

# Decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18

## Prima nota di commento

Area Lavoro, Welfare e Capitale Umano

Il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, contiene le annunciate disposizioni in tema di ammortizzatori sociali, tutele previdenziali e altre previsioni sulla sicurezza rilevanti ai fini della applicazione del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro.

### Sicurezza (artt. 5, 15-16, 42, 64)

#### ***Mascherine e dispositivi di protezione individuale***

Uno dei maggiori problemi evidenziati nel Protocollo è rappresentato dalla carenza di dispositivi di protezione (in particolare, mascherine).

#### ***Produzione e fornitura di dispositivi medici (art. 5)***

L'art. 5 del decreto-legge prevede incentivi per la produzione e la fornitura di dispositivi medici il Commissario straordinario (attraverso Invitalia) eroga finanziamenti mediante contributi a fondo perduto e in conto gestione, nonché finanziamenti agevolati, alle imprese produttrici di tali dispositivi. I dispositivi sono forniti in via prioritaria ai medici e agli operatori sanitari e sociosanitari.

La norma va posta in relazione anche alla previsione dell'art. 43, secondo la quale l'Inail trasferisce ad Invitalia la somma di 50 mln di € da erogare alle imprese per l'acquisto di dispositivi ed altri strumenti di protezione individuale.

#### ***Produzione e importazione di mascherine e di dispositivi di protezione individuale (art. 15)***

Per la produzione e l'importazione di mascherine chirurgiche e dispositivi di protezione individuale, l'art. 15, fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, consente di produrre, importare e immettere in commercio mascherine chirurgiche e dispositivi di protezione individuale in deroga alle vigenti disposizioni.

Da evidenziare che la relazione tecnica definisce "oggettiva e grave" la carenza di mascherine chirurgiche.

Per procedere a queste attività, l'articolo delinea un apposito percorso declinato dalla legge, distinto per le mascherine chirurgiche e per i dispositivi di protezione individuale

Quanto ai controlli relativi alla produzione, importazione e immissione sul mercato, occorre distinguere: per le mascherine chirurgiche, quali dispositivi sanitari, il controllo è affidato all'ISS. Nulla cambia se, ai diversi fini dell'utilizzo, le stesse mascherine sono considerate come dispositivi di protezione individuale ai fini del Dlgs 81/2008. Tali mascherine sono dispositivi individuali idonei a proteggere tanto il personale sanitario (art. 34, DL 9/2020) quanto i lavoratori (v. successivo art. 16).

Per la produzione, importazione ed immissione in commercio dei dispositivi di protezione individuale occorre invece sottoporre i prodotti alla approvazione dell'Inail.

***Misure a favore dei lavoratori: le mascherine chirurgiche costituiscono DPI ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 (art. 16)***

L'art. 16, per contenere il diffondersi del virus COVID-19 e fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, per i lavoratori che nello svolgimento della loro attività sono oggettivamente impossibilitati a mantenere la distanza interpersonale di un metro, sono considerati dispositivi di protezione individuale (DPI), ossia attrezzature destinate ad essere indossate e tenute dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro.

In questo modo, i lavoratori sono espressamente equiparati, nella tutela, agli operatori sanitari: infatti, secondo l'art. 34 del DL n. 9/2020, le mascherine chirurgiche costituiscono dispositivi idonei a proteggere gli operatori sanitari, secondo le linee guida OMS e secondo le attuali evidenze scientifiche (quindi anche ai fini dell'ampia portata dell'art. 2087 del codice civile).

Sono idonee anche le mascherine esistenti in commercio e prive del marchio CE, purché, in questo caso, vi sia una previa valutazione dell'Istituto superiore di sanità.

La stessa norma dispone ancora che fino al termine dello stato di emergenza di cui alla delibera del Consiglio dei ministri in data 31 gennaio 2020, gli individui presenti sull'intero territorio nazionale sono autorizzati all'utilizzo di mascherine filtranti (FFP2 e FFP3) prive del marchio CE e prodotte in deroga alle vigenti norme sull'immissione in commercio.

