



CONFINDUSTRIA

Decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34
(decreto “Rilancio”)

**Prima nota di sintesi dei principali interventi
in materia di lavoro, welfare e capitale umano**

22 maggio 2020

Indice

Misure in materia di ammortizzatori sociali e lavoro	2
Disposizioni in materia di integrazione salariale (artt. da 68 a 71)	2
Congedi per i dipendenti (art. 72)	3
Permessi retribuiti legge 104/92 (art. 73)	3
Tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato (art. 74)	3
Proroga dei termini di versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria (artt. 126 e 127)	3
DURC e sospensione dei termini (art. 81)	3
Misure in materia di licenziamenti (art. 80)	4
Fondo Nuove Competenze (Art. 88)	5
Lavoro agile (art. 90)	5
Proroghe e rinnovi di contratti a termine (art. 93)	6
Misure di sostegno alle imprese per la riduzione dei rischi da contagio nei luoghi di lavoro (art. 95)	7
Misure in materia di istruzione	8
Sistema scolastico: scuole dall'infanzia alle secondarie superiori, statali e paritarie (artt. da 231 a 235)	9
Sistema formazione professionale regionale: leFP, IFTS, ITS (art. 91)	9
Sistema universitario (art. 236)	9

Misure in materia di ammortizzatori sociali e lavoro

Disposizioni in materia di integrazione salariale (artt. da 68 a 71)

All'articolo 19 del D.L. n. 18/2020, viene reintrodotta la procedura di informazione e consultazione sindacale per richiedere CIGO COVID-19 e assegno ordinario COVID-19.

Una volta terminate le 9 settimane, viene prorogata la possibilità di richiedere CIGO COVID-19, assegno ordinario COVID-19 e cassa integrazione in deroga per un periodo di ulteriori 5 settimane da fruire entro il 31 agosto ed un ulteriore successivo periodo di 4 settimane decorrenti dal 1° settembre al 31 ottobre 2020 (a valere su apposito capitolo di bilancio con dotazione pari a 2.740,8 milioni di euro, istituito nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Per i datori di lavoro del settore di turismo, fiere e congressi, parchi divertimento, spettacoli dal vivo e sale cinematografiche è possibile fruire delle 4 settimane anche per periodi con decorrenza antecedente al 1° settembre 2020. È tuttavia possibile richiedere queste ultime 4 settimane a condizione che le precedenti 14 siano state interamente fruite.

Ai beneficiari di assegno ordinario COVID-19 spetta l'assegno per il nucleo familiare (ANF).

Cambia il termine di presentazione della domanda per CIGO COVID-19 e assegno ordinario COVID-19: non è più entro la fine del 4° mese, ma l'istanza di accesso deve essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro. Sono fatte salve le ipotesi relative alle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, per le quali il nuovo termine è fissato al 31 maggio 2020. Per le domande presentate fuori termine, scatta la sanzione: il trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione della domanda stessa.

Viene prevista la possibilità di ricomprendere nelle richieste di CIGO COVID-19, assegno ordinario COVID-19 e cassa integrazione in deroga anche i lavoratori assunti dal 17 marzo al 25 marzo 2020.

Con specifico riferimento alla cassa integrazione in deroga, successivamente all'entrata in vigore del decreto, per i periodi successivi alle 9 settimane, sussistendone i fondi, il relativo trattamento viene riconosciuto dall'INPS e non più dalle Regioni. La domanda di concessione del trattamento può essere trasmessa, decorsi trenta giorni dall'entrata in vigore del D.L. n. 34/2020, alla sede INPS territorialmente competente. Decorsi i predetti trenta giorni, la domanda viene trasmessa entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.

