



**VADEMECUM
PER LA CONCILIAZIONE**



“ PERCHÉ UN'ORGANIZZAZIONE DOVREBBE IMPEGNARSI IN POLITICHE DI CONCILIAZIONE? ”

perchè riduce le disparità tra uomini e donne
e tra persone che hanno diversi carichi familiari

perchè aumenta la soddisfazione
e la motivazione dei dipendenti

perchè si riducono i livelli di turn-over,
l'assenteismo e le patologie da lavoro

perchè migliora la qualità e il livello delle prestazioni
(es. diminuzione dei difetti di produzione)

perchè aumenta il coinvolgimento emozionale
e la fidelizzazione dei dipendenti



PERCHÈ UN VADEMECUM? 7

1. Introduzione
2. Conciliazione famiglia - lavoro
3. Pari opportunità
4. Genere

LA FLESSIBILITÀ DEL LAVORO 12

5. I progetti sulla conciliazione di Kaleidoscopio
6. Strumenti a favore della conciliazione
 - 6.1 Sportello Informativo
 - 6.2 Lavoro part-time
 - 6.3 Telelavoro e il lavoro a distanza
 - 6.4 Banca delle ore
 - 6.5 Permessi aggiuntivi
 - 6.6 Aspettativa non retribuita
 - 6.7 Baby sitting a domicilio
 - 6.8 Bonus baby sitting per i soci lavoratori
 - 6.9 Baby sitting in occasione di assemblee o eventi formativi trasversali
 - 6.10 Attività estive diurne per i figli dei dipendenti
 - 6.11 Contributi per attività estive
 - 6.12 In cantiere

I DIRITTI DEL LAVORATORE CON NECESSITÀ DI CURA 19

7. Tutela della maternità e della paternità
 - 7.1 Congedo di maternità o paternità
 - 7.2 Congedo parentale
 - 7.3 Malattia del figlio
 - 7.4 Riposi per allattamento
8. Cosa offre Kaleidoscopio
 - 8.1 Accompagnamento in vista di assenza prolungata
 - 8.2 Accompagnamento al rientro dal congedo prolungato
 - 8.3 Possibilità di partecipazione straordinaria durante il congedo

I SERVIZI DI CURA 23

9. Gestire i figli
10. Gestire altri familiari con bisogni di cure
11. Gestire familiari anziani



“PERCHÈ UN VADEMECUM?”

Abbiamo deciso di scrivere questo Vademecum per portare a conoscenza di tutti i dipendenti il pensiero e le possibilità che Kaleidoscopio ha costruito e sta costruendo per essere una cooperativa che pone al centro la persona, in particolare il lavoratore/la lavoratrice.

La prospettiva è rinforzare quel rapporto positivo e di fiducia tra Kaleidoscopio e i propri dipendenti, che può essere a vantaggio di entrambe le parti.

Il vademecum è costruito così:

- ▶ introduce il pensiero, il senso su cui si basano le scelte intraprese in tema di conciliazione e di genere;
- ▶ presenta i progetti che sta portando avanti;
- ▶ approfondisce diversi strumenti di conciliazione;
- ▶ aggiunge alcune informazioni sui diritti e sui servizi a disposizione di coloro che hanno delle persone da curare.

Esigenze di cura: esigenze legate ai figli (0-14 anni) e legate a tutti gli altri famigliari che hanno bisogno di assistenza, anche per un periodo breve: genitori, parenti o portatori di handicap.

1. INTRODUZIONE

Spesso la parola conciliazione viene associata unicamente alla figura femminile, partendo dal presupposto che la gestione della casa e dei figli siano di sua competenza. Pur nel rispetto delle scelte di ciascuno, la cooperativa parte dal presupposto che i propri dipendenti, siano donne o uomini, hanno le stesse responsabilità e pari opportunità nella gestione dei loro ruoli familiari, assumendo una visione di famiglia in cui entrambi i genitori (quando presenti) svolgono una parte attiva. Interventi legislativi recenti hanno introdotto un concetto di conciliazione ampio, finalizzato a sostenere un più efficace intreccio tra individui, famiglie e mondo del lavoro.

