



**un'attenzione alla famiglia**

## ***RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE***

- Artt 4, 5 e 6, C.C.N.L. 14 settembre 2000
- Art. 11, C.C.N.L. 22 gennaio 2004



- Che cosa è** Si caratterizza per una prestazione oraria stabilita dal contratto di lavoro inferiore all'orario di lavoro a tempo pieno (full-time)
- A chi spetta** Ai dipendenti a tempo determinato e indeterminato ad esclusione dei titolari di posizione organizzativa fatte salve le eccezioni di cui all'art. 11 C.C.N.L. 22 agosto 2004 previste per i comuni privi di dirigenza
- In che misura** A seconda delle modalità di riduzione della prestazione oraria, può configurarsi come:
- a) orizzontale quando la riduzione d'orario è riferita al normale orario giornaliero.
  - b) verticale quando la prestazione è svolta a tempo pieno ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno.
  - c) misto, quando è articolato combinando le modalità orizzontale e verticale.
- Chi lo dispone** La struttura preposta alla gestione del personale nel rispetto di quanto previsto dalle norme contrattuali. A tale proposito l'art.4 comma 1 C.C.N.L. 14 settembre 2000 individua due fattispecie per questo contratto di lavoro:
- A. assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale;
  - B. trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno a tempo parziale su richiesta dei dipendenti interessati.

La copertura dei posti va, nel primo caso, in via prioritaria, ai dipendenti già in servizio che ne fanno richiesta e in possesso dei requisiti professionali e culturali per poter ricoprire il posto individuato. Nel secondo caso è il dipendente che inoltra la domanda in cui chiede la trasformazione. Prioritariamente l'ente accerta che non sia stata superata la percentuale del 25% della dotazione complessiva della categoria. Può negare la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba

intercorrere con una amministrazione pubblica. Il dipendente è tenuto, inoltre a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa. Nella domanda il lavoratore è tenuto a specificare la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, l'articolazione della prestazione lavorativa, la decorrenza, la durata ed anche (ovviamente nel caso in cui la prestazione lavorativa non sia superiore al 50%) l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che intende svolgere.

## **MODULO ORARIO 7 ORE E 12 MINUTI**

- Art. 4 bis modulo 4 vigente regolamento provinciale orario di lavoro



### **Cosa è**

Si caratterizza in un orario antimeridiano di 7 ore e 12 minuti articolato su 5 giorni settimanali con flessibilità in entrata dalle 7.30 alle 9.00 ed in uscita dalle 14.42 alle 16.12. Sabato festivo. Ulteriori rientri pomeridiani compensativi della flessibilità giornaliera fruita devono essere programmati dal Dirigente del Servizio, nei giorni previsti per i rientri pomeridiani.

### **A chi spetta**

Ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale e familiare (dipendenti portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/92, dipendenti con figli o bambini in affidamento di età non superiore a 14 anni, dipendenti che devono assistere parenti o conviventi non autosufficienti, etc.)

### **Chi lo dispone**

E' autorizzato dal Dirigente del Servizio presso il quale il dipendente svolge la propria attività lavorativa previa valutazione di casi gravi o esigenze personali o familiari straordinarie.

# CONGEDI DEI GENITORI

art. 17 del C.C.N.L. del 14/9/2000



## ASTENSIONE OBBLIGATORIA

### Cosa è

◇ **Periodo ordinario:** 2 mesi precedenti la data presunta del parto - cui si aggiunge l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto - e 3 mesi successivi al parto, fatti salvi ulteriori periodi per anticipazioni o prolungamenti disposti dalla Direzione Provinciale del Lavoro, Servizio Ispezione del Lavoro;

◇ **Flessibilità:** facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto (anziché i due mesi precedenti) e nei 4 mesi successivi al parto, dietro presentazione di certificazione medica.

◇ Parto prematuro: per l'ipotesi di parto anticipato, fermo restando il limite complessivo di cinque mesi previsto per l'astensione obbligatoria, i giorni di congedo non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo di astensione obbligatoria post-partum, che decorre dal giorno successivo all'evento. Al fine di poter beneficiare dell'istituto, la lavoratrice è tenuta a presentare, entro trenta giorni, il certificato attestante la data del parto ovvero la dichiarazione sostitutiva. Inoltre, nel caso che il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura sanitaria pubblica o privata, la madre può avvalersi della facoltà di usufruire dei periodi di astensione obbligatoria riferiti alla fase anteriore al parto e alla fase successiva ancora da godere a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del figlio.

