



CITTA' DI TORINO

Divisione Lavoro Formazione Professionale
e Sviluppo Economico

CANTIERI DI LAVORO

Note Informative

**Allegato alla Determinazione Dirigenziale
Numero cronologico 347 - 2010 - 41213/023
del 24 maggio 2010**

Indice

Premessa e note generali	2
1. Visite mediche	2
2. Attività	2
3. Attività formative e/o di orientamento	2
4. Norme di comportamento durante la partecipazione ai Cantieri	3
5. Orario	3
6. Foglio presenza	3
7. Contributi previdenziali	3
8. Assegni per il nucleo familiare	3
9. Indennità di presenza e contributo mensa	4
10. Mandati di pagamento	4
11. Festività	4
12. Sospensione tecnica retribuita	4
13. Permessi retribuiti	4
13.1 Permesso per il ritiro del mandato di pagamento	
13.2 Permessi per assemblee sindacali	
13.3 Permessi per pratiche amministrative presso l'ufficio Cantieri	
13.4 Permessi per Chiamata Pubblica - Centro per l'Impiego	
14. Assenze non retribuite	5
15. Malattia e ricoveri ospedalieri	5
16. Infortunio	5
17. Accompagnamento alla pensione	5
18. Informazioni e richieste	5
Allegato 1 - Legge 53/2000: maternità	6
Allegato 2 - Legge 104/92: handicap grave	8
Allegato 3 - Provvedimenti disciplinari	9

Premessa e note generali

- ▶ I Cantieri di Lavoro sono organizzati dalla Città di Torino sulla base dell'art. 32 della Legge [Regione Piemonte 34/2008](#) per facilitare l'inserimento lavorativo e per favorire l'inclusione sociale di persone disoccupate mediante misure di politica attiva del lavoro.
- ▶ La partecipazione ai Cantieri non dà vita in alcun modo alla costituzione di rapporti di lavoro con l'ente promotore e gestore né costituisce titolo preferenziale per la partecipazione a concorsi e/o per l'assunzione negli Enti o nelle Aziende pubbliche.
- ▶ Per la durata del Cantiere le persone che vi partecipano mantengono la figura giuridica di disoccupato e restano nell'elenco dei disponibili del Centro per l'Impiego.
- ▶ A beneficio delle persone impegnate nei Cantieri di Lavoro si applicano alcune norme fondamentali in materia di [diritti, sicurezza e previdenza](#), in quanto compatibili con la particolare natura del Cantiere stesso, al fine di assicurare un corretto equilibrio diritti/doveri nell'ambito della partecipazione all'iniziativa.
- ▶ Ai partecipanti, per il periodo di durata del Cantiere, sono applicabili le normative della Legge [53/2000](#) (legge sulla maternità) e della Legge [104/92](#) (legge sui disabili) riportate negli allegati 1 e 2.
- ▶ La partecipazione ai Cantieri di Lavoro è incompatibile con qualsiasi altra forma di integrazione al reddito da parte dell'Amministrazione Comunale quale sussidi, borse lavoro o simili e con pensioni di anzianità o di vecchiaia. Nel caso risultasse una situazione di irregolarità si potrà procedere alla destituzione dal Cantiere di Lavoro e, fatte salve eventuali azioni legali o di rivalsa, non sarà erogata l'indennità giornaliera per il periodo di doppia retribuzione.

1. Visite mediche

La visita medico-legale di accertamento di idoneità al lavoro, se necessaria, è richiesta di ufficio presso l'ASL T01. Solo in caso di mancata presentazione debitamente giustificata, sarà prenotata una seconda visita alla quale è indispensabile presentarsi pena l'esclusione dal Cantiere. La mancata giustificazione per l'assenza alla prima visita è causa di decadenza immediata dal Cantiere di Lavoro. Se la visita è effettuata durante il periodo di vigenza del cantiere l'indennità giornaliera è retribuita.

2. Attività

Le persone inserite nei Cantieri sono assegnate a un Servizio del Comune di Torino dove è individuato un dipendente definito "Referente del Servizio" con le funzioni di referente per l'inserimento e le attività dei cantieristi. Le persone sono inserite in base a specifici progetti predisposti dai Referenti dei Servizi e l'Amministrazione si impegna a favorire l'acquisizione di esperienze, conoscenze e competenze tese a migliorare le possibilità di reinserimento occupazionale al termine del cantiere. Il Cantiere è quindi integrato con azioni di orientamento, consulenza e formazione. Qui di seguito si riporta un elenco indicativo delle principali attività alle quali possono essere adibiti i cantieristi:

- attività di pulizia (locali interni, spazi esterni, raccolta foglie, ecc.), collaborazione per interventi di piccola manutenzione, decorazioni, ecc.
- incombenze amministrative in affiancamento a personale della Città e/o di altri Enti pubblici, quali fotocopiatura di documenti, portineria e informazioni ai cittadini, smistamento posta e varie, commissioni esterne con utilizzo di mezzi pubblici o veicoli comunali, consegna posta e varie.

