

## Le prassi della contrattazione collettiva integrativa in materia di conciliazione vita lavoro

a cura di Roberta Caragnano

<b>CONTRATTO</b>	<b>DISPOSIZIONI INTERESSANTI E/O NOVITÀ IN MATERIA DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO</b>
<p>Ubi, Banco di Brescia, Falcri Verbale di intesa su welfare aziendale e mobilità del 16 marzo 2010</p> <p>Banca regionale europea, Falcri Verbale di intesa sul welfare aziendale del 20 gennaio 2010</p> <p>Ubi, Banco di Brescia, Dircredito, Fabi, Fiba Cisl, Fisac Cgil, 16 marzo 2010 Verbale di intesa Accordo Welfare Aziendale e Mobilità</p>	<p>Gli accordi prevedono sia forme di benefit diretti ed indiretti (borse di studio ai figli dei dipendenti, provvidenze per motivi di studio) sia novità interessanti in materia di permessi retribuiti.</p> <p style="text-align: center;">Art.6</p> <p>La Banca concederà permessi retribuiti di:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 3 giorni, una sola volta per ciclo scolastico (3 gg. complessivi per inserimento all'asilo nido; 3 gg. complessivi per inserimento alla scuola materna), frazionabili anche a ore a fronte di domanda scritta, ad uno dei genitori per l'inserimento del figlio presso l'asilo nido o presso la scuola materna, se richiesto da queste strutture;</li><li>- 3 giorni in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado o del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica), da fruirsi in correlazione temporale all'evento;</li><li>- 3 giorni per nascita o adozione di figli, da fruirsi in correlazione temporale all'evento;</li><li>- 3 giorni anche frazionabili ad ore per l'assistenza all'intervento chirurgico di familiari conviventi o parenti di 1° grado, sorelle e fratelli anche se non conviventi e del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica), da fruirsi anche in sede domiciliare nel giorno della dimissione ed</li></ul>

	<p>eventualmente in quelli immediatamente successivi, purché la necessità di assistenza post-ospedaliera risulti prescritta dalla struttura ospedaliera stessa;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 giorno in occasione del ricovero urgente di familiari conviventi, parenti di 1° grado e del convivente (purché la stabile convivenza risulti da certificazione anagrafica);</li> <li>- 2 giorni ad uno dei genitori in occasione del ricovero in ospedale del figlio di età inferiore a 14 anni, indipendentemente dall'urgenza.</li> <li>- 3 giorni annui anche frazionabili ad ore per visite mediche, esami diagnostici e cicli di terapie/riabilitazione in relazione a patologie, documentati ed effettuati presso strutture pubbliche dietro specifica certificazione medica, con esclusione delle cure termali.</li> </ul>
<p>Banca popolare di Ancona S.p.A, Organizzazioni sindacali aziendali Verbale di accordo per un migliore utilizzo della "banca delle ore" del 25 marzo 2010</p>	<p>La "banca delle ore" rappresenta una opportunità finalizzata a consentirne una più efficace funzionalità nei confronti dei lavoratori.</p> <p style="text-align: center;">Art. 1</p> <p>Le prestazioni aggiuntive di cui all'art. 100 Ccnl confluite nel meccanismo della "banca delle ore" danno diritto in via esclusiva al recupero delle stesse.</p> <p>Al fine di cui sopra, il termine entro cui deve essere effettuato il recupero delle prestazioni aggiuntive di cui al comma 9 dell'art. 100 Ccnl viene elevato a 60 mesi.</p> <p>In relazione a quanto sopra il termine di 24 mesi indicato al paragrafo 9 dell'art. 100 del Ccnl viene elevato a 54 mesi, restando invariato il termine aggiuntivo di 6 mesi di cui al paragrafo 9 del citato articolo.</p>
<p>Accordo Sindacale Aziendale fra la Federazione Italiana Lavoratori Tessili Abbigliamento Calzaturieri Filtea Cgil Firenze, Braccialini S.p.A. Accordo in tema di genitorialità (asilo nido) e conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro del 12 settembre 2008</p>	<p>L'accordo prevede strumenti di conciliazione</p> <p>In merito allo spostamento dello stabilimento da Pontassieve a Scandicci, l'Azienda ha sollecitato l'amministrazione del Comune di Scandicci affinché venisse realizzato, in area limitrofa allo stabilimento, un asilo in cui ospitare anche i figli dei propri dipendenti, in coerenza con l'obiettivo della diffusione degli asili di prossimità. L'opportunità della realizzazione di un asilo nido assume particolare rilevanza in un contesto produttivo a</p>