◇ **Congedo di paternità:** il diritto di astensione dal lavoro spetta al padre nei tre mesi successivi alla nascita del bambino o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, nei seguenti casi:

- morte della madre;
- grave infermità della madre;
- abbandono;
- affidamento esclusivo del bambino al padre. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 10 della Legge n. 1204/1971, sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 10 possono essere utilizzate anche dal padre.

◇ **Adozioni e affidamenti:** l'astensione obbligatoria è istituito la cui fruizione è estesa ai genitori adottivi o affidatari, purché il bambino non abbia superato i sei anni di età all'atto dell'adozione o dell'affidamento preadottivo e il congedo sia fruito durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso nel nucleo familiare.

In caso di adozione e di affidamento preadottivo internazionale, tale diritto spetta anche se a quel momento il bambino ha superato l'età di sei anni e sino al compimento della maggiore età. La lavoratrice/il lavoratore ha inoltre diritto ad un congedo di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato estero, senza diritto ad indennità né a retribuzione.

La lavoratrice madre o il lavoratore padre debbono presentare la relativa domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza almeno quindici giorni prima della data di decorrenza del periodo di astensione. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento purché sia assicurato comunque il rispetto del termine minimo di quindici giorni. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione.

In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto della disciplina sopra descritta, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

**A chi spetta** Al personale dipendente

**Chi lo dispone** La struttura preposta alla gestione del personale

**Regime giuridico**

- ◆ Compete una indennità pari all'intera retribuzione fissa mensile. Spettano inoltre le quote di salario accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione, nonché il salario di produttività, per tutto il periodo del congedo di maternità / paternità (art. 17, comma 4, C.C.N.L. 14.9.2000).
- ◆ Il periodo vale ai fini dell'anzianità di servizio e per la maturazione dei ratei di tredicesima mensilità e delle ferie.
- ◆ Le ferie e le assenze eventualmente spettanti alla lavoratrice ad altro titolo non possono essere godute contemporaneamente ai periodi di congedo di maternità/paternità.

## CONGEDO PARENTALE

### Che cosa è **Periodi di congedo:**

- ◇ madre, lavoratrice dipendente: 6 mesi;
- ◇ padre, lavoratore dipendente (anche se la madre non è lavoratrice): 6 mesi, elevabili a 7 mesi nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi.
- ◇ "genitore solo": 10 mesi. Detta ipotesi può verificarsi in caso di morte di un genitore, di abbandono del bambino da parte di uno dei due genitori, ovvero di affidamento del figlio ad uno solo dei genitori, quando ciò risulti da un provvedimento formale. Per l'elevazione del congedo sino a dieci mesi, si considera anche la situazione in cui il genitore che accudisce il bambino a titolo esclusivo si sia verificata successivamente alla fruizione del periodo massimo (6 mesi da parte della madre e 7 mesi da parte del padre), ma nel calcolo dei dieci mesi complessivi debbono essere computati tutti i periodi fruiti precedentemente da parte di entrambi i genitori
  - in caso di fruizione da parte di entrambi i genitori, il periodo massimo complessivo non è pari alla somma dei periodi massimi individuali, ma è limitato a 10 mesi; tale limite viene elevato a 11 mesi nel caso in cui il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi;
  - madre e padre possono fruire del congedo parentale contemporaneamente e il padre lo può utilizzare anche durante l'astensione obbligatoria post partum della madre e durante i periodi nei quali la madre beneficia dei riposi orari di cui all'art. 10 della legge 30.12.1974, n.1204.

**Adozione e affidamento:** si applicano le stesse regole. Il congedo può essere fruito nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

### **Frazionabilità:**

Il congedo parentale può essere fruito anche in modo frazionato, sia in giorni (purché a giornata intera) che in mesi.

◇ La frazionabilità va comunque intesa nel senso che tra una fruizione e l'altra di diritto deve essere effettuata una ripresa effettiva del lavoro (almeno un giorno di servizio). Pertanto, non è possibile fruire di distinti periodi di astensione facoltativa di 5 giorni ciascuno (dal lunedì al venerdì) intervallati solo dal sabato e dalla domenica (rispettivamente giorni non lavorativi e festivi) e un periodo di astensione non può essere interrotto da ferie, malattia, malattia figlio o comunque da alcun istituto contrattuale.

I giorni di assenza per astensione facoltativa sono computati secondo il calendario comune, includendo pertanto nel calcolo diretto a stabilire il limite massimo di durata fruibile anche i giorni festivi o non lavorativi che eventualmente ricadano nel periodo richiesto.

Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di assenza non siano intervallati dal ritorno al lavoro del/della dipendente.

**Età del bambino:**

- ◇ fino ad 8 anni (figlio naturale)
- ◇ fino a 12 anni (minore adottato/affidato).

**A chi spetta**

Al personale dipendente con figli

**Chi lo dispone**

La struttura preposta alla gestione del personale.

## RIPOSI GIORNALIERI



**Che cosa è** Le lavoratrici madri hanno diritto, quotidianamente, nel primo anno di vita del bambino, a fruire di due periodi di riposo durante la giornata, di un'ora ciascuno, anche cumulabili, a condizione che l'orario di lavoro sia pari o superiore a sei ore.

Nell'ipotesi di orario giornaliero inferiore a 6 ore, tale periodo si riduce ad un'ora di riposo quotidiana.

I periodi di riposo comportano il diritto ad allontanarsi dalla sede di servizio, sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del rapporto, del trattamento retributivo e non riducono le ferie (circ. Dip. Funzione Pubblica n. 14, par. 3.4 del 6.11.2000). Dal momento che le ore in questione sono determinate sulla base della durata giornaliera della prestazione lavorativa che deve essere astrattamente resa dall'avente diritto al riposo giornaliero, sono irrilevanti ai fini della determinazione delle ore spettanti le eventuali assenze orarie dallo stesso effettuate ad altro titolo nella stessa giornata (scioperi orari, fruizione di altre tipologie di permesso, etc.). La fruizione deve avvenire giornalmente e non può quindi essere oggetto di cumulo tra giornate diverse in cui non si è beneficiato del diritto, né si può in alcun modo ricorrere alla corresponsione di alcun trattamento economico sostitutivo della mancata fruizione giornaliera del permesso.

I periodi di riposo giornaliero sopra descritti sono estesi anche al padre lavoratore nei seguenti casi:

- ◆ quando i figli sono affidati in via esclusiva al padre;
- ◆ in alternativa alla madre, lavoratrice dipendente, che non se ne avvalga, ad esempio in quanto lavoratrice domestica e a domicilio (v. Circ. I.N.P.S. n. 109, par. 2.1 del 6.6.2000);
- ◆ quando la madre non sia lavoratrice dipendente (ad esempio sia lavoratrice autonoma, libera professionista);
- ◆ in caso di morte o grave infermità della madre.

Nell'ipotesi di parto plurimo, pertanto, fermo restando il requisito dell'orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore, i periodi di riposo sono raddoppiati e, quindi, elevati a quattro ore (due ore, nell'ipotesi di orario giornaliero inferiore a 6 ore) - a prescindere dal numero dei gemelli - e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre. Le disposizioni in materia di riposi sopra esaminate si applicano anche in caso di adozione e di affidamento, limitatamente tuttavia al primo anno di vita del bambino. E' quindi possibile per i genitori adottivi o affidatari usufruirne, alle condizioni sopra richiamate, solo nel caso in cui il bambino, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, non abbia ancora compiuto un anno di età e limitatamente al periodo che residua fino al raggiungimento di un anno di vita del bambino. Inoltre, in caso di adozione o affidamento di più bambini, anche non fratelli, entrati in famiglia anche in date diverse, che abbiano, ciascuno, meno di un anno di età, i genitori adottivi o affidatari hanno diritto al raddoppio delle ore di riposo, analogamente ai genitori naturali (v. Circ. I.N.P.S. n..109 del 6.6.00).

I primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche in modo frazionato, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

◆ Per i periodi successivi si applica il regime previsto dall'articolo 15 della legge n.1204/1971, per come modificato dall'articolo 3, comma 4, della legge n.53/2000. Ne deriva che, successivamente ai primi 30 giorni di 50 aspettativa facoltativa il cui regime retributivo è disciplinato dalla contrattazione collettiva, complessivamente entrambi i genitori hanno diritto ad un periodo residuo di aspettativa retribuita di cinque mesi, nel cui ambito i periodi complessivamente fruiti da entrambi i genitori sono retribuiti con una indennità pari al 30% della retribuzione.

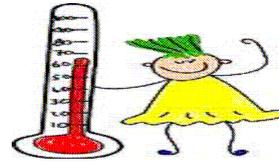
**A chi spetta**

Alle lavoratrici madri

**Chi lo dispone**

La lavoratrice madre o, in subordine, il lavoratore padre possono avvalersi del diritto ai riposi giornalieri avanzando preventiva richiesta al Responsabile della struttura presso cui prestano servizio, concordando la fascia oraria di fruizione del diritto secondo un criterio di contemperamento delle opposte esigenze, in modo che non risulti complessivamente compromessa la funzionalità del servizio. In caso di mancato accordo le modalità di fruizione sono determinate dall'Ispettorato del Lavoro.