Inoltre, in base al progetto presentato, alle caratteristiche e alle capacità della persona (titolo di studio, esperienze, competenze, ecc.) queste potranno essere adibite ad altre attività di tipo amministrativo o tecnico che devono tuttavia essere preventivamente concordate tra i Dirigenti dei Servizi d'Inserimento e il Dirigente del Settore Politiche Sociali per il Lavoro.

3. Attività formative e/o di orientamento

Le attività formative, di orientamento e consulenza tese a favorire l'occupabilità eventualmente previste dal progetto di cantiere, rientrano nel normale orario di inserimento. È riconosciuta l'indennità fino ad un massimo di [150 ore](#) per la partecipazione durante il periodo del Cantiere a corsi formativi anche non organizzati dalla Divisione Lavoro. In questo caso la partecipazione deve essere preventivamente autorizzata dall'Ufficio Cantieri e debitamente documentata.

4. Norme di comportamento durante la partecipazione ai Cantieri

Le persone inserite nei Cantieri devono tenere, nel corso dello stesso, un comportamento corretto e civile, impegnandosi ad adempiere ai propri compiti in maniera diligente. Esse sono tenute all'osservanza del segreto di ufficio per quanto riguarda fatti, informazioni, documenti di cui si venga a conoscenza nell'ambito lavorativo.

I cantieristi saranno ritenuti responsabili dei danni provocati dalla trasgressione alle suddette disposizioni salvo che provino come tale trasgressione si sia verificata nonostante l'uso della migliore diligenza (vedere allegato 3: provvedimenti disciplinari).

Le persone inserite sono inoltre assoggettate all'osservanza delle norme previste dal D.Lgs 81/08 (sicurezza sul lavoro) e devono scrupolosamente attenersi a quanto specificato nella lettera di assegnazione al servizio e nella documentazione sulla sicurezza fornita, nonché alle indicazioni del Referente del Servizio.

Non è ammessa, durante l'orario di servizio, la presenza di familiari o conoscenti nel luogo di lavoro.

5. Orario

L'orario settimanale è stabilito in base alla deliberazione regionale applicativa emanata ai sensi della Legge 34/2008 ed è definito nella lettera di assegnazione. Esso potrà essere articolato nei giorni lavorativi individuati con il Referente del Servizio di appartenenza, con l'esclusione dei giorni festivi. L'attività si svolge nell'orario compreso fra le 7.00 e le 19.00 con turno unico. La sua articolazione dovrà essere concordata con il Responsabile del Servizio di appartenenza.

Eventuali variazioni di orario settimanali (autorizzabili solo in diminuzione rispetto a quelle previste dal progetto) dovranno essere preventivamente richieste per iscritto all'Ufficio Cantieri per l'eventuale autorizzazione.

Le ore di straordinario non sono riconosciute, ma possono essere esclusivamente recuperate, purché l'organizzazione interna lo consenta; ogni ora svolta oltre l'orario previsto e l'eventuale recupero dovranno essere preventivamente autorizzate dal Referente del Servizio.

La pausa pranzo è prevista all'interno dell'orario di presenza, esclusivamente per i cantieristi che svolgono un orario di 35 ore settimanali. La pausa deve essere non inferiore a mezz'ora e non superiore a un'ora (non saranno considerate pause pranzo di 15 o 45 minuti).

6. Foglio presenza

Ogni giorno il partecipante al Cantiere deve firmare il foglio presenza con l'indicazione dell'ora di entrata e di uscita, sia al mattino sia al pomeriggio (nel caso si effettui la pausa pranzo).

Le firme devono essere apposte all'arrivo per l'entrata e al termine dell'orario di lavoro per l'uscita; ciò vale anche se si utilizza la cartolina invece del foglio presenza. La firma in entrata e in uscita deve essere comunque apposta ogni volta si termina il servizio o si rientra (anche nei casi di uscita per permesso).

Il foglio firma non deve presentare correzioni o cancellature; ogni variazione deve essere siglata dal Referente del Servizio.

È necessario allegare al foglio firma le giustificazioni relative alle ore o ai giorni di assenza (permessi, giustificazioni mediche, ecc.) che devono essere annotate in rosso. Le presenze poco chiare o illeggibili non vengono riconosciute.

I fogli firma, le cartoline e i riepiloghi presenza devono essere visti dal Referente del Servizio di appartenenza e fatti pervenire (anche via fax) improrogabilmente il secondo giorno di ogni mese all'Ufficio Cantieri.