Il datore di lavoro che richiede il pagamento diretto trasmette la domanda entro il 15° giorno dall'inizio del periodo di sospensione o riduzione dell'attività unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione di una anticipazione della prestazione ai lavoratori in base alle modalità indicate dall'INPS. L'Istituto, nell'autorizzare la richiesta, dispone entro 15 giorni anche l'anticipazione di pagamento ai lavoratori nella misura del 40% delle ore autorizzate nell'intero periodo. A seguito della successiva trasmissione completa dei dati da parte del datore di lavoro, l'INPS provvede al pagamento del trattamento residuo o al recupero nei confronti dei datori di lavoro degli eventuali importi indebitamente anticipati. L'INPS provvede a regolamentare le modalità operative del procedimento della presente disposizione.

Il datore di lavoro invia, in ogni caso, all'INPS tutti i dati necessari per il saldo dell'integrazione salariale, secondo le modalità stabilite dall'Istituto, entro 30 giorni dell'erogazione dell'anticipazione. Per le domande dei datori di lavoro che richiedono il pagamento diretto per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo ricompreso tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020, già autorizzate dalle amministrazioni competenti, i datori di lavoro, ove non abbiano già provveduto, comunicano all'INPS i dati necessari per il pagamento delle prestazioni con le modalità indicate dall'Istituto entro 20 giorni dall'entrata in vigore del D.L. "Rilancio".

Le richieste di integrazione salariale con pagamento diretto previste dagli articoli da 19 a 21 (CIGO COVID-19 e assegno ordinario COVID-19) presentate dal 30° giorno successivo alla data di entrata in vigore del D.L. "Rilancio" sono disciplinate come sopra indicato per le istanze di CIG in deroga a pagamento diretto.

Per i datori di lavoro con unità produttive site in più Regioni o Province autonome il trattamento di cui al presente articolo può essere riconosciuto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. In questa ipotesi il trattamento di integrazione salariale può essere riconosciuto con la modalità del conguaglio delle anticipazioni.

Congedi per i dipendenti (art. 72)

La nuova norma modifica la formulazione attuale dell'art. 23 del D.L. n. 18/2020 in materia di congedi per i dipendenti del settore privato: porta a trenta giorni il periodo di fruizione per i genitori lavoratori dipendenti con figli di età non superiore ai 12 anni (con indennità pari al 50% della retribuzione) ed estende l'arco temporale di fruizione fino al 31 luglio 2020. È garantita la contribuzione figurativa.

Permessi retribuiti legge 104/92 (art. 73)

Diventano 12 i giorni complessivi fruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.

Tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato (art. 74)

Viene esteso al 31 luglio 2020 il termine sino al quale, ai fini del trattamento economico, è equiparato a ricovero ospedaliero il periodo di assenza dal servizio dei lavoratori dipendenti pubblici e privati con disabilità gravi, immunodepressi o con patologie oncologiche.

Proroga dei termini di versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria (artt. 126 e 127)

I versamenti dei contributi previdenziali ed assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria INAIL per i soggetti indicati ai commi 1 e 3 dell'art. 18 del D.L. n. 23/2020 (individuati in base all'entità di ricavi o compensi con diminuzioni di una certa percentuale di fatturato rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) sono nuovamente rinviati e devono essere effettuati in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o mediante rateizzazione fino a massimo 4 rate mensili con versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020.

Anche per quanto concerne i settori indicati all'articolo 61 del D.L. n. 18/2020, i versamenti dei contributi sospesi sono effettuati in un'unica soluzione entro il 16 settembre 2020 o mediante rateizzazione fino a un massimo di quattro rate mensili con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020.

DURC e sospensione dei termini (art. 81)

La nuova norma riporta al 15 giugno 2020 la scadenza di certificati, permessi, ecc., tra i quali anche il DURC, in scadenza entro il 15 aprile.

La legge di conversione del D.L. 18/2020 aveva differito la scadenza al 90° giorno successivo alla cessazione dello stato di emergenza, per tutti gli atti in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020.

