



Scuole non statali e Formazione Professionale

**Decreto Legge nr.18 del 17 marzo 2020
Misure di potenziamento del servizio
sanitario nazionale e di sostegno economico
per famiglie, lavoratori e imprese connesse
all'emergenza epidemiologica da COVID-19**

TESTO DELLE DISPOSIZIONI	COMMENTO
<p style="text-align: center;">Art. 19</p> <p style="text-align: center;">Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinari</p> <p>1. I datori di lavoro che nell'anno 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 periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per una durata massima di nove settimane e comunque entro il mese di agosto 2020. omissis</p> <p>3. I periodi di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario concessi ai sensi del comma 1 non sono conteggiati ai fini dei limiti previsti dall'articolo 4, commi 1 e 2, e dagli articoli 12, 29, comma 3, 30, comma 1, e 39 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, e sono neutralizzati ai fini delle successive richieste. Limitatamente all'anno 2020 all'assegno ordinario garantito dal Fondo di integrazione salariale non si applica il tetto aziendale di cui all'articolo 29, comma 4, secondo periodo, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. omissis</p> <p>5. L'assegno ordinario di cui al comma 1 è concesso, limitatamente per il periodo indicato e nell'anno 2020, anche ai lavoratori dipendenti presso datori di lavoro iscritti al Fondo di integrazione salariale (FIS) 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. Omissis</p> <p>8. 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 e ai lavoratori stessi non si applica la disposizione</p> <p>9. Le prestazioni di sostegno al reddito di cui ai commi da 1 a 5 e di cui all'articolo 21 sono riconosciute nel limite massimo di spesa pari a 1.347,2 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al primo periodo del presente comma. Qualora dal predetto</p>	<p style="text-align: center;">Art. 19</p> <p style="text-align: center;">Norme speciali in materia di trattamento ordinario di integrazione salariale e assegno ordinario</p> <p>● Le aziende che rientrano nell'area di applicazione della Cigo e del Fondo Integrazione salariale (Fis) possono richiedere il trattamento di Cigo e di assegno ordinario a carico del Fis con una nuova causale "emergenza COVID-19" per una durata massima di 9 settimane, in deroga ai limiti temporali e al requisito di anzianità aziendale. Non si applica anzianità di lavoro effettivo di almeno novanta giorni alla data di presentazione della relativa domanda di concessione. L'informativa sindacale, la consultazione e l'esame congiunto possono essere svolti in via telematica. Per l'Assegno ordinario non si applica il "tetto aziendale" (dieci volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal singolo datore di lavoro, dedotte le prestazioni già deliberate);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risorse: 1.347,2 milioni di euro per l'anno 2020 (compreso la prestazione FIS). <p>● I datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti iscritti al FIS, che fino ad oggi potevano richiedere il solo l'assegno di solidarietà, possono richiedere l'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19". I datori di lavoro che avessero trattamenti di assegni di solidarietà in corso possono richiedere l'assegno ordinario con causale "emergenza COVID-19" anche per gli stessi lavoratori già beneficiari di assegno di solidarietà a copertura delle ore di lavoro residue che non possono essere prestate per sospensione totale dell'attività entro i 3 giorni successivi a quello della richiesta.</p> <p>● L'assegno previsto al comma 1 è concesso per il periodo indicato e per il 2020 anche ai lavoratori iscritti al FIS in aziende che occupano mediamente più di 5 dipendenti.</p>