Nel caso siano inviati via fax, l'originale deve poi essere inviato all'Ufficio Cantieri.

7. Contributi previdenziali

La Città di Torino provvede al versamento dei contributi previdenziali assistenziali e assicurativi a favore dei partecipanti ai Cantieri così come previsto dalla Legge 6 agosto 1975 n. 418 e successive modifiche e integrazioni.

8. Assegni per il nucleo familiare

L'inserimento nei Cantieri di Lavoro dà diritto alla corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare secondo quanto disposto dall'INPS per l'anno in corso.

Se il cantierista effettua nel mese almeno 104 ore effettive di presenza, sarà riconosciuto l'assegno a quota intera, se ne effettua meno di 104 ore effettive di presenza, sarà riconosciuto l'assegno familiare ridotto proporzionalmente ai giorni lavorati. I giorni di sospensione tecnica e di festività non danno diritto all'assegno per il nucleo familiare.

9. Indennità di presenza e contributo mensa

L'indennità di presenza giornaliera ammonta a:

- ▶ euro 31,32 lorde per 35 ore settimanali
- ▶ euro 22,37 lorde per 25 ore settimanali
- ▶ euro 17,90 lorde per 20 ore settimanali

A tutti i partecipanti al Cantiere, indipendentemente dall'orario settimanale di presenza, sarà corrisposto un contributo mensa di euro 3,10 per ogni giorno di effettiva presenza.

Servizio	Aspetto di qualità	Standard di qualità
Pagamento indennità di presenza	Disponibilità dell'indennità di presenza	Dal giorno 18 del mese

10. Mandati di pagamento

Il mandato di pagamento per i corrispettivi riferiti all'indennità di presenza e/o ad altri contributi è consegnato il giorno 18 di ogni mese o il primo giorno lavorativo antecedente il 18, se questo cade di sabato o domenica del mese successivo al lavoro. Il mandato si riferisce a indennità e contributi del mese precedente a quello di emissione e può essere incassato presso tutte le agenzie Unicredit.

11. Festività

L'indennità di presenza è riconosciuta solo per le festività che cadono in giornate feriali e se il cantierista è in servizio attivo. Se il cantierista è in infortunio la festività sarà pagata in base a quanto previsto per l'infortunio (vedi punto 15). Se il cantierista è in maternità la festività sarà pagata in base a quanto previsto per maternità (vedi allegato 1 punto 5)

12. Sospensione tecnica retribuita

Spettano 2 giorni di sospensione tecnica al mese calcolati per ogni mese di partecipazione al Cantiere. La richiesta per poterne usufruire deve essere presentata al Referente del Servizio per l'autorizzazione e sulla cartolina devono essere annotati i giorni di sospensione tecnica usufruiti. Non può essere corrisposta alcuna indennità per le giornate di sospensione tecnica non usufruite durante il periodo di partecipazione al Cantiere.

13. Permessi retribuiti

I permessi di questo tipo vanno richiesti al Referente del Servizio per l'autorizzazione, sulla cartolina devono essere annotate le ore di permesso usufruite.

13.1 Permesso per il ritiro del mandato di pagamento

Il permesso per il ritiro e la riscossione del mandato è concesso dal giorno di pagamento del mandato fino a fine mese, per lo stretto tempo necessario e comunque non oltre le tre ore; il permesso non è cumulabile con quello del mese successivo.

13.2 Permessi per assemblee sindacali

I permessi sindacali per i quali è riconosciuta l'indennità di presenza ammontano a 12 ore annue.

13.3 Permessi per pratiche amministrative presso l'Ufficio Cantieri

I permessi per pratiche amministrative presso l'Ufficio Cantieri sono indennizzati e devono essere vistati dall'Ufficio Cantieri.

13.4 Permessi per Chiamata Pubblica – Centro per l'Impiego

I permessi per recarsi alle Chiamate Pubbliche presso il Centro per l'Impiego o a incontri finalizzati all'occupazione organizzati dallo stesso CPI sono autorizzati e indennizzati previa presentazione della documentazione giustificativa rilasciata dal Centro per l'Impiego.

14. Assenze non retribuite

Qualunque assenza dal servizio, a eccezione di quelle espressamente previste nel presente documento, deve essere preventivamente autorizzata dal Referente del Servizio e comporta il mancato riconoscimento di indennità per il periodo corrispondente. Non è possibile recuperare le assenze non retribuite **oltre la data di cessazione dal Cantiere**. Qualora motivi personali inderogabili o di salute impongano un'improvvisa assenza dal servizio, il cantierista deve darne comunicazione nelle prime due ore di assenza al Referente del Servizio. Entro il giorno seguente dovrà far pervenire comunicazione scritta all'Ufficio Cantieri. Qualsiasi assenza non tempestivamente comunicata di durata pari o superiore alle 4 giornate continuative, comporta l'automatica esclusione dal Cantiere di Lavoro. **Non si possono effettuare sospensioni tecniche non retribuite per più di 130 giorni.**

15. Malattia e ricoveri ospedalieri

Il ricovero ospedaliero e di day-hospital, opportunamente documentati, sono riconosciuti come sospensioni tecniche straordinarie, limitatamente ai giorni lavorativi e alle festività retribuite. Non sarà invece riconosciuta l'indennità per: assenze per malattia, periodi di convalescenza e terapie.