Misure in materia di licenziamenti (art. 80)

L'articolo 80 del D.L. 34/2020 proroga di ulteriori tre mesi, rispetto ai 60 giorni inizialmente previsti dal D.L. n.18/2020, il c.d. "blocco dei licenziamenti economici" portandolo fino alla data del 17 agosto.

La nuova disposizione introduce, inoltre, ulteriori limitazioni anche per i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo.

Ed infatti, se nel vigore del D.L. n. 18/2020 era possibile almeno avviare la procedura di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966 avanti l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, (che potrebbe concludersi con una conciliazione che prevede la risoluzione consensuale del rapporto e l'accesso alla Naspi), ora il D.L. n. 34/2020 impone la sospensione di dette procedure, anche ove fossero in corso al momento dell'entrata in vigore del decreto-legge.

L'articolo 80 del D.L. n. 34/2020 introduce, altresì, una norma che, in deroga alla legislazione vigente in materia di revoca del licenziamento, vuole favorire la revoca dei licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo che fossero intervenuti tra il 23 febbraio 2020 (stessa data dalla quale è stato previsto il "blocco dei licenziamenti collettivi" dal D.L. n. 18/2020) e il 17 marzo 2020 (data dalla quale è iniziato il divieto dei recessi individuali per g.m.o. sempre in base al D.L. n. 18/2020).

Si tratta di licenziamenti legittimamente effettuati ma che il legislatore sembra quasi "invitare" a revocare, senza esporre il datore a oneri o sanzioni, *"purché contestualmente [il datore stesso] faccia richiesta del trattamento di cassa integrazione salariale [...] a partire dalla data in cui ha efficacia il licenziamento"*

Si tratta, nel complesso, di norme fortemente critiche sotto più profili.

Anzitutto, la durata della proroga del "blocco dei licenziamenti economici" non è affatto coordinata con la durata degli ammortizzatori sociali COVID-19, che vengono divisi in due "tranche" distinte, creando così dei periodi in cui vige il divieto di licenziamento ma non c'è una corrispondente "copertura" degli ammortizzatori sociali COVID-19.

In tal modo, la proroga del "blocco dei licenziamenti economici" perpetra una limitazione alla libertà di impresa, costituzionalmente garantita, che risulta, a questo punto, senz'altro squilibrata rispetto alla tutela del lavoro.

Ciò tanto più laddove si consideri anche l'ulteriore restrizione introdotta in tema di licenziamenti individuali per g.m.o., che impedisce, in modo del tutto irrazionale, anche soltanto la possibilità di tramutare l'intenzione di licenziare in una risoluzione consensuale del rapporto, con una procedura che, peraltro, si svolge avanti l'Ispettorato del Lavoro e con la possibile assistenza sindacale o tecnico/legale.

Ancor meno giustificata e, quindi, irragionevole e immotivata, è poi l'introduzione della "revoca in deroga" dei licenziamenti individuali legittimamente effettuati.

La circostanza che alla revoca debba conseguire la richiesta di cassa integrazione si traduce, poi, in una sottrazione di risorse che potrebbero essere più correttamente utilizzate per fattispecie maggiormente meritevoli di tutela, nella consapevolezza che il lavoratore licenziato è, comunque, supportato dall'intervento della Naspi (e, dunque, non è del tutto sprovvisto di un

sostegno al reddito) di cui, peraltro, lo stesso D.L. n. 34/2020 prevede il prolungamento di due mesi a determinate condizioni (cfr. art. 92).

Fondo Nuove Competenze (Art. 88)

Viene istituito un nuovo Fondo, denominato "Fondo Nuove Competenze" con una dotazione pari a 230 milioni di euro a valere sul PON SPAO, ossia sul Programma Nazionale del Fondo Sociale Europeo dedicato alle politiche attive per l'occupazione. L'ANPAL, l'Agenzia che opera come autorità di gestione del PON SPAO, ne dovrà curare la gestione.