Questo significa aiutare gli individui e le famiglie nella gestione dei minori, dei disabili, degli anziani, attraverso contributi economici, servizi adatti alle esigenze lavorative e “adattabilità” nell’ambito lavorativo. L’obiettivo generale di questi interventi è armonizzare i diversi tempi sia della vita personale e professionale dei singoli che delle organizzazioni per favorire una migliore qualità della vita complessiva.



Con questo Vademecum Kaleidoscopio vuole contribuire ad informare i propri lavoratori dei diritti e delle opportunità previste dalla legislazione nazionale in materia di conciliazione e di pari opportunità, nonché delle iniziative che il Consiglio di Amministrazione ha deciso scegliendo attraverso azioni concrete una politica di gestione delle persone attenta alla famiglia.

Parlare di conciliazione vuol dire affrontare tematiche che hanno a che vedere con la differenza e l'identità di genere, toccare aspetti culturali profondi legati alla famiglia, alla sua organizzazione e ai ruoli. Riteniamo che anche questo Vademecum possa contribuire ad aprire un confronto su questi temi, approfondirli con il contributo di tutti e farli diventare strumento di promozione della cultura organizzativa

2. LA CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO

Gli strumenti a favore della conciliazione sono delle misure rivolte:

- a permettere ad ogni lavoratore di “star bene” nell'equilibrio tra il suo impegno familiare e quello lavorativo;
- a favorire la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alla vita personale e familiare e al mercato del lavoro.

Un obiettivo da tenere presente è la condivisione della responsabilità di cura tra uomini e donne e la diminuzione della posizione di svantaggio in cui spesso si trovano le donne in relazione all'avanzamento professionale; un rischio insito nella conciliazione è dare strumenti alle donne, portatrici per cultura del compito di cura, per accollarsi ancora di più i compiti familiari.

Per questo è particolarmente importante far sì che gli strumenti di conciliazione siano presi in considerazione e usati dai lavoratori di entrambi i sessi per creare veramente nuova cultura di genere e quindi liberare le potenzialità di ognuno.

Le politiche di conciliazione rappresentano un sistema complesso, caratterizzato dall'intreccio e dall'interazione tra diversi attori: le donne e gli uomini, ma anche le aziende, il sistema dei servizi di welfare pubblici e privati.

La conciliazione si realizza principalmente attraverso tre macro categorie di interventi:

- flessibilizzazione del lavoro di uomini e donne;
- diritti di garanzia riguardo alle necessità di cura per lavoratori e lavoratrici;
- presenza di servizi di cura per figli e familiari.

Nei capitoli seguenti cerchiamo di approfondire questi tre ambiti, in particolare concentrandoci su cosa offrono la cooperativa Kaleidoscopio e il territorio in cui opera.

3. PARI OPPORTUNITÀ

Lavorare per le pari opportunità vuol dire mettere in atto azioni per garantire che ogni individuo possa essere rispettato e valorizzato per quello che è, con le sue caratteristiche, le sue potenzialità e i suoi limiti. Vuol dire fare in modo che non ci siano pregiudizi, ruoli predefiniti, aspetti culturali che limitino le possibilità di scelta dell'individuo nella sua vita.

Il concetto di pari opportunità è quindi molto allargato in questo senso a tutti gli aspetti della persona: etnia, provenienza, classe sociale, aspetto fisico ecc. Nessuno di questi aspetti dovrebbe togliere delle possibilità di sviluppo delle proprie potenzialità alla persona. Tutti dovrebbero partire dallo stesso livello, con le stesse, opportunità.

In particolare, quando si parla di pari opportunità però ci si riferisce prevalentemente alle pari opportunità tra uomo e donna, a volte senza esplicitarlo. In questo senso, il significato del concetto si limita al rispetto delle potenzialità dell'individuo, femmina o maschio che sia, senza attribuirgli o attribuirle aspettative o ruoli sociali predefiniti, che possano in qualche modo scoraggiare proposte o "chiudere delle porte"...

