

SPECIALE

HANDICAP:

Agevolazioni e permessi



SGBCISL Schulescuola

Colofone:

Editore

SGBCISL Schulescuola
Via Siemens 23
39100 Bolzano
Tel. 0471 568 471
schulescuola@sgbcisl.it

Grafica & stampa

Dialog GmbH, Bressanone
www.dialog.bz
Tel. 0472 834 477



Le pagine che seguono illustrano in maniera sintetica le principali disposizioni legislative e contrattuali a tutela dei docenti disabili e/o dei docenti che assistono familiari in situazione di handicap. Vi sono chiarite le nozioni principali, descritte le procedure ed elencati i permessi e le agevolazioni.

Trattandosi di materia oltremodo complessa e soprattutto in rapidissima evoluzione, le informazioni qui contenute sono da intendersi come una prima introduzione alla tematica, senza pretese di esaustività.

Per domande specifiche, approfondimenti o casi particolari vi invitiamo quindi a consultare i nostri uffici: i nostri collaboratori saranno in grado di fornirvi informazioni ed indicazioni aggiornate e pertinenti.

Tra le fonti normative citate in apertura non vengono riportate, per semplicità, le innumerevoli fonti secondarie di tipo applicativo, come decreti, circolari e note esplicative. Per questo materiale si rinvia alla eventuale consulenza presso le nostre sedi.

Buona lettura

il team della SGBCISL SchuleScuola



INDICAZIONI GENERALI

Principali fonti normative di riferimento

- Legge 104 del 5 febbraio 1992, in particolare l'articolo 33
- Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 (Testo Unico su maternità e paternità)
- Legge 24.12.2003 n.350
- Legge 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato lavoro)
- Decreto Legislativo 8 luglio 2011, n. 119,
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n.80 (infra, innalzamento a 12 anni dei congedi parentali)
- Legge 20 maggio 2016, n.76
- Decreto Legislativo 13 aprile 2017, n. 66 (composizione commissioni mediche)
- Contratto Collettivo Provinciale (Testo Unico del 2003)

Quali agevolazioni?

Esistono diversi tipi di **permessi lavorativi** retribuiti e di **agevolazioni** per lavoratori in situazione di handicap e per i familiari che assistono persone con disabilità: sono previsti ad esempio giorni di permesso mensili, riduzioni orarie o congedi di varia durata oppure agevolazioni che riguardano la sede di servizio. La tipologia e le modalità di fruizione dipendono dal fatto di essere lavoratore/trice in situazione di handicap oppure familiare che assiste persone con disabilità; in quest'ultimo caso, tipologia e modalità di fruizione dipendono anche dal grado di parentela esistente con la persona da assistere.

Aventi diritto

Gli aventi diritto sono i **docenti con handicap** oppure, con differenziazioni nella tipologia di agevolazioni, i **docenti che assistono familiari con handicap** (parenti ed affini, nei diversi gradi, specificati nelle norme di riferimento). Tranne nel caso dell'assistenza prestata dai genitori nei confronti del/la figlio/a in situazione di handicap, in tutti gli altri casi solo una persona, tra tutte quelle aventi diritto, può fruire - nello stesso periodo - dei permessi/agevolazioni previsti. Quando nelle righe sottostanti parleremo di "genitori", in tale categoria sono sempre compresi anche i genitori adottivi ed i genitori affidatari. Un/a docente può assistere anche diverse persone in situazione di handicap.

Docenti con **CONTRATTO PART TIME** (cosiddetto "tempo parziale")

La funzione docente comprende attività di insegnamento e attività funzionali all'insegnamento. È pressoché impossibile, anche in situazione di part time, che queste attività di diversa natura si concentrino esclusivamente in alcune giornate, senza eccezioni, nel corso dell'anno scolastico. Per questo motivo, il tempo parziale per i docenti si configura - a nostro avviso - come part time orizzontale, che dà quindi diritto alla fruizione integrale dei permessi ai sensi della legge 104. In ogni caso, su sentenza della Corte di Cassazione, il tempo parziale si configura come part time orizzontale se la prestazione di lavoro si articola in un numero di giornate superiore al 50% di quello ordinario.