Dalla lettura combinata delle due norme sembra scaturire una conseguenza: l'art. 15 si riferisce alle mascherine e ai dispositivi di protezione individuale che saranno prodotti ed immessi sul mercato – e dovranno essere approvate dall'ISS e dall'Inail – mentre l'art. 16 si riferisce alle mascherine disponibili in commercio: sia quelle marchiate CE sia quelle non marchiate, che siano state verificate dall'ISS a norma dell'art. 34.

Ovviamente, data la non chiara formulazione normativa, occorrerà far riferimento a circolare di chiarimento degli enti coinvolti.

***Disposizioni INAIL in caso di infezione da coronavirus in occasione di lavoro (art. 42)***

In caso accertato di infezione da coronavirus (SARS-CoV-2) in occasione di lavoro, il medico certificatore deve seguire le procedure ordinarie, redigendo il certificato di infortunio e inviandolo telematicamente all'INAIL.

Le prestazioni INAIL, nei suddetti casi, sono erogate anche per il periodo di quarantena o di permanenza domiciliare fiduciaria dell'infortunato con la conseguente astensione dal lavoro.

Tali infortuni gravano sulla gestione assicurativa e non sono computati ai fini della determinazione dell'oscillazione del tasso medio per andamento infortunistico (artt. 19 e seguenti del Decreto Interministeriale 27 febbraio 2019).

***Credito d'imposta per le spese di sanificazione degli ambienti di lavoro (art. 64)***

Il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro del 14 marzo 2020 assegna particolare valenza alle azioni di sanificazione.

Per il periodo d'imposta 2020, l'art. 64 riconosce, ai soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, un credito d'imposta, nella misura del 50 per cento delle spese di sanificazione degli

ambienti e degli strumenti di lavoro sostenute e documentate fino ad un massimo di 20.000 euro per ciascun beneficiario, nel limite complessivo massimo di 50 milioni di euro per l'anno 2020.

I criteri e le modalità di applicazione e di fruizione del credito d'imposta saranno stabiliti con decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze entro il 17 aprile 2020.

## **Ammortizzatori sociali (artt. 19-22)**

### **Articolo 19**

L'art. 19 disciplina la concessione della CIGO e dell'assegno ordinario.

I datori di lavoro che, nell'anno 2020 – le sospensioni che possono essere prese in considerazione sono quelle a decorrere dal 23 febbraio 2020 - sospendono o riducono l'attività lavorativa per eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale o di accesso all'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19", per una durata massima di nove settimane (comunque entro il mese di agosto 2020).

La norma, in modo del tutto incongruo, mentre esclude espressamente l'applicazione delle procedure previste dall'art. 14 del D.lgs. n. 148/2015, fa salvi "l'informazione, la consultazione e l'esame congiunto che devono essere svolti anche in via telematica entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva".

Si tratta di una disposizione contraddittoria, illogica e tecnicamente errata sotto diversi aspetti. Stiamo chiedendo chiarimenti all'Inps ed abbiamo segnalato la cosa al Ministero del lavoro perché pongano rimedio ad una disposizione impossibile da applicare.

La domanda deve essere presentata entro la fine del quarto mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa.

Altra rilevante indicazione è che la domanda – legata alla emergenza in atto – non è soggetta alla verifica dei requisiti relativi alle causali (art. 11 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148).

Per quanto riguarda l'assegno ordinario garantito dal FIS, e limitatamente all'anno 2020, non si applica il tetto aziendale (di cui all'art. 29, comma 4, secondo periodo, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148). La disposizione non sembra riguardare gli altri fondi bilaterali, per i quali, quindi, sembra confermato il tetto aziendale, con conseguente impossibilità di accedere ad integrazioni ovvero anche alla cassa integrazione straordinaria. Su questa interpretazione occorrerà attendere le indicazioni operative dell'Inps e/o del Ministero del lavoro.

L'assegno ordinario erogato dal FIS è concesso, limitatamente al periodo indicato e nell'anno 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo che occupano mediamente più di 5 dipendenti.

Il predetto trattamento su istanza del datore di lavoro può essere concesso con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS. Questa disposizione genera il dubbio che le prestazioni di CIGO erogate dall'Inps non possano beneficiare del pagamento in forma diretta. Si tratta di un punto da chiarire con l'Inps, visto anche il tenore ampliativo della relazione illustrativa del provvedimento.