Il nuovo Fondo può essere ulteriormente finanziato anche dai Fondi interprofessionali per la formazione continua, oltre che dal Fondo per la formazione continua per i lavoratori in somministrazione.

Anche le risorse dei programmi operativi regionali del FSE (POR) possono contribuire ad aumentare le risorse del Fondo, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra Stato e Regioni/Province autonome.

La finalità degli interventi finanziati sono azioni di formazione continua condivisi a livello aziendale o territoriale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale o dalle rappresentanze aziendali (secondo le regole dettate dai diversi accordi interconfederali definiti dai sistemi di rappresentanza tra le parti sociali) che possano facilitare la graduale ripresa dell'attività post emergenza per l'anno 2020.

Attraverso l'intervento del nuovo Fondo è possibile, infatti, migliorare le competenze dei lavoratori con il finanziamento della formazione (oltre al costo della erogazione vengono finanziati anche i contributi previdenziali e assistenziali) come definita nei piani di rimodulazione dell'orario di lavoro condivisi tra le parti per una migliore organizzazione aziendale – come l'attuale emergenza epidemiologica impone.

La realizzazione del provvedimento è affidata ad un decreto ministeriale congiunto tra Ministero del lavoro e Ministero dell'economia e delle finanze, da emanare entro 60 giorni, che stabilirà criteri e modalità di applicazione.

Sebbene l'intento sia apprezzabile e sicuramente utile per le imprese che vogliano gestire le presenze in azienda e, al tempo stesso, aumentare le nuove competenze necessarie nel post-emergenza, rimane ancora poco chiara l'architettura istituzionale necessaria affinché si possano mettere a fattor comune fondi che operano con diversi criteri gestionali (criteri FSE e criteri Fondi interprofessionali).

Come la storia recente ci ha insegnato, la sperimentazione avviata per rispondere alla crisi nel 2009 con le Regioni per le politiche attive a sostegno dei lavoratori posti in cassaintegrazione, piuttosto che i tentativi di far confluire nelle programmazioni regionali anche iniziative promosse dai Fondi interprofessionali, non sempre sono riuscite ad agire con tempestività e snellezza per rispondere a fabbisogni impellenti.

La chiarezza delle regole e la distinzione dei ruoli tra le diverse fonti di finanziamento andrebbero ben costruite con il contributo non solo della parte pubblica, ma anche delle parti sociali che siedono sia nei Cda dei Fondi che nei Comitati di sorveglianza FSE.

Lavoro agile (art. 90)

L'articolo 90 del D.L. n. 34/2020 riconosce, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, un diritto al lavoro agile ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, e ciò *"anche in assenza degli accordi individuali"*.

Ciò, da un lato, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, o che non vi sia genitore non lavoratore, e, dall'altro, che il lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Resta confermato, come nei precedenti interventi normativi, che per l'intero periodo dello stato di emergenza epidemiologica i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Viene poi definitivamente confermato che, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge n. 81/2017 può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81/2017, continuano ad essere assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).

Proroghe e rinnovi di contratti a termine (art. 93)

L'articolo 93 del D.L. n. 34/2020 introduce una deroga alla disciplina delle proroghe e dei rinnovi dettata dall'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal c.d. "decreto dignità" (D.L. n. 87/2018, convertito in L. n. 96/2018).

In particolare, l'articolo 93 dispone testualmente che *"per far fronte al riavvio delle attività in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, è possibile rinnovare o prorogare fino al 30 agosto 2020 i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato in essere alla data del 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81"*, ossia in assenza delle c.d. "causali di legge".

La disposizione che, di per sé, va accolta positivamente (trattandosi di un primo "allentamento" dei pesanti vincoli imposti al contratto a tempo determinato dal c.d. "decreto dignità"), presenta, tuttavia, qualche criticità che ne limita gli effetti e che sarebbe opportuno che la legge di conversione contribuisse a risolvere.

