



CENTRO ANTIDISCRIMINAZIONE

Francobompreszi

EMERGENZA virus COVID-19 (Corona Virus) - 19 aprile 2020

Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Riguardo all'intero decreto ci soffermiamo sulle agevolazioni introdotte ad oggi a favore delle persone con disabilità e dei loro familiari

Congedi parentali per i genitori, Art 23

Per l'assistenza e l'educazione dei figli, ci si riferisce ai congedi previsti dall'articolo 32 (Congedo parentale, 10/11 mesi nei primi 8 anni di vita del figlio/a) e 33 (Prolungamento del congedo per disabilità nei primi 12 anni in caso di handicap grave) del vigente del decreto legislativo 151/2001.

Per la parte rimanente dell'anno 2020 viene introdotta con questa norma una nuova formula di congedo a favore dei genitori (anche affidatari), alternativa: **15 giorni mensili retribuiti al 50% (anziché al 30% di altre formule).**

Verrà concesso nel caso di figli fino ai 12 anni; nel caso di persone con disabilità grave a prescindere dall'età purché iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Il congedo è riconosciuto alternativamente ad entrambi i genitori, per un totale complessivo di quindici giorni mensili, ed è subordinato 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.

Siamo in attesa ancora delle indicazioni applicative per la richiesta del nuovo congedo.

Tutte queste agevolazioni non sono estese ad altri rapporti di parentela che non siano quelle di genitori/figli come ad esempio: coniuge, fratello/sorella, figlio/genitori.

In alternativa a queste agevolazioni lavorative il decreto prevede (fino a fine anno) la corresponsione di un **bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting** di 600 euro erogato su domanda mediante il "libretto famiglia". INPS provvederà a fornire le indicazioni operative e a monitorare la spesa. Nel caso questa sfiori lo stanziamento previsto INPS comunicherà al diniego delle domande pervenute (di quelle eccedenti). Anche questo bonus è limitato ai genitori e non altri gradi di parentela.

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, **ma con** divieto di licenziamento e **diritto alla conservazione del posto di lavoro.**

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)





CENTRO ANTIDISCRIMINAZIONE

Franco**b**ompreszi

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. I genitori lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, hanno diritto a fruire, ai sensi dei commi 9 e 10, per il periodo di cui al comma 1, 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, 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. La medesima indennità è estesa ai genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS ed è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 50 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto.
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.
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. Il bonus di cui al comma 8 è altresì riconosciuto ai lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione da parte delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.
10. Le modalità operative per accedere al congedo di cui ai commi 1 e 2 ovvero al bonus di cui al comma 8 sono



CENTRO ANTIDISCRIMINAZIONE

Franco**b**omprezzi

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 10, 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 previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Permessi retribuiti, Art 24

I lavoratori che assistono una persona con disabilità e quelli cui è riconosciuta disabilità grave hanno a disposizione, **complessivamente per i mesi di marzo e aprile 2020, 18 giorni di permesso retribuito** coperto da contribuzione figurativa. Le persone che hanno diritto a tali permessi possono scegliere come distribuire i 18 giorni nei due mesi (i giorni di permesso non "scadono" a fine mese).

Se a richiederlo è un familiare per più di un familiare con disabilità grave, dal momento che rimangono invariate le altre norme in materia di retribuzione, copertura previdenziale, distanza massima rispetto al domicilio dell'assistito ecc., se era possibile cumulare i due permessi in precedenza, è possibile cumulare anche adesso le relative estensioni (esempio: se prima si aveva diritto a 6 giorni di permesso totali al mese per due familiari, adesso si ha diritto a 36 giorni da poter utilizzare fra marzo e aprile 2020).

In attesa delle indicazioni operative dell'INPS, suggeriamo di comunicare all'azienda, la richiesta delle 12 giornate in più da aggiungere alle 3 già fruite o programmate. Nel presentarla è importante fare riferimento all'articolo richiamato.

Art. 24 (Estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104)

1. Il numero di giorni di permesso retribuito coperto da contribuzione figurativa di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive **dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020**
2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto al personale sanitario compatibilmente con le esigenze organizzative delle aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale impegnati nell'emergenza COVID-19 e del comparto sanità.
3. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126.