Certificazione dello stato di handicap

Le condizioni per il riconoscimento dello stato di handicap sono indicate nella legge 104/1992. Per poter godere di agevolazioni/permessi deve essere riconosciuto, da parte delle commissioni mediche istituite presso ogni Azienda sanitaria, lo "**stato di gravità**" come previsto dall'articolo 3

comma 3 di tale legge. Senza tale riconoscimento non si ha diritto alle agevolazioni o ai permessi; va segnalato in questo senso che la semplice certificazione di una situazione di invalidità civile, anche se totale, non dà diritto ad essi. Concretamente si tratta di presentare all'ufficio competente un'istanza volta al riconoscimento (per sé o per altro familiare) di tale stato di gravità, corredata da tutta la documentazione sanitaria richiesta (attestazioni del medico curante, certificazione specialistica, cartelle cliniche, ecc.). La commissione certifica la sussistenza o meno dello stato di gravità e, inoltre, se tale stato sia da considerarsi permanente o temporaneo (con indicazione – in quest'ultimo caso - della data entro cui sottoporsi a nuovo accertamento). In caso di gravità "temporanea" i benefici/agevolazioni saranno limitati alla durata della stessa.

Sindrome di Down: in caso di handicap derivante da sindrome di Down sarà sufficiente presentare un certificato sanitario, redatto dal medico di famiglia.

Nella eventuale **fase di revisione dello stato di gravità** il lavoratore può continuare a fruire dei permessi già autorizzati, fino al compimento dell'iter sanitario di revisione, senza necessità di presentare a tali fini una nuova domanda di autorizzazione.

Il lavoratore è invece tenuto a presentare una nuova domanda di autorizzazione per poter fruire, nel periodo compreso tra la data di scadenza del verbale rivedibile e il completamento dell'iter sanitario di revisione, dei seguenti benefici:

- prolungamento del congedo parentale
- riposi orari, alternativi al prolungamento del congedo parentale
- congedo biennale retribuito.

Ulteriori condizioni

- › Condizione fondamentale per poter godere dei benefici per l'assistenza al familiare in situazione di handicap è che questi **non sia ricoverato a**

tempo pieno ed in via continuativa in una struttura ospedaliera o in una struttura di cura o assistenza.

Eccezioni in caso di ricovero a tempo pieno:

sono previste nelle seguenti circostanze:

- interruzione del ricovero per per mettere al disabile di recarsi fuori dalla struttura per effettuare visite o terapie;
- ricovero di una persona in coma vigile e/o in stato terminale;
- ricovero di un minore con dichiarazione da parte dei sanitari della struttura della necessità di assistenza da parte di un genitore o un familiare.

NB: tali circostanze devono essere attestate da documentazione medica.

- › Sempre in caso di assistenza a familiare vale il principio dell'**assistenza "esclusiva"** ossia da parte di un unico lavoratore dipendente. Il principio dell'assistenza esclusiva non si applica però ai genitori di figli in situazione di handicap.
- › Il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere una persona in situazione di handicap grave e risiede in un comune situato a **distanza stradale superiore a 150 chilometri** da quello dell'assistito, deve documentare con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea (ad es. scontrini o ricevute autostradali) il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.
- › In caso di concessione del **congedo straordinario biennale** (di cui parleremo più avanti) la persona da assistere deve risiedere nella stessa unità abitativa o in unità abitativa diversa ma con lo stesso numero civico.

Sede di servizio

Il lavoratore ha il diritto di scegliere, ove

possibile, la **sede di lavoro più vicina** al proprio domicilio o al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. Specifiche norme regolamentari (precedenze) sono previste in questo senso in alcune delibere provinciali (formazione graduatorie, assunzione del personale) e nei contratti decentrati relativi ai trasferimenti, alle utilizzazioni ed alle assegnazioni provvisorie. Il docente in situazione di handicap ha inoltre diritto ad una riserva di posti per l'assunzione in ruolo, qualora sussistano determinate condizioni.

Il docente con contratto a tempo indeterminato ("in ruolo") in situazione di handicap o che assiste una persona non verrà inoltre incluso nella graduatoria interna di istituto per l'individuazione del docente soprannumerario/perdente posto.