16. Infortunio

La denuncia di infortunio è a carico del Direttore del Servizio di assegnazione, ai sensi del D.Lgs n. 81/08. Il cantierista che subisce infortunio deve tempestivamente comunicarlo al proprio Referente del Servizio o a un suo delegato che provvederà ad accompagnarlo immediatamente al Pronto Soccorso e ad avviare la pratica di infortunio. Nel caso in cui il cantierista né segnali, né comunichi, l'avvenuto infortunio è necessario che questi manlevi per iscritto la Città di Torino da ogni responsabilità. L'infortunio riconosciuto dall'INAIL sarà indennizzato per ogni giornata di calendario dal Comune di Torino nel modo seguente:

- ▶ 100% dell'indennità di presenza giornaliera per i primi 3 giorni
- ▶ 40% dell'indennità di presenza giornaliera dal 4° giorno fino al 90° giorno
- ▶ 25% dell'indennità di presenza giornaliera dal 91° giorno.

L'INAIL integra, con assegno circolare, la parte rimanente fino al raggiungimento dell'intera indennità di presenza.

17. Accompagnamento alla pensione

È prevista la possibilità di proseguire il Cantiere di Lavoro sia per chi, previa certificazione della situazione previdenziale, raggiunge il requisito per l'ottenimento della pensione di anzianità o vecchiaia nell'arco dei 24 mesi successivi alla fine del cantiere in corso fino all'apertura della prima finestra utile e sia per chi compie 65 anni di età nei 24 mesi successivi alla fine del cantiere in corso e che non avrebbe nessun'altra possibilità di raggiungere dignitosamente l'età pensionabile per usufruire dell'assegno sociale. Sarà cura dell'Ufficio Cantieri richiedere all'INPS, previo mandato autorizzativo sottoscritto dal cantierista interessato, l'estratto conto certificativo attestante i contributi effettivamente versati.

18. Informazioni e richieste

L'Ufficio Cantieri è a disposizione delle persone inserite e dei Referenti dei servizi per qualsiasi ulteriore informazione o chiarimento, per segnalazioni riguardanti la situazione di inserimento e, nei limiti delle proprie competenze e possibilità, per il sostegno o l'aiuto nella soluzione dei diversi problemi dei partecipanti.

Modalità di accesso	Indirizzo di riferimento Numero di telefono	Orari
Sportello	via Braccini 2 - 10141 Torino	lunedì - venerdì 9.00 - 12.30
Telefono	011 4425958	
Fax	011 4425945	
Posta	via Braccini 2 - 10141 Torino	
E-mail	cantierdilavoro@comune.torino.it	
Sito	www.comune.torino.it/lfs/pag/p7.html	

Allegato 1 - Maternità

Legge 53/2000

Maternità Obbligatoria

1) Soggetti aventi diritto

- a) **Lavoratrici madri in servizio**
- b) **Lavoratori padri in servizio** hanno diritto a 3 mesi dopo il parto in caso di grave infermità o morte della madre o abbandono del bambino da parte della madre o affidamento esclusivo al padre.
- c) **Genitori adottanti o affidatari** madri o padri (nel caso in cui la madre abbia rinunciato, se ne aveva diritto, a fruirne o sia deceduta o il bambino gli sia affidato in via esclusiva) per i 3 mesi successivi alla data di effettivo ingresso in famiglia del bambino di età non superiore a 6 anni (per le adozioni nazionali) e non superiori a 18 anni (per le adozioni internazionali).

2) Periodi di congedo e misura dell'indennità

- a) **periodo normale**: 2 mesi precedenti la data presunta del parto (più l'eventuale periodo intercorrente tra data presunta e data effettiva) e 3 mesi successivi al parto, fatti salvi ulteriori periodi per anticipazioni o prolungamenti disposti dalla Direzione Provinciale del Lavoro, Servizio Ispezione del Lavoro.
- b) **flessibilità**: (vedi punto 3 lett. c) anche soltanto il mese precedente la data presunta del parto (anziché i due mesi precedenti), con spostamento dell'astensione non fruito prima del parto al periodo successivo al parto, che pertanto, potrà essere prolungato fino a 4 mesi di congedo.
- c) **parto prematuro**: i giorni non goduti di astensione precedente i due mesi la data presunta del parto, si aggiungono ai tre mesi successivi al parto (non sono riconoscibili i giorni precedenti i due mesi suddetti).
- d) **retribuzione**: 80% della retribuzione in tutti i casi.