Altre norme a favore dei lavoratori con disabilità, Art 26

Il comma 1 dell'art. 26 disciplina la situazione di lavoratori che si trovino in quella situazione di "sorveglianza attiva", come la "**quarantena**", cioè i casi in cui una persona venga **isolata a domicilio per essere stata a contatto** di soggetti positivi al CODIV-19. Queste persone non possono lavorare pur non essendo tecnicamente in malattia.

L'art. 26 **equipara questa condizione alla**

=**malattia**, per i lavoratori privati quindi il lavoratore percepirà un'indennità inferiore allo stipendio normalmente percepito, ma verrà retribuito;

=**ricovero ospedaliero**, per il comparto pubblico. Il trattamento del periodo di ricovero dei dipendenti



CENTRO ANTIDISCRIMINAZIONE

Franco**b**omprezzi

pubblici prevede per le “patologie gravi” l’intera retribuzione, senza alcuna decurtazione.

L’assenza **non è computata ai fini del comparto**, cioè di quel periodo di assenze per malattia oltre il quale non si ha più diritto alla conservazione del posto di lavoro e si può essere licenziati per eccesso di morbidità (malattia).

Il comma 2 prevede per **i lavoratori a rischio**, che siano dipendenti pubblici o 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 anche se non sono in possesso della certificazione di handicap con connotazione di gravità (basta il comma 1 dell’articolo 3), che **fino a fine aprile**, in caso di assenza dal lavoro prescritta dalle competenti autorità sanitarie, vengono considerati in servizio con la retribuzione prevista dall’art. 38 del CCNL del pubblico impiego per il **ricovero ospedaliero in caso di patologia grave** indipendentemente dalla condizione di “sorveglianza attiva”.

(Si fa riferimento all’articolo 19, comma 1, del decreto legge 2 marzo 2020, n.9 che prevede il periodo trascorso in malattia o in quarantena con sorveglianza attiva, o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, dai dipendenti delle amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, dovuta al COVID-19, è equiparato al periodo di ricovero ospedaliero).

L’assenza deve essere prescritta dalle competenti autorità sanitarie; siamo in attesa ulteriori chiarimenti da parte del Governo.

Art. 26 (Misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato)

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 comparto.**
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.**
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.**
4. **Sono considerati validi i certificati di malattia trasmessi, prima dell’entrata in vigore della presente disposizione, anche in assenza del provvedimento di cui al comma 3 da parte dell’operatore di sanità pubblica.**
5. **In deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presentano domanda all’ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui al presente articolo 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**



CENTRO ANTIDISCRIMINAZIONE

Franco**b**omprezzi

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

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.
7. Alla copertura degli oneri previsti dal presente articolo si provvede ai sensi dell'articolo 126

Diritto al lavoro agile, art 39

Fino a fine aprile i lavoratori dipendenti con disabilità grave (art. 3, comma 3, legge 104/1992) o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro **in modalità agile "salvo che questo sia compatibile con le caratteristiche della prestazione"**, questo significa sostanzialmente, laddove sia possibile, svolgere il proprio lavoro da casa.

Anche se è utile per allontanare fisicamente le persone dai luoghi di lavoro per evitare il diffondersi del contagio si tratta di un diritto limitato alle situazioni in cui sia effettivamente possibile svolgere le proprie mansioni in remoto presso la propria abitazione, lasciando al datore di lavoro un grande potere discrezionale nella valutazione di quella "compatibilità".

Ai lavoratori con gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile, quindi consigliamo comunque sempre di richiedere, laddove si ritenga ricorrano i presupposti, l'applicazione del "lavoro agile".

Nel caso di diniego, si potrà contattare il Centro Antidiscriminazione ma il rischio concreto è quello di avviare un contenzioso dai tempi e dagli esiti incerti.

