

## Emergenza Coronavirus

NOTA DELLA STRUTTURA NAZIONALE DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE  
a cura di Antonella Iachetti

AGGIORNAMENTO AL 19 MAGGIO 2020

# DECRETO LEGGE “RILANCIO” MISURE DI CONCILIAZIONE E SOSTEGNO PER FAMIGLIE E LAVORATRICI/LAVORATORI DIPENDENTI SETTORE PRIVATO

### Riferimenti normativi

DECRETO LEGGE n. 34 del 19 maggio 2020 (cosiddetto “Decreto Rilancio”), pubblicato in Gazzetta Ufficiale, S.O. n. 128 del 19 maggio 2020); DECRETO LEGGE n. 18 del 17 marzo 2020 (cosiddetto “Cura Italia”), così come convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27 (in S.O. n. 16, relativo alla G.U. 29/04/2020, n. 110).

## Indice

Pagina 2

### **CONGEDO PER GENITORI CON FIGLI**

**Congedo parentale speciale o Congedo Covid-19 e Bonus Baby sitting**

**(Art. 23 DL Cura Italia – Art. 72 DL Rilancio)**

Pagina 4

### **PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 33 L. 104/92**

**(Art. 24 DL Cura Italia – Art. 73 DL Rilancio)**

Pagina 5

### **QUARANTENA CON SORVEGLIANZA ATTIVA, PERMANENZA DOMICILIARE FIDUCIARIA, MALATTIA ACCERTATA DA COVID 19**

**POSSIBILITÀ DI RESTARE A CASA PER DISABILI GRAVI E IMMUNODEPRESSI**

**(Art. 26 DL Cura Italia – Art. 74 DL Rilancio)**

Pagina 6

### **LAVORATORI DISABILI GRAVI, IMMUNODEPRESSI E CAREGIVER DIRITTO AL “LAVORO AGILE” (SMART WORKING)**

**(Art. 39 DL Cura Italia)**

Pagina 6

### **“LAVORO AGILE” (SMART WORKING)**

**(Art. 90 DL Rilancio)**

Pagina 7

### **ASSEGNO ORDINARIO D'INVALIDITÀ E CUMULO CON INDENNITÀ COVID-19**

**(Art. 31 DL Cura Italia – Art. 75 DL Rilancio)**

Pagina 7

### **PRESTAZIONI INDIVIDUALI DOMICILIARI**

**(Art. 48 DL Cura Italia – Art. 109 DL Rilancio)**

*Il tanto atteso Decreto Legge “Maggio”, poi rinominato DL “Rilancio”, è stato finalmente pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed è efficace dal 19 maggio 2020.*

*Con questo provvedimento sono stati ripresi e rafforzati molti degli interventi già previsti nel DL Cura Italia che nel frattempo è stato convertito in legge con modifiche (Legge n. 27/2020). Inoltre, sempre al fine di far fronte al difficile momento emergenziale che il Paese sta vivendo, sono state previste altre misure a sostegno delle famiglie e delle lavoratrici/lavoratori nonché interventi in materia di conciliazione tempi vita/lavoro, inclusione, pari opportunità e supporto per i nuclei familiari con carichi di cura.*

*In questa nota approfondiamo le principali misure di conciliazione e sostegno così come disciplinate dal DL “Rilancio” in lettura coordinata con il DL “Cura Italia” (convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27).*

Per maggiori informazioni e dettagli in merito a quanto già presente nel Decreto Cura Italia (e non oggetto di modifiche), rinviamo alle note operative riservate ai dirigenti sindacali già pubblicate:

- **“Emergenza Coronavirus: MISURE DI CONCILIAZIONE E SOSTEGNO PER FAMIGLIE E LAVORATRICI/LAVORATORI DIPENDENTI SETTORE PRIVATO Aggiornamento al 26 marzo 2020”**
- **“NUOVI CHIARIMENTI INPS SU CONGEDO PARENTALE SPECIALE Aggiornamento al 16 aprile 2020”**

## **CONGEDO PER GENITORI CON FIGLI**

### **Congedo parentale speciale o Congedo Covid-19 e Bonus Baby sitting**

**(Art. 23 DL Cura Italia – Art. 72 DL Rilancio)**

#### **✓ CONGEDO PER GENITORI CON FIGLI FINO A 12 ANNI**

Il **congedo parentale speciale** (congedo Covid-19), per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età non superiore ai 12 anni, è stato innalzato a 30 giorni (continuativi o frazionati). Il periodo di 30 giorni è il totale massimo e complessivo dei giorni astrattamente fruibili: pertanto, i giorni effettivamente fruibili saranno dati dal totale dei giorni (30 giorni) meno quelli già eventualmente utilizzati prima dell’entrata in vigore del Decreto Rilancio.