I Fondi bilaterali alternativi (art. 27 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148) garantiscono l'erogazione dell'assegno ordinario con le stesse modalità previste per l'assegno ordinario erogato dal FIS.

Il comma 8 prevede che i lavoratori destinatari delle norme di cui al presente articolo devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020. Questa limitazione vuol dire che ai lavoratori assunti successivamente a quella data non si può applicare la CIGO per "COVID-19", con conseguente necessità di attivare le forme e le procedure ordinarie di CIGO ovvero di ricorrere alla CIG in deroga.

Il finanziamento per queste prestazioni è pari a 1.347,2 milioni di euro per l'anno 2020.

### **Articolo 20**

Secondo tale norma, le aziende che – alla data di entrata in vigore del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6 – hanno in corso un trattamento di integrazione salariale straordinario, possono presentare domanda di CIGO per COVID-19 – con gli stessi benefici e semplificazioni della domanda di CIGO per COVID-19 – per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce il trattamento di integrazione straordinario già in corso e può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari delle integrazioni salariali straordinarie a totale copertura dell'orario di lavoro.

Alla domanda si applica una serie di semplificazioni e di deroghe, indicate puntualmente nella norma.

Per queste prestazioni è riconosciuto un finanziamento pari a 338,2 milioni di euro per l'anno 2020.

### **Articolo 21**

La disposizione riconosce la possibilità di ricorrere al trattamento di assegno ordinario erogato dal FIS per i datori di lavoro che hanno trattamenti di assegni di solidarietà in corso per un periodo non superiore a nove settimane. La concessione del trattamento ordinario sospende e sostituisce l'assegno di solidarietà già in corso e può riguardare anche i medesimi lavoratori beneficiari dell'assegno di solidarietà a totale copertura dell'orario di lavoro. Valgono le medesime semplificazioni previste dall'art. 19.

### **Articolo 22**

La norma regola il riconoscimento della Cassa integrazione in deroga ai datori di lavoro del settore privato (ivi inclusi quelli agricoli, della pesca e del terzo settore compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti) per i quali non trovino applicazione le tutele previste dalle vigenti disposizioni in materia di sospensione o riduzione di orario, in costanza di rapporto di lavoro.

La disposizione non chiarisce se la deroga spetti al datore di lavoro che non è destinatario degli strumenti previsti dal D.lgs. n. 148/2015 ovvero anche a chi abbia esaurito detti strumenti.

Nella relazione tecnica si chiarisce che la CIG in deroga spetta alle aziende che non hanno diritto né alla CIGO né ai fondi di solidarietà bilaterali.

Il trattamento di cassa in deroga è riconosciuto nel limite massimo di 3.293,2 milioni di euro per l'anno 2020, a decorrere dal 23 febbraio 2020 e limitatamente ai dipendenti già in forza alla medesima data. La disposizione riprende i consueti procedimenti che coinvolgono le Regioni e le province autonome.

Il trattamento può essere concesso esclusivamente con la modalità di pagamento diretto della prestazione da parte dell'INPS (art. 44, comma 6-ter, del decreto legislativo n. 148 del 2015).

## **Congedi (artt. 23-24)**

### ***Congedo parentale "extra" (art. 23)***

A decorrere dal 5 marzo e per l'anno 2020, i lavoratori dipendenti del settore privato possono chiedere per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 15 giorni per i figli di età non superiore ai 12 anni uno specifico congedo (che potremmo chiamare "congedo parentale extra") per il quale è riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione (coperto da contribuzione figurativa). Gli eventuali periodi di congedo parentale già fruiti dai genitori sono convertiti in questo specifico congedo con diritto all'indennità prevista (50% della retribuzione) e non sono computati, né indennizzati a titolo di congedo parentale.

I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata hanno diritto a fruire per i figli di età non superiore a 12 anni di uno specifico congedo per il quale è riconosciuta una indennità, per ciascuna giornata indennizzabile, pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

I lavoratori autonomi iscritti all'INPS possono beneficiare dell'indennità commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50% della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.

In tutti i casi, il limite di età dei 12 anni non trova applicazione in caso di figli disabili. Tali disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari. La fruizione del congedo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di 15 giorni.