## MALATTIA FIGLIO



### Cosa è

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso delle ferie in godimento per i periodi di cui ai commi 1 e 2.

Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Il congedo per la malattia del bambino spetta anche per le adozioni e gli affidamenti. In tal caso:

- a) nei primi sei anni di vita del bambino: spetta senza limiti temporali;
- b) dal settimo all'ottavo anno: 5 giorni l'anno per ciascuno dei genitori o affidatari e per ciascun figlio;
- c) se l'affidamento o l'adozione riguarda un bambino tra i sei e i dodici anni (all'atto dell'adozione o dell'affidamento), il congedo per malattia, di cui alla lettera a), può essere fruito entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia alle condizioni stabilite dalla precedente lett. b) (5 giorni all'anno).

◇ **Permessi per malattia del figlio fino ai tre anni di età del bambino** successivamente al periodo di astensione obbligatoria fino al terzo anno di vita del bambino, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti permessi retribuiti in caso di malattia del figlio nella misura complessiva per entrambi i genitori di trenta giorni per ciascun anno.

La fruizione del diritto può avvenire in maniera frazionata, non incide negativamente sulla maturazione del diritto alle ferie e sulla tredicesima mensilità.

Nell'ipotesi in cui il dipendente benefici del permesso con periodi continuativi di assenza, il computo dei giorni di permesso utilizzati avviene secondo calendario: dovranno pertanto esservi inclusi anche i giorni festivi e non lavorativi eventualmente ricadenti nel periodo. Ai fini dell'applicazione della disposizione si sottolinea che non vale a determinare una fruizione frazionata del permesso un utilizzo dello stesso in periodi che non determinino, comunque, il rientro in servizio del dipendente. Analogamente non varrà a determinare una fruizione frazionata l'ipotesi di interruzione del periodo di permesso con la fruizione di ferie o di altre tipologie di permesso. I periodi fruiti sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e le indennità connesse alla effettiva presenza in servizio e sono coperti da contribuzione previdenziale.

Il congedo è cumulabile nello stesso anno con i 30 giorni, retribuiti al 100%, di congedo parentale.

Oltre il limite dei 30 giorni annui, i genitori hanno diritto, alternativamente, a giorni di permesso non retribuito coperti da contribuzione figurativa.

#### ◇ **Permessi per malattia del figlio dai tre agli otto anni di età del bambino**

Deve farsi riferimento all'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001 che fissa il limite di cinque giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, che non può essere superato nemmeno nel caso che uno dei genitori rinunci espressamente a fruire del diritto, per cui il limite massimo fruibile complessivamente da entrambi i genitori, in maniera alternativa, è di dieci giorni, non trasferibili all'altro genitore (v. circolare n. 14/2000 Dip. Funz. Pubb.). Dal momento che la norma quantifica la misura del permesso in termini di giorni lavorativi, non si applica il principio vigente invece per i permessi per malattia fino ai tre anni di vita del bambino, secondo cui, in caso di fruizione continuativa, sono computati nel periodo anche i giorni non lavorativi o festivi che eventualmente ricadano nel periodo. La misura dei permessi fruibili resta invariata anche nell'ipotesi in cui il coniuge del dipendente interessato non abbia diritto a fruirne perché lavoratore autonomo, non lavoratore etc.. I permessi usufruiti per malattia del figlio dal terzo all'ottavo anno di età del bambino incidono negativamente sulla maturazione del diritto alle ferie e sulla tredicesima mensilità, sono invece utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio del dipendente. In ordine al trattamento retributivo e previdenziale del permesso, i permessi in esame non sono retribuiti e sono coperti da contribuzione figurativa, assumendo come valore retributivo per il periodo di riferimento il 200% del valore massimo dell'assegno sociale, fatta comunque salva la possibilità di integrazione da parte dell'interessato con riscatto o con versamento di contributi volontari. Detti periodi non sono inoltre valutabili ai fini dell'indennità di fine servizio. Ai sensi dell'articolo 3, comma 5, della legge n. 53/2000, la normativa di favore è estesa, secondo il medesimo regime illustrato, anche ai genitori adottivi o affidatari: in tal caso, il limite dei tre anni di età è elevato a sei e, se all'atto dell'adozione o dell'affidamento il bambino ha un'età compresa tra i sei e i dodici anni, le assenze per malattia del figlio possono essere fruite esclusivamente nei

primi tre anni dall'ingresso del bambino nel nucleo familiare.