L’arco temporale di fruizione del congedo è stato esteso al 31 luglio 2020. Dunque, ad oggi, i genitori hanno diritto a usufruire del suddetto congedo a decorrere dal 5 marzo 2020 e fino al 31 luglio 2020. Ricordiamo che il termine dell’emergenza sanitaria di 6 mesi deliberata dal CdM del 31/1/2020 e pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 26 del 1/2/2020 è, ad ora, il 31 luglio 2020.

Riguardo all’indennità, alla contribuzione e a tutto il resto, non ci sono variazioni rispetto a quanto già previsto nel precedente Decreto Cura Italia e già trattato nella nota operativa emanata con la **circolare First Cisl n. 56 del 30/3/2020**, alla quale vi rimandiamo: viene confermata infatti l’indennità al 50% della retribuzione e la contribuzione figurativa per i periodi di congedo.

#### **✓ CONGEDO PER GENITORI CON FIGLI DISABILI**

In caso di figli con disabilità grave ex legge 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, i genitori possono usufruire del **congedo parentale speciale** senza i previsti limiti d’età del figlio, sempre per un periodo massimo di 30 giorni (continuativo o frazionato), indennizzato al 50% e sempre fino al 31 luglio.

## NOVITÀ IMPORTANTE

### ✓ DIRITTO DI ASTENSIONE DAL LAVORO PER GENITORI CON FIGLI FINO A 16 ANNI

Per i genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli **minori di 16 anni** è previsto il diritto di astenersi 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. Condizione per usufruire del suddetto diritto di astensione dal lavoro è 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 altro genitore non lavoratore.

### ATTENZIONE!

Il diritto di astensione in questione è in aggiunta al **congedo parentale speciale** di cui sopra. Infatti, il nuovo testo dell'art. 23 del DL Cura, così come modificato dall'art. 72 del DL Rilancio è più esplicito sul punto rispetto alla precedente formulazione, specificando espressamente che il diritto è **in aggiunta alle previsioni degli altri commi e che è per i genitori di "figli minori di anni 16"**.

Di conseguenza, questa previsione appare importante e di lunga gittata in quanto prevede:

- da una parte, la possibilità per i genitori di figli da 12 a 16 anni di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo di sospensione delle attività didattiche (senza limitazione del numero di giorni utilizzabili), alle condizioni sopra rappresentate (assenza di indennizzo, assenza di contribuzione ecc.);
- dall'altra, la stessa possibilità (alle stesse condizioni) viene riconosciuta anche ai genitori di figli fino a 12 anni che, una volta esauriti i giorni di **congedo parentale speciale** (e/o in mancanza di altre agevolazioni/congedi), potranno decidere di restare comunque a casa, benché senza indennità né contribuzione.

### FACCIAMO IL PUNTO

**Ferme tutte le specificità e particolarità delle misure viste finora**, sottolineiamo che, in conseguenza dei provvedimenti di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado, i genitori:

- con figli fino a 12 anni, hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro usufruendo di un congedo parentale speciale, indennizzato al 50%, **la cui durata massima complessiva è di 30 giorni** (ferma ovviamente la possibilità di accedere ad altre agevolazioni e/o permessi, per esempio congedo parentale ordinario, nel rispetto dei limiti e requisiti di legge), congedo che, ad oggi, può essere utilizzato fino al 31 luglio 2020;
- con figli fino a 16, hanno la possibilità di assentarsi dal lavoro **senza limiti di tempo e per tutto il periodo di sospensione delle attività didattiche**. Detta possibilità è offerta anche ai genitori con figli fino a 12 anni, che potranno accedervi comunque in caso di bisogno ove non abbiano altre possibilità per assentarsi. Non è previsto il riconoscimento di alcuna indennità (ferma ovviamente la possibilità di accedere ad altre agevolazioni e/o permessi ove ne abbiamo i requisiti);
- con figli con disabilità grave ex legge 104, indipendentemente dall'età dei figli (purché gli stessi siano iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale), possono usufruire del congedo parentale speciale, indennizzato al 50%, **ma sempre per un periodo massimo di 30 giorni** (ferma ovviamente la possibilità di accedere ad altre agevolazioni e/o permessi, per esempio diritto allo smart working, V. oltre Articolo 39 del DL Cura Italia; permessi L.104).