Per poter beneficiare di questo specifico congedo nel nucleo familiare non vi deve essere altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore.

### ***Diritto all'astensione dal lavoro (art. 23)***

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori, di età compresa tra i 12 e i 16 anni, 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, hanno diritto di astenersi dal lavoro per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa, con divieto di licenziamento e diritto alla conservazione del posto di lavoro. Tali disposizioni trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

### ***Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting (art. 23)***

In alternativa alla fruizione del congedo parentale extra i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata e i lavoratori autonomi iscritti all'INPS possono scegliere di optare per la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia. Il bonus è riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

### **Modalità operative (art. 23)**

L'INPS dovrà stabilire le modalità operative per accedere al congedo. L'INPS è anche chiamato ad effettuare il monitoraggio, comunicando al Ministero del Lavoro e al MEF le risultanze di tale monitoraggio. Qualora l'Istituto dovesse registrare – a seguito del monitoraggio – il superamento del limite di spesa potrà rigettare le istanze di fruizione presentate. Il limite di spesa è fissato in 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020.

### **Permessi per familiari disabili (art. 24)**

Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa per l'assistenza dei familiari disabili è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.

### **Disposizioni previdenziali (art. 26)**

#### **La qualificazione giuridica della quarantena**

L'art. 26 stabilisce che il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva dai lavoratori del settore privato, è equiparato a malattia ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento e non è computabile ai fini del periodo di comporto.

Ricordiamo che le due ipotesi di quarantena sopra richiamate (art. 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6) sono le seguenti:

- a) individui che hanno avuto contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva;
- b) individui che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione Mondiale della Sanità.

Per questo periodo di assenza, il medico curante redige il certificato di malattia con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva (art. 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6).

Di rilevante interesse – in considerazione del fatto che la retribuzione del lavoratore con qualifica impiegatizia in malattia ricade sull'impresa – la previsione secondo la quale gli oneri per malattia a carico del datore di lavoro che presentano domanda all'ente previdenziale e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele per le assenze per quarantena, sono posti a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 130 milioni di euro per l'anno 2020.

Gli enti previdenziali provvedono al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, gli stessi enti previdenziali non prendono in considerazione ulteriori domande.

Se il lavoratore si trova in malattia accertata da COVID-19, il certificato è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche, senza necessità di alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

Per i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità -art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 – e quelli in possesso di certificazione rilasciata dai

competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita - art. 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992), fino al 30 aprile, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero (art. 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9).

### **Lavoro agile (art. 39)**

Fino alla data del 30 aprile 2020 i lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel loro nucleo familiare una persona con disabilità accertata ai sensi di legge hanno diritto a svolgere la loro prestazione in modalità di lavoro agile a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Inoltre, ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

### **Sospensione dei licenziamenti (art. 46)**

Dalla data di entrata in vigore decreto-legge (17 marzo) e per 60 giorni (ossia fino al 15 maggio compreso) non si può dare avvio alle procedure di licenziamento collettivo di cui agli artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223 del 1991 e, nel medesimo periodo, sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

Inoltre, sino al 15 maggio il datore di lavoro, a prescindere da qualsiasi limite dimensionale, non può recedere dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604 del 1966.

Si tratta di una misura molto drastica che comprime la libertà di impresa ai limiti della tolleranza costituzionale ma che può trovare un qualche bilanciamento nella durata limitata nel tempo.

Una eventuale proroga, però, potrebbe non essere più giustificata anche in considerazione del fatto che i vari interventi "straordinari" sul sostegno al reddito hanno durata altrettanto imitata nonché finanziamenti limitati.

### **Sospensione di adempimenti e versamenti contributivi (artt. 61-62)**

Un primo intervento di sospensione degli adempimenti e versamenti contributivi previdenziali ed assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria era stato previsto fino al 30 aprile nel decreto-legge 2 marzo 2020, n. 9, con esclusivo riguardo ai settori, su tutto il territorio nazionale, delle imprese turistico-alberghiere, delle agenzie di viaggio e turismo e dei tour operator.

