'unità di valutazione multidimensionale al fine di rimodulare il progetto di vita.

2. All'attuazione delle disposizioni del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 30. Coordinamento per l'integrazione delle programmazioni sociali e sanitarie nazionali e regionali

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Le regioni sulla base della rilevazione dei fabbisogni emersi dalle valutazioni multidimensionali e delle verifiche dell'adeguatezza delle prestazioni rese, anche tenendo conto di quanto richiesto come risorse integrative a valere sul Fondo di cui all'articolo 31, co-programmano annualmente, nell'ambito dei loro modelli organizzativi, con gli enti del terzo settore gli strumenti correttivi di integrazione degli interventi sociali e sanitari.

2 . Gli ambiti territoriali sociali provvedono, per quanto di competenza rispetto alle proprie programmazioni in corso, agli strumenti correttivi previsti dal comma 1 e con le medesime modalità. Rispetto alle programmazioni successive, gli ambiti territoriali sociali tengono conto di quanto individuato nei singoli progetti individuali censiti ai sensi dell'articolo 36, anche al fine di fissare nuovi obiettivi di servizio.

3 . L'Autorità politica delegata in materia di disabilità, anche sulla scorta di quanto rilevato ai sensi dell'articolo 31, promuove annualmente il coordinamento e la programmazione integrata delle politiche nazionali sociali e sanitarie in favore delle persone con disabilità, attraverso un tavolo di confronto con il Ministro della salute, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, la Rete di cui all'articolo 21 del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, la Commissione Salute nell'ambito della

Conferenza delle Regioni e delle Province autonome e le parti sociali e le organizzazioni maggiormente rappresentative delle persone con disabilità.

4. Ai componenti del tavolo di cui al comma 3 non sono riconosciuti emolumenti, compensi, gettoni di presenza, rimborsi spese o indennità comunque denominati.

Art. 31. Fondo per l'implementazione dei progetti di vita

In vigore dal 31 luglio 2024

1. Per l'implementazione dei progetti di vita che prevedono l'attivazione di interventi, prestazioni e sostegni non rientranti nelle unità di offerta del territorio di riferimento, è istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, il Fondo per l'implementazione dei progetti di vita, di seguito denominato «Fondo». La dotazione del Fondo è determinata in 25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025. Ai relativi oneri si provvede ai sensi dell'articolo 34.

2. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o dell'Autorità politica delegata in materia di disabilità, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, della salute e del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono annualmente ripartite tra le regioni le risorse del Fondo, sulla base della rilevazione, effettuata entro il 28 febbraio di ogni anno, dei fabbisogni inerenti all'implementazione di cui al comma 1 dei progetti di vita del territorio. Nel periodo della sperimentazione di cui all'articolo 33, le risorse sono ripartite a livello nazionale, in proporzione alla popolazione residente. Con il medesimo decreto sono stabilite le priorità di intervento, le modalità di erogazione e le modalità di monitoraggio e di controllo dell'adeguatezza delle prestazioni rese.[6]

3. Le risorse del Fondo, che costituiscono comunque un limite di spesa per l'attuazione delle finalità di cui al presente articolo, sono integrative e aggiuntive rispetto alle risorse già destinate a legislazione vigente per le prestazioni e ai servizi in favore delle persone con disabilità che confluiscono nel budget di progetto.

Note:

[6]Comma così modificato dall'art. 9, comma 7-quater, lett. a), D.L. 31 maggio 2024, n. 71, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 luglio 2024, n. 106.

Art. 32. Misure di formazione

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Al fine di garantire una formazione integrata dei soggetti coinvolti nella valutazione di base nonché dei soggetti coinvolti nella valutazione multidimensionale e nell'elaborazione del progetto di vita, con regolamento dell'Autorità politica delegata in materia di disabilità, adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, di concerto con i Ministri della salute, del lavoro e delle politiche sociali e dell'istruzione e del merito, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono stabilite le misure di formazione dei soggetti coinvolti nella valutazione di base nonché del personale delle unità di valutazione multidimensionale e dei servizi pubblici scolastici, della formazione superiore, sociali, sanitari e lavorativi per l'attuazione delle attività previste dagli articoli 24, 25, 26, 27, 28 e 29.[8]

2. Il decreto di cui al comma 1 definisce:
   a) iniziative formative di carattere nazionale congiunte per la fase della valutazione di base, nonché rivolte al personale dell'unità di valutazione multidimensionale, dei servizi pubblici e del terzo settore;
   b) trasferimenti di risorse alle regioni per formazione di carattere territoriale, previa predisposizione

di un piano, e relativa attività di monitoraggio.

3. Per l'attuazione del presente articolo è istituito nello stato di previsione della spesa del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, un fondo con una dotazione di 20 milioni di euro per l'anno 2024 e di 30 milioni di euro per l'anno 2025. Agli oneri di cui al presente comma si provvede ai sensi dell'articolo 34. [7]

Note:

[7]Per la rideterminazione dell'autorizzazione di spesa di cui al presente comma vedi gliartt. 9, comma 7, e 9-bis, comma 3, lett. a), D.L. 31 maggio 2024, n. 71, convertito, con modificazioni, dallaL. 29 luglio 2024, n. 106.

[8]In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi ilD.M. 14 gennaio 2025, n. 30.

Capo IV

Disposizioni finanziarie, transitorie e finali

Art. 33. Fase di sperimentazione

In vigore dal 25 febbraio 2025

1. Dal 1° gennaio 2025, anche al fine di assicurare il progressivo aggiornamento delle definizioni, dei criteri e delle modalità di accertamento, è avviata una procedura di sperimentazione della durata di ventiquattro mesi, volta all'applicazione provvisoria e a campione, secondo il principio di differenziazione geografica tra Nord, Sud e centro Italia e di differenziazione di dimensioni territoriali, delle disposizioni relative alla valutazione di base disciplinata dal Capo II del presente decreto. All'attuazione del presente comma, per gli anni 2024 e 2025, si provvede con le risorse indicate dall'articolo 9, comma 7.[12] [13] [14]

2. Dal 1° gennaio 2025 è avviata una procedura di sperimentazione della durata di ventiquattro mesi, volta all'applicazione provvisoria e a campione, secondo il principio di differenziazione geografica tra Nord, Sud e centro Italia e di differenziazione di dimensioni territoriali, delle disposizioni relative alla valutazione multidimensionale e al progetto di vita previste dal Capo III del presente decreto. Allo svolgimento delle attività di cui al presente comma sono destinate le risorse di cui all'articolo 31, comma 1, che sono integrative e aggiuntive rispetto alle risorse già destinate a legislazione vigente per sperimentare prestazioni e servizi personalizzati, che confluiscono nel budget di progetto di cui all'articolo 28.[12] [13] [14]

3. Le modalità per la procedura di sperimentazione di cui al comma 1, nonché la verifica dei suoi esiti, sono stabiliti con regolamento da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro il 30 novembre 2024, su iniziativa del Ministro della salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con l'Autorità politica delegata in materia di disabilità, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentito l'INPS.[15] [9]

3-bis. Fino al 31 dicembre 2025, le visite di revisione delle prestazioni già riconosciute ai soggetti con patologie oncologiche sono eseguite ai sensi dell'articolo 29-ter del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, ferma restando la facoltà dell'istante di chiedere la visita diretta.[11]

4. Le modalità per la procedura di sperimentazione di cui al comma 2, l'assegnazione delle risorse e il relativo monitoraggio sono stabiliti con regolamento da adottare ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, su iniziativa dell'Autorità politica delegata in materia di disabilità, di concerto con i Ministri della salute, del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.[10]

5. Alle istanze di accertamento della condizione di disabilità, presentate nei territori coinvolti dalla sperimentazione entro la data del 31 dicembre 2024, si applicano le previgenti disposizioni.

Note:

[9]Comma così modificato dall'art. 9, comma 7-quater, lett. b), n. 1), D.L. 31 maggio 2024, n. 71, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 luglio 2024, n. 106.

[10]Comma così modificato dall'art. 9, comma 7-quater, lett. b), n. 2), D.L. 31 maggio 2024, n. 71, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 luglio 2024, n. 106.

[11]Comma inserito dall'art. 1, comma 167, L. 30 dicembre 2024, n. 207, a decorrere dal 1° gennaio 2025.

[12]Comma così modificato dall'art. 19-quater, comma 2, lett. c), D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15.

[13]Per l'ampliamento dei territori dove vengono svolte le attività di sperimentazione di cui al presente comma vedi l'art. 19-quater, comma 1, D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dallaL. 21 febbraio 2025, n. 15.

[14]Vedi, anche, l'art. 9, comma 1, D.L. 31 maggio 2024, n. 71, convertito, con modificazioni, dallaL. 29 luglio 2024, n. 106.

[15]In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi ilD.M. 12 novembre 2024, n. 197.

Art. 33-bis. Semplificazione dei procedimenti di accertamento sanitario per l'invalidità e l'inabilità [16]

In vigore dal 1 gennaio 2025

1. In caso di contestuale presentazione di istanze per gli accertamenti di invalidità civile, cecità civile, sordità, sordocecità e disabilità ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e della legge 12 marzo 1999, n. 68, nonché di invalidità e inabilità di cui agli articoli 1, 2, 5 e 6 della legge 12 giugno 1984, n. 222, e all'articolo 1, comma 8, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 503, a decorrere dal 1° gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2025, l'INPS è tenuto a effettuare l'accertamento dei requisiti sanitari in un'unica visita, integrando, ove necessario, la composizione della commissione medica competente. Le disposizioni del primo periodo si applicano anche alle visite di revisione delle prestazioni già riconosciute, programmate dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025, a condizione che l'intervallo temporale tra i due accertamenti non sia superiore a tre mesi.

Note:

[16]Articolo inserito dall'art. 1, comma 168, L. 30 dicembre 2024, n. 207, a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Art. 34. Disposizioni finanziarie

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Agli oneri derivanti dagli articoli 9, commi 7 e 8, 31, comma 1, e 32, comma 3, pari a 29.630.031 euro per l'anno 2024, 134.854.776 euro per l'anno 2025, 273.370.116 euro annui a decorrere dall'anno 2026 si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per le politiche in favore delle persone con disabilità di cui all'articolo 1, comma 178, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

2. Salvo quanto disposto dal comma 1, dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 35. Principio di non regressione e tutela dei diritti acquisiti. Disposizioni transitorie e finali

In vigore dal 25 febbraio 2025

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2, lettera h), numero 1), della legge 22 dicembre 2021, n. 227, le disposizioni di cui al presente decreto garantiscono in ogni caso il mantenimento dei diritti riconosciuti dalla disciplina in vigore fino al 31 dicembre 2026.[17]

2 . Sono, altresì, fatte salve le prestazioni, i servizi, le agevolazioni e i trasferimenti monetari già erogati o dei quali sia comunque stata accertata la spettanza entro il 31 dicembre 2026, in materia di invalidità civile, di cecità civile, di sordità civile, di sordocecità e per quanto disposto dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104. Alle istanze di accertamento presentate entro la data del 31 dicembre 2026 si applicano le previgenti disposizioni.[17]

3. Fino al 31 dicembre 2026, alle revisioni e alle revoche delle prestazioni già riconosciute si applicano, anche nei territori soggetti a sperimentazione ai sensi dell'articolo 33, le condizioni di accesso ed i sistemi valutativi in vigore precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto.[17]

4. Il diritto a richiedere l'elaborazione del progetto di vita è riconosciuto anche in favore di coloro che sono in possesso di una certificazione ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, rilasciata prima della data del 1° gennaio 2027, senza effettuare la valutazione di base. Ai procedimenti per il progetto individuale di cui all'articolo 14 della legge 8 novembre 2000, n. 328 in corso alla data del 1° gennaio 2027 si applicano le disposizioni del Capo III, senza preventiva valutazione di base.[17]

Note:

[17]Comma così modificato dall'art. 19-quater, comma 2, lett. d), D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15.

Art. 36. Utilizzo del fascicolo sanitario elettronico per il riconoscimento di prestazioni assistenziali e previdenziali e del Sistema informativo unitario dei servizi sociali

In vigore dal 30 giugno 2024

1 . Le unità di valutazione multidimensionale di cui all'articolo 24 trasmettono all'INPS, ai sensi dell'articolo 24, comma 5, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, il numero dei progetti di vita elaborati e la tipologia delle prestazioni individuate.

2 . All'articolo 12 del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, al comma 2 dopo la lettera c) è aggiunta, in fine, la seguente:
«c-bis) valutazioni e accertamenti sanitari per il riconoscimento di prestazioni assistenziali e previdenziali.».

Art. 37. Procedure volte alla proposta di determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni

In vigore dal 30 giugno 2024

1 . Fermo restando quanto disposto dall'articolo 1, commi 162, 163, 169 e 170, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nonché quanto previsto in materia dal decreto legislativo 15 marzo 2024, n. 29, con particolare riguardo al titolo II, capo I, il Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità della Presidenza del Consiglio dei ministri, avvalendosi della Commissione tecnica per i fabbisogni standard di cui all'articolo 1, comma 29, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e in raccordo con la segreteria tecnica di cui all'articolo 1, comma 799, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, istituita presso il Dipartimento per gli affari regionali e le autonomie della Presidenza del Consiglio dei ministri, procede, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica e in coerenza con i relativi obiettivi programmati, alla proposta dei livelli essenziali delle prestazioni, di cui all'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione, in favore delle persone con disabilità, da adottare ai sensi del comma 3.

2. Il Dipartimento per le politiche in favore delle persone con disabilità di cui al comma 1, in raccordo con la Commissione nazionale per l'aggiornamento dei LEA e la promozione dell'appropriatezza nel Servizio sanitario nazionale, istituita presso il Ministero della salute, verifica le modalità di integrazione dei livelli essenziali, proposti ai sensi del comma 1, con i livelli essenziali di assistenza di cui al

decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 gennaio 2017, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2017, anche formulando proposte di integrazione del medesimo decreto nei limiti del quadro finanziario di cui al comma 3.

3. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dell'Autorità politica delegata in materia di disabilità, in raccordo con la Cabina di regia per la determinazione dei LEP di cui all'articolo 1, comma 792, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze, della salute, del lavoro e delle politiche sociali, degli affari regionali e le autonomie, previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati i livelli essenziali delle prestazioni e le modalità di integrazione degli stessi con i livelli essenziali di assistenza ai sensi del comma 2, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 13 del decreto legislativo 6 maggio 2011, n. 68, in via graduale e progressiva, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente. Il decreto di cui al presente comma disciplina le modalità di monitoraggio in merito all'erogazione delle prestazioni connesse ai livelli essenziali di cui al presente articolo.

4. E' fatta salva la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 791 a 801-bis, della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

Art. 38. Clausola di salvaguardia

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Le disposizioni del presente decreto sono applicabili nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione.

2. Resta fermo che nelle province autonome di Trento e di Bolzano il procedimento valutativo di base è assicurato ai sensi dei rispettivi ordinamenti e che alle funzioni attribuite dal presente decreto all'INPS provvedono le medesime province.