<p>monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.</p> <p>10. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'art. 126.</p>	<p>Il rapporto di lavoro dei dipendenti richiedenti deve risultare in essere alla data del 23 febbraio 2020. A tali lavoratori non si applica la previsione dei 90 giorni di effettivo servizio presso il datore di lavoro</p>
<p style="text-align: center;">art. 22</p> <p style="text-align: center;">Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga</p> <p>1. Le Regioni e Province autonome, con riferimento 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, possono riconoscere, in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro, trattamenti di cassa integrazione salariale in deroga, per la durata della sospensione del rapporto di lavoro e comunque per un periodo non superiore a nove settimane. Per i lavoratori è riconosciuta la contribuzione figurativa e i relativi oneri accessori. Il trattamento di cui al presente comma, limitatamente ai lavoratori del settore agricolo, per le ore di riduzione o sospensione delle attività, nei limiti ivi previsti, è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola. L'accordo di cui al presente comma non è richiesto per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti.</p> <p>omissis</p> <p>3. Il trattamento di cui al presente articolo 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. Le risorse di cui al primo periodo del presente comma sono ripartite tra le regioni e province autonome con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.</p> <p>Omissis</p>	<p style="text-align: center;">Art. 22</p> <p style="text-align: center;">Nuove disposizioni per la Cassa integrazione in deroga</p> <p>I lavoratori devono risultare alle dipendenze dei datori di lavoro richiedenti la prestazione alla data del 23 febbraio 2020. Le Regioni e province autonome possono concedere trattamenti di cassa integrazione in deroga, con relativa contribuzione figurativa, per una durata massima di 9 settimane, a tutti i datori di lavoro, di ogni settore produttivo, anche con meno di 6 dipendenti, che non possono avere accesso ad altri ammortizzatori sociali, inclusi i datori di lavoro agricoli, della pesca e del terzo settore, compresi gli enti religiosi civilmente riconosciuti. I datori di lavoro non dovranno versare il contributo addizionale. Per i lavoratori non viene applicato il requisito di 90 giorni di anzianità aziendale. Il trattamento è riconosciuto previo accordo che può essere concluso anche in via telematica con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro. L'accordo non è richiesto per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti. Per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti non è richiesto accordo. Il trattamento è equiparato a lavoro ai fini del calcolo delle prestazioni di disoccupazione agricola.</p> <p>Il finanziamento della cassa integrazione è garantito nel limite massimo di 3293,2 milioni di euro per l'anno 2020 con riferimento ai dipendenti già in forza alla data del 23 febbraio 2020.</p>

Art. 23

Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore privato, i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 8 agosto 1995, n. 335, e i lavoratori autonomi, per emergenza COVID - 19

1. Per l'anno 2020 a decorrere dal 5 marzo, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2020, e per un periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a quindici giorni, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, per i figli di età non superiore ai 12 anni, fatto salvo quanto previsto al comma 5, di uno specifico congedo, per il quale è riconosciuta una indennità pari al 50 per cento della retribuzione, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.
2. Gli eventuali periodi di congedo parentale di cui agli articoli 32 e 33 del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, fruiti dai genitori durante il periodo di sospensione di cui al presente articolo, sono convertiti nel congedo di cui al comma 1 con diritto all'indennità e non computati né indennizzati a titolo di congedo parentale.
3. *omissis*
4. La fruizione del congedo di cui al presente articolo è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni, ed è subordinata alla 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 altro genitore disoccupato o non lavoratore.
5. Ferma restando l'estensione della durata dei permessi retribuiti di cui all'articolo 24, il limite di età di cui ai commi 1 e 3 non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Art. 23

Congedo parentale straordinario

Sono previsti **15 giorni di congedo parentale straordinario continuativo o frazionato** per genitori lavoratori dipendenti privati con figli di età non superiore a 12 anni con l'erogazione di **una indennità pari al 50% della retribuzione per i periodi di sospensione delle attività didattiche a decorrere dal 5 marzo.**

L'eventuale periodo di congedo parentale fruito nel corso dei periodi di sospensione dell'attività didattica è convertito nel congedo parentale straordinario con l'erogazione della relativa indennità e non è pertanto computato come congedo parentale.

La fruizione del congedo parentale straordinario di 15 giorni è riconosciuta alternativamente ad entrambi i genitori alle condizioni indicate.

Per i genitori con figli in situazione di disabilità grave, il limite dei 12 anni di età del bambino di cui al comma 1 viene meno.

I dipendenti privati, genitori di figli con età tra i 12 ed i 16 anni, **hanno diritto di astenersi dal lavoro per tutto il periodo di sospensione delle attività didattiche senza corresponsione di indennità né riconoscimento di contribuzione figurativa.**

Tale congedo può essere fruito a condizione che l'altro genitore non fruisca di forme di sostegno al reddito o che abbia una prestazione lavorativa in corso.

6. Fermo restando quanto previsto nei commi da 1 a 5, 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.

7. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione anche nei confronti dei genitori affidatari.

8. A decorrere dall'entrata in vigore della presente disposizione, in alternativa alla prestazione di cui ai commi 1, 3 e 5 e per i medesimi lavoratori beneficiari, è prevista la possibilità di scegliere la corresponsione di un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 600 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di cui al comma 1. Il bonus viene erogato mediante il libretto famiglia di cui all'articolo 54-bis, legge 24 aprile 2017, n. 50.

