SCARICA LA SELEZIONE DEGLI ARTICOLI

scritto da datiweb | Marzo 6, 2023

https://www.confindustria.sa.it/selezione_articoli_6_3_23/

RICERCA | dottorati innovativi PNRR. Aggiornamenti

scritto da Marcella Villano | Marzo 6, 2023

Informiamo che il MUR sta per pubblicare il Decreto sui **dottorati innovativi** – finanziati con investimenti previsti dal PNRR – **destinati ai fabbisogni di innovazione delle imprese ed a sostenere l'assunzione dei ricercatori da parte delle imprese**.

Il Decreto – che si collega a quello relativo al primo ciclo di dottorati dello scorso anno – è rivolto al **potenziamento delle competenze di alto profilo**, in modo particolare nelle aree delle Key Enabling Technologies, attraverso **l'istituzione di programmi di dottorato dedicati, con il contributo e il coinvolgimento delle imprese ed incentivi all'assunzione di ricercatori precari junior.**

In questi mesi Confindustria ha ulteriormente rafforzato l'interlocuzione e la collaborazione con il MUR, l'Anvur, la CRUI e il Cineca con l'obiettivo prioritario di facilitare le procedure, permettendo la più ampia partecipazione delle

imprese, anche piccole e medie.

Il testo del Decreto recepisce alcune osservazioni e proposte particolarmente sostenute da Confindustria, in particolare rispetto ai seguenti aspetti:

- la **realizzazione di una piattaforma informatica per facilitare il meccanismo di presentazione del bisogno/progetto di ricerca da parte delle imprese nonché per favorire il matching con il dottorato e l'università,** la diffusione delle informazioni per i giovani interessati ed il monitoraggio dei risultati;
- **l'inserimento tra i soggetti partner** – oltre alle imprese – anche delle **associazioni industriali** e delle reti di imprese;
- la previsione di tempi più ampi per la definizione che si aprirà nei prossimi giorni di marzo per chiudersi a dicembre, con una prima presentazione della bozza di accordo ai primi di giugno.

Confindustria ha, inoltre, programmato, di definire con il MUR un format tipo di accordo sulla proprietà intellettuale, con l'obiettivo di facilitare la partecipazione delle PMI che potrebbero avere meno esperienza su questi temi.

Vi terremo aggiornati sugli sviluppi.

SCARICA LA SELEZIONE DEGLI ARTICOLI

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 6, 2023

https://www.confindustria.sa.it/selezione_articoli_3_3_23/

Rinaldi / Il 2022 è stato un anno da record per il Made in Italy”

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 6, 2023
selezione_articoli_3_3_23 1

Sostenibilità ed ecologia gli esperti a confronto

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 6, 2023
selezione_articoli_3_3_23 2

Autonomia, un altro stop di Comuni e Province / Scontro sulle modifiche

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 6, 2023
selezione_articoli_3_3_23 8

Folgiero / “Fincantieri al centro di un futuro sostenibile e green”

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 6, 2023
selezione_articoli_3_3_23 10

Crediti superbonus banche e assicurazioni spazio per altri 17 miliardi

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 6, 2023
selezione_articoli_3_3_23 11

Le imprese contro l’orario corto / Salari più alti senza costi aggiuntivi

scritto da Fabiana Capasso | Marzo 6, 2023
selezione_articoli_3_3_23 12

LAVORO | DL Milleproroghe. Misure a favore dei lavoratori fragili

scritto da Francesco Cotini | Marzo 6, 2023

Premessa

Con legge 24 febbraio 2023, n. 14 (pubblicata nella GU n. 49 del 27 febbraio 2023) è stato convertito il DL 29 dicembre 2022, n. 198 (cd Milleproroghe).

L'articolo 9 del testo di legge riporta le proroghe di termini in materie di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, tra le quali il tema dei lavoratori fragili (cfr. nostra informativa dello scorso 28 febbraio)

Lavoratori fragili come definiti nel DM 4 febbraio 2022

Il comma 4ter dell'art. 9 proroga al **30 giugno 2023** il termine del 31 marzo 2023 previsto dalla legge di bilancio per il 2023 (art. 1, comma 306), scadenza fino alla quale "*il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi di lavoro vigenti, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento. Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli*".

Le risorse finanziarie alle quali fa riferimento il seguente comma 4quater (analogamente a quanto faceva il comma 307 della legge di bilancio per il 2023) non sono relative a eventuali

riconoscimenti per i datori di lavoro del settore privato ma esclusivamente a quanto necessario per la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario delle istituzioni scolastiche, affetto dalle patologie e condizioni individuate dal decreto ministeriale sopra richiamato.

Genitori di figli infraquattordicenni

Il comma 5ter del medesimo articolo 9 proroga al **30 giugno 2023** il termine previsto dall'art. 10, comma 2, della legge n. 52/2022 "*con riferimento alla disposizione di cui al punto 2 dell'allegato B annesso al medesimo decreto-legge*".

Il punto 2 dell'allegato B fa riferimento all'art. 90, commi 1 e 2, del decreto-legge 19 maggio 2020,n. 34 (convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77).

Le previsioni oggi prorogate e contenute nei commi 1 e 2 della legge 77/2020 riguardano innanzitutto i **genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14**, 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.

Per questi soggetti la legge prevede il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione

Lavoratori dichiarati fragili dal medico competente

La norma sopra richiamata, nella seconda parte del comma 1, estende il diritto ai **lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2**, in ragione

dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del presente decreto, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

Per questi lavoratori la legge prevede il diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile, sulla base delle valutazioni dei medici competenti.

Osservazioni

Le due disposizioni avevano già formato oggetto di precedenti proroghe ed avevano formato oggetto di commenti da parte del nostro Sistema centrale.

In particolare, era stato commentato il rapporto tra eventuali previsioni contrattuali contenute negli accordi individuali relativi alla gestione del lavoro agile e la previsione normativa del "*diritto*" allo svolgimento del lavoro agile, sia pure al ricorrere delle altre condizioni previste dalla legge.

La legge, nel prorogare il diritto al lavoro agile, non consente al datore di lavoro di escludere da questa modalità esecutiva della prestazione i lavoratori che versino in una delle condizioni previste dalla legge e sopra richiamate.

Ovviamente, resta fermo lo strumento di gestione del lavoro agile, individuato dalla legge nell'accordo individuale (e, a suo tempo, anche nella previsione unilaterale emergenziale).

Nessuna norma ha modificato la legge 81/2017 o introduce un diritto a svolgere il lavoro agile in modo integrale ed esclusivo, soluzione che contrasterebbe tanto con la previsione della legge ordinaria (che lo configura in

alternanza al lavoro in ufficio, posto che la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno) quanto con il diritto del datore di lavoro di disciplinarne le modalità con misure unilaterali.

Deve, quindi, ritenersi che la proroga del diritto al lavoro agile prevalga laddove il lavoratore che versa in una delle condizioni di legge sia stato escluso dal fruire di periodi di lavoro agile.

Stante l’identità della situazione, si conferma quindi l’indicazione a suo tempo prospettata, con la nuova scadenza del 30 giugno 2023.

Ovviamente, occorre che il lavoratore faccia valere il diritto, trovando altrimenti applicazione quanto convenuto in via contrattuale.

Una differente soluzione, che pretendesse di individuare nella norma prorogata le basi per lo svolgimento della prestazione di lavoro esclusivamente in modalità agile, non troverebbe quindi riscontro in alcuna fonte normativa.