Art. 39 (Disposizioni in materia di lavoro agile)

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;**
2. **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 ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81**

Chiusura delle Strutture socio sanitarie e misure compensative, Art 47 e 48

In pratica, seppur l'art. 47 stabilisce la chiusura dei servizi a tutela della sicurezza di tutti, è pur vero che il seguente art. 48 tende a salvaguardare il diritto delle persone che usufruivano di quei servizi alla tutela della loro salute fisica e mentale. È per questo motivo che diviene indispensabile ed essenziale trovare un



CENTRO ANTIDISCRIMINAZIONE

Franco**b**omprezzi

punto di equilibrio tra i due articoli che necessitano di essere letti insieme: contemperare cioè l'esigenza pubblica di contenimento del virus e la tutela della salute fisica e mentale delle persone con disabilità e delle loro famiglie.

In sostanza, nonostante la legittima e indispensabile **chiusura in tutta Italia dei servizi** Comuni ed Enti gestori rimangono ancora titolari e responsabili del diritto alla presa in carico della persona con disabilità, così come sancito dall'art. 14 della legge 328/2000 e risulterebbero ingiustificabili e illegittimi i comportamenti di quei Comuni ed Enti gestori che si rifiutassero di prestare l'assistenza necessaria, seppur modificata nella sua attuazione pratica, ai loro cittadini e in particolare alle persone in carico al servizio.

In questa situazione, a tutte le persone con disabilità e in particolare alle persone che richiedono un forte sostegno, **devono infatti essere comunque garantiti tutti i servizi e tutte le prestazioni essenziali** per poter vivere e vivere in modo dignitoso, a casa propria, esattamente come il resto della popolazione.

Il criterio guida stabilito dall'art. 48 è il seguente: le *pubbliche amministrazioni forniscono, tenuto conto del personale disponibile, già impiegato in tali servizi, anche se dipendente da soggetti che operano in convenzione, concessione o appalto, prestazioni in forme individuali domiciliari o a distanza o resi nel rispetto delle direttive sanitarie negli stessi luoghi ove si svolgono normalmente i servizi senza ricreare aggregazione. Tali servizi si possono svolgere secondo priorità individuate dall'amministrazione competente, tramite coprogettazioni con gli enti gestori.*

Occorre quindi che assistenti sociali dei Comuni e responsabili degli enti gestori di servizi accreditati, valutino, ogni singolo caso nello specifico, per comprendere quali siano le effettive esigenze della persona: esigenze che possono essere oggettive (come ad esempio l'assistenza igienica) oppure meno riconoscibili ma, in alcuni casi altrettanto importanti come ad esempio una breve passeggiata fuori casa, effettuata con tutte le protezioni opportune che potrebbe risultare necessaria per la tenuta di equilibri familiari molto precari.

Art. 47 (Strutture per le persone con disabilità e misure compensative di sostegno anche domiciliare)

*Sull'intero territorio nazionale, allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 e tenuto conto della difficoltà di far rispettare le regole di distanziamento sociale, nei Centri semiresidenziali, comunque siano denominati dalle normative regionali, a carattere socio-assistenziale, socio-educativo, polifunzionale, socio-occupazionale, sanitario e socio-sanitario per persone con disabilità, **l'attività dei medesimi è sospesa** dalla data del presente decreto e fino alla data di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 9 marzo 2020. **L'Azienda sanitaria locale può, d'accordo con gli enti gestori dei centri diurni socio-sanitari e sanitari di cui al primo periodo, attivare interventi non differibili in favore delle persone con disabilità ad alta necessità di sostegno sanitario, ove la tipologia delle prestazioni e l'organizzazione delle strutture stesse consenta il rispetto delle previste misure di contenimento. In ogni caso, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, le assenze dalle attività dei centri di cui al comma precedente, indipendentemente dal loro numero, non sono causa di dimissione o di esclusione dalle medesime.***

Fermo quanto previsto dagli articoli 23, 24 e 39 del presente decreto e fino alla data del 30 aprile 2020, l'assenza dal posto di lavoro da parte di uno dei genitori conviventi di una persona con disabilità non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile, a condizione che sia preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudire la persona con disabilità a seguito della sospensione delle attività dei Centri di cui al comma 1.