◇ **Trattamento economico:**

I primi trenta giorni dei congedi per il figlio di età non superiore a tre anni, fruibili dopo aver esaurito il congedo di maternità, sono retribuiti per intero, (anche se fruiti in parte da un genitore e in parte dall'altro); i trenta giorni retribuiti spettano per ogni anno di vita fino al terzo anno, anche nel caso di genitori adottivi o di affidatari.

I periodi di congedo per malattia bambino successivi ai primi trenta giorni non sono retribuiti.

Non sono retribuiti neanche i congedi di 5 giorni per anno per il figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Gli stessi periodi, peraltro, sono computati nell'anzianità di servizio, sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del trattamento di quiescenza. Ferie e tredicesima mensilità: i periodi (trenta giorni) di congedo per malattia del bambino retribuiti al 100% sono utili per la maturazione delle ferie e non sono utili ai fini della tredicesima mensilità.

**A chi spetta**

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

**Chi lo dispone**

Per la concessione dei congedi in questione, retribuiti e non retribuiti, la lavoratrice madre o il lavoratore padre sono tenuti a presentare istanza al responsabile della struttura presso cui prestano servizio, corredata di un certificato medico rilasciato da uno specialista del Servizio sanitario nazionale, ovvero con esso convenzionato, comprovante la malattia del bambino, unitamente ad una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, rilasciata ai sensi dell'articolo 4, della legge 4 gennaio 1968, n. 15, attestante che l'altro genitore non usufruisca, contemporaneamente, del medesimo beneficio concesso per lo stesso motivo e, nel solo caso di permesso retribuito di 30 giorni annuali per malattia figlio da 1 a 3 anni, il numero di giorni eventualmente già fruiti o il mancato diritto al congedo (art. 51 T.U.).

Nota bene

Il genitore che si assenta non è tenuto ad essere reperibile nelle fasce orarie previste dalle disposizioni sul controllo della malattia del dipendente, in quanto le c.d. fasce di reperibilità sono esclusivamente funzionali al controllo dello stato di malattia che interessa personalmente il lavoratore.

## **LEGGE N. 104/1992**

### **Che cosa è    **Permessi personali****

I permessi in esame rientrano tra le misure di sostegno previste a favore del dipendente colpito da handicap in situazione di gravità o con una gravità.

Il permesso in esame compete in misura intera ai dipendenti a tempo parziale orizzontale. Fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera. Per i dipendenti a tempo parziale verticale, il permesso ad ore non subisce logicamente alcun tipo di proporzionamento, i permessi a giorni, teoricamente, se fruiti in maniera continuativa da parte di un lavoratore a tempo parziale verticale che presta attività lavorativa su alcuni giorni della settimana, potrebbero essere riproporzionati ove il periodo ricadesse anche su giorni in cui il dipendente non è tenuto a prestare attività lavorativa. Il dipendente può beneficiare del permesso "a giorni" nella misura massima di tre giorni mensili, fruibili anche in maniera continuativa e del permesso "ad ore" fino alla concorrenza di un monte ore mensile di durata corrispondente a tre giorni lavorativi.

### **Permessi per il familiare**

Inoltre i permessi competono, a condizione che la persona handicappata non sia ricoverata a tempo pieno, al lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa. Il predetto diritto non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità. Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Il dipendente ha diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

### **Riposi e permessi per i figli con handicap grave.**

Il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata ha diritto a fruire del congedo di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, entro sessanta giorni dalla richiesta.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; in caso di decesso, mancanza o in presenza di patologie invalidanti del padre e della madre, anche adottivi, ha diritto a fruire del

congedo uno dei figli conviventi; in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle conviventi.

Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa.

Il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

Il congedo ed i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.

Per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, ma negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge n. 104 del 1992, sopra citata e 33, comma 1, del D.Lgs. n 151/2001.

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale. Detto importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro privati, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente. Per i dipendenti dei predetti datori di lavoro privati, compresi quelli per i quali non è prevista l'assicurazione per le prestazioni di maternità, l'indennità di cui al presente comma è corrisposta con le modalità di cui all'articolo 1 del decreto-legge 30 dicembre 1979, n. 663, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1980, n. 33.