	<p>prevalente presenza femminile.</p> <p>L'accordo prevede l'istituzione, nel momento in cui sarebbe diventato operativo il nuovo stabilimento, di un servizio collettivo di trasporto. A tale riguardo l'azienda ha messo a disposizione dei lavoratori due automezzi con capienza di circa 60 posti ciascuno per un costo complessivo quantificato in circa Euro 120.000,00 (Euro 60.000,00 per automezzo). L'accordo prevedeva che il servizio di trasporto fosse effettuato a totale carico dell'azienda ed fosse mantenuto fino al momento in cui gli utenti del servizio non fossero divenuti inferiori al 30% della capienza dei mezzi messi a disposizione.</p>
<p>Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Legno Fillea Cgil Firenze, Rsu aziendali, DECOART s.r.l.</p> <p>Verbale di accordo in tema di genitorialità del 30 luglio 2008</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2</p> <p><i>Lettera A</i> - Dalla ripresa effettiva dell'attività lavorativa successiva al completo esaurimento delle assenze per congedo di maternità e parentale (...), la lavoratrice madre potrà usufruire, su propria richiesta, di un orario di lavoro ridotto (part-time) di tipo verticale pari a tre giorni alla settimana di lavoro ovvero: tre giorni con otto ore di lavoro giornaliero e due giorni con zero ore di lavoro. La durata della prestazione lavorativa con tale orario di lavoro ridotto sarà per un massimo di 6 mesi consecutivi.</p> <p><i>Lettera B</i> - Allo scadere dei sei mesi dell'orario di lavoro di cui alla precedente lettera a), e in ogni caso entro il compimento dei tre anni di vita del bambino, la lavoratrice madre potrà usufruire, su propria richiesta, di un orario di lavoro ridotto (part-time) di tipo verticale pari a quattro giorni alla settimana di lavoro (...).La durata della prestazione lavorativa con tale orario di lavoro ridotto sarà al massimo fino al compimento dei tre anni di età del bambino.</p>
<p>Federazione Italiana Lavoratori Tessili Abbigliamento Calzaturieri Filtea Cgil Firenze, Guccio Gucci S.p.A, Guccio Gucci Logistica S.p.A.</p> <p>Accordo Sindacale Aziendale in tema di conciliazione tempi di vita e di lavoro 10 luglio 2008</p>	<p style="text-align: center;">Art. 9</p> <p style="text-align: center;"><i>Permessi per visite mediche</i></p> <p>Ai dipendenti che necessitano di effettuare visite mediche specialistiche, con l'eccezione di quelle odontoiatriche, ove non sia possibile prevederle fuori dal normale orario di lavoro, verrà riconosciuta la possibilità di utilizzare permessi retribuiti limitatamente al tempo</p>

	<p>necessario per effettuare la visita medica e i 30 minuti precedenti e successivi alla medesima, con un limite massimo disponibile di 20 ore annue (riparametrate sulla base del regime orario). Detto permesso è subordinato (...) alla presentazione della documentazione rilasciata dallo specialista o dalla clinica specialistica, atta a dimostrare il giorno l'orario e la durata della visita. (...). L'Azienda si riserva altresì la possibilità di derogare al limite massimo di 20 ore annue per le visite mediche relative a gravi patologie sulla scorta delle informazioni fornite in via riservata dal Medico Curante al Medico Aziendale Competente.</p>
<p>Rsu, Fiom Cgil Firenze, Targetti Sankey S.p.A., 14 aprile 2008. Verbale di accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale in tema di genitorialità e orari di lavoro del 14 aprile 2008.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 5</p> <p>Le parti convengono di proseguire nel lavoro fin qui svolto su le pari opportunità con azioni mirate a (...) promuovere azioni dirette a facilitare il reinserimento delle lavoratrici/lavoratori dopo l'assenza per maternità salvaguardandone la professionalità. In tal senso si concorda di retribuire tre giorni annui di permesso previsti dal CCNL in caso di malattia del figlio fino a 3 anni di età, previa presentazione della certificazione medica attestante la malattia del figlio (il permesso retribuito può essere richiesto e usufruito dal padre o dalla madre, purché non contemporaneamente e per un massimo di tre giorni in totale).</p> <p style="text-align: center;">Allegato 2</p> <p>L'azienda, fino al limite dell'8 (otto) per cento del personale dipendente in forza, valuterà positivamente, la richiesta del dipendente di poter effettuare orari "particolari" nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- necessità di assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza, gravemente ammalati o portatori di handicap;</li> <li>- necessità di accudire i figli fino al termine della scuola elementare;</li> <li>- residenza a più di 50 km dal posto di lavoro</li> <li>- necessità di effettuare il viaggio in treno + autobus per recarsi sul posto di lavoro.</li> <li>- necessità di studio connesse al conseguimento</li> </ul>