9. *omissis.*

10. Le modalità operative per accedere al congedo di cui ai commi 1 e 2 ovvero al bonus di cui al comma 8 sono stabilite dall'INPS. Sulla base delle domande pervenute, l'INPS provvede al monitoraggio comunicandone le risultanze al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle Finanze. Qualora dal monitoraggio emerga il superamento del limite di spesa di cui al comma 11, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate.

11. I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite complessivo di 1.261,1 milioni di euro annui per l'anno 2020.

12. Alla copertura degli oneri del presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Le disposizioni valgono anche per i genitori affidatari.

In alternativa al congedo parentale straordinario di 15 giorni (compreso quanto previsto per i genitori di figli con disabilità grave) è previsto un **bonus, erogato tramite libretto famiglia, per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo di 600 euro.**

Le modalità operative per accedere al congedo e al bonus sono definite dall'INPS.

L'INPS rigetta le domande eccedenti il limite di spesa previsto dal comma 11. I benefici sono riconosciuti nel limite massimo di 1.261,1 milioni di euro per l'anno 2020.

<p style="text-align: center;">Art. 24</p> <p>Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104</p> <p>1. Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020.</p> <p>2. omissis</p> <p>3. Alla copertura degli oneri del presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126</p>	<p style="text-align: center;">Art. 24</p> <p>Incremento numero di giorni di permesso retribuito per legge 104/1992</p> <p>E' prevista una estensione della durata dei permessi retribuiti per handicap grave (art.33, comma 3, della Legge 104/1992) di 12 giorni aggiuntivi complessivi da fruire nei mesi di marzo ed aprile.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 26</p> <p>Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato</p> <p>1. Il periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, 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 comporta.</p> <p>2. Fino al 30 aprile ai lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104, nonché ai lavoratori 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, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della medesima legge n. 104 del 1992, il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9.</p> <p>3. Per i periodi di cui al comma 1, 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 di cui all'articolo 1, comma 2, lettere h) e i) del decreto-legge 23 febbraio 2020, n.6</p> <p>4. omissis</p>	<p style="text-align: center;">Art. 26</p> <p>Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato</p> <p>Il periodo trascorso in quarantena o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza dai lavoratori del settore privato è equiparato alla malattia e non è computabile ai fini del periodo di comporta.</p> <p>Fino al 30 aprile per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con gravità oppure immunodepressi o affetti da patologie oncologiche, le assenze dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero senza applicazione della trattenuta.</p> <p>Per il periodo di quarantena o permanenza domiciliare il certificato medico è predisposto dal medico curante con gli estremi del provvedimento che ha dato origine alla quarantena.</p> <p>Per la malattia accertata da COVID-19 il certificato è predisposto dal medico curante secondo le modalità telematiche consuete, senza intervento dell'operatore di sanità pubblica.</p>

<p>5. omissis</p> <p>6. Qualora il lavoratore si trovi 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.</p> <p>7. Alla copertura degli oneri del presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 33</p> <p style="text-align: center;">Proroga dei termini in materia di domande di disoccupazione NASpi e DIS-COLL</p> <p>1. Al fine di agevolare la presentazione delle domande di disoccupazione NASpi e DIS-COLL, in considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, per gli eventi di cessazione involontaria dall'attività lavorativa verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020, i termini di decadenza previsti dall'articolo 6, comma 1, e dall'articolo 15, comma 8, del decreto legislativo 22 aprile 2015, n. 22, sono ampliati da sessantotto a centoventotto giorni.</p> <p>2. Per le domande di NASPI e DIS-COLL presentate oltre il termine ordinario di cui agli articoli 6, comma 2 e 15, comma 9, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n.22, è fatta salva la decorrenza della prestazione dal sessantottesimo giorno successivo alla data di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.</p> <p>3. omissis</p>	<p style="text-align: center;">Art. 33</p> <p style="text-align: center;">Proroga termini domande di disoccupazione</p> <p>Per gli eventi di cessazione involontaria dal servizio verificatisi dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020, i termini di decadenza per la presentazione delle domande di NASPI sono incrementati da 68 a 128 giorni.</p> <p>Le domande di NASPI presentate oltre i tradizionali termini saranno comunque valide e prevederanno il pagamento della indennità a partire dal 68° giorno successivo alla data di cessazione del rapporto di lavoro.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 39</p> <p style="text-align: center;">Disposizioni in materia di lavoro agile</p> <p>1. Fino alla data del 30 aprile 2020 i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.</p> <p>2. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta priorità nell'accoglimento delle</p>	<p style="text-align: center;">Art. 39</p> <p style="text-align: center;">Disposizioni in materia di lavoro agile per personale con disabilità grave o che assiste disabile in condizioni di gravità</p> <p>Fino al 30 aprile i lavoratori disabili in condizione di gravità o i lavoratori che abbiano nel proprio nucleo un familiare disabile in condizione di gravità hanno diritto a svolgere il lavoro in modalità agile, fermo restando la compatibilità della prestazione stessa.</p> <p>I lavoratori con patologie gravi e comprovate hanno priorità nell'accoglimento della domanda di lavoro agile.</p>