Con il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, all'**art. 61**, la sospensione, degli adempimenti e versamenti contributivi previdenziali ed assistenziali e dei premi viene estesa, su tutto il territorio nazionale, fino al 30 aprile, a questi ulteriori settori:

- a) associazioni e società sportive, professionistiche e dilettantistiche, nonché soggetti che gestiscono stadi, impianti sportivi, palestre, club e strutture per danza, fitness e culturismo, centri sportivi, piscine e centri natatori;



- b) soggetti che gestiscono teatri, sale da concerto, sale cinematografiche, ivi compresi i servizi di biglietteria e le attività di supporto alle rappresentazioni artistiche, nonché discoteche, sale da ballo, night-club, sale gioco e biliardi;
- c) soggetti che gestiscono ricevitorie del lotto, lotterie, scommesse, ivi compresa la gestione di macchine e apparecchi correlati;
- d) soggetti che organizzano corsi, fiere ed eventi, ivi compresi quelli di carattere artistico, culturale, ludico, sportivo e religioso;
- e) soggetti che gestiscono attività di ristorazione, gelaterie, pasticcerie, bar e pub;
- f) soggetti che gestiscono musei, biblioteche, archivi, luoghi e monumenti storici e attrazioni simili, nonché orti botanici, giardini zoologici e riserve naturali;
- g) soggetti che gestiscono asili nido e servizi di assistenza diurna per minori disabili, servizi educativi per l'infanzia e servizi didattici di primo e secondo grado, scuole di vela, di navigazione, di volo, che rilasciano brevetti o patenti commerciali, scuole di guida professionale per autisti;
- h) soggetti che svolgono attività di assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili;
- i) aziende termali di cui alla legge 24 ottobre 2000, n. 323, e centri per il benessere fisico;
- l) soggetti che gestiscono parchi divertimento o parchi tematici;
- m) soggetti che gestiscono stazioni di autobus, ferroviarie, metropolitane, marittime o aeroportuali;
- n) soggetti che gestiscono servizi di trasporto passeggeri terrestri, aereo, marittimo fluviale, lacuale e lagunare, ivi compresa la gestione di funicolari, funivie, cabinovie, seggiovie e ski-lift;
- o) soggetti che gestiscono servizi di noleggio di mezzi di trasporto terrestri, marittimo, fluviale, lacuale e lagunare;
- p) soggetti che gestiscono servizi di noleggio di attrezzature sportive e ricreative ovvero di strutture e attrezzature per manifestazioni e spettacoli;
- q) soggetti che svolgono attività di guida e assistenza turistica.

Inoltre, l'**art. 62** tenendo conto del criterio dei ricavi aziendali fino a 2 milioni di euro nel periodo d'imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del decreto, aggiunge la possibilità di sospensione dei versamenti – che scadono nel periodo tra l'8 marzo 2020 e il 31 marzo 2020 –, per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio nazionale.

I versamenti sospesi vanno effettuati poi in unica soluzione entro il 31 maggio o mediante rateizzazione a partire dal mese di maggio.

### **Education (artt. 100-102, 120-121)**

Il complesso di misure contenute nel decreto introduce alcune significative novità all'insegna della semplificazione e dell'innovazione destinate a permanere anche al termine dell'emergenza legata al COVID-19.

In particolare, sono previste misure destinate alla formazione sotto il profilo dell'erogazione e della fruizione della didattica. Tra le misure a sostegno delle Università delle istituzioni di alta formazione artistica musicale e coreutica degli enti di ricerca, è prevista l'istituzione del "Fondo per le esigenze emergenziali delle Università, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e degli enti di ricerca" (**art. 100**). Il fondo, costituito *ad hoc* per far fronte alle esigenze emergenziali delle università, istituzioni di alta formazione ed enti di ricerca, dispone di una dotazione iniziale pari a 50



milioni. Il MIUR con successivi decreti stabilirà ripartizione e impiego delle risorse destinate ai beneficiari, tra cui sono annoverati anche i collegi di merito accreditati.

Sul merito delle “esigenze emergenziali” la relazione tecnica non aggiunge riferimenti di merito ma, anche a giudicare dai contenuti dell’intero decreto, presumibilmente si tratterà di spese di adeguamento delle tecnologie per la didattica a disposizione delle università e, nel caso dei policlinici universitari, per contribuire alla sanificazione degli ambienti.