3.1 LE PARI OPPORTUNITÀ IN EUROPA

La promozione della parità uomo donna fa parte delle competenze esplicite dell'Unione europea come uno dei suoi compiti prioritari fin dalla sua creazione, con il Trattato del 1957.

Il Trattato prevede infatti che «l'azione della Comunità Europea mira ad eliminare le disuguaglianze nonché a promuovere la parità tra i sessi» (art.3, c.2). È chiaro l'impegno a combattere le discriminazioni, sia quelle basate sul sesso sia quelle dovute alla razza, origine etnica, religiosa o a convinzioni personali, gli handicap, l'età e le tendenze sessuali.



Le azioni positive consistono in particolari strategie o misure specifiche adottate per valorizzare la differenza positiva di atteggiamenti culturali e di comportamento delle donne, e per contrastare gli ostacoli che si frappongono ad una effettiva eguaglianza tra uomini e donne nella società e nelle opportunità di lavoro.

Secondo i programmi di azione comunitaria, adottati negli ultimi anni, le azioni positive hanno l'obiettivo di eliminare le disparità e discriminazioni nel mercato del lavoro, e di promuovere la partecipazione delle donne alle sedi e momenti decisionali, in modo da realizzare una trasformazione complessiva delle istituzioni, delle politiche sociali e delle condizioni di lavoro, corrispondenti alle indicazioni fornite dalla Conferenza internazionale di Pechino.

3.2 LE PARI OPPORTUNITÀ IN ITALIA

L'eguaglianza tra uomini e donne è sancita dall'art.3 della Costituzione:

ART. 3.

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

ART. 4.

La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Il tema delle pari opportunità tra uomini e donne e della conciliazione è regolato dalla legge n.125 del 1991 (Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna), che recepisce la direttiva europea.

4. GENERE

Tradizionalmente gli individui vengono divisi in uomini e donne sulla base delle loro differenze biologiche. Nel sentire comune, infatti, il sesso

e il genere costituiscono un tutt'uno. Gli studi di genere propongono invece una suddivisione, sul piano teorico-concettuale, tra questi due aspetti dell'identità:

- ▷ sesso (sex) costituisce un corredo genetico, un insieme di caratteri biologici, fisici e anatomici che producono un binarismo maschio / femmina.
- ▷ genere (gender) rappresenta una costruzione culturale, la rappresentazione, definizione e incentivazione di comportamenti che rivestono il corredo biologico e danno vita allo status di uomo / donna.

Sesso e genere non costituiscono due dimensioni contrapposte ma interdipendenti: sui caratteri biologici si innesca il processo di produzione delle identità di genere. Il genere è un prodotto della cultura umana e il frutto di un persistente rinforzo sociale e culturale delle identità: viene creato quotidianamente attraverso una serie di interazioni che tendono a definire le differenze tra uomini e donne. A livello sociale è necessario testimoniare continuamente la propria appartenenza di genere attraverso il comportamento, il linguaggio, il ruolo sociale. Si parla infatti di **ruoli di genere**.

MASCHI E FEMMINE SI NASCE, UOMINI E DONNE SI DIVENTA

Il rapporto tra sesso e genere varia a seconda delle aree geografiche, dei periodi storici, delle culture di appartenenza. I concetti di maschilità e femminilità sono pertanto concetti dinamici e relativi che devono essere storicizzati e contestualizzati. Ogni società definisce quali valori additare alle varie identità di genere, in cosa consiste essere uomo o donna. I concetti di femminile e maschile influenzano profondamente le azioni di ognuno di noi: anche dentro le organizzazioni c'è il rischio di ricreare stereotipi presenti nella società e nella cultura e quindi funzionare secondo tali pregiudizi. Ciò limita la libertà di espressione e la realizzazione piena delle persone che non si sentono o non possono esprimere **le proprie potenzialità** all'interno dell'azienda, con conseguente perdita di risorse importanti. L'orientamento sessuale viene comunemente dibattuto come una caratteristica dell'individuo, tra l'altro molto privata. Questa prospettiva è incompleta dal momento che l'orientamento sessuale necessariamente concerne relazioni con altri individui: non è meramente una caratteristica personale che può essere definita isolatamente ma definisce l'universo di persone con cui ciascuno è in grado di trovare soddisfacenti relazioni e di conseguenza, costituisce un'essenziale componente di identità personale.