Art. 39. Abrogazioni

In vigore dal 25 febbraio 2025

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 15 delle disposizioni preliminari al codice civile e fatto salvo quanto previsto dall'articolo 35, comma 2, secondo periodo, a decorrere dal 1° gennaio 2027 sono o restano abrogati:[18]

a) la legge 15 ottobre 1990, n. 295;

b) l'articolo 10, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248;

c) l'articolo 20 del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, ad esclusione del comma 2, primo periodo, e del comma 4;

d) l'articolo 10, commi 4, 4-bis e 5, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

e) l'articolo 18, comma 22, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

Note:

[18]Alinea così modificato dall'art. 19-quater, comma 2, lett. e), D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15.

Art. 40. Entrata in vigore

In vigore dal 25 febbraio 2025

1. Il presente decreto entra in vigore il 30 giugno 2024.

2. Le disposizioni di cui agli articoli 3, 5, 6, commi da 1 a 8, 7, comma 1, 8, 9, commi da 1 a 5 e comma 8, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, commi 1, 2 e 3, 25, 26, 27, 28, commi da 1 a 7 e 9, 29 e 36 si applicano nei territori interessati dalla sperimentazione di cui all'articolo 33 a decorrere dal 1° gennaio 2025 e, sul restante territorio nazionale, a decorrere dal 1° gennaio 2027.[19]

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Note:

[19]Comma così modificato dall'art. 19-quater, comma 2, lett. f), D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15.

Wolters Kluwer One LEGALE

Legge 05/02/1992, n. 104

Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate
Pubblicata nella Gazz. Uff. 17 febbraio 1992, n. 39, S.O.

Preambolo

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

Art. 1 (Finalità)[5]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. La Repubblica:

a) garantisce il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società;

b) previene e rimuove le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione della persona handicappata alla vita della collettività, nonché la realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali;

c) persegue il recupero funzionale e sociale della persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali e assicura i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni, nonché la tutela giuridica ed economica della persona handicappata;

d) predispone interventi volti a superare stati di emarginazione e di esclusione sociale della persona handicappata.

Note:

[5]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 2 (Principi generali)[6]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. La presente legge detta i principi dell'ordinamento in materia di diritti, integrazione sociale e assistenza della persona handicappata. Essa costituisce inoltre riforma economico-sociale della Repubblica, ai sensi dell'articolo 4 dello Statuto speciale per il Trentino-Alto Adige, approvato con legge costituzionale 26 febbraio 1948, n. 5.

Note:

[6]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 2-bis (Divieto di discriminazione)[7] [8]

In vigore dal 13 agosto 2022

1. E' vietato discriminare o riservare un trattamento meno favorevole ai lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui all'articolo 33 della presente legge, agli articoli 33 e 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, all'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81, e all'articolo 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nonché di ogni altro beneficio concesso ai lavoratori medesimi in relazione alla condizione di disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza e cura.

2. I giudizi civili avverso atti e comportamenti ritenuti discriminatori in base al presente articolo sono regolati dall'articolo 28 del decreto legislativo 1° settembre 2011, n. 150.

3. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui al presente articolo e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile.

4. Resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Note:

[7]Articolo inserito dall'art. 3, comma 1, lett. a), D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105.

[8]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 3 (Soggetti aventi diritto)[12] [13] [14] [9]

In vigore dal 18 febbraio 1992

Testo applicabile nei territori interessati dalla sperimentazione di cui all'articolo 33, D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62, sino al 31 dicembre 2024 e, sul restante territorio nazionale, sino al 31 dicembre 2026.

1. E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

2. La persona handicappata ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla natura e

alla consistenza della minorazione, alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie riabilitative.

3. Qualora la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, la situazione assume connotazione di gravità. Le situazioni riconosciute di gravità determinano priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.

4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.

Testo applicabile nei territori interessati dalla sperimentazione di cui all'articolo 33, D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62, a decorrere dal 1° gennaio 2025 e, sul restante territorio nazionale, a decorrere dal 1° gennaio 2027.

Art. 3 - (Persona con disabilità avente diritto ai sostegni)[10] [9] [12] [13] [14]

1. E' persona con disabilità chi presenta durature compromissioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione nei diversi contesti di vita su base di uguaglianza con gli altri, accertate all'esito della valutazione di base.[11]

2. La persona con disabilità ha diritto alle prestazioni stabilite in suo favore in relazione alla necessità di sostegno o di sostegno intensivo, correlata ai domini della Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (ICF) dell'Organizzazione mondiale della sanità, individuata all'esito della valutazione di base, anche in relazione alla capacità complessiva individuale residua e alla efficacia delle terapie. La necessità di sostegno può essere di livello lieve o medio, mentre il sostegno intensivo è sempre di livello elevato o molto elevato.[11]

3. Qualora la compromissione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione, il sostegno è intensivo e determina priorità nei programmi e negli interventi dei servizi pubblici.[11]

4. La presente legge si applica anche agli stranieri e agli apolidi, residenti, domiciliati o aventi stabile dimora nel territorio nazionale. Le relative prestazioni sono corrisposte nei limiti ed alle condizioni previste dalla vigente legislazione o da accordi internazionali.

Note:

[9]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

[10]Rubrica così sostituita dall'art. 3, comma 1, lett. b), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62, a decorrere dal 30 giugno 2024, ai sensi di quanto disposto dall'art. 40, comma 1, D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62; a norma dall'art. 40, comma 2, del medesimo D.Lgs. n. 62/2024, come modificato dall'art. 19-quater, comma 2, lett. f), D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dallaL. 21 febbraio 2025, n. 15, tale disposizione si applica nei territori interessati dalla sperimentazione di cui all'articolo 33 del citato D.Lgs. n. 62/2024, a decorrere dal 1° gennaio 2025 e, sul restante territorio nazionale, a decorrere dal 1° gennaio 2027.

[11]Comma così sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. a), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62, a decorrere dal 30 giugno 2024, ai

sensi di quanto disposto dall'art. 40, comma 1, D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62; a norma dall'art. 40, comma 2, del medesimo D.Lgs. n. 62/2024, come modificato dall'art. 19-quater, comma 2, lett. f), D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15, tale disposizione si applica nei territori interessati dalla sperimentazione di cui all'articolo 33 del citato D.Lgs. n. 62/2024, a decorrere dal 1° gennaio 2025 e, sul restante territorio nazionale, a decorrere dal 1° gennaio 2027.

[12] Per la qualificazione dei grandi invalidi di guerra ed i soggetti ad essi equiparati come persone handicappate, vedi l'art. 38, comma 5, L. 23 dicembre 1998, n. 448.

[13] Per l'autocertificazione dei soggetti di cui al presente articolo, vedi l'art. 39, L. 23 dicembre 1998, n. 448.

[14]Vedi, anche, l'art. 6, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4 e il comma 36 dell'art. 1, L. 27 dicembre 2006, n. 296.

Art. 4 (Accertamento dell'handicap) [16] [18] [21]

In vigore dal 1 settembre 2019

Testo applicabile nei territori interessati dalla sperimentazione di cui all'articolo 33, D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62, sino al 31 dicembre 2024 e, sul restante territorio nazionale, sino al 31 dicembre 2026.

1. Gli accertamenti relativi alla minorazione, alle difficoltà, alla necessità dell' intervento assistenziale permanente e alla capacità complessiva individuale residua, di cui all'articolo 3, sono effettuati dalle unità sanitarie locali mediante le commissioni mediche di cui all'articolo 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295, che sono integrate da un operatore sociale e da un esperto nei casi da esaminare, in servizio presso le unità sanitarie locali.[19] [20]

1-bis. Nel caso in cui gli accertamenti di cui al comma 1 riguardino persone in età evolutiva, le commissioni mediche di cui alla legge 15 ottobre 1990, n. 295, sono composte da un medico legale, che assume le funzioni di presidente, e da due medici, di cui uno specialista in pediatria o in neuropsichiatria infantile e l'altro specialista nella patologia che connota la condizione di salute del soggetto. Tali commissioni sono integrate da un assistente specialistico o da un operatore sociale, o da uno psicologo in servizio presso strutture pubbliche, di cui al comma 1, individuati dall'ente locale o dall'INPS quando l'accertamento sia svolto dal medesimo Istituto ai sensi dell'articolo 18, comma 22, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, nonché, negli altri casi, da un medico INPS come previsto dall'articolo 19, comma 11, della stessa legge 15 luglio 2011, n. 111, fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, commi 3 e 4, della citata legge n. 295 del 1990.[15]

Testo applicabile nei territori interessati dalla sperimentazione di cui all'articolo 33, D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62, a decorrere dal 1° gennaio 2025 e, sul restante territorio nazionale, a decorrere dal 1° gennaio 2027.

Art. 4

[17] [16]

(Riconoscimento della condizione di disabilità attraverso la valutazione di base)

1. Il riconoscimento della condizione di disabilità di cui all'articolo 3 è effettuato dall'INPS mediante le unità di valutazione di base.

2. Le unità di valutazione di base di cui al comma 1 si compongono di due medici nominati dall'INPS, di un componente individuato ai sensi del comma 4 e di una sola figura professionale appartenente alle aree psicologiche e sociali. Le commissioni sono presiedute da un medico dell'INPS specializzato in medicina legale. Nel caso non sia disponibile un medico di medicina legale, l'INPS nomina, come presidente, un medico con altra specializzazione che abbia svolto attività per almeno tre anni in organi di accertamento dell'INPS in materia assistenziale o previdenziale. In ogni caso, almeno uno dei componenti deve essere un medico specializzato in medicina legale o in medicina del lavoro o altre specializzazioni equipollenti o affini.

3. Nel caso di minori, le unità di valutazione di base di cui al comma 2 si compongono di due medici nominati dall'INPS, del componente individuato ai sensi del comma 4 e di una sola figura professionale

appartenente alle aree psicologiche e sociali. Le commissioni sono presiedute da un medico dell'INPS specializzato in medicina legale. Nel caso non sia disponibile un medico di medicina legale, l'INPS nomina, come presidente, un medico con altra specializzazione che abbia svolto attività per almeno tre anni in organi di accertamento dell'INPS in materia assistenziale o previdenziale. In ogni caso, almeno uno dei medici nominati dall'INPS è in possesso di specializzazione in pediatria, in neuropsichiatria infantile o equipollenti o affini o di specializzazione nella patologia che connota la condizione di salute della persona.

4. Le unità di valutazione di base di cui ai commi 2 e 3 sono integrate con un professionista sanitario in rappresentanza, rispettivamente, dell'Associazione nazionale dei mutilati ed invalidi civili (ANMIC), dell'Unione italiana ciechi e degli ipovedenti (UICI), dell'Ente nazionale per la protezione e l'assistenza ai sordomuti (ENS) e dell'Associazione nazionale delle famiglie e delle persone con disabilità intellettiva e disturbi del neurosviluppo (ANFFAS), individuato in relazione alle specifiche condizioni di disabilità oggetto della valutazione.

5. La valutazione di base è definita con la partecipazione di almeno tre componenti, al cui numero può concorrere anche il professionista sanitario di cui al comma 4, se presente. In caso di parità di voti, il voto del presidente di commissione vale doppio.

6. Nel corso della valutazione di base, la persona interessata può farsi assistere dal proprio medico o psicologo di fiducia, senza diritto di voto.

7. L'accertamento della condizione di non autosufficienza per le persone anziane ultrasettantenni è svolto ai sensi dell'articolo 27, del decreto legislativo 15 marzo 2024, n. 29.

Note:

[15]Comma aggiunto dall'art. 5, comma 2, lett. a), D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 66 - come modificato dall'art. 4, comma 1, lett. b), n. 1), D.Lgs. 7 agosto 2019, n. 96 - a decorrere dal 1° settembre 2019, ai sensi di quanto disposto dall'art. 19, comma 2, del medesimo D.Lgs. n. 66/2017, come modificato dall'art. 1, comma 1138, lett. b), n. 2), L. 30 dicembre 2018, n. 145.

[16]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

[17]Articolo modificato dall'art. 5, comma 2, lett. a), D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 66 - come modificato dall'art. 4, comma 1, lett. b), n. 1), D.Lgs. 7 agosto 2019, n. 96 - a decorrere dal 1° settembre 2019, ai sensi di quanto disposto dall'art. 19, comma 2, del medesimo D.Lgs. n. 66/2017, come modificato dall'art. 1, comma 1138, lett. b), n. 2), L. 30 dicembre 2018, n. 145. Successivamente, il presente articolo è stato così sostituito dall'art. 9, comma 3, D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62, a decorrere dal 30 giugno 2024, ai sensi di quanto disposto dall'art. 40, comma 1, D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62; a norma dell'art. 40, comma 2, del medesimo D.Lgs. n. 62/2024, come modificato dall'art. 19-quater, comma 2, lett. f), D.L. 27 dicembre 2024, n. 202, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15, tale disposizione si applica nei territori interessati dalla sperimentazione di cui all'articolo 33 del citato D.Lgs. n. 62/2024, a decorrere dal 1° gennaio 2025 e, sul restante territorio nazionale, a decorrere dal 1° gennaio 2027.

[18] Vedi, anche, l'art. 38, comma 5, L. 23 dicembre 1998, n. 448. Per l' autocertificazione dei soggetti portatori di handicap, vedi l'art. 39, L. 23 dicembre 1998, n. 448.

[19] Per l' accertamento provvisorio dell' handicap, vedi l'art. 2, commi 2 e 3, D.L. 2 marzo 1993, n. 45, e, successivamente, l'art. 2, commi 2, 3 e 3 bis, D.L. 27 agosto 1993, n. 324.

[20] Per la competenza delle commissioni mediche di cui al presente articolo in merito all'accertamento delle condizioni di disabilità ai fini dell'inserimento lavorativo dei disabili, vedi l'art. 1, comma 4, L. 12 marzo 1999, n. 68.

[21]Vedi, anche, l'art. 6, D.L. 10 gennaio 2006, n. 4 e il comma 11 dell'art. 19, D.L. 6 luglio 2011, n. 98.

