

MISURE PER LA FAMIGLIA 2020

Decreto Legge n.18 del 17 marzo 2020 convertito nella Legge n.24 del 27 aprile 2020 e modificato dal Decreto Legge n. 34 del 19 maggio 2020

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 **trenta** 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. *(Sostituito dal DL 34 del 19 maggio 2020 art 72 c.1 a)*
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. **In aggiunta a quanto previsto nei commi da 1 a 5**, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato **con figli minori 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. *(Sostituito dal DL 34 del 19 maggio 2020 art 72 c.1 b)*

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 **uno o più bonus** per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di **1200** 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](#). **Il bonus è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente per la comprovata iscrizione ai centri estivi o a servizi integrativi per l'infanzia nelle diverse forme. Il bonus è incompatibile con il bonus asilo nido.** *(Modificato DL 34 del 19 maggio 2020 art 72 c.1 c)*

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 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 **1.569** milioni di euro annui per l'anno 2020. *(Modificato dal DL 34 del 19 maggio 2020 art 72 c.1 d)*

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

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

Misure e decorrenza	Destinatari della misura	A chi rivolgersi	Caratteristiche del beneficio
<p>CONGEDO RETRIBUITO</p> <p>Validità 5 marzo -31 luglio 2020</p> <p>Il limite di età 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</p> <p>Valido anche in caso di affido</p>	<p>Lavoratori dipendenti settore privato con figli di età non superiore ai 12 anni</p>	<p>INPS o Patronato INAS Cisl</p>	<p>Congedo retribuito al 50% della retribuzione per periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 30 giorni in alternativa tra madre e padre, 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 altro genitore disoccupato o non lavoratore.</p> <p>Periodo coperto da contribuzione figurativa.</p> <p>I congedi ex 32 e 33 dlgs 151/2001, fruiti durante il periodo di sospensione dei servi educativi e attività didattica sono convertiti nel congedo straordinario per emergenza Covid-19</p>
	<p>Lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata con figli di età non superiore ai 12 anni.</p>	<p>INPS o Patronato INAS Cisl</p>	<p>Congedo per il quale è riconosciuta una indennità giornaliera pari al 50% di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità per un periodo massimo di 30 giorni</p>
	<p>Lavoratori autonomi iscritti all'INPS con figli di età non superiore ai 12 anni.</p>	<p>INPS o Patronato INAS Cisl</p>	<p>Indennità commisurata al 50 % della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto, per un periodo non superiore a 30 giorni</p>

<p>CONGEDO NON RETRIBUITO</p> <p>Validità 19 maggio 31 luglio 2020</p>	<p>Genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli minori di 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 Valido anche in caso di affido</p>	<p>Al datore di lavoro</p>	<p>In aggiunta ai congedi retribuiti, astensione dal lavoro per l'intero 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.</p>
<p>BONUS</p> <p>Validità 19 maggio - 31 luglio 2020</p> <p><u>Messaggio INPS n. 2350 del 5 giugno 2020</u></p>	<p>A scelta dei suddetti lavoratori, in alternativa ai congedi retribuiti</p>	<p>INPS o Patronato INAS Cisl per i lavoratori dipendenti. Casse previdenziali per lavoratori autonomi</p>	<p>Uno o più Bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting nel limite massimo complessivo di 1.200 euro, da utilizzare per prestazioni effettuate nel periodo di emergenza Covid-19. Il bonus è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente per la comprovata iscrizione ai centri estivi o a servizi integrativi per l'infanzia nelle diverse forme. Il bonus è incompatibile con il bonus asilo nido.</p>

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, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, è incrementato di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020, **e di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.** (Modificato dal DL 34 del 19 maggio 2020 art 73 c.1)
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.

Scheda estensione durata permessi retribuiti ex art. 33, legge 5 febbraio 1992, n. 104

Misure e decorrenza	Destinatari della misura	A chi rivolgersi	Caratteristiche del beneficio
<p>ESTENSIONE PERMESSI RETRIBUITI EX ART.33 104/1992</p> <p>Validità 19 maggio 30 giugno 2020</p> <p>Circolare INPS n. 45 del 25 marzo 2020 chiarisce anche per art 33 c. 6 della L104/1992</p>	<p>Lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravita', nonche' colui che assiste una persona con handicap in situazione di gravita', parente o affine entro il terzo grado, convivente.</p> <p>Lavoratore con disabilità</p>	<p>Al datore di lavoro</p>	<p>12 giornate in più di permesso mensile retribuito con contribuzione figurativa da potersi utilizzare nei mesi di marzo e aprile 2020 e di ulteriori complessive dodici giornate usufruibili nei mesi di maggio e giugno 2020.</p>

Art. 25 (Congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID -19)

1. A decorrere dal 5 marzo 2020, 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 tutto il periodo della sospensione ivi prevista, i genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico hanno diritto a fruire dello specifico congedo e relativa indennità di cui all'articolo 23, commi 1, 2, 4, 5, 6 e 7. Il congedo e l'indennità di cui al primo periodo non spetta in tutti i casi in cui uno o entrambi i lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

2. L'erogazione dell'indennità, nonché l'indicazione delle modalità di fruizione del congedo sono a cura dell'amministrazione pubblica con la quale intercorre il rapporto di lavoro.