“ LA FLESSIBILITÀ DEL LAVORO ”

5. I PROGETTI SULLA CONCILIAZIONE DI KALEIDOSCOPIO

La cooperativa Kaleidoscopio ha in atto dal 2009 due importanti progetti riguardanti la conciliazione:

KALEIDOCONCILIA: sulla base dell'ex art.9 della Legge 53 dell'8 marzo del 2000 la cooperativa ha presentato una richiesta di finanziamento per promuovere azioni positive per la conciliazione lavoro-famiglia. Il progetto è stato approvato ed è entrato in fase di attuazione nel maggio 2009 e avrà una durata di 24 mesi.

PROGETTO AUDIT WORK & FAMILY: promosso dalla Provincia Autonoma di Trento e consiste in una certificazione ad aziende sia private che pubbliche relativa all'attenzione posta alla conciliazione e alla famiglia. Grazie ad un complesso sistema di certificazione europeo si vuole dimostrare che un'azienda che concilia è un'azienda che funziona meglio, perchè riesce a valorizzare il proprio capitale umano. Il progetto per ora coinvolge 19 organizzazioni, ma altre sono interessate ad iniziare il percorso. Kaleidoscopio è stata tra le prime ad aderire al progetto: ha ricevuto il certificato base (di primo livello) il 27 marzo 2009.

Per qualsiasi informazione ci si può rivolgere ad Anna Giacomoni allo Sportello Conciliazione, via mail all'indirizzo kaleidoconcilia@kaleidoscopio.coop oppure al numero di **cell. 320 9184398**, lasciando un messaggio in segreteria se spento o occupato.

6. STRUMENTI A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE

Presentiamo di seguito le azioni già attive sul tema:

- sportello informativo;
- part-time;
- telelavoro;
- banca delle ore;
- permessi aggiuntivi;
- aspettativa non retribuita;
- baby sitting a domicilio;



- bonus baby sitting per i lavoratori soci;
- baby sitting in occasione di assemblee o eventi formativi trasversali;
- attività estive diurne per figli dei dipendenti;
- contributi per attività estive.

6.1 SPORTELLO INFORMATIVO

È uno Sportello attivato all'interno della cooperativa, al nr. **320 9184398** e all'indirizzo mail **kaleidoconcilia@kaleidoscopio.coop**, gestito da Anna Giacomoni, referente interna per la conciliazione. Ci si può rivolgere per avere informazioni sui servizi presenti sia a livello territoriale che di cooperativa, sulle modalità di accesso, sulle modalità di utilizzo. Oltre a ciò è il luogo al quale proporre approfondimenti su temi inerenti la conciliazione, le pari opportunità e le questioni di genere, come occasione di riflessione e dibattito interno.

Promuove, anche attraverso il sito, forum di discussione e mantiene attivo un osservatorio sulle esigenze di conciliazione dei dipendenti della cooperativa, per segnalarle, periodicamente, alla direzione.

Inoltre promuove incontri sul territorio per informare tutti i dipendenti e migliorare l'utilizzo delle pratiche di conciliazione non solo nella sede di Povo ma anche in Val di Non, Piana Rotaliana, Altopiano di Pinè, Rovereto e Riva del Garda.