3) Documentazione

- a) Presentazione all'INPS e al datore di lavoro del modello MAT;
- b) entro 30 giorni dalla data del parto dovrà essere presentato il "certificato di assistenza al parto" o "dichiarazione sostitutiva" da cui risultino le generalità del bambino e lo stato di genitore dello stesso da parte della/del richiedente con le proprie generalità o eventuale documentazione attestante l'aborto (che non dà diritto a trattamenti di maternità, ma nel caso, a quello di malattia, per la durata dell'incapacità al lavoro);
- c) nel caso di flessibilità sono necessarie le seguenti attestazioni rilasciate dal ginecologo del SSN o con esso convenzionato (da compilare nel corso del settimo mese di gravidanza) in cui devono essere riportati:
 - le generalità dell'interessata, le indicazioni sul datore di lavoro e la sede dove la stessa presta il proprio lavoro e sulle mansioni alle quali è addetta;
 - l'assenza di condizioni patologiche che configurino situazioni a rischio per la salute della lavoratrice e del nascituro al momento della richiesta;
 - il venir meno delle cause che abbiano in precedenza portato a un provvedimento della competente Direzione Provinciale del Lavoro, Servizio Ispezione del Lavoro, di interdizione anticipata (ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a) del T.U. Maternità;
 - l'assenza di controindicazioni allo stato di gestazione riguardo alle modalità per il raggiungimento del posto di lavoro (solo qualora non sia previsto in azienda l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro e sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta);
 - l'assenza di pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro derivante dalle mansioni svolte, dell'ambiente di lavoro e/o dall'articolazione dell'orario di lavoro previsto (solo qualora non sia previsto in azienda l'obbligo di sorveglianza sanitaria sul lavoro e sulla base delle informazioni fornite dalla lavoratrice sull'attività svolta).

Maternità facoltativa

1) Aveni diritto al congedo parentale

Lavoratrici/lavoratori dipendenti in servizio.

2) Periodo di congedo

a) **Individuali** (fruizione da parte di uno dei due genitori)

- madre, lavoratrice dipendente: **6 mesi**;
- padre, lavoratore dipendente (anche se la madre non è lavoratrice): **7 mesi**;
- genitore "solo": **10 mesi**

b) **Complessivi** (fruizione da parte di entrambi i genitori). In caso di fruizione da parte di entrambi i genitori lavoratori dipendenti, il periodo massimo complessivo tra i due non è pari alla somma dei periodi massimi individuali, ma è limitato a 11 mesi, esempi:

- 6 mesi madre + 5 mesi padre;
- 5 mesi madre + 6 mesi padre;
- 4 mesi madre + 7 mesi padre.

Madre e padre possono fruire del congedo parentale anche contemporaneamente e il padre lo può utilizzare anche durante l'astensione obbligatoria della madre e/o durante la fruizione dei riposi orari della madre.

3) Frazionabilità

Il congedo parentale (astensione facoltativa) può essere fruito anche in modo frazionato. Tra un periodo (anche di un solo giorno per volta) e l'altro di congedo parentale deve essere effettuata una ripresa effettiva del lavoro. Il congedo non è frazionabile escludendo soltanto il sabato (settimana corta) e la domenica, o escludendo i periodi di ferie, che in tal caso sarebbero conteggiati come giornate rientranti nel periodo di congedo.

4) Età del bambino

- figlio biologico: **fino a 8 anni**;
- figlio adottato/affidato: **vedi punto 5**.

5) Indennità

A) **30% della retribuzione indipendentemente dalle condizioni di reddito**

- **fino a 3 anni** di età del figlio "biologico";
- **fino a 6 anni** di età del bambino adottato/affidato;
- **fra i 6 e gli 8 anni** di età del bambino adottato/affidato per richieste entro i tre anni dall'ingresso in famiglia;
- **entro tre anni** dall'ingresso in famiglia del bambino che è stato adottato/affidato tra i 6 e 12 anni;

B) **subordinatamente a determinate condizioni di reddito**

- per i periodi eccedenti i 6 mesi complessivamente richiesti dai due genitori, o da uno dei due, o dal "genitore solo":
 - **fino a 3 anni** di età del figlio "biologico";
 - **fino a 3 anni** di età del figlio "biologico" fino a 6 anni dell'adottato/affidato;
 - **fra i 6 e gli 8 anni** di età del bambino adottato/affidato per richieste entro i tre anni dall'ingresso in famiglia;
- entro tre anni dall'ingresso in famiglia del bambino che è stato adottato/affidato tra i 6 e i 12 anni per qualsiasi periodo richiesto entro i periodi massimi di cui al punto 2 (A e B):
 - **fra i 3 e gli 8 anni** di età del figlio "biologico";
 - **fra i 6 e gli 8 anni** di età del bambino adottato/affidato per richieste dopo i tre anni dall'ingresso in famiglia.