I soggetti che usufruiscono dei congedi di cui al comma 5 per un periodo continuativo non superiore a sei mesi hanno diritto ad usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento del diritto a contribuzione figurativa.

Il periodo di cui al comma 5 non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto. Per quanto non espressamente previsto dai commi 5, 5-*bis*, 5-*ter* e 5-*quater* si applicano le disposizioni dell'articolo 4, comma 2, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

I riposi, i permessi e i congedi di cui al presente articolo spettano anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

**A chi spetta** Personale, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche con qualifica dirigenziale.

**Chi lo dispone** La richiesta di fruizione del permesso in esame deve essere preventivamente avanzata al Responsabile della struttura presso cui il dipendente presta servizio e deve contenere una precisa pianificazione delle assenze che il dipendente intende effettuare nel corso dell'anno solare, con indicazione specifica delle tipologia dei permessi di cui il dipendente intende usufruire (a ore o a giorni) e della collocazione temporale degli stessi.

## TRIO

**Che cosa è** è il sistema di web learning della Regione Toscana che mette a disposizione di tutti, in forma **totalmente gratuita**, prodotti e servizi formativi su aree tematiche trasversali e specifiche.

TRIO è un sistema per l'apprendimento innovativo, facile e intuitivo, basato su ambienti software Open Source.

Ecco i servizi offerti da TRIO:

- un ampio **catalogo** di prodotti formativi (ad oggi circa 1.700);
- il rilascio di un **attestato di frequenza**, previo superamento dei test di verifica delle conoscenze acquisite;
- un **servizio di tutoraggio** di supporto all'apprendimento, erogato da esperti tematici;
- un **servizio di orientamento** all'offerta formativa, per fornire consulenza sulle risorse didattiche disponibili e per aiutare le organizzazioni nella personalizzazione dei percorsi formativi;
- un **servizio di help-desk**, a cui si accede attraverso un numero verde dedicato;
- la possibilità di partecipare ad **aule virtuali sincrone**, di tipo tematico o dedicate all'offerta formativa disponibile;
- il supporto ai Poli di teleformazione distribuiti sul territorio e gestiti direttamente dalle Province e dai Circondari;
- l'attivazione, lo sviluppo e il monitoraggio dei **Web Learning Group (WLG)**, una modalità che consente l'accesso al sistema da parte di Enti Pubblici, Imprese, Organismi formativi accreditati, Scuole, Associazioni, ecc.;
- il supporto alla **rete dei PAAS**, una rete di Punti per l'Accesso Assistito ai Servizi on-line.

Per entrare nel mondo TRIO basta collegarsi in rete, dal proprio personal computer, al sito [www.progettotrio.it](http://www.progettotrio.it) oppure recarsi in uno dei Poli di teleformazione distribuiti su tutto il territorio regionale o usufruire della rete dei PAAS.

Chiunque può trovare su TRIO una risposta valida ai propri interessi e alle proprie esigenze formative e migliorare le proprie competenze e la propria spendibilità nel mercato del lavoro. Può essere utilizzato da casa o in ufficio; per l'utilizzo in ufficio ci vuole l'autorizzazione del Dirigente del Servizio.

Il sito ufficiale del progetto TRIO si trova al seguente indirizzo [www.progettotrio.it](http://www.progettotrio.it)

I poli di teleformazione della Provincia di Pistoia si trovano ai seguenti indirizzi:

**PISTOIA**

Via Tripoli 19 – 51100 Pistoia  
presso il Centro per l'impiego  
Telefono 0573 96601  
Fax 0573 966077  
E-mail: [ci.pistoia@provincia.pistoia.it](mailto:ci.pistoia@provincia.pistoia.it)

**MONSUMMANO TERME**

Via Luciano Lama –51015 Monsummano Terme  
Presso il Centro per l'Impiego  
Telefono – 0572 95981  
Fax 0572 959826 – 0572 959827  
E-mail: [ci.monsummano@provincia.pistoia.it](mailto:ci.monsummano@provincia.pistoia.it)

**PESCIA**

Via Dilezza, 2 – 51017 Pescia  
Presso il Centro per l'Impiego  
Telefono 0572 45371  
Fax 0572 453755  
E-mail: [ci.pescia@provincia.pistoia.it](mailto:ci.pescia@provincia.pistoia.it)

**QUARRATA**

Via 4 Novembre,119 Vignole – Quarrata  
Presso il Centro per l'Impiego  
Telefono 0573 705163  
Fax 0573 700427  
E-mail: [ci.quarrata@provincia.pistoia.it](mailto:ci.quarrata@provincia.pistoia.it)