	<p>della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di secondo grado o del diploma universitario o laurea.</p>
<p>Federazione Italiana Lavoratori Commercio Turismo e Servizi Filcams Cgil Firenze, TI FORMA S.c.r.l.          Accordo contrattuale in tema di conciliazione tempi di vita e di lavoro, formazione e genitorialità del 21 dicembre 2007.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 1  <i>Rimodulazione orario di lavoro          ai fini di cura familiare</i></p> <p>Si procede a un lavoro di revisione e riorganizzazione dei flussi di lavoro già codificati da Ti Forma s.c.r.l. per consentire a coloro che hanno necessità di cura familiare di rimodulare il loro orario di lavoro. (...) è prospettata fin da ora la possibilità di entrata posticipata o di uscita anticipata fino ad 1 ora per tali dipendenti e collaboratori, fermo restando il numero di ore giornaliere previste per ciascun lavoratore (...).</p> <p style="text-align: center;">Art. 2  <i>Formazione per tutti lavoratori sulle buone          pratiche di pari opportunità</i></p> <p>Si programma un percorso formativo per tutto il personale di Ti Forma (15 lavoratori, tra cui 9 dipendenti e 6 collaboratori a progetto) finalizzato ad accompagnare e facilitare il processo di revisione organizzativa. Tale percorso formativo dovrà essere portato a termine entro 1 anno dalla firma del presente accordo.</p> <p style="text-align: center;">Art. 3  <i>Formazione specifica per chi usufruisce          dei congedi</i></p> <p>Si prevede, come ulteriore misura conciliativa, a vantaggio di coloro che abbiano da poco assunto lo status di genitore, che venga programmato uno specifico percorso formativo al loro ritorno dal congedo (di maternità o parentale) e che tale percorso debba tenere conto delle esigenze individuali e specifiche della lavoratrice o del lavoratore riguardo al ruolo svolto in azienda, alle proprie esigenze di reintegrazione delle competenze, alle migliori condizioni di fruibilità dei corsi. Si ribadisce, peraltro, che la formazione offerta debba essere erogata in orario di lavoro (...) e che il percorso formativo viene offerto a ciascuno dei lavoratori aventi diritto, sia esso legato</p>