Art. 5 (Principi generali per i diritti della persona handicappata)[22]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1 . La rimozione delle cause invalidanti, la promozione dell'autonomia e la realizzazione dell'integrazione sociale sono perseguite attraverso i seguenti obiettivi:

a) sviluppare la ricerca scientifica, genetica, biomedica, psicopedagogica, sociale e tecnologica anche mediante programmi finalizzati concordati con istituzioni pubbliche e private, in particolare con le sedi universitarie, con il Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), con i servizi sanitari e sociali, considerando la persona handicappata e la sua famiglia, se coinvolti, soggetti partecipi e consapevoli della ricerca;

b) assicurare la prevenzione, la diagnosi e la terapia prenatale e precoce delle minorazioni e la ricerca sistematica delle loro cause;

c) garantire l'intervento tempestivo dei servizi terapeutici e riabilitativi, che assicuri il recupero consentito dalle conoscenze scientifiche e dalle tecniche attualmente disponibili, il mantenimento della persona handicappata nell'ambiente familiare e sociale, la sua integrazione e partecipazione alla vita sociale;

d) assicurare alla famiglia della persona handicappata un'informazione di carattere sanitario e sociale per facilitare la comprensione dell'evento, anche in relazione alle possibilità di recupero e di integrazione della persona handicappata nella società;

e) assicurare nella scelta e nell'attuazione degli interventi socio-sanitari la collaborazione della famiglia, della comunità e della persona handicappata, attivandone le potenziali capacità;

f) assicurare la prevenzione primaria e secondaria in tutte le fasi di maturazione e di sviluppo del bambino e del soggetto minore per evitare o constatare tempestivamente l'insorgenza della minorazione o per ridurre e superare i danni della minorazione sopraggiunta;

g) attuare il decentramento territoriale dei servizi e degli interventi rivolti alla prevenzione, al sostegno e al recupero della persona handicappata, assicurando il coordinamento e l'integrazione con gli altri servizi territoriali sulla base degli accordi di programma di cui all'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142;

h) garantire alla persona handicappata e alla famiglia adeguato sostegno psicologico e psicopedagogico, servizi di aiuto personale o familiare, strumenti e sussidi tecnici, prevedendo, nei casi strettamente necessari e per il periodo indispensabile, interventi economici integrativi per il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente articolo;

i) promuovere, anche attraverso l'apporto di enti e di associazioni, iniziative permanenti di informazione e di partecipazione della popolazione, per la prevenzione e per la cura degli handicap, la riabilitazione e l'inserimento sociale di chi ne è colpito;

l) garantire il diritto alla scelta dei servizi ritenuti più idonei anche al di fuori della circoscrizione territoriale;

m) promuovere il superamento di ogni forma di emarginazione e di esclusione sociale anche mediante l'attivazione dei servizi previsti dalla presente legge.

Note:

[22]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 5-bis (Accomodamento ragionevole) [23] [24]

In vigore dal 30 giugno 2024

1. Nei casi in cui l'applicazione delle disposizioni di legge non garantisca alle persone con disabilità il godimento e l'effettivo e tempestivo esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, l'accomodamento ragionevole, ai sensi dell'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, fatta a New York il 13 dicembre 2006, individua le misure e gli adattamenti necessari, pertinenti, appropriati e adeguati, che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo al soggetto obbligato.

2. L'accomodamento ragionevole è attivato in via sussidiaria e non sostituisce né limita il diritto al pieno accesso alle prestazioni, ai servizi e ai sostegni riconosciuti dalla legislazione vigente.

3. La persona con disabilità, l'esercente la responsabilità genitoriale in caso di minore, il tutore ovvero l'amministratore di sostegno se dotato dei poteri ha la facoltà di richiedere, con apposita istanza scritta, alla pubblica amministrazione, ai concessionari di pubblici servizi e ai soggetti privati l'adozione di un accomodamento ragionevole, anche formulando una proposta.

4. La persona con disabilità e il richiedente di cui al comma 3, se diverso, partecipano al procedimento relativo all'individuazione dell'accomodamento ragionevole.

5. L'accomodamento ragionevole deve risultare necessario, adeguato, pertinente e appropriato rispetto all'entità della tutela da accordare e alle condizioni di contesto nel caso concreto, nonché compatibile con le risorse effettivamente disponibili allo scopo.

6. Nella valutazione dell'istanza di accomodamento ragionevole deve essere previamente verificata la possibilità di accoglimento della proposta eventualmente presentata dal richiedente ai sensi del comma 3.

7. La pubblica amministrazione nel provvedimento finale tiene conto delle esigenze della persona con disabilità anche attraverso gli incontri personalizzati e conclude il procedimento con diniego motivato, ove non sia possibile accordare l'accomodamento ragionevole proposto, con l'indicazione dell'accomodamento secondo i principi di cui al comma 5.

8. Avverso il diniego motivato di accomodamento ragionevole da parte della pubblica amministrazione, oppure nei casi di cui al comma 7, è ammesso ricorso ai sensi degli articoli 3 e 4 della legge 1° marzo 2006, n. 67.

9. Resta salva, ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 5 febbraio 2024, n. 20, la facoltà dell'istante e delle associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, di chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole da parte della pubblica amministrazione e anche di formulare una proposta di accomodamento ragionevole.

10. Nel caso di rifiuto da parte di un concessionario di pubblico servizio dell'accomodamento ragionevole, richiesto ai sensi del comma 3, l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi

dell'articolo 3 della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione per rifiuto di accomodamento ragionevole proponendo o chiedendo, anche attraverso l'autorità di settore o di vigilanza, accomodamenti ragionevoli idonei a superare le criticità riscontrate.

11. Nel caso di rifiuto da parte di un soggetto privato dell'accomodamento ragionevole, richiesto ai sensi del comma 3, l'istante e le associazioni legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4 della legge n. 67 del 2006, ferma restando la facoltà di agire in giudizio ai sensi della medesima legge, possono chiedere all'Autorità Garante nazionale dei diritti delle persone con disabilità di verificare la discriminazione di rifiuto di accomodamento ragionevole.

12. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Note:

[23]Articolo inserito dall'art. 17, comma 1, D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62, a decorrere dal 30 giugno 2024, ai sensi di quanto disposto dall'art. 40, comma 1, D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62.

[24]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 6 (Prevenzione e diagnosi precoce)[25]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. Gli interventi per la prevenzione e la diagnosi prenatale e precoce delle minorazioni si attuano nel quadro della programmazione sanitaria di cui agli articoli 53 e 55 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni.

2. Le regioni, conformemente alle competenze e alle attribuzioni di cui alla legge 8 giugno 1990, n. 142, e alla legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni, disciplinano entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge:

a) l'informazione e l'educazione sanitaria della popolazione sulle cause e sulle conseguenze dell'handicap, nonché sulla prevenzione in fase preconcezionale, durante la gravidanza, il parto, il periodo neonatale e nelle varie fasi di sviluppo della vita, e sui servizi che svolgono tali funzioni;

b) l'effettuazione del parto con particolare rispetto dei ritmi e dei bisogni naturali della partoriente e del nascituro;

c) l'individuazione e la rimozione, negli ambienti di vita e di lavoro, dei fattori di rischio che possono determinare malformazioni congenite e patologie invalidanti;

d) i servizi per la consulenza genetica e la diagnosi prenatale e precoce per la prevenzione delle malattie genetiche che possono essere causa di handicap fisici, psichici, sensoriali di neuromotulesioni;

e) il controllo periodico della gravidanza per la individuazione e la terapia di eventuali patologie complicanti la gravidanza e la prevenzione delle loro conseguenze;

f) l'assistenza intensiva per la gravidanza, i parti e le nascite a rischio;

g) nel periodo neonatale, gli accertamenti utili alla diagnosi precoce delle malformazioni e l'obbligatorietà del controllo per l'individuazione ed il tempestivo trattamento dell'ipotiroidismo congenito, della fenilchetonuria e della fibrosi cistica. Le modalità dei controlli e della loro applicazione sono disciplinate con atti di indirizzo e coordinamento emanati ai sensi dell'articolo 5, primo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833. Con tali atti possono essere individuate altre forme di endocrinopatie e di errori congeniti del metabolismo alle quali estendere l'indagine per tutta la popolazione neonatale;

h) un' attività di prevenzione permanente che tuteli i bambini fin dalla nascita anche mediante il coordinamento con gli operatori degli asili nido, delle scuole materne e dell'obbligo, per accertare l'inesistenza o l'insorgenza di patologie e di cause invalidanti e con controlli sul bambino entro l'ottavo giorno, al trentesimo giorno, entro il sesto ed il nono mese di vita e ogni due anni dal compimento del primo anno di vita. E' istituito a tal fine un libretto sanitario personale, con le caratteristiche di cui all'articolo 27 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, su cui sono riportati i risultati dei suddetti controlli ed ogni altra notizia sanitaria utile a stabilire lo stato di salute del bambino;

i) gli interventi informativi, educativi, di partecipazione e di controllo per eliminare la nocività ambientale e prevenire gli infortuni in ogni ambiente di vita e di lavoro, con particolare riferimento agli incidenti domestici.

3. Lo Stato promuove misure di profilassi atte a prevenire ogni forma di handicap, con particolare riguardo alla vaccinazione contro la rosolia.

Note:

[25]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 7 (Cura e riabilitazione)[26]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. La cura e la riabilitazione della persona handicappata si realizzano con programmi che prevedano prestazioni sanitarie e sociali integrate tra loro, che valorizzino le abilità di ogni persona handicappata e agiscano sulla globalità della situazione di handicap, coinvolgendo la famiglia e la comunità. A questo fine il Servizio sanitario nazionale, tramite le strutture proprie o convenzionate, assicura:

a) gli interventi per la cura e la riabilitazione precoce della persona handicappata, nonché gli specifici interventi riabilitativi e ambulatoriali, a domicilio o presso i centri socio-riabilitativi ed educativi a carattere diurno o residenziale di cui all'articolo 8, comma 1, lettera l);

b) la fornitura e la riparazione di apparecchiature, attrezzature, protesi e sussidi tecnici necessari per il trattamento delle menomazioni.

2. Le regioni assicurano la completa e corretta informazione sui servizi ed ausili presenti sul territorio, in Italia e all'estero.

Note:

[26]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 8 (Inserimento ed integrazione sociale)[27]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. L'inserimento e l'integrazione sociale della persona handicappata si realizzano mediante:

a) interventi di carattere socio-psicopedagogico, di assistenza sociale e sanitaria a domicilio, di aiuto domestico e di tipo economico ai sensi della normativa vigente, a sostegno della persona handicappata e del nucleo familiare in cui è inserita;

b) servizi di aiuto personale alla persona handicappata in temporanea o permanente grave limitazione dell'autonomia personale;

c) interventi diretti ad assicurare l'accesso agli edifici pubblici e privati e ad eliminare o superare le barriere fisiche ed architettoniche che ostacolano i movimenti nei luoghi pubblici o aperti al pubblico;

d) provvedimenti che rendano effettivi il diritto all'informazione e il diritto allo studio della persona handicappata, con particolare riferimento alle dotazioni didattiche e tecniche, ai programmi, a linguaggi specializzati, alle prove di valutazione e alla disponibilità di personale appositamente qualificato, docente e non docente;

e) adeguamento delle attrezzature e del personale dei servizi educativi, sportivi, di tempo libero e sociali;

f) misure atte a favorire la piena integrazione nel mondo del lavoro, in forma individuale o associata, e la tutela del posto di lavoro anche attraverso incentivi diversificati;

g) provvedimenti che assicurino la fruibilità dei mezzi di trasporto pubblico e privato e la organizzazione di trasporti specifici;

h) affidamenti ed inserimenti presso persone e nuclei familiari;

i) organizzazione e sostegno di comunità-alloggio, case-famiglia e analoghi servizi residenziali inseriti nei centri abitati per favorire la deistituzionalizzazione e per assicurare alla persona handicappata, priva anche temporaneamente di una idonea sistemazione familiare, naturale o affidataria, un ambiente di vita adeguato;

l) istituzione o adattamento di centri socio-riabilitativi ed educativi diurni, a valenza educativa, che perseguano lo scopo di rendere possibile una vita di relazione a persone temporaneamente o permanentemente handicappate, che abbiano assolto l'obbligo scolastico, e le cui verificate potenzialità residue non consentano idonee forme di integrazione lavorativa. Gli standard dei centri socio-riabilitativi sono definiti dal Ministro della sanità, di concerto con il Ministro per gli affari sociali, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano di cui all'articolo 12 della legge 23 agosto 1988, n. 400;

m) organizzazione di attività extrascolastiche per integrare ed estendere l'attività educativa in continuità ed in coerenza con l'azione della scuola.

Note:

[27]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 9 (Servizio di aiuto personale)[28]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. Il servizio di aiuto personale, che può essere istituito dai comuni o dalle unità sanitarie locali nei limiti delle proprie ordinarie risorse di bilancio, è diretto ai cittadini in temporanea o permanente grave limitazione della autonomia personale non superabile attraverso la fornitura di sussidi tecnici informatici, protesi o altre forme di sostegno rivolte a facilitare l'autosufficienza e le possibilità di integrazione dei cittadini stessi, e comprende il servizio di interpretariato per i cittadini non udenti.

2. Il servizio di aiuto personale è integrato con gli altri servizi sanitari e socio-assistenziali esistenti sul territorio e può avvalersi dell'opera aggiuntiva di:

a) coloro che hanno ottenuto il riconoscimento dell'obiezione di coscienza ai sensi della normativa vigente, che ne facciano richiesta;

b) cittadini di età superiore ai diciotto anni che facciano richiesta di prestare attività volontaria;

c) organizzazioni di volontariato.

3. Il personale indicato alle lettere a), b), c) del comma 2 deve avere una formazione specifica.

4. Al personale di cui alla lettera b) del comma 2 si estende la disciplina dettata dall'articolo 2, comma 2, della legge 11 agosto 1991, n. 266.

Note:

[28]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 10 (Interventi a favore di persone con handicap in situazione di gravità)[30]

In vigore dal 13 maggio 1998

1. I comuni, anche consorziati tra loro o con le province, le loro unioni, le comunità montane e le unità sanitarie locali, nell'ambito delle competenze in materia di servizi sociali loro attribuite dalla legge 8 giugno 1990, n. 142, possono realizzare con le proprie ordinarie risorse di bilancio, assicurando comunque il diritto alla integrazione sociale e scolastica secondo le modalità stabilite dalla presente legge e nel rispetto delle priorità degli interventi di cui alla legge 4 maggio 1983 n. 184, comunità

alloggio e centri socio-riabilitativi per persone con handicap in situazione di gravità.

1-bis. Gli enti di cui al comma 1 possono organizzare servizi e prestazioni per la tutela e l'integrazione sociale dei soggetti di cui al presente articolo per i quali venga meno il sostegno del nucleo familiare[29] .

2. Le strutture di cui alla lettera l) e le attività di cui alla lettera m) del comma 1 dell'articolo 8 sono realizzate d'intesa con il gruppo di lavoro per l'integrazione scolastica di cui all'articolo 15 e con gl organi collegiali della scuola.

3. Gli enti di cui al comma 1 possono contribuire, mediante appositi finanziamenti, previo parere della regione sulla congruità dell'iniziativa rispetto ai programmi regionali, alla realizzazione e al sostegno di comunità-alloggio e centri socio-riabilitativi per persone handicappate in situazione di gravità, promossi da enti, associazioni, fondazioni, Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (IPAB), società cooperative e organizzazioni di volontariato iscritte negli albi regionali.

4. Gli interventi di cui ai commi 1 e 3 del presente articolo possono essere realizzati anche mediante le convenzioni di cui all'articolo 38.

5. Per la collocazione topografica, l'organizzazione e il funzionamento, le comunità-alloggio e i centri socio-riabilitativi devono essere idonei a perseguire una costante socializzazione dei soggetti ospiti, anche mediante iniziative dirette a coinvolgere i servizi pubblici e il volontariato.