Presentazione delle domande

Il lavoratore interessato alla richiesta dei permessi previsti dalla legge deve presentare presso l'istituto scolastico in cui presta servizio apposita **domanda corredata da idonea documentazione**. Nel dettaglio:

- › verbale della commissione medica dal quale risulti l'accertamento della situazione di handicap grave (stato di gravità, ai sensi del comma 3 dell'articolo 3 della legge 104/1992)
- › eventuale certificato medico dal quale risulti la patologia invalidante
- › documentazione da cui risulti che la persona in situazione di handicap grave non è ricoverata a tempo pieno (ossia per le intere 24 ore) presso strutture ospedaliere o comunque presso le strutture pubbliche o private che assicurano assistenza sanitaria.

Le **eccezioni** al ricovero a tempo pieno sono riportate nel capitoletto "Ulteriori condizioni".

A corredo della sua richiesta, l'interessato deve anche presentare una **dichiarazione**

sottoscritta **di responsabilità** e consapevolezza dalla quale risulti che il dipendente:

- › presta assistenza nei confronti del disabile per il quale sono chieste le agevolazioni e appartiene alla categoria degli aventi diritto (indicazione, ad esempio, del grado di parentela) o necessita personalmente delle agevolazioni per le necessità legate alla propria situazione di disabilità;
- › è consapevole che le agevolazioni sono uno strumento di assistenza del disabile e, pertanto, il riconoscimento delle agevolazioni stesse comporta la conferma dell'impegno –morale oltre che giuridico- a prestare effettivamente la propria opera di assistenza;
- › è consapevole che la possibilità di fruire delle agevolazioni comporta un onere per l'amministrazione e un impegno di spesa pubblica che lo stato e la collettività sopportano solo per l'effettiva tutela del disabile;
- › si impegna a comunicare tempestivamente ogni variazione della situazione -di fatto e di diritto- che faccia venir meno il diritto a fruire dei benefici fino a quel momento goduti.

Sui **moduli di domanda**, reperibili presso le segreterie delle scuole oppure nel sito dell' Amministrazione del personale della Provincia di Bolzano al link <http://www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/personale-provincia/amministrazione-personale/assenze-congedi-straordinari.asp>, deve essere riportato in modo chiaro:

- › il tipo di agevolazione/permesso richiesto
- › il **piano di fruizione**, ossia l'esatta indicazione dei giorni/ore di permesso che verranno richiesti. I tre giorni di permesso mensile retribuito, su richiesta del personale, possono essere fruiti anche ad ore in relazione all'orario di

servizio settimanale, compatibilmente con le esigenze di servizio.

A tale proposito si sottolinea però che tale piano non è vincolante qualora si verifici una **situazione di emergenza**, poiché i permessi in questione servono a garantire al disabile l'assistenza necessaria. Al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa quindi, salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, il lavoratore dovrà comunicare con congruo anticipo le assenze dal servizio al dirigente competente, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese.

Si rammenta comunque che le esigenze del docente che beneficia dei permessi in questione sono prioritarie rispetto a quelle organizzative dell'Istituto presso cui presta servizio. La fruizione dei permessi non è quindi subordinata alle esigenze organizzative dell'Istituto e non è compito del docente provvedere personalmente alla propria sostituzione nei giorni o nelle ore in cui si avvale del permesso di legge.

Controlli

L'Amministrazione è tenuta alla verifica della sussistenza dei presupposti previsti. Verifica l'adeguatezza e correttezza della documentazione presentata ed eventualmente ne richiede l'integrazione. Monitora periodicamente a campione i provvedimenti di accoglimento e verifica attraverso i propri servizi ispettivi l'attualità delle dichiarazioni sostitutive prodotte dai richiedenti (in particolar modo nel caso di handicap grave e rivedibile). In caso di insussistenza dei presupposti per la fruizione dei permessi, l'Amministrazione provvede a revocare i benefici. In caso di dichiarazioni mendaci da parte del richiedente l'Amministrazione procede alla contestazione di addebito e comunica alle autorità competenti l'ipotesi di reato.