Nei casi B1 e B2 il reddito del richiedente deve essere inferiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima, nella misura che viene stabilita anno per anno.

Se il reddito è superiore il richiedente ha diritto al congedo parentale (astensione facoltativa) ma non all'indennità.

Allattamento

Entro il primo anno di vita del bambino è possibile, previa domanda, fruire di permessi retribuiti per allattamento pari a due ore al giorno se l'orario di lavoro è pari o superiore a sei ore, altrimenti un'ora.

Tali permessi sono retribuiti al 100% e possono essere usufruiti dal padre solo nei seguenti casi:

- ▶ quando i figli sono stati affidati solo al padre;
- ▶ se la madre lavoratrice rinuncia ad avvalersene.

In caso di parto gemellare i permessi sono raddoppiati e metà delle ore possono essere fruiti anche dal padre lavoratore.

Malattia del bambino

I genitori (non contemporaneamente) possono usufruire di permessi non retribuiti nei seguenti casi:

- ▶ per tutte le malattie certificate fino ai tre anni di vita del bambino;
- ▶ per 5 giorni lavorativi l'anno per ogni genitore tra il 3° e l'8° anno di vita del bambino.

Allegato 2 - Handicap grave

Legge 104/1992

Titolari in handicap grave

1) Interessati

I partecipanti ai Cantieri sono coperti da assicurazione INPS per le prestazioni di maternità all'inizio e durante il periodo di permesso richiesto.

In caso di part-time verticale occorre indicare il numero dei giorni in cui sussiste l'obbligo di prestare attività nel mese (giorni di presenza effettiva) e se l'azienda effettua la "settimana corta". Per ogni mese spetta infatti un numero di giorni proporzionato all'attività effettivamente svolta.

2) Soggetti e requisiti

Portatori di handicap in situazione di gravità accertata dalla competente Commissione ASL 3.

3) Permessi spettanti

Permessi orari: fino a 2 ore giornaliere in caso di presenza giornaliera pari o superiore a 6 ore, oppure a 1 ora in caso di presenza inferiore a 6 ore.

Permessi giornalieri: massimo 3 giorni al mese (frazionabili anche in 6 mezze giornate), in proporzione a periodi di effettiva presenza nell'arco del mese.

I giorni di permesso non fruiti in un mese, non possono essere cumulati con quelli spettanti in un mese successivo.

4) Domanda e documentazione

Va compilata la domanda Mod. Hand 3 in duplice copia, una delle quali dovrà essere consegnata all'Ufficio Cantieri e l'altra all'INPS. La domanda ha validità annuale e può essere modificata in caso di necessità. Alla domanda va allegata, solo qualora l'INPS e l'Ufficio Cantieri non ne siano già in possesso, la documentazione relativa alla gravità dell'handicap (anche in copia dichiarata autentica), rilasciata a suo tempo dalla commissione medica.

Legge 104/1992 - Genitori di minori con handicap

1) Soggetti e requisiti

Genitori, compresi gli adottivi o affidatari di minori (anche non conviventi):

- ▶ con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992;
- ▶ per i portatori di sindrome di Down, anche dal proprio medico di base, con certificato rilasciato su presentazione del "cariotipo" (Legge 27 dicembre 2002, n. 289, art. 94).

2) Permessi spettanti per i figli fino a 3 anni di età

- ▶ prolungamento del congedo parentale (astensione facoltativa per maternità/paternità);
- ▶ permessi orari (fino a 2 ore giornaliere in caso di orario giornaliero pari o superiore a 6 ore, oppure a 1 ora in caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore).

3) Decorrenza dei permessi per i figli fino a 3 anni di età

I permessi sono ammessi solo dalla fine del periodo massimo previsto per il normale congedo parentale per maternità cioè spettano trascorsi i sei/dieci mesi dalla fine dell'astensione obbligatoria.

4) Permessi spettanti per i minori da 3 a 18 anni di età

Tre giorni di permesso mensile, frazionabili anche in 6 mezze giornate, fruibili da uno o da entrambi i genitori, tenendo presente che i giorni di permesso non fruiti in un mese, non possono essere cumulati con quelli spettanti nel mese successivo.