### ✓ BONUS PER ACQUISTO SERVIZI BABY SITTING

In alternativa al **congedo parentale speciale** e per i medesimi lavoratori beneficiari, a decorrere dall'entrata in vigore delle disposizioni in questione (ovvero 17 marzo 2020), è possibile richiedere un bonus per l'acquisto di servizi di baby-sitting da utilizzare per prestazioni effettuate per il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole di ogni ordine e grado (ad oggi, dal 5 marzo 2020 al 31 luglio 2020).

### **IMPORTO FINO A 1.200 EURO E UTILIZZO ANCHE PER I CENTRI ESTIVI**

Con il nuovo Decreto Rilancio, il limite massimo complessivo del bonus baby-sitting passa da 600 euro a 1.200 euro complessivi. L'importo utilizzabile sarà il totale (euro 1.200) al netto di quanto già eventualmente utilizzato. Inoltre, il bonus potrà essere usato non solo per l'acquisto di servizi di baby-sitting ma anche, in alternativa, per la comprovata iscrizione ai centri estivi, ai servizi integrativi per l'infanzia, ai servizi socio-educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia. In questa seconda ipotesi, è prevista l'erogazione del bonus direttamente al richiedente; mentre resta ferma la modalità di erogazione tramite Libretto di Famiglia per l'acquisto dei servizi di baby-sitting.

Per i comparti sicurezza, difesa e soccorso pubblico e per il settore sanitario pubblico e privato, il limite massimo del bonus viene aumentato fino a 2.000 euro.

**RICORDIAMO CHE IL BONUS BABY SITTING È ALTERNATIVO AL CONGEDO PARENTALE SPECIALE**, quindi, può essere richiesto solo se, **avendo diritto al congedo Covid-19**, non si è fruito/non s'intende fruire del suddetto congedo. Il bonus può quindi essere richiesto dagli stessi lavoratori, e alle stesse condizioni, a cui spetterebbe il congedo parentale speciale ovvero:

- genitori con figli di età non superiore ai 12 anni,
- genitori di figli disabili di qualsiasi età, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale;

e sempre tenendo presenti le **incompatibilità** previste per il congedo Covid-19 (per maggiori dettagli V. nota approfondimento "Nuovi chiarimenti Inps su congedo parentale speciale, cosiddetto congedo Covid-19", allegata alla [circolare First Cisl n. 62 del 17/4/2020](#)).

### **IMPORTANTE**

In materia d'incompatibilità, essendo il bonus alternativo al congedo Covid-19 e risultando pertanto applicabili le medesime incompatibilità, il bonus baby sitting non potrà essere utilizzato – fra l'altro - per le giornate in cui uno dei genitori appartenente al nucleo familiare è percettore di strumenti a sostegno del reddito quali, per esempio, CIGO, CIGS, CIG in deroga, Assegno ordinario, CISOA, NASpl e DIS-COLL (comprese quindi per esempio le prestazioni ordinarie del Fondo di sostegno al reddito del Settore bancario e assicurativo). L'incompatibilità opera solo nei casi e limitatamente ai giorni di sospensione dell'attività lavorativa per l'intera giornata. (Per maggiori info, V. Messaggio Inps 1621/2020).

### **ATTENZIONE**

Inoltre, la fruizione del **bonus per servizi integrativi per l'infanzia** è incompatibile con la fruizione del bonus asilo nido.

## **PERMESSI RETRIBUITI EX ART. 33 L. 104/92 (Art. 24 DL Cura Italia – Art. 73 DL Rilancio)**

### **✓ PERMESSI PER LAVORATORI DISABILI E CAREGIVER**

**Confermata anche per i mesi di maggio e giugno l'estensione dei permessi retribuiti ex art. 33, comma 3 Legge 104/92.**

Per i mesi di maggio e giugno 2020, i 3 giorni di permesso mensile retribuito, coperti da contribuzione figurativa, (art. 33, comma 3, Legge 104/92) sono incrementati di ulteriori e complessive 12 giornate, così che il totale dei giorni di permesso usufruibili fra i due mesi sarà di 18 giorni (3 a maggio + 3 a giugno + 12 fra maggio e giugno).

L'agevolazione in questione riguarda:

- i lavoratori beneficiari dei permessi mensili retribuiti per assistenza ai figli con handicap grave di cui al combinato disposto dell'art. 42, commi 2 e 3, D.lgs. 151/2001 e dell'art. 33, comma 3, L. 104/92, in alternativa agli altri benefici;

- i lavoratori beneficiari dei permessi mensili retribuiti per assistenza a familiari disabili portatori di handicap grave di cui all'art. 33, comma 3, L. 104/92;
- i lavoratori con handicap grave beneficiari dei permessi mensili di cui all'art. 33, comma 6, L. 104/92.