Retribuzione ed aspetti previdenziali

Fondamentalmente tutti i permessi di cui

parliamo in questo testo sono **permessi retribuiti** e, ad eccezione del congedo biennale retribuito, prevedono la corresponsione della 13a mensilità. In caso di part time o di lavoro su ore residue tutti gli importi saranno calcolati in proporzione. Per quanto riguarda gli **effetti dei permessi** su contributivipensionistici, buonuscita/TFR, sviluppo di carriera e ferie valgono i seguenti principi:

- › se nel dispositivo di concessione dell'agevolazione/permesso figura l'espressione "questo permesso/congedo vale sotto ogni aspetto quale servizio" ciò significa che retribuzione, contributi pensionistici, TFR/TFS, sviluppo di carriera e ferie verranno erogate/maturate come se si fosse in servizio effettivo;
- › per i periodi di congedo straordinario (si veda più avanti) i contributi per la pensione vengono conteggiati o accreditati in modo figurativo sulla base della retribuzione in godimento;
- › il calcolo del TFR/TFS avviene in misura differenziata in base alla tipologia di agevolazione/permesso concesso; lo stesso vale per la maturazione delle ferie (si vedano più avanti i vari istituti).

AGEVOLAZIONI E PERMESSI

Per il docente in situazione di handicap

Permessi

I lavoratori con handicap grave con un orario di servizio corrispondente o superiore a 6 ore possono beneficiare **della riduzione di due ore giornaliere** di servizio (il permesso è invece pari a 1 ora per il servizio giornaliero fino a 5 ore) o **tre giorni di permesso mensili** (che vengono ridotti in caso di part time verticale inferiore al 50%, ma non in caso di part time orizzontale). I due tipi di permesso non sono fra loro cumulabili, ma sono alternativi: o si

usufruisce dei tre giorni di permesso oppure delle due ore giornaliere. Questi permessi valgono come servizio sotto ogni aspetto.

Modalità di utilizzo

Sotto il profilo delle modalità di utilizzo, il dipendente **non incontra alcun limite prestabilito**. È quindi possibile, nel caso in cui dovessero sopraggiungere esigenze improvvise, non prevedibili all'atto della richiesta dei permessi, variare anche nell'ambito di ciascun mese la programmazione già effettuata in precedenza. Pertanto, nei casi in cui il dipendente intenda fruire nello stesso mese sia di permessi orari che di permessi giornalieri, si procederà alla conversione in giorni lavorativi delle ore di permesso fruito, con conseguente riduzione del numero dei giorni di permesso mensile spettanti.

Si precisa, infine, che i permessi previsti dal comma 2 dell'art. 33 della citata legge 104/92 sono senza limiti, nel senso che il lavoratore, che ne fa richiesta, ha diritto a due ore di permesso retribuito per ogni giornata lavorativa del mese.

Ulteriori agevolazioni

Il Contratto Collettivo Provinciale (CCP o anche Testo Unico, TU) offre anche ulteriori possibilità.

L'articolo 13 dell'allegato 4 del TU **“Gravi patologie”** prevede, in caso di gravi patologie certificate, la corresponsione dell'intera retribuzione per assenze dovute a terapie temporaneamente e/o parzialmente invalidanti, come ad esempio le chemioterapie (ricoveri ospedalieri o in day-hospital, giornate dedicate alle terapie). Tali giornate sono escluse dal computo delle giornate di malattia e per favorirne la fruizione le istituzioni scolastiche prevederanno un'ideale articolazione dell'orario di lavoro del dipendente.

L'articolo 16 dell'allegato 4 del TU prevede misure di sostegno a favore del personale (a tempo indeterminato) soggetto a

particolari condizioni di debilitazione psicofisica, che si sottoponga a progetti di riabilitazione e recupero. In questi casi il personale – su apposita deliberazione della commissione medica – potrebbe anche essere utilizzato in mansioni diverse.

Le commissioni mediche possono anche disporre, in caso di “inidoneità all'esercizio delle funzioni specifiche del docente”, l'**utilizzo in altri compiti** compatibili con lo stato di salute. In alcuni casi si può prefigurare il passaggio ai ruoli del personale amministrativo provinciale oppure, qualora sussista una permanente inidoneità allo svolgimento di qualunque proficuo lavoro, la possibilità di vedersi corrisposta la pensione di invalidità o di inabilità.