6.2 LAVORO PART-TIME

Il lavoro part-time è una forma di lavoro con orario più breve di quello previsto contrattualmente, a cui corrisponde una retribuzione proporzionalmente inferiore. È regolato dalla legge 616/97 e dai contratti collettivi del lavoro. Generalmente viene classificato come:

- **orizzontale**: prevede la riduzione dell'orario giornaliero;
- **verticale**: prevede una riduzione dei giorni lavorativi nella settimana, nel mese o nell'anno;
- **misto**: prevede una forma di riduzione dell'orario sia orizzontale che verticale.

Il part-time come buona prassi ha significato se lo si considera uno strumento di conciliazione dei bisogni familiari e/o personali.

Dovrebbe quindi riguardare tutte le posizioni all'interno dell'azienda, essere volontario, reversibile, non legato al genere ma a particolari situazioni personali. Kaleidoscopio gestisce servizi sulla base di convenzioni o incarichi in cui altri soggetti definiscono l'ammontare del tempo lavoro previsto. Di conseguenza Kaleidoscopio stipula contratti con i propri dipendenti che molto spesso corrispondono a dei part time,



costituendo così un vincolo. Negli ultimi anni dal personale pervengono richieste di incremento del proprio impegno lavorativo, oltrechè di stabilizzazione e in questo senso la cooperativa si sta muovendo (si veda il bilancio sociale 2008-2009).

Laddove invece sono previsti incarichi a tempo pieno, la cooperativa ha la possibilità di distribuire il tempo lavoro su una o anche su più persone. Una prassi consolidata, infatti, è che quando una donna sta per rientrare dalla maternità iniziata lavorando a tempo pieno, per prima cosa le viene chiesto con quale monte ore complessivo, indicativamente, è disponibile a rientrare e sulla base di questo si cerca di individuare la collocazione che meglio tiene conto delle sue esigenze da un lato e di quelle organizzative dall'altro.

6.3 TELELAVORO E IL LAVORO A DISTANZA

Per telelavoro s'intende un lavoro esercitato a distanza, o nella propria abitazione o in centri attrezzati, comunque decentrati sul territorio. I principali vantaggi sono la flessibilità spaziale e temporale e la riduzione dei costi di spostamento. Ci sono anche degli svantaggi quali i costi elevati delle attrezzature, l'isolamento professionale e le difficoltà nel separare la sfera privata da quella professionale.

Il telelavoro come strumento di conciliazione è legato allo svolgimento di attività che non necessitano della presenza fisica sul posto di lavoro limitatamente ad alcuni giorni la settimana (quindi su percentuali parziali rispetto all'impegno complessivo settimanale di ogni dipendente interessato) evitando così che diventi un vincolo per la propria attività professionale.

Kaleidoscopio prevede la possibilità di svolgere saltuariamente del lavoro da casa, in particolare per coloro che hanno figli o genitori anziani da seguire (ma non solo) nell'ottica di facilitare la conciliazione famiglia-lavoro.

Il dipendente deve comunque essere autorizzato dal proprio diretto responsabile, concordando gli oggetti di lavoro che possono esser svolti a domicilio e di cui poi deve dare dimostrazione di realizzazione (ad es. si tratta della stesura di relazioni, di verbali o altro simile che non sottrae tempo e risorse al lavoro frontale diretto con gli utenti). Questa modalità verrà meglio e più precisamente regolamentata nel corso della realizzazione dei progetti in essere (Kaleido-Concilia e Audit Famiglia Lavoro) in quanto è stata inserita come azione positiva.

6.4 BANCA DELLE ORE

L'istituto della banca delle ore rappresenta un sistema di flessibilità degli orari che consiste nel recupero annuo delle ore lavorate in esubero



rispetto al proprio impegno contrattuale attraverso una sorta di accreditamento individuale di tali ore (che possono trasformarsi in giorni e ore di permesso retribuito) cui il lavoratore o la lavoratrice può ricorrere per motivi familiari o personali.

A partire dal 1 gennaio 2010 sono state introdotte le regole per il corretto e completo funzionamento della Banca delle ore, nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di lavoro e in coerenza con le esigenze di flessibilità dei servizi e delle persone.