Anzitutto, va detto che la deroga, per ragioni sistematiche, deve intendersi estesa anche al contratto a termine a scopo di somministrazione: sarebbe comunque opportuno che, in sede di conversione, vi fosse un'espressa menzione di tale ipotesi, dato che in altre recenti norme questa "estensione" è stata testualmente prevista.

In secondo luogo, non sembra avere fondamento l'ipotesi, da taluno prospettata, che il *"riavvio delle attività"* costituisca una vera e propria condizione di accesso alla deroga, nel senso che quest'ultima sarebbe riservata solo alle imprese le cui attività hanno subito un fermo per effetto dei provvedimenti di legge e governativi. Il senso dell'espressione in esame sembra, più semplicemente, voler esprimere una sorta di "giustificazione" dell'introduzione della deroga, che ne sottolinea il carattere provvisorio.

Un elemento di criticità deriva, invece, dal riferimento ai contratti *"in essere al 23 febbraio"*. Se questa espressione può avere un senso per la fattispecie delle proroghe, ha ben poco senso se riferita ai rinnovi. Se il contratto era già *"in essere"* alla data del 23 febbraio e il datore ha interesse a proseguirlo, si avvarrà di una proroga, avendo scarsa utilità pratica far scadere il

contratto che era *"in essere al 23 febbraio"* per poi procedere ad un rinnovo, oltretutto soggetto all'incremento dello 0,50% del contributo a sostegno della Naspi. È, pertanto, fortemente auspicabile che la legge di conversione elimini questo limite temporale, onde consentire una più ampia applicazione della deroga, dato che è espressamente finalizzata a far fronte al riavvio delle attività produttive.

Un ulteriore elemento di incertezza, che rafforza anche le perplessità appena esposte sul riferimento ai contratti *"in essere al 23 febbraio"*, deriva poi dalla indicazione della data del 30 agosto 2020 quale termine ultimo per avvalersi della deroga.

In primo luogo si osserva che tale termine andrebbe, per ragioni di sistematicità, quanto meno coordinato con quello, indirettamente, derivante dall'art. 19-*bis* del D.L. n.18/2020, convertito in L. n. 27/2020, ossia dalla norma che (in deroga) consente il rinnovo e la proroga dei contratti a termine, anche a scopo di somministrazione, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali previsti dagli articoli da 19 a 22 del medesimo D.L. n. 18/2020 e ciò per il periodo individuato da tali norme. Dato che queste disposizioni vengono modificate dal D.L. n. 34/2020, che ne proroga gli effetti fino al 31 ottobre 2020, ecco che sarebbe logico, in un'ottica sistematica, che anche il termine individuato dall'art. 93 fosse, quanto meno, fissato al 31 ottobre.

Ciò in quanto il termine del 30 agosto risulta troppo breve perché la norma possa avere una qualche effettiva incidenza sul mercato del lavoro.

In realtà, se è vero, come è vero, che la deroga in esame è espressamente finalizzata a far fronte al riavvio delle attività produttive, perché ciò accada concretamente, il termine ultimo dovrebbe essere fissato almeno al 31 dicembre del 2020.

A queste considerazioni si deve aggiungere una qualche incertezza interpretativa che pone la formulazione della norma: non è chiarissimo, infatti, se le proroghe e i rinnovi possano essere effettuati fino alla data del 30 agosto, nel senso che quest'ultima data costituisce l'ultimo giorno utile per effettuare l'ultima proroga o l'ultimo rinnovo, ovvero, se la norma debba essere interpretata nel senso che la durata della proroga e dei rinnovi "liberi" debba esaurirsi entro il 30 agosto.

Ragioni sistematiche e l'utilizzo del termine "contratti", anziché rapporti di lavoro, farebbero propendere per la prima soluzione interpretativa, anche se è auspicabile che la legge di conversione faccia maggiore chiarezza sul punto.