Per quanti abbiano certificata una riduzione della capacità lavorativa (invalidità civile) superiore al 50%, il Decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119 prevede inoltre la fruizione, per ogni anno di servizio, anche in maniera frazionata, di un **congedo per cure** per un periodo non superiore a trenta giorni. Il congedo è accordato dal dirigente scolastico a seguito di domanda da parte del dipendente; a tale domanda andrà allegata certificazione medica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta e specifichi il tipo e la durata della cura/terapia.

I 30 giorni di congedo per cure non vengono conteggiati come periodo di malattia, ma sono soggetti alla decurtazione degli elementi accessori dello stipendio per i primi 10 giorni (come per la malattia).

Per assistenza a familiari in situazione di handicap

Assistenza a figli (anche adottivi o in affidamento) in situazione di handicap

a **Prolungamento del periodo di congedo parentale** (normale congedo parentale + prolungamento = max 36 mesi).

Il congedo parentale può, in questo caso, venire esteso fino a tre anni di durata **entro il compimento del dodicesimo anno di vita** del bambino (con retribuzione sempre al 30%), a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore. Il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente e può essere fruito in modo continuativo o frazionato. Nel corso del prolungamento del congedo parentale da parte di un genitore non è possibile all'altro genitore fruire dei tre giorni mensili di congedo, cosa invece possibile nel corso del normale congedo parentale.

Tale periodo è **riconosciuto a fini pensionistici** (contribuzione figurativa) e vale per la maturazione degli scatti stipendiali; non vale per il TFR e per la maturazione del congedo ordinario (ferie). Vale anche per il punteggio della continuità di servizio nel contesto della mobilità (trasferimenti e passaggi).

In alternativa al prolungamento del congedo parentale e fino al compimento del terzo anno di vita del bambino si può beneficiare di tre giorni di permesso mensile retribuito oppure di due ore di permesso giornaliero retribuito (ridotto ad un'ora in caso di prestazione lavorativa inferiore alle sei ore). La riduzione oraria vale sotto ogni aspetto quale servizio. Al compimento del terzo anno di vita del bambino si può fruire del resto di prolungamento del congedo parentale non già utilizzato.

b Dopo il compimento del terzo anno del bambino (sono qui ricompresi anche i figli maggiorenni in situazione di handicap) ed in alternativa rispetto al prolungamento del congedo parentale (fino a 12 anni), i genitori (anche adottivi ed affidatari) possono inoltre optare per **la fruizione di tre giorni complessivi di permesso mensile** retribuiti -convertibili in ore (per il calcolo

delle quali potete rivolgervi ai nostri uffici). I genitori, anche alternandosi, possono beneficiare dei giorni o delle corrispondenti ore in maniera continuativa nell'ambito del mese.

c **Congedo straordinario** (vedi più sotto).

Coniuge, parenti e affini che assistono una persona in situazione di handicap

Il familiare, lavoratore dipendente, che assiste una persona con handicap grave, non ricoverata a tempo pieno, ha diritto a **tre giorni mensili di permesso** retribuito, da fruirsi anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

La normativa non prevede più i requisiti di assistenza esclusiva e continuativa né la convivenza con la persona da assistere.

Possono godere di questi permessi:

- il coniuge;
- la parte dell'unione civile e la parte della coppia di fatto - definita da un contratto di convivenza (in questi casi, limitatamente al partner ed escludendo gli "affini");
- il parente o l'affine entro il secondo grado (ad esempio, nonni, nipoti in quanto figli del figlio, fratelli e sorelle).
- I parenti ed affini di terzo grado (ad esempio, zii e bisnonni) possono beneficiare dei permessi lavorativi solo in caso di sussistenza di una delle seguenti condizioni:
 - a** quando i genitori o il coniuge della persona con handicap siano deceduti o mancanti;
 - b** quando i genitori o il coniuge della persona con handicap abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti (patologie acute e croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale di svariata natura o richiedono assistenza continuativa o la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario).

Ai fini del riconoscimento del beneficio dei permessi, dette situazioni dovranno essere tutte ampiamente documentate.

Questi giorni di permesso valgono sotto ogni profilo **come servizio**. Essi possono essere richiesti anche per più persone da assistere contemporaneamente.

Congedo retribuito di due anni **(ex articolo 42 D.Legisl. 151/2001)**

Si tratta di un **congedo straordinario** retribuito della durata massima di due anni (24 mesi) per l'assistenza di persone in situazione di handicap grave.