3. Per i lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari, il bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, previsto dall'articolo 23, comma 8 in alternativa alla prestazione di cui al comma 1, è riconosciuto nel limite massimo complessivo di **2000** euro. La disposizione di cui al presente comma si applica anche al personale del comparto sicurezza, difesa

e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. 4. Ai fini dell'accesso al bonus di cui al comma 3, il lavoratore presenta domanda tramite i canali telematici dell'Inps e secondo le modalità tecnico-operative stabilite in tempo utile dal medesimo Istituto indicando, al momento della domanda stessa, la prestazione di cui intende usufruire, contestualmente indicando il numero di giorni di indennità ovvero l'importo del bonus che si intende utilizzare. 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, anche in via prospettica, del limite di spesa di cui al comma 5, l'INPS procede al rigetto delle domande presentate. *(Modificato dal DL 34 del 19 maggio 2020 art 72 c.2 a)*

5. I benefici di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite complessivo di 67,6 milioni di euro per l'anno 2020. *(Sostituito dal DL 34 del 19 maggio 2020 art 72 c.2 b)*

6. Fino alla data di cessazione dello stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti Covid-19, dichiarato con la [delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020](#), pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1° febbraio 2020, i permessi per i sindaci previsti all'articolo 79, comma 4, del [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), possono essere rideterminati in 72 ore. Per i sindaci lavoratori dipendenti pubblici le assenze dal lavoro derivanti dal presente comma sono equiparate a quelle disciplinate dall'articolo 19, comma 3, del [decreto legge 2 marzo 2020, n. 9](#).

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

Scheda congedo e indennità per i lavoratori dipendenti del settore pubblico, nonché bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting per i dipendenti del settore sanitario pubblico e privato accreditato, per emergenza COVID -19

Misure e decorrenza	Destinatari della misura	A chi rivolgersi	Caratteristiche del beneficio
CONGEDO RETRIBUITO Validità 5 marzo -31 luglio 2020	Lavoratori dipendenti settore pubblico con figli di età non superiore ai 12 anni Il limite di età 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 Valido anche in caso di affidamento	All'amministrazione pubblica con cui intercorre il rapporto di lavoro	Congedo retribuito al 50% della retribuzione per periodo continuativo o frazionato comunque non superiore a 30 giorni , in alternativa tra madre e padre, 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 altro genitore disoccupato o non lavoratore

			<p>Periodo coperto da contribuzione figurativa.</p> <p>I congedi ex 32 e 33 dlgs 151/2001, fruiti durante il periodo di sospensione dei servi educativi e attività didattica sono convertiti nel congedo straordinario per emergenza Covid-19</p>
<p>CONGEDO NON RETRIBUITO</p> <p>Validità 19 maggio al 31 luglio 2020</p>	<p>Genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico con figli minori di 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</p> <p>Valido anche in caso di affido</p>	<p>All'amministrazione pubblica con cui intercorre il rapporto di lavoro</p>	<p>In aggiunta ai congedi retribuiti, astensione dal lavoro per l'intero 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</p>
<p>BONUS IN ALTERNATIVA AI CONGEDI RETRIBUITI</p> <p>Validità 19 maggio al 31 luglio 2020</p> <p><u>Messaggio INPS n. 2350 del 5 giugno 2020</u></p>	<p>Lavoratori dipendenti del settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alla categoria dei medici, degli infermieri, dei tecnici di laboratorio biomedico, dei tecnici di radiologia medica e degli operatori sociosanitari.</p> <p>personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.</p>	<p>INPS o Patronato INAS Cisl</p>	<p>Bonus del valore massimo di 2.000 euro per l'acquisto di servizi di baby-sitting per l'assistenza e la sorveglianza dei figli minori fino a 12 anni di età, in alternativa al congedo retribuito.</p> <p>Il bonus è erogato, in alternativa, direttamente al richiedente per la comprovata iscrizione ai centri estivi o a servizi integrativi per l'infanzia nelle diverse forme. Il bonus è incompatibile con il bonus asilo nido.</p>

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 comporto.
2. Fino al **31 luglio** 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. 8](#) *(Modificato dal DL 34 del 19 maggio 2020 art 74 c.1 a)*
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 **380 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. *(Modificato dal DL 34 del 19 maggio 2020 art 74 c.1 b)*
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.

**Scheda misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva
dei lavoratori del settore privato**

INTERVENTO	CARATTERISTICHE DEI BENEFICIARI	A CHI RIVOLGERSI	CARATTERISCTICHE DELLA MISURA
<i>Art 2 comma 1 DL18/2020</i>	Lavoratori che trascorrono periodo in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria	Medico curante	Periodo equiparato a ricovero ospedaliero
Assenza dal servizio lavoratori con disabilità, con patologie da immunodepressione, oncologiche, salva vita	Lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 o in condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita		Fino al 31 luglio il periodo di assenza dal servizio prescritto dalle competenti autorità sanitarie, è equiparato al ricovero ospedaliero

Decreto Legge n 34 del 19 maggio 2020 art 90

Art 90 LAVORO AGILE

1. **Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, 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, **hanno 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.

2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. **Fermo restando quanto previsto dall'articolo [87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18](#), convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, per i datori di lavoro pubblici, limitatamente al periodo di tempo di cui al comma 1 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti;** gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL).

Lavoro agile nel Settore Pubblico art 87 DL 18 del 17 marzo 2020 coordinato con Legge di conversione 27 del 24 aprile 2020

Il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019 (art 87 legge 27-2020), e comunque fino al 31 dicembre 2020 (art 90 c 4 dl 34-2020)

Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile, anche nella forma semplificata di (prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.), e per i periodi di assenza dal servizio imposti dai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19, 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.