6. L'approvazione dei progetti edilizi presentati da soggetti pubblici o privati concernenti immobili da destinare alle comunità alloggio ed ai centri socio-riabilitativi di cui ai commi 1 e 3, con vincolo di destinazione almeno ventennale all'uso effettivo dell'immobile per gli scopi di cui alla presente legge, ove localizzati in aree vincolate o a diversa specifica destinazione, fatte salve le norme previste dalla legge 29 giugno 1939, n. 1497, e successive modificazioni, e dal decreto-legge 27 giugno 1985, n. 312, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 agosto 1985, n. 431, costituisce variante del piano regolatore. Il venir meno dell'uso effettivo per gli scopi di cui alla presente legge prima del ventesimo anno comporta il ripristino della originaria destinazione urbanistica dell'area.

Note:

[29] Comma inserito dall'art. 1, comma 1, lett. a), L. 21 maggio 1998, n. 162.

[30]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 11 (Soggiorno all'estero per cure)[31]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1 . Nei casi in cui vengano concesse le deroghe di cui all'articolo 7 del decreto del Ministro della sanità 3 novembre 1989, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 273 del 22 novembre 1989, ove nel centro di altissima specializzazione estero non sia previsto il ricovero ospedaliero per tutta la durata degli interventi autorizzati, il soggiorno dell'assistito e del suo accompagnatore in alberghi o strutture collegate con il centro è equiparato a tutti gli effetti alla degenza ospedaliera ed è rimborsabile nella misura prevista dalla deroga.

2 . La commissione centrale presso il Ministero della sanità di cui all'articolo 8 del decreto del Ministro della sanità 3 novembre 1989, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 273 del 22 novembre 1989, esprime il parere sul rimborso per i soggiorni collegati agli interventi autorizzati dalle regioni sulla base di criteri fissati con atto di indirizzo e coordinamento emanato ai sensi dell'articolo 5, primo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833, con il quale sono disciplinate anche le modalità della corresponsione di acconti alle famiglie [32] .

Note:

[31]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

[32] Per l'atto di indirizzo e coordinamento di cui al presente comma, vedi il D.P.C.M. 1° dicembre 2000.

Art. 12 (Diritto all'educazione e all'istruzione) [35] [36]

In vigore dal 1 settembre 2019

1. Al bambino da 0 a 3 anni handicappato è garantito l'inserimento negli asili nido.

2 . E' garantito il diritto all'educazione e all'istruzione della persona handicappata nelle sezioni di scuola materna, nelle classi comuni delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado e nelle istituzioni universitarie.

3 . L'integrazione scolastica ha come obiettivo lo sviluppo delle potenzialità della persona handicappata nell'apprendimento, nella comunicazione, nelle relazioni e nella socializzazione.

4 . L'esercizio del diritto all'educazione e all'istruzione non può essere impedito da difficoltà di apprendimento nè da altre difficoltà derivanti dalle disabilità connesse all'handicap.

5. Contestualmente all'accertamento previsto dall'articolo 4 per le bambine e i bambini, le alunne e gli alunni, le studentesse e gli studenti, le commissioni mediche di cui alla legge 15 ottobre 1990, n. 295, effettuano, ove richiesto dai genitori della bambina o del bambino, dell'alunna o dell'alunno, della studentessa o dello studente certificati ai sensi del citato articolo 4, o da chi esercita la responsabilità genitoriale, l'accertamento della condizione di disabilità in età evolutiva ai fini dell'inclusione scolastica. Tale accertamento è propedeutico alla redazione del profilo di funzionamento, predisposto secondo i criteri del modello bio-psico-sociale della Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (ICF) dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS), ai fini della formulazione del Piano educativo individualizzato (PEI) facente parte del progetto individuale di cui all'articolo 14 della legge 8 novembre 2000, n. 328. [33] [37]

[6. Alla elaborazione del profilo dinamico-funzionale iniziale seguono, con il concorso degli operatori delle unità sanitarie locali, della scuola e delle famiglie, verifiche per controllare gli effetti dei diversi interventi e l'influenza esercitata dall'ambiente scolastico.[34]]

[7. I compiti attribuiti alle unità sanitarie locali dai commi 5 e 6 sono svolti secondo le modalità indicate con apposito atto di indirizzo e coordinamento emanato ai sensi dell'articolo 5, primo comma, della legge 23 dicembre 1978, n. 833.[34]]

[8 . Il profilo dinamico-funzionale è aggiornato a conclusione della scuola materna, della scuola

elementare e della scuola media e durante il corso di istruzione secondaria superiore.[34] *]*

9. Ai minori handicappati soggetti all'obbligo scolastico, temporaneamente impediti per motivi di salute a frequentare la scuola, sono comunque garantite l'educazione e l'istruzione scolastica. A tal fine il provveditore agli studi, d'intesa con le unità sanitarie locali e i centri di recupero e di riabilitazione, pubblici e privati, convenzionati con i Ministeri della sanità e del lavoro e della previdenza sociale, provvede alla istituzione, per i minori ricoverati, di classi ordinarie quali sezioni staccate della scuola statale. A tali classi possono essere ammessi anche i minori ricoverati nei centri di degenza, che non versino in situazioni di handicap e per i quali sia accertata l'impossibilità della frequenza della scuola dell'obbligo per un periodo non inferiore a trenta giorni di lezione. La frequenza di tali classi, attestata dall'autorità scolastica mediante una relazione sulle attività svolte dai docenti in servizio presso il centro di degenza, è equiparata ad ogni effetto alla frequenza delle classi alle quali i minori sono iscritti.

10. Negli ospedali, nelle cliniche e nelle divisioni pediatriche gli obiettivi di cui al presente articolo possono essere perseguiti anche mediante l'utilizzazione di personale in possesso di specifica formazione psico-pedagogica che abbia una esperienza acquisita presso i nosocomi o segua un periodo di tirocinio di un anno sotto la guida di personale esperto.

Note:

[33]Comma così sostituito dall'art. 5, comma 2, lett. b), D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 66 - come modificato dall'art. 4, comma 1, lett. b), n. 2), D.Lgs. 7 agosto 2019, n. 96 - a decorrere dal 1° settembre 2019, ai sensi di quanto disposto dall'art. 19, comma 2, del medesimo D.Lgs. n. 66/2017, come modificato dall'art. 1, comma 1138, lett. b), n. 2), L. 30 dicembre 2018, n. 145.

[34]Comma soppresso dall'art. 5, comma 2, lett. c), D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 66, a decorrere dal 1° settembre 2019, ai sensi di quanto disposto dall'art. 19, comma 2, del medesimo D.Lgs. n. 66/2017, come modificato dall'art. 1, comma 1138, lett. b), n. 2), L. 30 dicembre 2018, n. 145.

[35]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

[36]Vedi, anche, il comma 5 dell'art. 10, D.L. 31 maggio 2010, n. 78.

[37]Vedi, anche, gli artt. 5, commi 3 e 4, e7, comma 2, D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 66.

Art. 13 (Integrazione scolastica) [40] [41]

In vigore dal 12 novembre 2013

1. L'integrazione scolastica della persona handicappata nelle sezioni e nelle classi comuni delle scuole di ogni ordine e grado e nelle università si realizza, fermo restando quanto previsto dalla legge 11 maggio 1976, n. 360, e dalla legge 4 agosto 1977, n. 517, e successive modificazioni, anche attraverso:

a) la programmazione coordinata dei servizi scolastici con quelli sanitari, socio-assistenziali, culturali, ricreativi, sportivi e con altre attività sul territorio gestite da enti pubblici o privati. A tale scopo gli enti locali, gli organi scolastici e le unità sanitarie locali, nell'ambito delle rispettive competenze, stipulano gli accordi di programma di cui all'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, con decreto del Ministro della pubblica

istruzione, d'intesa con i Ministri per gli affari sociali e della sanità, sono fissati gli indirizzi per la stipula degli accordi di programma. Tali accordi di programma sono finalizzati alla predisposizione, attuazione e verifica congiunta di progetti educativi, riabilitativi e di socializzazione individualizzati, nonché a forme di integrazione tra attività scolastiche e attività integrative extrascolastiche. Negli accordi sono altresì previsti i requisiti che devono essere posseduti dagli enti pubblici e privati ai fini della partecipazione alle attività di collaborazione coordinate;

b) la dotazione alle scuole e alle università di attrezzature tecniche e di sussidi didattici nonché di ogni altra forma di ausilio tecnico, ferma restando la dotazione individuale di ausili e presidi funzionali all'effettivo esercizio del diritto allo studio, anche mediante convenzioni con centri specializzati, aventi funzione di consulenza pedagogica, di produzione e adattamento di specifico materiale didattico;

c) la programmazione da parte dell'università di interventi adeguati sia al bisogno della persona sia alla peculiarità del piano di studio individuale;

d) l'attribuzione, con decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, di incarichi professionali ad interpreti da destinare alle università, per facilitare la frequenza e l'apprendimento di studenti non udenti;

e) la sperimentazione di cui al decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 419, da realizzare nelle classi frequentate da alunni con handicap.

2. Per le finalità di cui al comma 1, gli enti locali e le unità sanitarie locali possono altresì prevedere l'adeguamento dell'organizzazione e del funzionamento degli asili nido alle esigenze dei bambini con handicap, al fine di avviarne precocemente il recupero, la socializzazione e l'integrazione, nonché l'assegnazione di personale docente specializzato e di operatori ed assistenti specializzati.

3. Nelle scuole di ogni ordine e grado, fermo restando, ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n. 616, e successive modificazioni, l'obbligo per gli enti locali di fornire l'assistenza per l'autonomia e la comunicazione personale degli alunni con handicap fisici o sensoriali, sono garantite attività di sostegno mediante l'assegnazione di docenti specializzati.[42]

4. I posti di sostegno per la scuola secondaria di secondo grado sono determinati nell'ambito dell'organico del personale in servizio alla data di entrata in vigore della presente legge in modo da assicurare un rapporto almeno pari a quello previsto per gli altri gradi di istruzione e comunque entro i limiti delle disponibilità finanziarie all'uopo preordinate dall'articolo 42, comma 6, lettera h).

5. Nella scuola secondaria di primo e secondo grado sono garantite attività didattiche di sostegno, con priorità per le iniziative sperimentali di cui al comma 1, lettera e), realizzate con docenti di sostegno specializzati.[39]

6. Gli insegnanti di sostegno assumono la contitolarità delle sezioni e delle classi in cui operano, partecipano alla programmazione educativa e didattica e alla elaborazione e verifica delle attività di competenza dei consigli di interclasse, dei consigli di classe e dei collegi dei docenti.

6-bis. Agli studenti handicappati iscritti all'università sono garantiti sussidi tecnici e didattici specifici, realizzati anche attraverso le convenzioni di cui alla lettera b) del comma 1, nonché il supporto di appositi servizi di tutorato specializzato, istituiti dalle università nei limiti del proprio bilancio e delle risorse destinate alla copertura degli oneri di cui al presente comma, nonché ai commi 5 e 5-bis dell'articolo 16[38].

Note:

[38] Comma aggiunto dall'art. 1, comma 1, L. 28 gennaio 1999, n. 17.

[39]Comma così modificato dall'art. 15, comma 3-bis, D.L. 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 novembre 2013, n. 128.

[40]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

[41]Vedi, anche, il D.M. 9 luglio 1992.

[42]Vedi, anche, l'art. 1, comma 947, L. 28 dicembre 2015, n. 208.

Art. 14 (Modalità di attuazione dell'integrazione)[43]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. Il Ministro della pubblica istruzione provvede alla formazione e all'aggiornamento del personale docente per l'acquisizione di conoscenze in materia di integrazione scolastica degli studenti handicappati, ai sensi dell'articolo 26 del decreto del Presidente della Repubblica 23 agosto 1988, n. 399, nel rispetto delle modalità di coordinamento con il Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica di cui all'articolo 4 della legge 9 maggio 1989, n. 168. Il Ministro della pubblica istruzione provvede altresì:

a) all'attivazione di forme sistematiche di orientamento, particolarmente qualificate per la persona handicappata, con inizio almeno dalla prima classe della scuola secondaria di primo grado;

b) all'organizzazione dell'attività educativa e didattica secondo il criterio della flessibilità nell'articolazione delle sezioni e delle classi, anche aperte, in relazione alla programmazione scolastica individualizzata;

c) a garantire la continuità educativa fra i diversi gradi di scuola, prevedendo forme obbligatorie di consultazione tra insegnanti del ciclo inferiore e del ciclo superiore ed il massimo sviluppo dell'esperienza scolastica della persona handicappata in tutti gli ordini e gradi di scuola, consentendo il completamento della scuola dell'obbligo anche sino al compimento del diciottesimo anno di età; nell'interesse dell'alunno, con deliberazione del collegio dei docenti, sentiti gli specialisti di cui all'articolo 4, secondo comma, lettera l), del decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 416, su proposta del consiglio di classe o di interclasse, può essere consentita una terza ripetenza in singole classi [44].

2. I piani di studio delle scuole di specializzazione di cui all'articolo 4 della legge 19 novembre 1990, n. 341, per il conseguimento del diploma abilitante all'insegnamento nelle scuole secondarie, comprendono, nei limiti degli stanziamenti già preordinati in base alla legislazione vigente per la definizione dei suddetti piani di studio, discipline facoltative, attinenti all'integrazione degli alunni handicappati, determinate ai sensi dell'articolo 4, comma 3, della citata legge n. 341 del 1990. Nel diploma di specializzazione conseguito ai sensi del predetto articolo 4 deve essere specificato se l'insegnante ha sostenuto gli esami relativi all'attività didattica di sostegno per le discipline cui il diploma stesso si riferisce, nel qual caso la specializzazione ha valore abilitante anche per l'attività didattica di sostegno.

3. La tabella del corso di laurea definita ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della citata legge n. 341 del 1990 comprende, nei limiti degli stanziamenti già

preordinati in base alla legislazione vigente per la definizione delle tabelle dei corsi di laurea, insegnamenti facoltativi attinenti all'integrazione scolastica degli alunni handicappati. Il diploma di laurea per l'insegnamento nelle scuole materne ed elementari di cui all'articolo 3, comma 2, della citata legge n. 341 del 1990 costituisce titolo per l'ammissione ai concorsi per l'attività didattica di sostegno solo se siano stati sostenuti gli esami relativi, individuati come obbligatori per la preparazione all'attività didattica di sostegno, nell'ambito della tabella suddetta definita ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della medesima legge n. 341 del 1990.

4. L'insegnamento delle discipline facoltative previste nei piani di studio delle scuole di specializzazione di cui al comma 2 e dei corsi di laurea di cui al comma 3 può essere impartito anche da enti o istituti specializzati all'uopo convenzionati con le università, le quali disciplinano le modalità di espletamento degli esami e i relativi controlli. I docenti relatori dei corsi di specializzazione devono essere in possesso del diploma di laurea e del diploma di specializzazione.

5. Fino alla prima applicazione dell'articolo 9 della citata legge n. 341 del 1990, relativamente alle scuole di specializzazione si applicano le disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 31 maggio 1974, n. 417, e successive modificazioni, al decreto del Presidente della Repubblica 31 ottobre 1975, n. 970, e all'articolo 65 della legge 20 maggio 1982, n. 270.