5) Domanda e documentazione

- ▶ La domanda Mod. Hand 1 va compilata in duplice copia, una delle quali dovrà essere consegnata all'Ufficio Cantieri e l'altra all'INPS;
- ▶ la domanda ha validità annuale e può essere modificata in caso di necessità;
- ▶ alla domanda va allegata, solo qualora l'INPS e l'Ufficio Cantieri non ne siano già in possesso, la documentazione relativa alla gravità dell'handicap (anche in copia dichiarata autentica).

Legge 104/1992 - Genitori di maggiorenni/familiari

1) Beneficiari

Genitori, compresi gli adottivi, o affidatari di figli maggiorenni, parenti o affini entro il 3° grado, coniuge di soggetti con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992 non ricoverati a tempo pieno presso Istituti specializzati.

2) Permessi spettanti

Tre giorni di permesso mensile, frazionabili anche in 6 mezze giornate. I permessi non fruiti in un mese non possono essere cumulati nei mesi successivi.

3) Domanda e documentazione

- ▶ La domanda Mod. Hand 2 va presentata all'INPS in duplice copia, una delle quali verrà restituita timbrata;
- ▶ la copia timbrata dall'INPS dovrà essere consegnata all'Ufficio Cantieri per consentire la fruizione dei permessi a carico dell'INPS;
- ▶ alla domanda va allegata, solo qualora l'INPS e l'Ufficio Cantieri non ne siano già in possesso, la documentazione relativa alla gravità dell'handicap.

Allegato 3 - Provvedimenti disciplinari

La partecipazione ai Cantieri di Lavoro ha tra i suoi fini lo sviluppo di esperienze, comportamenti e atteggiamenti capaci di favorire il successivo inserimento nel mondo del lavoro. Per questo motivo, il cantierista che contravenga alle disposizioni e alle norme di comportamento previste nelle note informative e in ciascun servizio d'inserimento è soggetto, secondo la gravità dell'infrazione, l'intenzionalità del comportamento, il grado di danno di pericolo causato all'Ente, agli utenti o a terzi, ovvero al disservizio determinatosi e infine all'eventuale presenza di recidiva, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) sospensione con privazione della indennità di presenza fino a 10 giorni;
- 4) sospensione con privazione della indennità di presenza da 11 giorni a 6 mesi;
- 5) destituzione.

1) Rimprovero verbale

Il rimprovero verbale consiste in un ammonimento verbale rivolto al cantierista per infrazione di lieve entità dalla quale non siano derivati intralci particolari al funzionamento del servizio, così come sotto elencati al punto 2 in relazione alla sanzione disciplinare del rimprovero scritto.

Del rimprovero verbale è data comunicazione scritta al cantierista da parte del Direttore della struttura presso cui questi è assegnato nonché alla Divisione Lavoro che ne conserva una copia da allegare agli atti.

Il provvedimento non necessita di preventiva contestazione degli addebiti.

2) Rimprovero scritto

Il rimprovero scritto è una dichiarazione di biasimo scritta e motivata che viene irrogata per i seguenti motivi:

- ▶ inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenza per malattia, nonché nell'orario di presenza;
- ▶ condotta non conforme ai principi di correttezza verso altri cantieristi, dipendenti comunali o nei confronti del pubblico;
- ▶ negligenza nell'esecuzione delle mansioni;
- ▶ inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro.

3) Sospensione con privazione della indennità di presenza fino a 10 giorni

Consiste nell'allontanamento dal servizio con privazione della indennità di presenza fino ad un massimo di 10 giorni. La sospensione è inflitta:

- ▶ per la ripetizione o maggiore gravità dei fatti che avevano generato l'irrogazione di un rimprovero scritto;
- ▶ per comportamento che produca interruzioni o turbamento nella regolarità o nella continuità del servizio o abbandono temporaneo non giustificato dal servizio per una durata massima di tre giornate consecutive lavorative;
- ▶ per dolosa violazione dei doveri di ufficio, in particolare dell'obbligo di segnalazione delle presenze.

4) Sospensione con privazione dell'indennità da 11 giorni a 6 mesi

Si applica in caso di:

- ▶ alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro;
- ▶ manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. La sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- ▶ qualsiasi comportamento da cui sia derivato un grave danno all'ente o a terzi.