Anche il nuovo software per la gestione del tempo lavoro a cui si sta lavorando va incontro ad una migliore gestione della banca delle ore e delle esigenze di flessibilità in quanto ciascuno ha la possibilità di verificare in tempo reale la situazione della propria banca ore, oltre che di tutte le altre voci che compongono la busta paga. Questo sistema si integra inoltre con i sistemi esistenti di rendicontazione del proprio lavoro, nonché di programmazione delle esigenze dei servizi presso cui il personale è impegnato.

Per maggiori chiarimenti ci si può rivolgere a Rosanna Mattivi, al nr 0461 816036.

6.5 PERMESSI AGGIUNTIVI

I dipendenti con figli in età 0-5 anni hanno diritto ad un massimo di 5 giornate lavorative di permesso non retribuito, in aggiunta a quelle già da utilizzare nei giorni di inserimento all'asilo nido o alla scuola materna, mentre per i dipendenti con figli alle scuole elementari e medie sono previste un massimo di 3 giornate lavorative di permesso non retribuito, sempre in aggiunta a quanto previsto dal contratto. Le giornate sono frazionate in ore.

Per usufruire di tali permessi è necessario fare richiesta al proprio diretto responsabile con il quale concordare i tempi e le forme di fruizione nonché le esigenze di sostituzione (è previsto infatti che, ove necessario, chi beneficia di tali permessi venga sostituito).

6.6 ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

È possibile richiedere periodi di aspettativa non retribuita maggiori rispetto a quelli previsti dal CCNL in particolare nel periodo estivo, per esigenze di conciliazione.

La domanda va inoltrata al Consiglio di Amministrazione, specificando il/i periodo/i e le motivazioni. E' comunque sempre necessario confrontarsi con il proprio diretto responsabile, al fine di costruire la sostenibilità organizzativa di tali periodi di assenza aggiuntivi.



6.7 IL SERVIZIO DI BABY SITTING A DOMICILIO

È attivo il servizio di baby sitting a domicilio con personale interno (in lavoro supplementare) per intervenire prevalentemente nelle situazioni straordinarie quali ad esempio la malattia dei figli (a fronte dell'impossibilità per cause di lavoro da parte del genitore di stare a casa), la necessità di presenziare ad impegni di lavoro extra orario contrattuale, l'ingresso e l'uscita da scuola dei figli in situazioni straordinarie.

La scelta di avvalersi di personale interno (ed in particolare degli educatori professionali) è motivata innanzi tutto dalla possibilità di mettere a disposizione dei dipendenti personale conosciuto, qualificato e supervisionato da un sistema organizzativo che costituisce una garanzia per le famiglie ed i loro figli. Molti sanno infatti, anche per esperienza diretta, che non è facile trovare una persona fidata, soprattutto quando si è in una situazione di emergenza, con poco tempo a disposizione e consapevoli che si offre un incarico di breve durata; oltre a non essere facile la ricerca, non c'è spesso alcuna forma di garanzia, tant'è che ogni volta o quasi la ricerca deve ricominciare da capo. Poter invece fare una telefonata in cooperativa, al proprio "datore di lavoro", e chiedere l'attivazione di un educatore costituisce una facilitazione organizzativa e, aspetto ancor più significativo, una garanzia di controllo sia sugli aspetti di serietà, affidabilità e professionalità del personale inviato e sia di controllo in generale.

6.8 BONUS BABY SITTING PER I LAVORATORI SOCI

E' riconosciuto un "buono" di 5 ore di baby sitting a domicilio a vantaggio esclusivo dei soci lavoratori, con validità annuale (anno solare) non cumulabile, a sostegno della qualità della vita familiare. Tale "buono" è un'iniziativa che non ha ricaduta diretta sulla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della famiglia, ma vuole essere un segnale che la cooperativa offre ai propri dipendenti soci di un sostegno, pur occasionale, che può contribuire a ritagliarsi degli spazi di "ricarica" non sempre facilmente accessibili, soprattutto quando i figli sono piccoli e le reti familiari e amicali non sono particolarmente disponibili.