6. L'utilizzazione in posti di sostegno di docenti privi dei prescritti titoli di specializzazione è consentita unicamente qualora manchino docenti di ruolo o non di ruolo specializzati.

7. Gli accordi di programma di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a), possono prevedere lo svolgimento di corsi di aggiornamento comuni per il personale delle scuole, delle unità sanitarie locali e degli enti locali, impegnati in piani educativi e di recupero individualizzati.

Note:

[43]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

[44]La Corte costituzionale, con sentenza 4-6 luglio 2001, n. 226 (Gazz. Uff. 11 luglio 2001, n. 27, serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 14, comma 1, lettera c), sollevata in riferimento agli artt. 34 e 38 della Cost.

Art. 15 (Gruppi per l'inclusione scolastica). [45] [48] [49]

In vigore dal 12 settembre 2019

1. Presso ogni Ufficio scolastico regionale (USR) è istituito il Gruppo di lavoro interistituzionale regionale (GLIR) con compiti di:

a) consulenza e proposta all'USR per la definizione, l'attuazione e la verifica degli accordi di programma di cui agli articoli 13, 39 e 40 della presente legge, integrati con le finalità di cui alla legge 13 luglio 2015, n. 107, con particolare riferimento alla continuità delle azioni sul territorio, all'orientamento e ai percorsi integrati scuola-territorio-lavoro;

b) supporto ai Gruppi per l'inclusione territoriale (GIT);

c) supporto alle reti di scuole per la progettazione e la realizzazione dei Piani di formazione in

servizio del personale della scuola.[46]

2. Il GLIR è presieduto dal dirigente preposto all'USR o da un suo delegato. Nell'ambito del decreto di cui al comma 3 è garantita la partecipazione paritetica dei rappresentanti delle Regioni, degli Enti locali e delle associazioni delle persone con disabilità maggiormente rappresentative a livello regionale nel campo dell'inclusione scolastica.[46]

3. La composizione, l'articolazione, le modalità di funzionamento, la sede, la durata, nonché l'assegnazione di ulteriori funzioni per il supporto all'inclusione scolastica del GLIR, fermo restando quanto previsto al comma 2, sono definite con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili, sentito l'Osservatorio permanente per l'inclusione scolastica istituito presso il Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca.[46]

4. Per ciascun ambito territoriale provinciale, ovvero a livello delle città metropolitane, è costituito il Gruppo per l'Inclusione Territoriale (GIT). Il GIT è composto da personale docente esperto nell'ambito dell'inclusione, anche con riferimento alla prospettiva bio-psico-sociale, e nelle metodologie didattiche inclusive e innovative. Il GIT è nominato con decreto del direttore generale dell'ufficio scolastico regionale ed è coordinato da un dirigente tecnico o da un dirigente scolastico che lo presiede. Il GIT conferma la richiesta inviata dal dirigente scolastico all'ufficio scolastico regionale relativa al fabbisogno delle misure di sostegno ovvero può esprimere su tale richiesta un parere difforme. Agli oneri relativi al personale docente di cui al presente comma, si provvede ai sensi dell'articolo 20, comma 4.[47] [50]

5. Il GIT, che agisce in coordinamento con l'ufficio scolastico regionale, supporta le istituzioni scolastiche nella definizione dei PEI secondo la prospettiva bio-psico-sociale alla base della classificazione ICF, nell'uso ottimale dei molteplici sostegni disponibili, previsti nel Piano per l'Inclusione della singola istituzione scolastica, nel potenziamento della corresponsabilità educativa e delle attività di didattica inclusiva.[47] [50]

6. Per lo svolgimento di ulteriori compiti di consultazione e programmazione delle attività nonché per il coordinamento degli interventi di competenza dei diversi livelli istituzionali sul territorio, il GIT è integrato:

a) dalle associazioni maggiormente rappresentative delle persone con disabilità nell'inclusione scolastica;

b) dagli enti locali e dalle aziende sanitarie locali.[47]

7. Con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili, sentito l'Osservatorio permanente per l'inclusione scolastica, sono definite le modalità di funzionamento del GIT, la sua composizione, le modalità per la selezione nazionale dei componenti, gli ulteriori compiti attribuiti, le forme di monitoraggio del suo funzionamento, la sede, la durata, nonché l'assegnazione di ulteriori funzioni per il supporto all'inclusione scolastica.[47]

8. Presso ciascuna istituzione scolastica è istituito il Gruppo di lavoro per l'inclusione (GLI). Il GLI è composto da docenti curricolari, docenti di sostegno e, eventualmente da personale ATA, nonché da specialisti della Azienda sanitaria locale e del territorio di riferimento dell'istituzione scolastica. Il gruppo è nominato e presieduto dal dirigente scolastico ed ha il compito di supportare il collegio dei docenti nella definizione e realizzazione del Piano per l'inclusione nonché i docenti contitolari e i consigli di classe nell'attuazione dei PEI.[46]

9. In sede di definizione e attuazione del Piano di inclusione, il GLI si avvale della consulenza e del supporto degli studenti, dei genitori e può avvalersi della consulenza dei rappresentanti delle

associazioni delle persone con disabilità maggiormente rappresentative del territorio nell'inclusione scolastica. In sede di definizione dell'utilizzazione delle risorse complessive destinate all'istituzione scolastica ai fini dell'assistenza di competenza degli enti locali, alle riunioni del GLI partecipa un rappresentante dell'ente territoriale competente, secondo quanto previsto dall'accordo di cui all'articolo 3, comma 5-bis. Al fine di realizzare il Piano di inclusione e il PEI, il GLI collabora con il GIT di cui al comma 4 e con le istituzioni pubbliche e private presenti sul territorio.[46]

10. Al fine della definizione dei PEI e della verifica del processo di inclusione, compresa la proposta di quantificazione di ore di sostegno e delle altre misure di sostegno, tenuto conto del profilo di funzionamento, presso ogni Istituzione scolastica sono costituiti i Gruppi di lavoro operativo per l'inclusione dei singoli alunni con accertata condizione di disabilità ai fini dell'inclusione scolastica Ogni Gruppo di lavoro operativo è composto dal team dei docenti contitolari o dal consiglio di classe, con la partecipazione dei genitori della bambina o del bambino, dell'alunna o dell'alunno, della studentessa o dello studente con disabilità, o di chi esercita la responsabilità genitoriale, delle figure professionali specifiche, interne ed esterne all'istituzione scolastica che interagiscono con la classe e con la bambina o il bambino, l'alunna o l'alunno, la studentessa o lo studente con disabilità nonché con il necessario supporto dell'unità di valutazione multidisciplinare. Ai componenti del Gruppo di lavoro operativo non spetta alcun compenso, indennità, gettone di presenza, rimborso spese e qualsivoglia altro emolumento. Dall'attivazione dei Gruppi di lavoro operativo non devono derivare, anche in via indiretta, maggiori oneri di personale.

11. All'interno del Gruppo di lavoro operativo, di cui al comma 10, è assicurata la partecipazione attiva degli studenti con accertata condizione di disabilità in età evolutiva ai fini dell'inclusione scolastica nel rispetto del principio di autodeterminazione.

Note:

[45]Articolo così sostituito dall'art. 9, comma 1, D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 66, come modificato dall'art. 8, comma 1, lett. a), D.Lgs. 7 agosto 2019, n. 96.

[46]Sull'applicabilità delle disposizioni del presente comma vedi l'art. 19, comma 4, D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 66.

[47]Sull'applicabilità delle disposizioni del presente comma vedi l'art. 19, comma 5, D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 66.

[48]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

[49]Vedi, anche, il D.M. 26 giugno 1992 e gli artt. 1 e 3, D.P.R. 28 marzo 2007, n. 75.

[50]Vedi, anche, l'art. 10, comma 1, D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 66.

Art. 16 (Valutazione del rendimento e prove d'esame)[53]

In vigore dal 22 giugno 2023

1 . Nella valutazione degli alunni handicappati da parte degli insegnanti è indicato, sulla base del piano educativo individualizzato, per quali discipline siano stati adottati particolari criteri didattici, quali attività integrative e di sostegno siano state svolte, anche in sostituzione parziale dei contenuti programmatici di alcune discipline.

2. Nella scuola dell'obbligo sono predisposte, sulla base degli elementi conoscitivi di cui al comma 1,

prove d'esame corrispondenti agli insegnamenti impartiti e idonee a valutare il progresso dell'allievo in rapporto alle sue potenzialità e ai livelli di apprendimento iniziali.

3. Nell'ambito della scuola secondaria di secondo grado, per gli alunni handicappati sono consentite prove equipollenti e tempi più lunghi per l'effettuazione delle prove scritte o grafiche e la presenza di assistenti per l'autonomia e la comunicazione.

4. Gli alunni handicappati sostengono le prove finalizzate alla valutazione del rendimento scolastico o allo svolgimento di esami anche universitari con l'uso degli ausili loro necessari.

5 . Il trattamento individualizzato previsto dai commi 3 e 4 in favore degli studenti handicappati è consentito per il superamento degli esami universitari previa intesa con il docente della materia e con l'ausilio del servizio di tutorato di cui all'articolo 13, comma 6-bis. È consentito, altresì, sia l'impiego di specifici mezzi tecnici in relazione alla tipologia di handicap, sia la possibilità di svolgere prove equipollenti su proposta del servizio di tutorato specializzato.[51]

5-bis. Le università e le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, nell'ambito della propria autonomia, conferiscono a un docente delegato, rispettivamente, dal rettore e dal direttore le funzioni di coordinamento, monitoraggio e supporto delle iniziative concernenti l'integrazione nonché di sostegno ad azioni specifiche volte a promuovere l'inclusione degli studenti, compresi l'attivazione o il potenziamento dei servizi per il sostegno del benessere psicologico, nell'ambito dell'università o dell'istituzione stessa. L'incarico è conferito a personale docente in servizio presso l'università c l'istituzione, senza nuovi o maggiori oneri a carico delle medesime.[52]

Note:

[51] Comma così sostituito dall'art. 1, comma 2, L. 28 gennaio 1999, n. 17.

[52] Comma aggiunto dall'art. 1, comma 3, L. 28 gennaio 1999, n. 17 e, successivamente, così sostituito dall'art. 19, comma 5-bis, D.L. 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, dallaL. 21 giugno 2023, n. 74.

[53]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 17 (Formazione professionale)[54]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. Le regioni, in attuazione di quanto previsto dagli articoli 3, primo comma, lettere l) e m), e 8, primo comma, lettere g) e h), della legge 21 dicembre 1978, n. 845, realizzano l'inserimento della persona handicappata negli ordinari corsi di formazione professionale dei centri pubblici e privati e garantiscono agli allievi handicappati che non siano in grado di avvalersi dei metodi di apprendimento ordinari l'acquisizione di una qualifica anche mediante attività specifiche nell'ambito delle attività del centro di formazione professionale tenendo conto dell'orientamento emerso dai piani educativi individualizzati realizzati durante l'iter scolastico. A tal fine forniscono ai centri i sussidi e le attrezzature necessarie.

2. I corsi di formazione professionale tengono conto delle diverse capacità ed esigenze della persona handicappata che, di conseguenza, è inserita in classi comuni o in corsi specifici o in corsi prelavorativi.

3. Nei centri di formazione professionale sono istituiti corsi per le persone handicappate non in grado

di frequentare i corsi normali. I corsi possono essere realizzati nei centri di riabilitazione, quando vi siano svolti programmi di ergoterapia e programmi finalizzati all'addestramento professionale, ovvero possono essere realizzati dagli enti di cui all'articolo 5 della citata legge n. 845 del 1978, nonché da organizzazioni di volontariato e da enti autorizzati da leggi vigenti. Le regioni, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, provvedono ad adeguare alle disposizioni di cui al presente comma i programmi pluriennali e i piani annuali di attuazione per le attività di formazione professionale di cui all'articolo 5 della medesima legge n. 845 del 1978.

4. Agli allievi che abbiano frequentato i corsi di cui al comma 2 è rilasciato un attestato di frequenza utile ai fini della graduatoria per il collocamento obbligatorio nel quadro economico-produttivo territoriale.

5 . Fermo restando quanto previsto in favore delle persone handicappate dalla citata legge n. 845 del 1978, una quota del fondo comune di cui all'articolo 8 della legge 16 maggio 1970, n. 281, è destinata ad iniziative di formazione e di avviamento al lavoro in forme sperimentali, quali tirocini, contratti di formazione, iniziative territoriali di lavoro guidato, corsi prelavorativi, sulla base di criteri e procedure fissati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Note:

[54]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 18 (Integrazione lavorativa)[55]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1 . Le regioni, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, disciplinano l'istituzione e la tenuta dell'albo regionale degli enti, istituzioni, cooperative sociali, di lavoro, di servizi, e dei centri di lavoro guidato, associazioni ed organizzazioni di volontariato che svolgono attività idonee a favorire l'inserimento e l'integrazione lavorativa di persone handicappate.

2. Requisiti per l'iscrizione all'albo di cui al comma 1, oltre a quelli previsti dalle leggi regionali, sono:

a) avere personalità giuridica di diritto pubblico o privato o natura di associazione, con i requisisti di cui al capo II del titolo II del libro I del codice civile;

b) garantire idonei livelli di prestazioni, di qualificazione del personale e di efficienza operativa.

3 . Le regioni disciplinano le modalità di revisione ed aggiornamento biennale dell'albo di cui al comma 1.

4. I rapporti dei comuni, dei consorzi tra comuni e tra comuni e province, delle comunità montane e delle unità sanitarie locali con gli organismi di cui al comma 1 sono regolati da convenzioni conformi allo schema tipo approvato con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità e con il Ministro per gli affari sociali, da emanare entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.[56]

5. L'iscrizione all'albo di cui al comma 1 è condizione necessaria per accedere alle convenzioni di cui all'articolo 38.

6. Le regioni possono provvedere con proprie leggi:

a) a disciplinare le agevolazioni alle singole persone handicappate per recarsi al posto di lavoro e per l'avvio e lo svolgimento di attività lavorative autonome;

b) a disciplinare gli incentivi, le agevolazioni e i contributi ai datori di lavoro anche ai fini dell'adattamento del posto di lavoro per l'assunzione delle persone handicappate.

Note:

[55]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

[56] Lo schema-tipo di convenzione di cui al presente comma è stato approvato con iD.M. 30 novembre 1994.

Art. 19 (Soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio) [57] [58]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. In attesa dell'entrata in vigore della nuova disciplina del collocamento obbligatorio, le disposizioni di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482, e successive modificazioni, devono intendersi applicabili anche a coloro che sono affetti da minorazione psichica, i quali abbiano una capacità lavorativa che ne consente l'impiego in mansioni compatibili. Ai fini dell'avviamento al lavoro, la valutazione della persona handicappata tiene conto della capacità lavorativa e relazionale dell'individuo e non solo della minorazione fisica o psichica. La capacità lavorativa è accertata dalle commissioni di cui all'articolo 4 della presente legge, integrate ai sensi dello stesso articolo da uno specialista nelle discipline neurologiche, psichiatriche o psicologiche.

Note:

[57]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

[58] Per la nuova disciplina del collocamento obbligatorio dei soggetti disabili, vedi laL. 12 marzo 1999, n. 68.