	<p>all'azienda da un contratto di lavoro dipendente o da un contratto di collaborazione a progetto. (...) Programma di formazione per dipendenti o collaboratori che abbiano usufruito di congedi, come da art. 9 L.53/2000: a) 30 ore per lavoratrici che ritornano in azienda dopo il periodo di congedo per maternità (astensione obbligatoria) - b) 30 + 20 ore (50 totali) se la lavoratrice ha usufruito anche del congedo parentale (astensione facoltativa) - c) 20 ore per i lavoratori padri che abbiano usufruito del congedo parentale al loro ritorno in azienda. (...).</p>
<p>Federazione Italiana Sindacato Credito e Assicurazioni Fisac Cgil, Centro Factoring S.p.A.          Contratto integrativo aziendale in tema di genitorialità e conciliazione fra tempi di vita e di lavoro del 19 ottobre 2007.</p>	<p><i>Permessi</i>          Si riconoscono permessi non retribuiti per l'assistenza al figlio malato (di malattia non cronica) secondo certificazione medica, fino al compimento dell'8° anno di età del bambino. Si riconoscono due giorni di permesso retribuito per la nascita di un figlio.</p> <p><i>Provvidenze per lo studio</i>          Si riconosce 1 giorno di permesso retribuito a favore dei dipendenti che sostengono esami di abilitazione post-universitaria, previsti per l'iscrizione negli Albi Professionali, per ogni prova di esame sostenuta e opportunamente documentata. Con specifico riferimento al 2° comma dell'art. 59 del CCNL 11/07/1999 (e successivi rinnovi), ai lavoratori studenti viene concesso un ulteriore giorno di permesso retribuito per ogni nuova prova di esame da sostenere. Provvidenze per motivi di studio - Ai lavoratori che conseguono la licenza di scuola media superiore viene attribuito un premio di Euro 258,23 con l'esclusione dei titoli a carattere artistico. Ai lavoratori che conseguono una delle lauree che attualmente danno diritto ai riconoscimenti contrattuali di anzianità convenzionali viene attribuito per una sola volta un premio di Euro 516,46. In favore dei lavoratori con figli che frequentano corsi di studio le parti (...) concordano la misura annuale delle provvidenze (...).</p>
<p>Accordo sindacale progetto di azioni positive "Mamme in Giosi 2" fra le RSU Fiom Cgil Firenze, Giosi 2 S.r.l, del 5 ottobre 2007.</p>	<p>L'intesa seguiva all'accordo quadro sottoscritto il 1° febbraio 2007 in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ai sensi dell'art. 9 L. 53/2000.          Nel testo era previsto quando di seguito:</p>

«Le parti convengono che:

- il raggiungimento delle pari opportunità attraverso azioni positive in Giosi 2 Srl è elemento importante per la politica aziendale sensibile al principio di migliorare le condizioni lavorative dei lavoratori al fine di realizzare la conciliazione tra vita lavorativa e vita personale, che diventa condizione necessaria per un'effettiva parità di genere;

- la "centralità del tempo" e la sua flessibilità di impiego sono elementi centrali per l'organizzazione del lavoro e per le politiche di conciliazione;

- l'uso dei tempi, la formazione continua e le politiche di conciliazione migliorano indubbiamente la qualità e la quantità della produzione del lavoro e la qualità della vita sociale;

- il tema della conciliazione deve servire non solo alla ricerca di soluzioni per le esigenze ed i bisogni personali, soprattutto in un'azienda come Giosi 2 Srl all'interno della quale la percentuale di presenza femminile è particolarmente significativa, ma può diventare elemento di innovazione del sistema produttivo e del tessuto sociale al fine di dare un sistema integrato di politiche del territorio rispondenti alle esigenze di donne e uomini;

- i "modelli organizzativi concilianti" sono utili strumenti di politiche inclusive indispensabili per una responsabilità sociale dell'impresa, il benessere sociale delle lavoratrici/tori, per lo sviluppo e la competitività dell'azienda sul territorio;

Si recepiscono i seguenti contenuti:

1. Concessione del part time reversibile a lavoratori e lavoratrici per consentire la cura dei figli o di eventuali persone a carico (anziani e/o portatori di handicap) in deroga alle limitazioni previste dal Ccnl riguardo ad età dei figli e percentuale massima di forza lavoro in part time per unità produttiva;

2. Implementazione della flessibilità in entrata ed uscita banca delle ore per consentire la cura dei figli o di eventuali persone a carico (anziani e/o portatori di handicap);

3. Sperimentazione di percorsi di formazione-orientamento personalizzati per genitori in rientro dai congedi parentali; i destinatari per la sperimentazione di questa azione sono:

	<p>XXXXX XXXXX, XXXXX XXXXX,  XXXXX XXXXX, XXXXX XXXXX,  XXXXX XXXXX».</p>
<p>Verbale di accordo per il rinnovo del contratto integrativo aziendale tra la Federazione Italiana Sindacato Credito e Assicurazioni Fisac Cgil Firenze, Centro Leasing in tema di genitorialità (congedi parentali/permessi, maternità) del 2 maggio 2007.</p>	<p>Si riconoscono permessi non retribuiti per l'assistenza al figlio malato (di malattia non cronica) fino al compimento del 10°anno di età del bambino.</p> <p>Si riconoscono 3 giorni lavorativi di permesso retribuito per la nascita di un figlio.</p>
<p>Federazione Italiana Sindacato Credito e Assicurazioni Fisac Cgil Firenze, Findomestic Banca S.p.A.  Contratto integrativo aziendale in tema di maternità/congedi parentali e in tema di genitorialità del 24 aprile 2007.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 18</p> <p>Ad integrazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 dell'art. 51 Ccnl, qualora vi sia astensione anticipata per complicazioni intervenute durante la gravidanza, si stabilisce che l'azienda provveda ad integrare al 100% della retribuzione goduta in servizio quanto corrisposto dagli enti previdenziali (80% della retribuzione) oltre il limite massimo dei 5 mesi per il periodo complessivo di astensione anticipata e obbligatoria (oggi "congedo di maternità). (...) qualora la lavoratrice o il lavoratore decida di fruire anche del congedo parentale (ex astensione facoltativa) e lo faccia senza soluzione di continuità dal precedente periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo minimo di 3 mesi e massimo di 6 mesi effettivi (...). l'Azienda provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli enti previdenziali (30% della retribuzione) nella misura di un ulteriore 30% della retribuzione goduta in servizio. (...) Le lavoratrici dopo l'assenza per maternità e anche il restante personale al rientro dopo un periodo significativo di assenza (aspettativa, malattia, infortunio) – in presenza di significative variazioni delle procedure operative e/o di tangibili mutamenti organizzativi – sarà coinvolto in un processo di <i>counseling/mentoring</i> con la finalità di individuare le opportune attività di formazione per un adeguato rientro in servizio.</p> <p style="text-align: center;">Art. 19</p> <p>A tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato che sostengono per i propri figli degli oneri per la frequenza ad asili nido - sia</p>

	<p>pubblici che privati o che si avvalgono di baby sitter – a fronte di idonea documentazione fiscale – l’Azienda erogherà un contributo fino a un massimo di Euro 100 mensili per ogni mese di frequenza e/o prestazioni offerte e per ogni bambino fino al compimento del 3° anno di età e comunque fino al termine della frequenza dell’anno scolastico di riferimento. (...) Resta inteso che suddette erogazioni non sono cumulabili fra coniugi/genitori conviventi. (...).</p>
<p>OO.SS., Federazione Italiana Sindacato Assicurazioni e Credito, Fisac Cgil, Banca Toscana.  Contratto integrativo aziendale in tema di genitorialità, conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro e pari opportunità del 7 giugno 2006.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 9 <i>Part-time</i></p> <p>In premessa l’azienda dichiara l’obiettivo di crescita della misura dei rapporti di lavoro a tempo parziale che, nell’ambito di vigenza contrattuale, è identificato nella misura minima del 12% del personale in servizio a tempo pieno appartenente alle Aree Professionali. L’1% di detta percentuale viene riservato alle richieste di part-time presentate da dipendenti con figli, fino al compimento del terzo anno di età (nel caso di figli adottati entro i primi tre anni dall’ingresso del minore nel nucleo familiare e fino al compimento del sesto anno di età), che a tal fine saranno inserite nella graduatoria specifica (...).</p> <p style="text-align: center;">Art. 13 <i>Permessi straordinari – Permessi non retribuiti</i></p> <p>Ciascun lavoratore potrà usufruire annualmente di cinque giorni di permesso non retribuito per far fronte ad esigenze di carattere personale. (...). Ciascun dipendente ha facoltà di fruire di permessi non retribuiti per l’assistenza dei figli malati di età inferiore ad otto anni. (...) Permessi retribuiti – Vengono riconosciuti (...):  1. casi di nascita figli: due giorni di permesso  2. casi di morte nel caso in cui l’evento colpisca coniuge figli genitori o altri familiari conviventi: tre giorni continuativi ad evento  3. per riconosciuti motivi di carattere personale gravi e indilazionabili: fino a due giorni (anche ad ore).</p> <p style="text-align: center;">Art. 41</p> <p>(...) Le parti convengono di istituire una</p>