## **QUARANTENA CON SORVEGLIANZA ATTIVA, PERMANENZA DOMICILIARE FIDUCIARIA, MALATTIA ACCERTATA DA COVID 19 POSSIBILITÀ DI RESTARE A CASA PER DISABILI GRAVI E IMMUNODEPRESSI (Art. 26 DL Cura Italia – Art. 74 DL Rilancio)**

### **✓ QUARANTENA E PERMANENZA DOMICILIARE**

Per i lavoratori dipendenti del settore privato viene confermata l'equiparazione dei periodi di **quarantena con sorveglianza attiva o permanenza domiciliare fiduciaria** alla malattia (ai fini del trattamento economico previsto dalla normativa di riferimento) e la non computabilità degli stessi ai fini del periodo di comporto. Per detti periodi, il medico curante deve redigere certificato medico che riporti gli estremi del provvedimento dell'operatore di sanità pubblica che ha disposto la quarantena o la permanenza domiciliare.

### **✓ MALATTIA**

In caso di malattia accertata da Covid-19, il certificato medico è redatto dal medico curante nelle consuete modalità telematiche. In detta ipotesi non è necessario alcun provvedimento da parte dell'operatore di sanità pubblica.

### **PROROGATA FINO AL 31 LUGLIO 2020 LA POSSIBILITÀ DI RESTARE A CASA**

**Per i lavoratori dipendenti pubblici e privati in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità (ex art. 3, comma 3, L. 104/92) nonché per i 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 (ex art. 3, comma 1, L. 104/92).**

In questi casi, il periodo di assenza dal servizio è equiparato al ricovero ospedaliero ed è prescritto dalle competenti autorità sanitarie, nonché dal medico di assistenza primaria che ha in carico il paziente, sulla base documentata del riconoscimento di disabilità o delle certificazioni dei competenti organi medico-legali di cui sopra, i cui riferimenti sono riportati, per le verifiche di competenza, nel medesimo certificato. Nessuna responsabilità, neppure contabile, è imputabile al medico di assistenza primaria nell'ipotesi in cui il riconoscimento dello stato invalidante dipenda da fatto illecito di terzi.

### **IMPORTANTE PERIODO DI COMPORTO**

In merito alle disposizioni in questione (Art. 26 DL Cura Italia – Art. 74 DL Rilancio) è bene fare qualche riflessione in quanto né nel testo definitivo del DL Cura Italia né nel DL Rilancio c'è stata la sperata integrazione circa l'esclusione dal computo del comporto dei periodi che i disabili gravi e gli immunodepressi hanno facoltà di trascorre a casa senza svolgere attività lavorativa, ai sensi del combinato disposto dall'art. 26, comma 2, DL Cura Italia e art. 74, comma 1, lettera a), DL Rilancio. È bene evidenziare quindi che, allo stato attuale, la normativa vigente crea una differenziazione di trattamento fra:

- i **periodi trascorsi a casa** dai soggetti in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, per i quali – ai sensi dell'art. 26, comma 1, del suddetto DL – **è esclusa la computabilità degli stessi ai fini del periodo di comporto;**
- e
- i **periodi trascorsi a casa dai lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità** (ex art. 3, comma 3, L. 104/1992) e dai i 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 (ex art. 3, comma 1, L. 104/1992), per i quali - ai sensi dell'art. 26, comma 2, del suddetto DL - **l'assenza dal servizio è equiparata al ricovero ospedaliero, ma non esplicitamente esclusa dal computo dei termini per il comporta.**

Pertanto, i periodi trascorsi a casa dal lavoratore ex art. 26, comma 2, DL Cura Italia, così come convertito con L. 27/2020, saranno esenti dal computo del comporta solo nel caso in cui il Ccnl di riferimento del lavoratore interessato preveda che i periodi di ricovero ospedaliero non vengano computati nel comporta; in caso contrario – come per esempio nel Ccnl Credito ove questa esenzione non è prevista – i suddetti periodi saranno computati ai fini del comporta.

## LAVORATORI DISABILI GRAVI, IMMUNODEPRESSI E CAREGIVER DIRITTO AL “LAVORO AGILE” (SMART WORKING)

(Art. 39 DL Cura Italia)

### ✓ DIRITTO ALLO SMART WORKING

È stato prorogato fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 il diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai lavoratori dipendenti con disabilità grave (ex art. 3, comma 3, L. 104/92) o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità grave (ex art. 3, comma 3, L. 104/92), sempre a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

### PRIORITÀ D'ACCESSO AL “LAVORO AGILE” (SMART WORKING)

Rimane confermata la priorità nell'accoglimento delle richieste di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa.