Ed infatti, se la volontà del legislatore fosse nel senso della seconda ipotesi interpretativa, l'utilità della disposizione, in termini pratici, risulterebbe praticamente inconsistente, stante il ristrettissimo arco temporale a disposizione per effettuare gli eventuali rinnovi o proroghe.

Nel frattempo, comunque, in attesa della legge di conversione e di eventuali chiarimenti amministrativi, sembra opportuno, prudenzialmente, consigliare di attenersi alla interpretazione più restrittiva, anche tenendo conto che la legge di conversione, che ci si augura chiarisca il punto, dovrà intervenire entro sessanta giorni e, quindi, prima del termine del 30 agosto.

Misure di sostegno alle imprese per la riduzione dei rischi da contagio nei luoghi di lavoro (art. 95)

L'art. 95, al fine di favorire l'attuazione del Protocollo di regolamentazione delle misure per il contenimento del COVID-19 del 14 marzo 2020, come integrato il 24 aprile 2020, prevede interventi straordinari per le imprese per un importo pari a 403 milioni di euro.

In particolare, gli interventi sono destinati alle imprese che hanno introdotto nei luoghi di lavoro, successivamente al 17 marzo 2020 (data di entrata in vigore del D.L. n. 18/2020), interventi per la riduzione del rischio di contagio.

Nel merito gli interventi previsti sono relativi all'acquisto di:

- a) apparecchiature e attrezzature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori, compresi i relativi costi di installazione;
- b) dispositivi elettronici e sensoristica per il distanziamento dei lavoratori;
- c) apparecchiature per l'isolamento o il distanziamento dei lavoratori rispetto agli utenti esterni e rispetto agli addetti di aziende terze fornitrici di beni e servizi;
- d) dispositivi per la sanificazione dei luoghi di lavoro; sistemi e strumentazione per il controllo degli accessi nei luoghi di lavoro utili a rilevare gli indicatori di un possibile stato di contagio;
- e) dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale.

Evidenziamo però che al finanziamento dell'iniziativa sono destinate le risorse del cosiddetto bando ISI 2019 e dello stanziamento 2020 per finanziamenti alle imprese di progetti in materia di salute e sicurezza.

Viene infatti revocato il bando di finanziamento INAIL ISI 2019 che destinava oltre 250 milioni di euro alle imprese.

Se da un lato, quindi, è da considerarsi come positiva l'introduzione di misure di sostegno alle imprese per la riduzione dei rischi da contagio, dall'altro si ritiene negativo l'utilizzo di risorse già destinate alle imprese per il finanziamento di progetti di miglioramento sempre in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Sarebbe stato opportuno, invece, non distogliere tali risorse ma prevederne di nuove.

L'erogazione dei contributi è affidata a Invitalia S.p.A., sulla base degli indirizzi specifici formulati dall'INAIL.

L'importo massimo concedibile, inoltre, è pari a:

- 15.000 euro per le imprese fino a 9 dipendenti;
- 50.000 euro per le imprese da 10 a 50 dipendenti;
- 100.000 euro per le imprese con più di 50 dipendenti.

L'erogazione dei contributi, che saranno concessi con procedura automatica, è affidata a Invitalia S.p.A.

Misure in materia di istruzione

Il D.L. "Rilancio" prevede interventi che riguardano la scuola, i sistemi di formazione professionale regionali (leFP, IFTS, ITS) e il sistema universitario e della ricerca.