Art. 20 (Prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni)[60]

In vigore dal 25 giugno 2014

1. La persona handicappata sostiene le prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni con l'uso degli ausili necessari e nei tempi aggiuntivi eventualmente necessari in relazione allo specifico handicap.

2 . Nella domanda di partecipazione al concorso e all'esame per l'abilitazione alle professioni il candidato specifica l'ausilio necessario in relazione al proprio handicap, nonché l'eventuale necessità di tempi aggiuntivi.

2-bis. La persona handicappata affetta da invalidità uguale o superiore all'80% non è tenuta a sostenere la prova preselettiva eventualmente prevista. [59]

Note:

[59]Comma aggiunto dall'art. 25, comma 9, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.

[60]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 21 (Precedenza nell'assegnazione di sede) [61] [62]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. La persona handicappata con un grado di invalidità superiore ai due terzi o con minorazioni iscritte alle categorie prima, seconda e terza della tabella A annessa alla legge 10 agosto 1950, n. 648, assunta presso gli enti pubblici come vincitrice di concorso o ad altro titolo, ha diritto di scelta prioritaria tra le sedi disponibili.

2. I soggetti di cui al comma 1 hanno la precedenza in sede di trasferimento a domanda.

Note:

[61]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

[62]La Corte costituzionale, con sentenza 18-18 luglio 1997, n. 246 (Gazz. Uff. 23 luglio 1997, n. 30, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 21 e 33, comma 6, sollevata in riferimento agli artt. 2, 3, 4, 32 e 38 della Costituzione.

Art. 22 (Accertamenti ai fini del lavoro pubblico e privato)[63]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. Ai fini dell'assunzione al lavoro pubblico e privato non è richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica.

Note:

[63]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 23 (Rimozione di ostacoli per l'esercizio di attività sportive, turistiche e ricreative)[65]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. L'attività e la pratica delle discipline sportive sono favorite senza limitazione alcuna. Il Ministro della sanità, con proprio decreto da emanare entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, definisce i protocolli per la concessione dell'idoneità alla pratica sportiva agonistica alle persone handicappate.

2. Le regioni e i comuni, i consorzi di comuni ed il Comitato olimpico nazionale italiano (CONI) realizzano, in conformità alle disposizioni vigenti in materia di eliminazione delle barriere architettoniche, ciascuno per gli impianti di propria competenza, l'accessibilità e la fruibilità delle strutture sportive e dei connessi servizi da parte delle persone handicappate.

3. Le concessioni demaniali per gli impianti di balneazione ed i loro rinnovi sono subordinati alla visitabilità degli impianti ai sensi del decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236, di attuazione della legge 9 gennaio 1989, n. 13, e all'effettiva possibilità di accesso al mare delle persone handicappate[64].

4. Le concessioni autostradali ed i loro rinnovi sono subordinati alla visitabilità degli impianti ai sensi del citato decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236.

5. Chiunque, nell'esercizio delle attività di cui all'articolo 5, primo comma, della legge 17 maggio 1983, n. 217, o di altri pubblici esercizi, discrimina persone handicappate è punito con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da lire un milione a lire dieci milioni e con la chiusura dell'esercizio da uno a sei mesi.

Note:

[64] A norma dell'art. 16, comma 5, D.L. 21 ottobre 1996, n. 535, convertito, con modificazioni, dalla L. 23 dicembre 1996, n. 647, le disposizioni di cui al presente comma si applicano a decorrere dal 31 dicembre 1995.

[65]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 24 (Eliminazione o superamento delle barriere architettoniche) [67] [69]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. Tutte le opere edilizie riguardanti edifici pubblici e privati aperti al pubblico che sono suscettibili di limitare l'accessibilità e la visibilità di cui alla legge 9 gennaio 1989, n. 13, e successive modificazioni, sono eseguite in conformità alle disposizioni di cui alla legge 30 marzo 1971, n. 118, e successive modificazioni, al regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1978, n. 384, alla citata legge n. 13 del 1989, e successive modificazioni, e al citato decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236 [68].

2. Per gli edifici pubblici e privati aperti al pubblico soggetti ai vincoli di cui alle leggi 1° giugno 1939, n. 1089, e successive modificazioni, e 29 giugno 1939, n. 1497, e successive modificazioni, nonché ai vincoli previsti da leggi speciali aventi le medesime finalità, qualora le autorizzazioni previste dagli articoli 4 e 5 della citata legge n. 13 del 1989 non possono venire concesse, per il mancato rilascio del nulla osta da parte delle autorità competenti alla tutela del vincolo, la conformità alle norme vigenti in materia di accessibilità e di superamento delle barriere architettoniche può essere realizzata con opere provvisionali, come definite dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 7 gennaio 1956, n. 164, nei limiti della compatibilità suggerita dai vincoli stessi.

3. Alle comunicazioni al comune dei progetti di esecuzione dei lavori riguardanti edifici pubblici e aperti al pubblico, di cui al comma 1, rese ai sensi degli articoli 15, terzo comma e 26, secondo comma, della legge 28 febbraio 1985, n. 47, e successive modificazioni, sono allegate una documentazione grafica e una dichiarazione di conformità alla normativa vigente in materia di accessibilità e di superamento delle barriere architettoniche, anche ai sensi del comma 2 del presente articolo.

4. Il rilascio della concessione o autorizzazione edilizia per le opere di cui al comma 1 è subordinato alla verifica della conformità del progetto compiuta dall'ufficio tecnico o dal tecnico incaricato dal comune. Il sindaco, nel rilasciare il certificato di agibilità e di abitabilità per le opere di cui al comma 1, deve accertare che le opere siano state realizzate nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di eliminazione delle barriere architettoniche. A tal fine può richiedere al proprietario dell'immobile o all'intestatario della concessione una dichiarazione resa sotto forma di perizia giurata redatta da un tecnico abilitato.

5. Nel caso di opere pubbliche, fermi restando il divieto di finanziamento di cui all'articolo 32, comma 20, della legge 28 febbraio 1986, n. 41, e l'obbligo della dichiarazione del progettista, l'accertamento di conformità alla normativa vigente in materia di eliminazione delle barriere architettoniche spetta all'Amministrazione competente, che ne dà atto in sede di approvazione del progetto.

6. La richiesta di modifica di destinazione d'uso di edifici in luoghi pubblici o aperti al pubblico è accompagnata dalla dichiarazione di cui al comma 3. Il rilascio del certificato di agibilità e di abitabilità è condizionato alla verifica tecnica della conformità della dichiarazione allo stato dell'immobile.

7. Tutte le opere realizzate negli edifici pubblici e privati aperti al pubblico in difformità dalle disposizioni vigenti in materia di accessibilità e di eliminazione delle barriere architettoniche, nelle quali le difformità siano tali da rendere impossibile l'utilizzazione dell'opera da parte delle persone handicappate, sono dichiarate inabitabili e inagibili. Il progettista, il direttore dei lavori, il responsabile tecnico degli accertamenti per l'agibilità o l'abitabilità ed il collaudatore, ciascuno per la propria competenza, sono direttamente responsabili. Essi sono puniti con l'ammenda da lire 10 milioni a lire 50 milioni[66] e con la sospensione dai rispettivi albi professionali per un periodo compreso da uno a sei mesi.

8. Il Comitato per l'edilizia residenziale (CER), di cui all'articolo 3 della legge 5 agosto 1978, n. 457, fermo restando il divieto di finanziamento di cui all'articolo 32, comma 20, della citata legge n. 41 del 1986, dispone che una quota dei fondi per la

realizzazione di opere di urbanizzazione e per interventi di recupero sia utilizzata per la eliminazione delle barriere architettoniche negli insediamenti di edilizia residenziale pubblica realizzati prima della data di entrata in vigore della presente legge.

9. I piani di cui all'articolo 32, comma 21, della citata legge n. 41 del 1986 sono modificati con integrazioni relative all'accessibilità degli spazi urbani, con particolare riferimento all'individuazione e alla realizzazione di percorsi accessibili, all'installazione di semafori acustici per non vedenti, alla rimozione della segnaletica installata in modo da ostacolare la circolazione delle persone handicappate.

10. Nell'ambito della complessiva somma che in ciascun anno la Cassa depositi e prestiti concede agli enti locali per la contrazione di mutui con finalità di investimento, una quota almeno pari al 2 per cento è destinata ai prestiti finalizzati ad interventi di ristrutturazione e recupero in attuazione delle norme di cui al regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1978, n. 384.

11. I comuni adeguano i propri regolamenti edilizi alle disposizioni di cui all'articolo 27 della citata legge n. 118 del 1971, all'articolo 2 del citato regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica n. 384 del 1978, alla citata legge n. 13 del 1989, e successive modificazioni, e al citato decreto del Ministro dei lavori pubblici 14 giugno 1989, n. 236, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Scaduto tale termine, le norme dei regolamenti edilizi comunali contrastanti con le disposizioni del presente articolo perdono efficacia.

Note:

[66]A norma dell'art. 1, comma 1, D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8 non costituiscono reato e sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro tutte le violazioni per le quali è prevista la sola pena della multa o dell'ammenda. Conseguentemente l'importo della presente sanzione è stato rideterminato da euro 10.000 a euro 50.000, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, comma 5, lett. c), del medesimo D.Lgs. n. 8/2016. In virtù di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, dello stesso D.Lgs. n. 8/2016, quando i reati trasformati in illeciti amministrativi ai sensi del suddetto decreto prevedono ipotesi aggravate fondate sulla recidiva ed escluse dalla depenalizzazione, per recidiva è da intendersi la reiterazione dell'illecito depenalizzato.

[67]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

[68]L a Corte costituzionale, con sentenza 25 giugno-4 luglio 2008, n. 251 (Gazz. Uff. 9 luglio 2008, n. 29, 1ª Serie speciale), ha dichiarato inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'art. 1, commi 1 e 2, della legge 9 gennaio 1989, n. 13 e dell'art. 24, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, trasfusi negli artt. 77, commi 1 e 2, e 82, comma 1, del D.P.R. 6 giugno 2001, n. 380 , sollevata in riferimento agliarticoli 2, 3 e 32 della Costituzione.

[69]Vedi, ora, l'art. 82 del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia edilizia emanato con D.P.R. 6 giugno 2001, n. 380.

Art. 25 (Accesso alla informazione e alla comunicazione)[70]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. Il Ministro delle poste e delle telecomunicazioni contribuisce alla realizzazione di progetti elaborati

dalle concessionarie per i servizi radiotelevisivi e telefonici volti a favorire l'accesso all'informazione radiotelevisiva e alla telefonia anche mediante installazione di decodificatori e di apparecchiature complementari, nonché mediante l'adeguamento delle cabine telefoniche.

2. All'atto di rinnovo o in occasione di modifiche delle convenzioni per la concessione di servizi radiotelevisivi o telefonici sono previste iniziative atte a favorire la ricezione da parte di persone con handicap sensoriali di programmi di informazione, culturali e di svago e la diffusione di decodificatori.

Note:

[70]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 26 (Mobilità e trasporti collettivi)[71]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. Le regioni disciplinano le modalità con le quali i comuni dispongono gli interventi per consentire alle persone handicappate la possibilità di muoversi liberamente sul territorio, usufruendo, alle stesse condizioni degli altri cittadini, dei servizi di trasporto collettivo appositamente adattati o di servizi alternativi.

2. I comuni assicurano, nell'ambito delle proprie ordinarie risorse di bilancio, modalità di trasporto individuali per le persone handicappate non in grado di servirsi dei mezzi pubblici.

3. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, le regioni elaborano, nell'ambito dei piani regionali di trasporto e dei piani di adeguamento delle infrastrutture urbane, piani di mobilità delle persone handicappate da attuare anche mediante la conclusione di accordi di programma ai sensi dell'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142. I suddetti piani prevedono servizi alternativi per le zone non coperte dai servizi di trasporto collettivo. Fino alla completa attuazione dei piani, le regioni e gli enti locali assicurano i servizi già istituiti. I piani di mobilità delle persone handicappate predisposti dalle regioni sono coordinati con i piani di trasporto predisposti dai comuni.

4. Una quota non inferiore all'1 per cento dell'ammontare dei mutui autorizzati a favore dell'Ente ferrovie dello Stato è destinata agli interventi per l'eliminazione delle barriere architettoniche nelle strutture edilizie e nel materiale rotabile appartenenti all'Ente medesimo, attraverso capitolati d'appalto formati sulla base dell'articolo 20 del regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1978, n. 384.

5. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro dei trasporti provvede alla omologazione di almeno un prototipo di autobus urbano ed extraurbano, di taxi, di vagone ferroviario, conformemente alle finalità della presente legge.

6. Sulla base dei piani regionali e della verifica della funzionalità dei prototipi omologati di cui al comma 5, il Ministro dei trasporti predispone i capitolati d'appalto contenenti prescrizioni per adeguare alle finalità della presente legge i mezzi di trasporto su gomma in corrispondenza con la loro sostituzione.

Note:

[71]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 27 (Trasporti individuali)[72]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. A favore dei titolari di patente di guida delle categorie A, B o C speciali, con incapacità motorie permanenti, le unità sanitarie locali contribuiscono alla spesa per la modifica degli strumenti di guida, quale strumento protesico extra-tariffario, nella misura del 20 per cento, a carico del bilancio dello Stato.

2. Al comma 1 dell'articolo 1 della legge 9 aprile 1986, n. 97, sono soppresse le parole «, titolari di patente F» e dopo le parole: «capacità motorie,» sono aggiunte le seguenti: «anche prodotti in serie,».

3. Dopo il comma 2 dell'articolo 1 della citata legge n. 97 del 1986, è inserito il seguente:
«2-bis. Il beneficio della riduzione dell'aliquota relativa all'imposta sul valore aggiunto, di cui al comma 1, decade qualora l'invalido non abbia conseguito la patente di guida delle categorie A, B o C speciali, entro un anno dalla data dell'acquisto del veicolo. Entro i successivi tre mesi l'invalido provvede al versamento della differenza tra l'imposta sul valore aggiunto pagata e l'imposta relativa all'aliquota in vigore per il veicolo acquistato».

4. Il Comitato tecnico di cui all'articolo 81, comma 9, del testo unico delle norme sulla disciplina della circolazione stradale, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 15 giugno 1959, n. 393, come sostituito dall'articolo 4, comma 1, della legge 18 marzo 1988, n. 111, è integrato da due rappresentanti delle associazioni delle persone handicappate nominati dal Ministro dei trasporti su proposta del Comitato di cui all'articolo 41 della presente legge.

5. Le unità sanitarie locali trasmettono le domande presentate dai soggetti di cui al comma 1 ad un apposito fondo, istituito presso il Ministero della sanità, che provvede ad erogare i contributi nei limiti dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 42.

Note:

[72]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 28 (Facilitazioni per i veicoli delle persone handicappate)[73]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. I comuni assicurano appositi spazi riservati ai veicoli delle persone handicappate, sia nei parcheggi

gestiti direttamente o dati in concessione, sia in quelli realizzati e gestiti da privati.