La norma in origine prevedeva la possibilità di fruire di tale permesso solo a genitori o fratelli e sorelle, qualora i genitori fossero scomparsi. Successive sentenze della Corte costituzionale ed interventi legislativi hanno esteso tale beneficio ad una platea più ampia di persone prevedendo però un ben preciso **ordine di priorità**, che riportiamo qui di seguito:

- il coniuge o la parte dell'unione civile, convivente con la persona disabile;
- il padre o la madre, anche adottivi (eccezione: anche se non conviventi);
- uno dei figli conviventi (almeno stesso numero civico);
- uno dei fratelli o sorelle conviventi (come sopra);
- parenti ed affini entro il terzo grado conviventi (come sopra).

Per l'individuazione del familiare che potrà usufruire di tale congedo si scorre la lista dei beneficiari nell'ordine sopra indicato. Solo in caso di assenza -ad esempio per divorzio, abbandono, decesso o situazione invalidante- del familiare previsto dall'ordine di priorità, si passa al familiare successivo.

Condizioni:

- ogni lavoratore può usufruire di **24 mesi** complessivi di congedo straordinario retribuito **nel corso della propria vita lavorativa**. Tale congedo è fruibile in giorni/mesi, per periodi più o meno lunghi, in base alle esigenze di assistenza. Tra un periodo e l'altro di fruizione del

congedo, è necessaria l'effettiva ripresa del lavoro. In assenza di tale ripresa infatti (ad esempio chiedendo per settimane consecutive il congedo dal lunedì a venerdì) vengono conteggiati nel periodo di congedo i giorni festivi, i sabati e le domeniche.

- ogni persona in situazione di handicap ha diritto ad un periodo massimo di 24 mesi complessivi di assistenza;
- il congedo può essere **fruito alternativamente** da più persone (i genitori, ad esempio) ma non contemporaneamente;
- la concessione deve avvenire entro 60 giorni dalla data di presentazione della domanda (in casi d'urgenza viene concessa con effetto immediato);
- per l'assistenza ai genitori andrà indicato nella domanda che nessun'altra persona idonea può garantire tale assistenza;
- la persona in situazione di gravità da assistere non può essere ricoverata a tempo pieno presso una struttura assistenziale (ospedale, ricovero, lungodegenza, centro riabilitativo);
- la **convivenza è attestata dalla residenza anagrafica** (stesso indirizzo, stesso numero civico, ma non necessariamente stessa unità abitativa);
- la retribuzione prevista durante il congedo straordinario sarà in linea con quella in godimento al momento della domanda, con un massimale annuo lordo di circa 45.000,00 euro;
- il periodo di congedo straordinario vale integralmente per la pensione (contribuzione figurativa); non vale per la maturazione delle ferie, per la 13ª mensilità, per il Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e per lo sviluppo della carriera (su questo ultimo punto potrebbero aprirsi dei contenziosi: chiedete informazioni presso le nostre sedi);
- nel caso in cui la persona da assistere fruisca dell'assegno di cura (detto anche assegno per la non autosufficienza) con livello assistenziale dal secondo in su, il beneficiario del congedo straordi-

nario, qualora chieda un periodo superiore a 10 giorni all'interno del mese, dovrà inviare una relativa autocertificazione alla Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico (ASSE via Canonico Michael Gamper 1, 39100 Bolzano, Tel. 0471-418287,

aswe.asse@provincia.bz.it ; il modulo è scaricabile dal sito dell'Agenzia). Per questo periodo infatti verrà concesso l'assegno di cura corrispondente ad un livello inferiore a quello in godimento (dal 4° al 3°, dal 3° al 2°, dal 2° al 1°).

GENITORI

fruizione contemporanea (e per lo stesso figlio) di
congedo biennale retribuito e varie forme di congedo

Congedo biennale retribuito	+ Congedo di maternità ("astensione obbligatoria") o congedo parentale ("astensione facoltativa")	POSSIBILE
	+ Prolungamento del congedo parentale fino ai 3 anni	NON POSSIBILE
	+ Permessi mensili di tre giorni	NON POSSIBILE
	+ Permessi giornalieri fino a 2 ore	NON POSSIBILE

Note:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