<p>istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 44</p> <p style="text-align: center;">Istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19</p> <p>1. Al fine di garantire misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti e autonomi che in conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 hanno cessato, ridotto o sospeso la loro attività o il loro rapporto di lavoro è istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Fondo denominato "Fondo per il reddito di ultima istanza" volto a garantire il riconoscimento ai medesimi soggetti di cui al presente comma, di una indennità, nei limiti di spesa 300 milioni di euro per l'anno 2020.</p> <p>2. Con uno o più decreti del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro trenta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i criteri di priorità e le modalità di attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, nonché la eventuale quota del limite di spesa di cui al comma 1, da destinare, in via eccezionale, in considerazione della situazione di emergenza epidemiologica, al sostegno del reddito di professionisti iscritti agli enti di diritto privato di previdenza obbligatoria di cui ai decreti legislativi 30 giugno 1994, n.509 e 10 febbraio 1996, n.103.</p> <p>3. Alla copertura degli oneri del presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126</p>	<p style="text-align: center;">Art. 44</p> <p style="text-align: center;">Istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus COVID-19</p> <p>E' previsto un fondo "per il reddito di ultima istanza" per il riconoscimento ai lavoratori dipendenti e autonomi che hanno cessato, ridotto o sospeso il proprio rapporto di lavoro al fine di riconoscere una indennità nel limite di 300 milioni</p> <p>Con decreto del Ministro del Lavoro saranno definiti i criteri e le modalità di attribuzione.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 63</p> <p style="text-align: center;">Premio ai lavoratori dipendenti</p> <p>1. Ai titolari di redditi di lavoro dipendente di cui all'articolo 49, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi approvato con decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, che possiedono un reddito complessivo da lavoro dipendente di importo non superiore a 40.000 euro spetta un premio, per il mese di marzo 2020, che non concorre alla formazione del reddito, pari a 100 euro da rapportare al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nel predetto mese.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 63</p> <p style="text-align: center;">Premio ai lavoratori dipendenti</p> <p>Ai lavoratori dipendenti con reddito da lavoro dipendente non superiore a 40 mila euro è riconosciuto un premio per il mese di marzo pari a 100 euro in base al numero di giorni di lavoro svolti nella propria sede di lavoro nello stesso mese.</p>