Da segnalare l’assenza di riferimenti alla possibilità che gli Istituti Tecnici Superiori (ITS) – fondamentale canale della formazione tecnica superiore e leva per la competitività sul piano dell’istruzione e del lavoro a livello europeo – possano far richiesta di finanziamento a valere sul fondo.

Nell’ambito dell’emergenza, inoltre, il decreto (**art. 120**) prevede il potenziamento della didattica a distanza: vengono destinate più risorse al fondo per la didattica a distanza nelle scuole che è stato istituito con la legge n. 105 del 2015 (c.d. “Buona Scuola”).

Il fondo è ampliato di 85 milioni per il 2020 con una ripartizione funzionale alla copertura della didattica e alla sua erogazione:

- 10 milioni saranno attribuiti alle scuole per dotarsi subito di dispositivi elettronici per garantire la formazione a distanza;
- 70 milioni per gli studenti meno abbienti al fine di garantire loro l’accesso a tali dispositivi;
- 5 milioni per la formazione dei docenti alle tecniche di didattica a distanza.

Ai sensi dell’**art. 120**, infatti, le scuole potranno dotarsi di “piattaforme per la didattica a distanza” e relativa strumentazione con i finanziamenti del Fondo per l’innovazione digitale e la didattica laboratoriale; ciascuna scuola avrà a disposizione 10 mila euro per procedere al potenziamento delle dotazioni. Per assicurare un’effettiva erogazione della didattica previo adeguamento tecnico, il Personale tecnico assunto con contratto a termine per l’assistenza necessaria fino termine dell’anno scolastico in corso (2019/20); il termine di scadenza dei 1000 posti di lavoro è stato individuato al 30/08/2020. La copertura finanziaria avviene secondo le disposizioni contenute nell’art. 126.

Non sono previsti oneri a carico della finanza pubblica in quanto i fondi stanziati saranno destinati alla copertura del personale tecnico amministrativo e docente con dotazione propria in grado di assicurare la didattica a distanza (**art. 121** - Misure per favorire la continuità occupazionale per i docenti supplenti brevi e saltuari).

Per quanto riguarda l’ordinamento universitario, ai sensi dell’**art. 101**, sono prolungati i termini per laurearsi con effetti significativi sul fronte del mercato del lavoro che riguarda i più giovani: i termini dell’ultima sessione di prove di laurea per l’anno accademico 2018/2019 previsti nel mese di marzo-aprile 2020 slittano al mese di giugno, con una sostanziale riduzione del numero di neo-laureati disponibili sul mercato del lavoro almeno fino a metà giugno. A fronte dell’erogazione telematica della didattica da parte degli Atenei, vengono riconosciuti i crediti e ore per le attività formative svolte “a distanza”, salvo necessaria verifica dell’apprendimento da parte dell’università.

Assume particolare rilievo nell’ambito dell’emergenza in corso, sotto il profilo non solo squisitamente formativo ma sotto il profilo del lavoro, il riconoscimento dell’abilitazione all’esercizio della professione per i laureati in medicina e chirurgia (**art. 102**). Le lauree in medicina e chirurgia (LM/41) diventano direttamente abilitanti alla professione di medico e non sarà più necessario un “Esame di Stato” (tirocinio obbligatorio e prova scritta), che ha rallentato fino ad oggi l’inserimento nel mercato di molti medici neo-laureati rappresentando una sorta di “anno imbuto” tra il conseguimento della

laurea e l'avvio dell'attività medica generica (oppure il proseguimento nei percorsi di specializzazione). L'effetto immediato è l'inserimento, stima il Ministero, di 10 mila medici neo-laureati nel sistema sanitario nazionale con un'auspicabile stabilizzazione del settore, caratterizzato da una strutturale carenza di organico a fronte del progressivo invecchiamento della popolazione italiana registrata dalla statistica ufficiale. La norma, pur nascendo in contesto emergenziale, sarà valida anche per i futuri iscritti e segna una possibile evoluzione del valore legale del titolo di studio ai fini della professionalizzazione anche perché fortemente condivisa dai rettori della CRUI.