### NOVITÀ!!

**In sede di conversione in legge del DL Cura Italia, il diritto allo smart working e la priorità d'accesso al lavoro agile sono stati estesi anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse.**

## “LAVORO AGILE” (SMART WORKING)

(Art. 90 DL Rilancio)

### NOVITÀ!!

### ✓ DIRITTO AL “LAVORO AGILE” (SMART WORKING) PER LAVORATORI CON FIGLI FINO A 14 ANNI

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 14 anni, hanno **diritto allo smart working**, 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;
- la modalità di lavoro agile sia compatibile con le caratteristiche della prestazione lavorativa.

In questi casi, lo smart working potrà essere svolto anche in assenza degli accordi individuali, ma sempre nel rispetto degli obblighi informativi previsti dalla legge (artt. 18- 23, L. 81/2017).

## STRUMENTI INFORMATICI

È, inoltre, prevista la possibilità di svolgere il lavoro in modalità agile utilizzando, qualora non forniti dall'azienda, strumenti informatici nella disponibilità del dipendente.

## OBBLIGO DI COMUNICAZIONE

Per tutto il periodo dello stato di emergenza, i datori di lavoro del settore privato hanno l'obbligo di comunicazione telematica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali dei nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile.

Resta confermato per i datori di lavoro pubblici che la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa è - fino al termine dello stato di emergenza Covid-19 e comunque non oltre il 31 dicembre 2020 - il lavoro agile; detta modalità – sempre nel rispetto dei principi di legge - potrà essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza degli accordi individuali. Il datore di lavoro potrà adempiere agli obblighi d'informativa stabiliti dalla legge nei confronti del dipendente in via telematica, anche utilizzando la documentazione disponibile sul sito dell'Inail.

## ASSEGNO ORDINARIO D'INVALIDITÀ E CUMULO CON INDENNITÀ COVID-19 (Art. 31 DL Cura Italia – Art. 75 DL Rilancio)

### NOVITÀ!!

Con il DL Rilancio viene permesso il cumulo fra l'assegno ordinario d'invalidità e le altre indennità speciali Covid-19 previste nel DL Cura Italia.

Viene espressamente stabilito che l'assegno ordinario d'invalidità possa essere cumulato con le indennità previste dal DL Cura Italia ai seguenti articoli: Art. 27 (Indennità professionisti e lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa); Art. 28 (Indennità lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni speciali dell'Ago); Art. 29 (Indennità lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali); Art. 30 (Indennità lavoratori del settore agricolo); Art. 38 (Indennità lavoratori dello spettacolo); Art. 44 (Istituzione del Fondo per il reddito di ultima istanza a favore dei lavoratori danneggiati dal virus Covid-19).

## PRESTAZIONI INDIVIDUALI DOMICILIARI (Art. 48 DL Cura Italia – Art. 109 DL Rilancio)

In materia di prestazioni individuali domiciliari, l'art. 48 del DL Cura Italia è stato completamente riscritto e integralmente sostituito dall'art. 109 "Servizi delle Pubbliche Amministrazioni" del DL Rilancio.

Il nuovo testo della norma prevede, fra l'altro, che **le pubbliche amministrazioni**, durante la sospensione dei servizi educativi e scolastici e delle attività socio-sanitarie e socio-assistenziali nei centri diurni per anziani e per persone con disabilità, dei centri diurni e semiresidenziali per minori, per la salute mentale, per le dipendenze e per persone senza fissa dimora, dei servizi sanitari differibili (laddove la sospensione sia stata disposta con ordinanze regionali o altri provvedimenti a causa dell'emergenza di protezione civile e del conseguente stato di necessità), **forniscano prestazioni sostitutive in forme individuali domiciliari o a distanza o negli stessi luoghi ove si svolgono normalmente i servizi**, purché ciò avvenga nel rispetto delle direttive sanitarie e senza ricreare aggregazione.

L'individuazione delle prestazioni da svolgere e le modalità attraverso cui svolgerle potranno essere definite tramite coprogettazioni con gli enti gestori e potranno riguardare specifici progetti proposti da questi. Resta ovviamente inteso l'obbligo del rispetto di protocolli che definiscano tutte le misure necessarie per garantire la massima tutela della salute degli operatori e degli utenti.

Roma, 21 maggio 2020

**STRUTTURA NAZIONALE  
DONNE E POLITICHE DI PARITÀ E DI GENERE**