Sistema scolastico: scuole dall'infanzia alle secondarie superiori, statali e paritarie (artt. da 231 a 235)

Per quanto riguarda gli interventi sul sistema è previsto un investimento complessivo di circa 1,45 miliardi di euro. Tra le voci di investimento di maggiore interesse per il sistema delle imprese si segnala:

- 1 miliardo in un fondo emergenziale COVID-19 dedicato alle scuole (400 milioni nel 2020 e 600 milioni nel 2021) per contenere il rischio epidemiologico;
- 331 milioni di euro in più sul fondo di funzionamento delle scuole che hanno l'obiettivo, entro settembre 2020, della riqualificazione edilizia degli ambienti e dell'adeguamento dei dispositivi digitali delle scuole. A questi vanno aggiunti 39,2 milioni per la corretta conclusione dell'esame di Stato;
- 80 milioni dedicati alla fascia 0-6 anni, di cui 65 a coprire i mancati introiti delle scuole dell'infanzia, comprese le non statali che sono la maggior parte dell'intera offerta;
- 70 milioni per le scuole primarie e secondarie paritarie;
- 10 milioni per costituire un sistema informatico in grado di archiviare ed elaborare dati per migliorare i processi di gestione personale scolastico.

Nel complesso **il giudizio è positivo** perché il provvedimento destina risorse al fine di garantire la ripartenza dell'anno scolastico nel 2020 dedicando investimenti in particolare all'adeguamento digitale delle strutture scolastiche. Non è comunque ancora chiaro il contenuto del fondo emergenziale di 1 miliardo che sarà articolato con successivi decreti. Corretta, inoltre, la esplicita indicazione delle scuole non statali (paritarie) nell'ambito dei beneficiari dei provvedimenti su sostegno all'infanzia ed esami di Stato, nonché l'incremento di fondi per le scuole primarie e secondarie paritarie, che concorrono all'obbligo scolastico, al fine di compensare la perdita da riduzione o mancato versamento delle rette.

Sistema formazione professionale regionale: leFP, IFTS, ITS (art. 91)

Per quanto riguarda il complesso dell'offerta professionalizzante regionale secondaria (leFP, IFTS) il provvedimento non stanza risorse ma fa salva la possibilità che in tali istituti possa continuare a svolgersi l'attività didattica attraverso la formazione online. Nel comma in discorso sono tuttavia esclusi gli ITS. leFP, IFTS e ITS sono invece tutti elencati nella deroga, già prevista per il sistema scolastico, che mantiene valido l'anno formativo anche in caso di sospensione delle attività.

Il giudizio è di sostanziale insufficienza perché viene colmata solo in parte la lacuna dei provvedimenti precedenti – la regolazione delle attività dei sistemi formativi regionali al fine di garantirne la continuità. Tale lacuna resta grave considerando che nella parte di provvedimento sulla formazione a distanza sono esclusi gli ITS, che dunque non potranno rendicontare le attività di formazione a distanza. Va segnalato, altresì, che inizialmente la norma in discorso era stata inserita nell'ambito dei provvedimenti sul sistema educativo che danno anche risorse finanziarie a scuole, AFAM e Università. Traslata, invece, nel testo finale, all'art. 91 nella parte che riguarda i rapporti di lavoro. In sostanza tutti i canali di formazione professionalizzante, parte integrante del sistema educativo, sono gli unici ad essere esclusi dallo stanziamento di risorse.

Sistema universitario (art. 236)

Per sostenere le università viene incrementato di 62 milioni il fondo emergenziale istituito con il D.L. "Cura Italia" (per un ammontare totale di 112 milioni). Tale fondo è finalizzato in particolare a



fornire strumentazione digitale a università e studenti economicamente deboli. Le università potranno, inoltre, acquistare tali strumentazioni derogando all'obbligo di provvedere agli approvvigionamenti esclusivamente attraverso le convenzioni Consip. Aumentato, inoltre, di 165 milioni il Fondo di finanziamento ordinario (FFO) dell'università per consentire in particolare la riduzione o l'esonero delle tasse universitarie per fasce deboli e di 40 milioni il fondo per il diritto allo studio. Vengono, invece, destinati 15 milioni per le borse di studio dei dottorati di ricerca.

Il giudizio è complessivamente positivo perché viene garantita la continuità del sistema universitario che potrebbe perdere sia nuove immatricolazioni che studenti già iscritti ma a rischio *drop out*.