	<p>Commissione paritetica a livello aziendale per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di elaborare, nell'ambito della banca, progetti di azioni positive ai sensi della legge citata (125/91) con l'obiettivo di valorizzare le risorse femminili.</p>
<p>Accordo Mediagroup. Azioni positive e conciliazione dei tempi di lavoro del 24 ottobre 2006.</p>	<p>È specifico sulle azioni positive e la conciliazione dei tempi di vita-lavoro.</p> <p>I destinatari delle azioni di flessibilità per la conciliazione sono i lavoratori e le lavoratrici con esigenze di cura familiare, con priorità per le lavoratrici madri ed i lavoratori padri, ivi compresi quelli adottivi o affidatari, e con la possibilità di estendere l'azione anche a coloro che hanno particolari e comprovate "esigenze di cura familiare" di componenti la famiglia anagrafica o di un parente entro il secondo grado non autosufficienti.</p> <p>Sono concordate forme di flessibilità dell'orario: part-time reversibile; telelavoro ad orario concentrato; orario flessibile in entrata e in uscita, flessibilità sui turni; utilizzo di recuperi in banca ore, permessi e ferie; riduzioni temporanee di orario; congedi; aspettative per conciliazione e studio.</p> <p>Sono previsti anche programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.</p>
<p>Sindacato Pensionati Italiani Spi Cgil Firenze e la Società della Salute di Firenze Accordo in tema di sostegno alla non autosufficienza e formazione rivolto a cittadini ultrasessantacinquenni e alle/agli assistenti familiari del 1° maggio 2006.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 2</p> <p style="text-align: center;"><i>Regolamento per l'erogazione di prestazioni di sostegno economico volte a favorire la permanenza a domicilio di cittadini anziani in condizione di non autosufficienza</i></p> <p>La prestazione consiste nell'erogazione di contributi economici in favore di persone anziane di età uguale o superiore ad anni 65, residenti nel Comune di Firenze, in condizione di non autosufficienza valutata dai competenti servizi sociosanitari territoriali, (...) per le quali l'unica alternativa sarebbe il ricovero in RSA. La prestazione è articolata in due tipologie di contributi: Tipologia A) Contributi per servizi di assistenza familiare: i contributi sono finalizzati obbligatoriamente all'instaurazione</p>

di un rapporto di lavoro con un assistente familiare, ovvero all'acquisto di un servizio analogo di assistenza familiare da organizzazioni ed imprese. (...) Gli assistenti familiari non possono svolgere attività sanitaria, qualora non posseggano titoli professionali abilitanti e riconosciuti secondo le normative vigenti. Tipologia B) Assegno di assistenza: i contributi sono finalizzati a sostenere le famiglie di anziani che presentano gravi forme di demenza senile, in considerazione della rilevante funzione assistenziale che queste svolgono. Non è previsto pertanto l'obbligo di finalizzazione del contributo alla copertura dei costi derivanti dall'instaurazione di un rapporto di lavoro con un assistente familiare o dall'acquisto di un servizio analogo (...). Tale tipologia di contributo viene concessa solo in favore di utenti che hanno una rete familiare adeguata e solo in presenza di un familiare che si fa garante della necessaria assistenza.

#### Art. 8

*Regolamento per l'erogazione di prestazioni di sostegno economico volte a favorire la permanenza a domicilio di cittadini anziani in condizione di non autosufficienza*

Al fine di sostenere e incentivare la qualificazione delle persone che offrono servizi di assistenza familiare, (...), è previsto anche l'obbligo che l'Assistente Familiare assunto sia in possesso di uno dei seguenti requisiti: - qualifica professionale di Assistente Familiare riconosciuta dalla Regione Toscana o da altre Regioni italiane, ovvero di qualifica equivalente o superiore in profili riconducibili alle funzioni di assistenza alla persona; - iscrizione a un corso di formazione riconosciuto per l'accesso alla suddetta qualifica o a qualifiche equivalenti o superiori in profili riconducibili alle funzioni di assistenza alla persona. In assenza di tale requisito, il beneficiario deve impegnarsi a far frequentare interamente all'Assistente Familiare il primo o il secondo corso utile (...) tra quelli promossi dalla Società della Salute e/o dal Comune di Firenze, ovvero, entro massimo 12 mesi dalla data di inizio

	erogazione del contributo, corsi equivalenti proposti da altri soggetti(...).
--	---