5) Destituzione

La destituzione comporta l'allontanamento definitivo dall'iniziativa del Cantiere di Lavoro. È inflitta:

- ▶ per la ripetizione o maggiore gravità dei fatti che avevano generato l'irrogazione della sospensione nel biennio antecedente;
- ▶ per reiterata insubordinazione a un ordine legittimo del responsabile della struttura, se la mancanza commessa è tale da provocare la totale perdita di fiducia da parte della Città di Torino;
- ▶ per qualsiasi assenza ingiustificata di durata pari o superiore alle 4 giornate lavorative continuative;
- ▶ dopo ripetuti trasferimenti dai Settori assegnati a seguito di segnalazioni motivate da comportamenti incompatibili con i Settori stessi, ovvero ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Ente per riconosciute motivate esigenze di servizio;
- ▶ per dolosa violazione dei doveri di ufficio che abbia portato gravi pregiudizi alla Pubblica Amministrazione o a privati, ovvero comportamenti contrari a norme di legge o lesivi dei diritti fondamentali della persona;
- ▶ per richieste o accettazione di compensi o benefici in relazione ad attività effettuate nell'ambito del Cantiere di Lavoro;
- ▶ per fatti posti in essere dal cantierista che, anche se non integrano gli estremi del reato, manifestano gravi carenze del senso morale e dell'onore, ovvero lesivi del prestigio e del decoro della Pubblica Amministrazione.

Essa comporta l'impossibilità da parte del soggetto che l'ha ricevuta di partecipare per due anni a iniziative di lavoro della Divisione.

In nessun caso l'assoluzione del cantierista in sede penale dà diritto alla reintegrazione in servizio e al recupero delle indennità non percepite.

Procedimento disciplinare

Salvo il caso del rimprovero verbale di competenza del Dirigente della Divisione della struttura dove il cantierista presta servizio, l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari viene individuato nel Dirigente del Settore Politiche Sociali per il Lavoro del Comune di Torino.

In tal caso il Dirigente del Settore presso il quale il cantierista si sia reso responsabile degli eventi passibili di contestazione deve informare, per iscritto, entro e non oltre 5 giorni dall'avvenuta contestazione dei fatti, il Dirigente del Settore Politiche Sociali per il Lavoro che provvederà alla contestazione degli addebiti e a nominare il responsabile del procedimento competente per l'istruttoria.

Salvo il caso del rimprovero verbale, nessuna sanzione disciplinare può essere adottata senza previa e specifica contestazione scritta degli addebiti, assegnando al cantierista un termine non inferiore a 5 e non superiore a 10 giorni dalla comunicazione della contestazione per presentare le proprie discolpe per iscritto e/o chiedere di essere sentito anche con l'assistenza di un legale o di un rappresentante sindacale di fiducia.

La comunicazione dell'addebito deve avvenire mediante consegna al cantierista della nota contenente le contestazioni, di cui una copia deve essere firmata per ricevuta.

Qualora la consegna personale non sia possibile, la comunicazione delle contestazioni viene inoltrata mediante raccomandata con ricevuta di ritorno.

Le giustificazioni debbono essere presentate tassativamente entro 10 giorni dal momento del ricevimento della contestazione nel termine assegnato dalla data del ricevimento della medesima ovvero tramite il servizio postale. In questo caso farà fede il timbro a calendario apposto sulla busta dall'ufficio postale.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente e comunque in un tempo ragionevole, tenendo conto anche della complessità delle indagini necessarie per accertare l'illecito e dell'organizzazione aziendale, da quando l'ufficio competente per il provvedimento disciplinare viene a conoscenza effettiva e concreta dei fatti disciplinarmente rilevanti anche a mezzo di segnalazione del responsabile della struttura a cui è assegnato il cantierista.

Al cantierista o, su espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento.

Nel caso in cui per il medesimo fatto pende procedimento penale, l'ufficio competente per i provvedimenti disciplinari, una volta avviato il procedimento, lo sospende fino alla sentenza definitiva, comunicata la quale il procedimento disciplinare viene riavviato.

Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare

Qualora sia reso necessario per espletare accertamenti su fatti punibili, il cantierista può essere allontanato dal servizio per un tempo non superiore a 30 giorni con privazione delle indennità di presenza, fatto salvo il diritto al recupero delle stesse qualora venga riconosciuto estraneo ai fatti contestati.

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

Nel caso in cui il cantierista sia colpito da misura restrittiva della libertà personale, egli è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione dell'indennità per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare anche successivamente il periodo della sospensione del cantierista fino alla sentenza definitiva qualora i fatti di cui sopra siano tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare della destituzione.

In tutti gli altri casi il cantierista può essere sospeso dal servizio con privazione dell'indennità di presenza nel caso in cui l'Amministrazione con riguardo alla gravità del reato per il quale vi sia stato rinvio a giudizio ritenga che i fatti addebitati incidano sul prestigio dell'Amministrazione.

Il provvedimento di sospensione cautelare dal servizio non ha natura sanzionatoria e non pregiudica la reintegrazione dello stesso.

Archiviazione degli atti

Il Dirigente, quando in base alle indagini disciplinari svolte e alle giustificazioni del cantierista, ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente, ordina l'archiviazione degli atti.

Del provvedimento di archiviazione viene data notizia all'interessato.