CENTRO ANTIDISCRIMINAZIONE

Franco**b**omprezzi

Art. 48 (Prestazioni individuali domiciliari)

Durante la sospensione dei servizi educativi e scolastici, di cui all'art 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, disposta con i provvedimenti adottati ai sensi dell'art.3 c. 1 del D.L. del 23 febbraio 2020 n.6, e durante la sospensione delle attività sociosanitarie e socioassistenziali nei centri diurni per anziani e per persone con disabilità, laddove disposta con ordinanze regionali o altri provvedimenti, considerata l'emergenza di protezione civile e il conseguente stato di necessità, le pubbliche amministrazioni forniscano, avvalendosi del personale disponibile, già impiegato in tali servizi, dipendente da soggetti privati che operano in convenzione, concessione o appalto, prestazioni in forme individuali domiciliari o a distanza o resi nel rispetto delle direttive sanitarie negli stessi luoghi ove si svolgono normalmente i servizi senza ricreare aggregazione. Tali servizi si possono svolgere secondo priorità individuate dall'amministrazione competente, tramite coprogettazioni con gli enti gestori, impiegando i medesimi operatori ed i fondi ordinari destinati a tale finalità, alle stesse condizioni assicurative sinora previsti, anche in deroga a eventuali clausole contrattuali, convenzionali, concessorie, adottando specifici protocolli che definiscano tutte le misure necessarie per assicurare la massima tutela della salute di operatori ed utenti.

Durante la sospensione dei servizi educativi e scolastici e dei servizi sociosanitari e socioassistenziali di cui al comma 1 del presente articolo, le pubbliche amministrazioni sono autorizzate al pagamento dei gestori privati dei suddetti servizi per il periodo della sospensione, sulla base di quanto iscritto nel bilancio preventivo. Le prestazioni convertite in altra forma, previo accordo tra le parti secondo le modalità indicate al comma 1 del presente articolo, saranno retribuite ai gestori con quota parte dell'importo dovuto per l'erogazione del servizio secondo le modalità attuate precedentemente alla sospensione e subordinatamente alla verifica dell'effettivo svolgimento dei servizi. Sarà inoltre corrisposta un'ulteriore quota che, sommata alla precedente, darà luogo, in favore dei soggetti cui è affidato il servizio, ad una corresponsione complessiva di entità pari all'importo già previsto, al netto delle eventuali minori entrate connesse alla diversa modalità di effettuazione del servizio stesso. La corresponsione della seconda quota, sarà corrisposta previa verifica dell'effettivo mantenimento, ad esclusiva cura degli affidatari di tali attività, delle strutture attualmente interdette, tramite il personale a ciò preposto, fermo restando che le stesse dovranno risultare immediatamente disponibili e in regola con tutte le disposizioni vigenti, con particolare riferimento a quelle emanate ai fini del contenimento del contagio da Covid-19, all'atto della ripresa della normale attività.

I pagamenti di cui al comma 2 comportano la cessazione dei trattamenti del fondo di integrazione salariale e di cassa integrazione in deroga laddove riconosciuti per la sospensione dei servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65, e dei servizi degli educatori nella scuola primaria, o di servizi sociosanitari e socioassistenziali resi in convenzione, nell'ambito dei provvedimenti assunti in attuazione del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6 e con ordinanze regionali o altri provvedimenti che dispongano la sospensione dei centri diurni per anziani e persone con disabilità

Proroghe scadenza documenti, Art. 104

La validità ad ogni effetto dei documenti di riconoscimento e di identità di cui all'articolo 1, comma 1, lettere c), d) ed e), del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 (la carta di identità ed ogni altro documento munito di fotografia rilasciato, su supporto cartaceo, magnetico o informatico, dall'amministrazione competente dello Stato italiano o di altri Stati, con la finalità prevalente di dimostrare l'identità personale del suo titolare) rilasciati da amministrazioni pubbliche, scaduti o in scadenza successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto è prorogata al 31 agosto 2020. La validità ai fini dell'espatrio resta limitata alla data di scadenza indicata nel documento.