2 . Il contrassegno di cui all'articolo 6 del regolamento approvato con decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1978, n. 384, che deve essere apposto visibilmente sul parabrezza del veicolo, è valido per l'utilizzazione dei parcheggi di cui al comma 1.

Note:

[73]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 29 (Esercizio del diritto di voto)[74]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. In occasione di consultazioni elettorali, i comuni organizzano i servizi di trasporto pubblico in modo da facilitare agli elettori handicappati il raggiungimento del seggio elettorale.

2 . Per rendere più agevole l'esercizio del diritto di voto, le unità sanitarie locali, nei tre giorni precedenti la consultazione elettorale, garantiscono in ogni comune la disponibilità di un adeguato numero di medici autorizzati per il rilascio dei certificati di accompagnamento e dell'attestazione medica di cui all'articolo 1 della legge 15 gennaio 1991, n. 15.

3. Un accompagnatore di fiducia segue in cabina i cittadini handicappati impossibilitati ad esercitare autonomamente il diritto di voto. L'accompagnatore deve essere iscritto nelle liste elettorali. Nessun elettore può esercitare la funzione di accompagnatore per più di un handicappato. Sul certificato elettorale dell'accompagnatore è fatta apposita annotazione dal presidente del seggio nel quale egli ha assolto tale compito.

Note:

[74]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 30 (Partecipazione)[75]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1 . Le regioni per la redazione dei programmi di promozione e di tutela dei diritti della persona handicappata, prevedono forme di consultazione che garantiscono la partecipazione dei cittadini interessati.

Note:

[75]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 31 (Riserva di alloggi)[77]

In vigore dal 19 maggio 1999

1. All'articolo 3, primo comma, della legge 5 agosto 1978, n. 457, e successive modificazioni, è aggiunta, in fine, la seguente lettera:
«r-bis) dispone una riserva di finanziamenti complessivi per la concessione di contributi in conto capitale a comuni, Istituti autonomi case popolari, imprese, cooperative e loro consorzi per la realizzazione con tipologia idonea o per l'adattamento di alloggi di edilizia sovvenzionata e agevolata alle esigenze di assegnatari o acquirenti handicappati ovvero ai nuclei familiari tra i cui componenti figurano persone handicappate in situazione di gravità o con ridotte o impedite capacità motorie».

[2. Il contributo di cui alla lettera r-bis) del primo comma dell'articolo 3 della legge 5 agosto 1978, n. 457, introdotta dal comma 1 del presente articolo, è concesso dal Comitato esecutivo del CER direttamente ai comuni, agli Istituti autonomi case popolari, alle imprese, alle cooperative o loro consorzi indicati dalle regioni sulla base delle assegnazioni e degli acquisti, mediante atto preliminare di vendita di alloggi realizzati con finanziamenti pubblici e fruenti di contributo pubblico.[76]]

[3. Il contributo di cui al comma 2 può essere concesso con le modalità indicate nello stesso comma, direttamente agli enti e istituti statali, assicurativi e bancari che realizzano interventi nel campo dell'edilizia abitativa che ne facciano richiesta per l'adattamento di alloggi di loro proprietà da concedere in locazione a persone handicappate ovvero ai nuclei familiari tra i cui componenti figurano persone handicappate in situazione di gravità o con ridotte o impedite capacità motorie.[76]]

[4. Le associazioni presenti sul territorio, le regioni, le unità sanitarie locali, i comuni sono tenuti a fornire al CER, entro il 31 dicembre di ogni anno, ogni informazione utile per la determinazione della quota di riserva di cui alla citata lettera r-bis) del primo comma dell'articolo 3 della legge 5 agosto 1978, n. 457.[76]]

Note:

[76] Comma abrogato dall'art. 14, comma 2, L. 30 aprile 1999, n. 136, a decorrere dal 19 maggio 1999, ai sensi di quanto disposto dall'art. 31, comma 1 della medesima L. n. 136/1999.

[77]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 32 (Agevolazioni fiscali)[78] [79]

Abrogato dal 31 marzo 1994

[1. Le spese mediche e quelle di assistenza specifica necessarie nei casi di grave e permanente invalidità e menomazione, per la parte del loro ammontare complessivo che eccede il 5 o il 10 per cento del reddito complessivo annuo dichiarato a seconda che questo sia o meno superiore a 15 milioni di lire, sono deducibili dal reddito complessivo del contribuente che ha sostenuto gli oneri per sé o per le persone indicate nell'art. 433 del codice civile, purché dalla documentazione risulti chi ha sostenuto effettivamente la spesa, la persona da assistere perché invalida e il domicilio o la residenza del percipiente.]

Note:

[78] Articolo abrogato dall'art. 2, comma 4, D.L. 31 maggio 1994, n. 330.

[79]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 33 (Agevolazioni) [90] [93] [94]

In vigore dal 13 agosto 2022

[1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, hanno diritto al prolungamento fino a 3 anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'articolo 7 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati.[80]]

2. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire, in alternativa al prolungamento fino a 3 anni del congedo parentale di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.[86]

3. Il lavoratore dipendente, pubblico o privato, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa, per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, che non sia ricoverata a tempo pieno, rispetto alla quale il lavoratore sia coniuge, parte di un'unione civile ai sensi dell'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge, parente o affine entro il secondo grado. In caso di mancanza o decesso dei genitori o del coniuge o della parte di un'unione civile o del convivente di fatto, ovvero qualora gli stessi siano affetti da patologie invalidanti o abbiano compiuto i sessantacinque anni di età, il diritto è riconosciuto a parenti o affini entro il terzo grado della persona con disabilità in situazione di gravità. Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro. Il lavoratore ha diritto

di prestare assistenza nei confronti di più persone con disabilità in situazione di gravità, a condizione che si tratti del coniuge o della parte di un'unione civile di cui all'articolo 1, comma 20, della legge 20 maggio 2016, n. 76, o del convivente di fatto ai sensi dell'articolo 1, comma 36, della medesima legge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.[81] [95]

3-bis. Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito. [85]

4 . Ai permessi di cui ai commi 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti agli articoli 32 e 47 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, si applicano le disposizioni di cui agli articoli 43, 44 e 56 del citato decreto legislativo n. 151 del 2001.[87]

5 . Il lavoratore di cui al comma 3 ha diritto a scegliere ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.[82] [91]

6. La persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità può usufruire alternativamente dei permessi di cui ai commi 2 e 3, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferita in altra sede, senza il suo consenso. [83] [92] [96]

6-bis. I lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo hanno diritto di priorità nell'accesso al lavoro agile ai sensi dell'articolo 18, comma 3-bis, della legge 22 maggio 2017, n. 81 o ad altre forme di lavoro flessibile. Restano ferme le eventuali previsioni più favorevoli previste dalla contrattazione collettiva nel settore pubblico e privato.[88]

7 . Le disposizioni di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 si applicano anche agli affidatari di persone handicappate in situazione di gravità. [97]

7-bis. Ferma restando la verifica dei presupposti per l'accertamento della responsabilità disciplinare, il lavoratore di cui al comma 3 decade dai diritti di cui al presente articolo, qualora il datore di lavoro o l'INPS accerti l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dei medesimi diritti. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al presente comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.[84]

7-ter. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.[89]

Note:

[80] Comma abrogato dall'art. 86, comma 2, lett. i), D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, a decorrere dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella G.U. Le disposizioni del presente comma sono ora contenute nell'art. 33, comma 1, del testo unico approvato con il citato D.Lgs. n. 151/2001.

[81] Comma modificato dall'art. 19, comma 1, lettera a), L. 8 marzo 2000, n. 53, sostituito dall'art. 24, comma 1, lett. a), L. 4 novembre 2010, n. 183 e nuovamente modificato dall'art. 6, comma 1, lett. a), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119. Successivamente, il presente comma è stato così sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. b), n. 2), D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105.

[82] Comma così modificato dall'art. 19, comma 1, lettera b), L. 8 marzo 2000, n. 53 e dall'art. 24, comma 1, lett. b), L. 4 novembre 2010, n. 183.

[83] Comma modificato dall'art. 19, comma 1, lettera c), L. 8 marzo 2000, n. 53.

[84]Comma aggiunto dall'art. 24, comma 1, lett. c), L. 4 novembre 2010, n. 183.

[85]Comma inserito dall'art. 6, comma 1, lett. b), D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119.

[86]Comma così sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. b), n. 1), D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105.

[87]Comma così sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. b), n. 3), D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105.

[88]Comma inserito dall'art. 3, comma 1, lett. b), n. 4), D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105.

[89]Comma aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. b), n. 5), D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105.

[90]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

[91]La Corte costituzionale, con sentenza 18-29 luglio 1996, n. 325 (Gazz. Uff. 28 agosto 1996, n. 35, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 33, quinto comma, sollevata in riferimento all'art. 3 della Costituzione. Con successiva ordinanza 27 novembre-11 dicembre 1997, n. 396 (Gazz. Uff. 17 dicembre 1997, n. 51, Serie speciale), la stessa Corte ha dichiarato la manifesta infondatezza della questione di legittimità costituzionale dell'art. 33, comma 5.

[92]La Corte costituzionale, con sentenza 18-18 luglio 1997, n. 246 (Gazz. Uff. 23 luglio 1997, n. 30, Serie speciale), ha dichiarato non fondata la questione di legittimità costituzionale degli artt. 21 e 33, comma 6, sollevata in riferimento agli artt. 2, 3, 4, 32 e 38 della Costituzione.

[93] Per la facoltà di non prestare lavoro notturno da parte dei lavoratori che abbiano a proprio carico un soggetto disabile, vedi l'art. 5, comma 2, L. 9 dicembre 1977, n. 903.

[94] Per l'estensione delle agevolazioni di cui al presente articolo, vedi l'art. 20, L. 8 marzo 2000, n. 53.

[95]Vedi, anche, l'art. 2, D.L. 27 agosto 1993, n. 324 e il comma 4 dell'art. 24 della L. 4 novembre 2010, n. 183.

[96]Vedi, anche, il comma 5 dell'art. 71, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, come modificato dalla relativa legge di conversione.

[97]Le disposizioni di cui al presente comma sono ora contenute negli articoli 36 e 45 del testo unico approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 34 (Protesi e ausili tecnici)[98]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. Con decreto del Ministro della sanità da emanare, sentito il Consiglio sanitario nazionale, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, nella revisione e ridefinizione del nomenclatore-tariffario delle protesi di cui al terzo comma dell'articolo 26 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, vengono inseriti apparecchi e attrezzature elettronici ed altri ausili tecnici che permettano di compensare le difficoltà delle persone con handicap fisico o sensoriale.

Note:

[98]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 35 (Ricovero del minore handicappato)[99]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. Nel caso di ricovero di una persona handicappata di minore età presso un istituto anche a carattere sanitario, pubblico o privato, ove dall'istituto sia segnalato l'abbandono del minore, si applicano le norme di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184.

Note:

[99]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 36 (Aggravamento delle sanzioni penali)[101]

In vigore dal 8 agosto 2009

1. Quando i reati di cui all'articolo 527 del codice penale, i delitti non colposi di cui ai titoli XII e XIII del libro II del codice penale, nonché i reati di cui alla legge 20 febbraio 1958, n. 75, sono commessi in danno di persona portatrice di minorazione fisica, psichica o sensoriale, la pena è aumentata da un terzo alla metà.[100]

2. Per i procedimenti penali per i reati di cui al comma 1 è ammessa la costituzione di parte civile del difensore civico, nonché dell'associazione alla quale risulti iscritta la persona handicappata o un suo familiare.

Note:

[100] Comma prima modificato dall'art. 17, L. 15 febbraio 1996, n. 66 e poi così sostituito dall'art. 3, comma 1, L. 15 luglio 2009, n. 94.

[101]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 37 (Procedimento penale in cui sia interessata una persona handicappata)[102]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. Il Ministro di grazia e giustizia, il Ministro dell'interno e il Ministro della difesa, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, disciplinano con proprio decreto le modalità di tutela della persona handicappata, in relazione alle sue esigenze terapeutiche e di comunicazione, all'interno dei locali di sicurezza, nel corso dei procedimenti giudiziari penali e nei luoghi di custodia preventiva e di espiazione della pena.

Note:

[102]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 38 (Convenzioni)[103]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. Per fornire i servizi di cui alla presente legge, i comuni, anche consorziati tra loro, le loro unioni, le comunità montane e le unità sanitarie locali per la parte di loro competenza, si avvalgono delle strutture e dei servizi di cui all'articolo 26 della legge 23 dicembre 1978, n. 833. Possono inoltre avvalersi dell'opera di associazioni riconosciute e non riconosciute, di istituzioni private di assistenza non aventi scopo di lucro e di cooperative, sempreché siano idonee per i livelli delle prestazioni, per la qualificazione del personale e per l'efficienza organizzativa ed operativa, mediante la conclusione di apposite convenzioni.

2. I comuni, anche consorziati tra loro, le loro unioni, le comunità montane, rilevata la presenza di associazioni in favore di persone handicappate, che intendano costituire cooperative di servizi o comunità- alloggio o centri socio-riabilitativi senza fini di lucro, possono erogare contributi che consentano di realizzare tali iniziative per i fini previsti dal comma 1, lettera h), i) e l) dell'articolo 8, previo controllo dell'adeguatezza dei progetti e delle iniziative, in rapporto alle necessità dei soggetti ospiti, secondo i principi della presente legge.

Note:

[103]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 39 (Compiti delle regioni)[106]

In vigore dal 13 giugno 1998

1. Le regioni possono provvedere, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio, ad interventi sociali,

educativo-formativi e riabilitativi nell'ambito del piano sanitario nazionale, di cui all'articolo 53 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, e successive modificazioni, e della programmazione regionale dei servizi sanitari, sociali e formativo-culturali.

