

Circolare n. 6 - Roma, 26 febbraio 2019

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.

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, depono 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