<p>2. I sostituti d'imposta di cui agli articoli 23 e 29 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600 riconoscono, in via automatica, l'incentivo di cui al comma 1 a partire dalla retribuzione corrisposta nel mese di aprile e comunque entro il termine di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno.</p>	<p>Il premio è pagato con la retribuzione di aprile.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 77</p> <p style="text-align: center;">Pulizia straordinaria degli ambienti scolastici</p> <p>1. In relazione all'emergenza sanitaria connessa alla diffusione del COVID-19, al fine di consentire alle istituzioni scolastiche ed educative pubbliche del sistema nazionale di istruzione, ivi comprese le scuole paritarie, di dotarsi dei materiali per la pulizia straordinaria dei locali, nonché di dispositivi di protezione e igiene personali, sia per il personale sia per gli studenti, è autorizzata la spesa di 43,5 milioni di euro nel 2020. Le predette risorse finanziarie sono ripartite tra le istituzioni scolastiche ed educative pubbliche del sistema nazionale di istruzione, ivi incluse le scuole paritarie, con il decreto di cui all'articolo 1, comma 601, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Alla copertura degli oneri derivanti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 77</p> <p style="text-align: center;">Pulizia straordinaria degli ambienti scolastici</p> <p>Si prevede uno stanziamento di 43,5 milioni di euro nel 2020 per consentire alle istituzioni scolastiche ed educative pubbliche del sistema nazionale di istruzione, comprese le paritarie, di acquistare materiali per la pulizia straordinaria dei locali, con particolare riferimento al momento della riapertura.</p> <p>Le risorse sono ripartite tra le scuole, comprese le paritarie, con successivo decreto del MI.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 87</p> <p style="text-align: center;">Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali</p> <p>1. Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con DPCM su proposta del Ministro della pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, conseguentemente:</p> <p>a) limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza;</p> <p>b) prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.</p> <p>2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano</p>	<p style="text-align: center;">Art. 87</p> <p style="text-align: center;">Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali</p> <p>Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza ovvero fino a data diversa prevista con DPCM, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento del lavoro in tutte le pubbliche amministrazioni.</p> <p>La presenza deve essere limitata esclusivamente per le attività indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro per la gestione dell'emergenza.</p> <p>Vengono meno gli obblighi informativi e di comunicazione previsti dalla legge 81/2017 (informativa salute e sicurezza al lavoratore e comunicazione al ministero del lavoro)</p> <p>La prestazione lavorativa può essere effettuata anche attraverso strumenti (pc, tablet) in possesso al dipendente. In tale caso, il datore di lavoro non è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.</p>

<p>forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione.</p> <p>3. Qualora non sia possibile ricorrere alle forme di lavoro agile nella forma semplificata di cui al comma 1, lett. b), le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva. Esperite tali possibilità le amministrazioni possono motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio.</p> <p>Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge e l'amministrazione non corrisponde l'indennità sostitutiva di mensa, ove prevista.</p> <p>Tale periodo non è computabile nel limite di cui all'articolo 37, terzo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3.</p> <p>Omissis</p> <p>5. Lo svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, ad esclusione dei casi in cui la valutazione dei candidati sia effettuata esclusivamente su basi curriculari ovvero in modalità telematica, sono sospese per sessanta giorni a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. Resta ferma la conclusione delle procedure per le quali risulti già ultimata la valutazione dei candidati, nonché la possibilità di svolgimento dei procedimenti per il conferimento di incarichi, anche dirigenziali, nelle pubbliche amministrazioni di cui al comma 1, che si istaurano e si svolgono in via telematica e che si possono concludere anche utilizzando le modalità lavorative di cui ai commi che precedono, ivi incluse le procedure relative alle progressioni di cui all'articolo 22, comma 15, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75.</p> <p>omissis</p>	<p>Nel caso in cui non sia possibile ricorrere alle forme di lavoro agile semplificata, verranno preliminarmente utilizzati gli istituti contrattuali e di legge previsti (ferie pregresse, congedo, banca ore, rotazione, ecc..) e successivamente, l'amministrazione potrà esentare il personale dal servizio.</p> <p>Il periodo di esenzione dal servizio costituisce a tutti gli effetti (economici e previdenziali) servizio prestato.</p> <p>Il periodo di esenzione dal servizio non è computabile nel limite dei quarantacinque giorni nel corso dell'anno previsto per il congedo straordinario.</p> <p>E' prevista la sospensione, per sessanta giorni a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto, dello svolgimento delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, tranne che per i concorsi che prevedono la valutazione per titoli o in modalità telematica.</p>
<p style="text-align: center;">Art.103</p> <p style="text-align: center;">Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza</p> <p>1.Ai fini del computo dei termini ordinatori o perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi, relativi allo svolgimento di procedimenti amministrativi su istanza di parte o d'ufficio, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tali data non si tiene conto del periodo compreso tra la medesima data e quella del 15 aprile 2020. 5.l</p>	<p style="text-align: center;">Art.103</p> <p style="text-align: center;">Sospensione dei termini per i procedimenti amministrativi e disciplinari</p> <p>1.Al fine del computo dei termini dei procedimenti amministrativi pendenti alla data del 23/02/2020 oppure iniziati dopo tale data il periodo intercorrente tra tali date non si computa.</p>

termini dei procedimenti disciplinari del personale delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, sono sospesi fino alla data del 15 aprile 2020.

I termini relativi ai procedimenti disciplinari pendenti al 23/02/2020 oppure iniziati dopo tale data sono sospesi fino al 15 aprile 2020