2 . Le regioni possono provvedere, sentite le rappresentanze degli enti locali e le principali organizzazioni del privato sociale presenti sul territorio, nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio[104] :

a) a definire l'organizzazione dei servizi, i livelli qualitativi delle prestazioni, nonché i criteri per l'erogazione dell'assistenza economica integrativa di competenza dei comuni;

b) a definire, mediante gli accordi di programma di cui all'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142, le modalità di coordinamento e di integrazione dei servizi e delle prestazioni individuali di cui alla presente legge con gli altri servizi sociali, sanitari, educativi, anche d'intesa con gli organi periferici dell'Amministrazione della pubblica istruzione e con le strutture prescolastiche o scolastiche e di formazione professionale, anche per la messa a disposizione di attrezzature, operatori o specialisti necessari all'attività di prevenzione, diagnosi e riabilitazione eventualmente svolta al loro interno;

c) a definire, in collaborazione con le università e gli istituti di ricerca, i programmi e le modalità organizzative delle iniziative di riqualificazione ed aggiornamento del personale impiegato nelle attività di cui alla presente legge;

d) a promuovere, tramite le convenzioni con gli enti di cui all'articolo 38, le attività di ricerca e di sperimentazione di nuove tecnologie di apprendimento e di riabilitazione, nonché la produzione di sussidi didattici e tecnici;

e) a definire le modalità di intervento nel campo delle attività assistenziali e quelle di accesso ai servizi;

f) a disciplinare le modalità del controllo periodico degli interventi di inserimento ed integrazione sociale di cui all'articolo 5, per verificarne la rispondenza all'effettiva situazione di bisogno;

g) a disciplinare con legge, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, i criteri relativi all'istituzione e al funzionamento dei servizi di aiuto personale;

h) ad effettuare controlli periodici sulle aziende beneficiarie degli incentivi e dei contributi di cui all'articolo 18, comma 6, per garantire la loro effettiva finalizzazione all'integrazione lavorativa delle persone handicappate;

i) a promuovere programmi di formazione di personale volontario da realizzarsi da parte delle organizzazioni di volontariato;

l) ad elaborare un consuntivo annuale analitico delle spese e dei contributi per assistenza erogati sul territorio anche da enti pubblici e enti o associazioni privati, i quali trasmettono alle regioni i rispettivi bilanci, secondo modalità fissate dalle regioni medesime;

l-bis) a programmare interventi di sostegno alla persona e familiare come prestazioni integrative degli interventi realizzati dagli enti locali a favore delle persone con handicap di particolare gravità, di cui all'articolo 3, comma 3, mediante forme di assistenza domiciliare e di aiuto personale, anche della durata di 24 ore, provvedendo alla realizzazione dei servizi di cui all'articolo 9, all'istituzione di servizi di accoglienza per periodi brevi e di emergenza, tenuto conto di quanto disposto dagli articoli 8, comma 1, lettera i), e 10, comma 1, e al rimborso parziale delle spese documentate di assistenza nell'ambito di programmi previamente concordati;[105]

l-ter) a disciplinare, allo scopo di garantire il diritto ad una vita indipendente alle persone con disabilità permanente e grave limitazione dell'autonomia personale nello svolgimento di una o più funzioni essenziali della vita, non superabili mediante ausili tecnici, le modalità di realizzazione di programmi di aiuto alla persona, gestiti in forma indiretta, anche mediante piani personalizzati per i

soggetti che ne facciano richiesta, con verifica delle prestazioni erogate e della loro efficacia.[105]

Note:

[104] Alinea così modificato dall'art. 1, comma 1, lett. b), L. 21 maggio 1998, n. 162.

[105] Lettera aggiunta dall'art. 1, comma 1, lett. c), L. 21 maggio 1998, n. 162.

[106]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 40 (Compiti dei comuni)[107]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. I comuni, anche consorziati tra loro, le loro unioni, le comunità montane e le unità sanitarie locali qualora le leggi regionali attribuiscano loro la competenza, attuano gli interventi sociali e sanitari previsti dalla presente legge nel quadro della normativa regionale, mediante gli accordi di programma di cui all'articolo 27 della legge 8 giugno 1990, n. 142, dando priorità agli interventi di riqualificazione, di riordinamento e di potenziamento dei servizi esistenti.

2. Gli statuti comunali di cui all'articolo 4 della citata legge n. 142 del 1990 disciplinano le modalità del coordinamento degli interventi di cui al comma 1 con i servizi sociali, sanitari, educativi e di tempo libero operanti nell'ambito territoriale e l'organizzazione di un servizio di segreteria per i rapporti con gli utenti, da realizzarsi anche nelle forme del decentramento previste dallo statuto stesso.

Note:

[107]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 41 (Competenze del Ministro per gli affari sociali e costituzione del Comitato nazionale per le politiche dell'handicap)[111]

In vigore dal 13 luglio 2018

1. Il Presidente del Consiglio dei ministri ovvero il Ministro delegato per la famiglia e le disabilità, coordina l'attività delle Amministrazioni dello Stato competenti a realizzare gli obiettivi della presente legge ed ha compiti di promozione di politiche di sostegno per le persone handicappate e di verifica dell'attuazione della legislazione vigente in materia.[110]

2. I disegni di legge del Governo contenenti disposizioni concernenti la condizione delle persone handicappate sono presentati previo concerto con il Ministro delegato per la famiglia e le disabilità. Il

concerto con il Ministro delegato per la famiglia e le disabilità è obbligatorio per i regolamenti e per gli atti di carattere generale adottati in materia.[110]

3 . Per favorire l'assolvimento dei compiti di cui al comma 1, è istituito presso la Presidenza del Consiglio dei ministri il Comitato nazionale per le politiche dell'handicap.

4. Il Comitato è composto dal Ministro per gli affari sociali, che lo presiede, dai Ministri dell'interno, del tesoro, della pubblica istruzione, della sanità, del lavoro e della previdenza sociale, nonché dai Ministri per le riforme istituzionali e gli affari regionali e per il coordinamento delle politiche comunitarie. Alle riunioni del Comitato possono essere chiamati a partecipare altri Ministri in relazione agli argomenti da trattare.

5. Il Comitato è convocato almeno tre volte l'anno, di cui una prima della presentazione al Consiglio dei ministri del disegno di legge finanziaria.

6. Il Comitato si avvale di:

a) tre assessori scelti tra gli assessori regionali e delle province autonome di Trento e di Bolzano designati dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 16 dicembre 1989, n. 418;

b) tre rappresentanti degli enti locali designati dall'Associazione nazionale dei comuni italiani (ANCI) e un rappresentante degli enti locali designato dalla Lega delle autonomie locali;

c) cinque esperti scelti fra i membri degli enti e delle associazioni in possesso dei requisiti di cui agli articoli 1 e 2 della legge 19 novembre 1987, n. 476, che svolgano attività di promozione e tutela delle persone handicappate e delle loro famiglie;

d) tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative [108] .

7. Il Comitato si avvale dei sistemi informativi delle Amministrazioni in esso rappresentate.

8. Il Presidente del Consiglio dei ministri ovvero il Ministro delegato per la famiglia e le disabilità, ogni due anni, entro il 15 aprile, presenta una relazione al Parlamento sui dati relativi allo stato di attuazione delle politiche per l'handicap in Italia, nonché sugli indirizzi che saranno seguiti. A tal fine le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano e gli enti locali trasmettono, entro il 28 febbraio di ciascun anno, alla Presidenza del Consiglio dei ministri tutti i dati relativi agli interventi di loro competenza disciplinati dalla presente legge. Nel primo anno di applicazione della presente legge la relazione è presentata entro il 30 ottobre.[109]

9 . Il Comitato, nell'esercizio delle sue funzioni, è coadiuvato da una commissione permanente composto da un rappresentante per ciascuno dei Ministeri dell'interno, delle finanze, del tesoro, della pubblica istruzione, della sanità, del lavoro e della previdenza sociale, dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, nonché da tre rappresentanti della Presidenza del Consiglio dei ministri di cui uno del Dipartimento per gli affari Sociali, uno del Dipartimento per gli affari regionali, uno del Dipartimento per la funzione pubblica. La commissione è presieduta dal responsabile dell'Ufficio per le problematiche della famiglia, della terza età, dei disabili e degli emarginati, del Dipartimento per gli affari sociali.

Note:

[108] La Corte costituzionale, con sentenza 21-29 ottobre 1992, n. 406, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del presente comma nella parte in cui, con riguardo alla lettera a), prevede che il Comitato «si avvale di», anziché «è composto da».

[109]Comma così modificato dall'art. 3, comma 8, L. 3 marzo 2009, n. 18, a decorrere dal 15 marzo 2009, ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1 della medesima L. 18/2009, e, successivamente, dall'art. 3, comma 4, lett. a), n. 1), D.L. 12 luglio 2018, n. 86, convertito, con modificazioni, dallaL. 9 agosto 2018, n. 97.

[110]Comma così modificato dall'art. 3, comma 4, lett. a), n. 1), D.L. 12 luglio 2018, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 97.

[111]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 41-bis (Conferenza nazionale sulle politiche dell'handicap)[112] [114]

In vigore dal 15 agosto 2018

1. Il Presidente del Consiglio dei ministri ovvero il Ministro delegato per la famiglia e le disabilità, sentita la Conferenza unificata di cui all' articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, promuove indagini statistiche e conoscitive sull'handicap e convoca ogni tre anni una conferenza nazionale sulle politiche dell'handicap alla quale invita soggetti pubblici, privati e del privato sociale che esplicano la loro attività nel campo dell'assistenza e della integrazione sociale delle persone handicappate. Le conclusioni di tale conferenza sono trasmesse al Parlamento anche al fine di individuare eventuali correzioni alla legislazione vigente.[113]

Note:

[112] Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, lett. d), L. 21 maggio 1998, n. 162.

[113]Comma così modificato dall'art. 3, comma 4, lett. a), n. 2), D.L. 12 luglio 2018, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2018, n. 97.

[114]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 41-ter (Progetti sperimentali).[115] [116] [117] [119]

In vigore dal 13 giugno 1998

1. Il Ministro per la solidarietà sociale promuove e coordina progetti sperimentali aventi per oggetto gli interventi previsti dagli articoli 10, 23, 25 e 26 della presente legge.

2. Il Ministro per la solidarietà sociale, con proprio decreto, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, definisce i criteri e le modalità per la presentazione[118] e la valutazione dei progetti sperimentali di cui al comma 1 nonché i criteri per la ripartizione dei fondi stanziati per il finanziamento dei progetti di cui al presente articolo

Note:

[115] Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, lett. d), L. 21 maggio 1998, n. 162; a norma dello stesso art. 1, comma 2, il decreto di cui al comma 2 del presente articolo è emanato entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della

legge stessa.

[116]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

[117] Per la disciplina dei criteri e delle modalità di concessione dei finanziamenti per la realizzazione dei progetti sperimentali di cui al presente articolo, vedi la direttiva 23 settembre 2003.

[118] Per i termini di presentazione dei progetti proposti per l'anno 2000 dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano , vedi il D.M. 28 febbraio 2000.

[119]Le modalità ed i criteri di cui al presente articolo sono stati stabiliti conD.M. 6 agosto 1998.

Art. 42 (Copertura finanziaria)[120]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1. Presso la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per gli affari sociali, è istituito il Fondo per l'integrazione degli interventi regionali e delle province autonome in favore dei cittadini handicappati.

2. Il Ministro per gli affari sociali provvede, sentito il Comitato nazionale per le politiche dell'handicap di cui all'articolo 41, alla ripartizione annuale del Fondo tra le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, in proporzione al numero degli abitanti.

3. A partire dal terzo anno di applicazione della presente legge, il criterio della proporzionalità di cui al comma 2 può essere integrato da altri criteri, approvati dal Comitato di cui all'articolo 41, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano di cui all'articolo 12 della legge 23 agosto 1988, n. 400, con riferimento a situazioni di particolare concentrazione di persone handicappate e di servizi di alta specializzazione, nonché a situazioni di grave arretratezza di alcune aree.

4. Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono a ripartire i fondi di loro spettanza tra gli enti competenti a realizzare i servizi, dando priorità agli interventi in favore delle persone handicappate in situazione di gravità e agli interventi per la prevenzione.

5. Per le finalità previste dalla presente legge non possono essere incrementate le dotazioni organiche del personale della scuola di ogni ordine e grado oltre i limiti consentiti dalle disponibilità finanziarie all'uopo preordinate dal comma 6, lettera h).

6. E' autorizzata la spesa di lire 120 miliardi per l'anno 1992 e di lire 150 miliardi a decorrere dal 1993, da ripartire, per ciascun anno, secondo le seguenti finalità:

a) lire 2 miliardi e 300 milioni per l'integrazione delle commissioni di cui all'articolo 4;

b) lire 1 miliardo per il finanziamento del soggiorno all'estero per cure nei casi previsti dall'articolo 11;

c) lire 4 miliardi per il potenziamento dei servizi di istruzione dei minori ricoverati di cui all'articolo 12;

d) lire 8 miliardi per le attrezzature per le scuole di cui all'articolo 13, comma 1, lettera b);

e) lire 2 miliardi per le attrezzature per le università di cui all'articolo 13, comma 1, lettera b);

f) lire 1 miliardo e 600 milioni per l'attribuzione di incarichi a interpreti per studenti non udenti nelle

università di cui all'articolo 13, comma 1, lettera d);

g) lire 4 miliardi per l'avvio della sperimentazione di cui all'articolo 13, comma 1, lettera e);

h) lire 19 miliardi per l'anno 1992 e lire 38 miliardi per l'anno 1993 per l'assunzione di personale docente di sostegno nelle scuole secondarie di secondo grado prevista dall'articolo 13, comma 4;

i) lire 4 miliardi e 538 milioni per la formazione del personale docente prevista dall'articolo 14;

l) lire 2 miliardi per gli oneri di funzionamento dei gruppi di lavoro di cui all'articolo 15;

m) lire 5 miliardi per i contribuenti ai progetti per l'accesso ai servizi radiotelevisivi e telefonici previsti all'articolo 25;

n) lire 4 miliardi per un contributo del 20 per cento per la modifica degli strumenti di guida ai sensi dell'articolo 27, comma 1;

o) lire 20 miliardi per ciascuno degli anni 1992 e 1993 per le agevolazioni per i genitori che lavorano, previste dall'articolo 33;

p) lire 50 milioni per gli oneri di funzionamento del Comitato e della commissione di cui all'articolo 41;

q) lire 42 miliardi e 512 milioni per l'anno 1992 e lire 53 miliardi e 512 milioni a partire dall'anno 1993 per il finanziamento del Fondo per l'integrazione degli interventi regionali e delle province autonome in favore dei cittadini handicappati di cui al comma 1 del presente articolo.

7. All'onere derivante dall'attuazione della presente legge, pari a lire 120 miliardi per l'anno 1992 e a lire 150 miliardi a decorrere dall'anno 1993, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento iscritto, ai fini del bilancio triennale 1992-1994, al capitolo 6856 dello stato di previsione del Ministero del tesoro per il 1992, all'uopo utilizzando l'accantonamento «Provvedimenti in favore di portatori di handicap».

8 . Il Ministro del tesoro è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Note:

[120]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 43 (Abrogazioni)[121]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1 . L'articolo 230 del testo unico approvato con regio decreto 5 febbraio 1928, n. 577, l'articolo 415 del regolamento approvato con regio decreto 26 aprile 1928, n. 1297 ed i commi secondo e terzo dell'articolo 28, della legge 30 marzo 1971, n. 118, sono abrogati.

Note:

[121]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».

Art. 44 (Entrata in vigore)[122]

In vigore dal 18 febbraio 1992

1 . La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Note:

[122]Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4, comma 1, lett. a), b), c) e d), D.Lgs. 3 maggio 2024, n. 62:

a) la parola: «handicap», ovunque ricorre, deve intendersi sostituita dalle seguenti: «condizione di disabilità»;

b) le parole: «persona handicappata», «portatore di handicap», «persona affetta da disabilità», «disabile» e «diversamente abile», ovunque ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con disabilità»;

c), le parole: «con connotazione di gravità» e «in situazione di gravità», ove ricorrono e sono riferite alle persone indicate alla lettera b) devono intendersi sostituite dalle seguenti: «con necessità di sostegno elevato o molto elevato»;

d), le parole: «disabile grave», ove ricorrono, devono intendersi sostituite dalle seguenti: «persona con necessità di sostegno intensivo».