6.9 BABY SITTING IN OCCASIONE DI ASSEMBLEE O EVENTI FORMATIVI TRASVERSALI

In occasione delle assemblee e degli incontri di formazione generale viene attivato a richiesta il servizio di baby sitting presso i locali della cooperativa o comunque nelle vicinanze del luogo dove viene svolto l'incontro.



Ogni volta che viene inviata la convocazione per l'incontro compare l'avviso dell'attivazione del servizio e si chiede ai dipendenti di segnalare la presenza del/dei propri/o/a figli/o/a entro un tempo che consente di predisporre il servizio più adeguato (per numero ed età di bambini presenti).

È anche espressamente raccomandato che le riunioni d'equipe, le riunioni generali o ogni altra occasione d'incontro vengano programmate con ampio anticipo ed in orari facilmente concilianti per favorire il massimo della partecipazione. Per questo i coordinatori e la direzione vengono spesso sollecitati a fare attenzione nella loro programmazione.

6.10 ATTIVITÀ ESTIVE DIURNE PER I FIGLI DEI DIPENDENTI

La cooperativa organizza servizi di attività estive diurne anche per *i figli delle/dei dipendenti in età compresa tra i 3 e i 12 anni*, ad un costo agevolato e con delle facilitazioni per quanto riguarda la prenotazione e la gestione degli orari di arrivo e di uscita.

Tale servizio potrà coinvolgere al massimo 15 bambini ogni settimana di vacanza estiva.

Da una prima indagine esplorativa emerge che le richieste più numerose sono per la gestione dei tempi non coperti dai servizi scolastici, in particolare le vacanze estive.

Questo servizio è attivo per i mesi di giugno, luglio, agosto e settembre. Vengono utilizzati sia gli spazi della cooperativa che quelli presenti sul territorio, con un'azione di conoscenza e di costruzione di relazioni interorganizzative (ad es. associazioni che gestiscono campo da calcio o altri impianti sportivi, ma anche presenza di parchi giochi, sale pubbliche, e così via).

6.11 CONTRIBUTI PER ATTIVITÀ ESTIVE

Per tutti i dipendenti che usufruiscono per i loro figli (dai 3 ai 12 anni) delle attività extrascolastiche organizzate dalla cooperativa nell'estate 2010, sono previste delle agevolazioni economiche pari a € 50,00 settimanali a figlio per un massimo di 5 settimane.

Pari agevolazione viene riconosciuta anche a coloro che risiedono in territori in cui non è attiva la cooperativa pertanto le famiglie si appoggiano ad altri soggetti presenti sul loro territorio.

Per le famiglie invece che iscrivono i propri figli ad iniziative organizzate da altri soggetti in risposta ad interessi specifici dei propri figli viene riconosciuto un contributo di € 50,00 settimanali a figlio, per un massimo di 3 settimane.



6.12 IN CANTIERE

- Sistema di voucher per permettere alle lavoratrici e ai lavoratori di usufruire di convenzioni concordate tra la cooperativa e i servizi di assistenza, esterni o interni alla cooperativa stessa. Per quanto riguarda i servizi per l'infanzia, oltre alle strutture di childcare tradizionali, si diffondono progressivamente altri servizi a carattere innovativo, quali spazi gioco, ludoteche e baby parking. Questi servizi non sono sostitutivi dei nidi o delle scuole dell'infanzia, ma possono essere d'integrazione degli stessi;
- formalizzare e divulgare le iniziative di sostegno alla famiglia: attivare convenzioni con alcuni dei fornitori attuali (banca, assicurazione, cancelleria...);
- servizio di stireria e piccole riparazioni;
- aggiornamento continuo di questo Vademecum da distribuire alle/ai dipendenti interessate/i;
- sostenere iniziative di collaborazione e mutuo aiuto tra collaboratori, colleghi/colleghe;
- attivazione convenzioni con impianti sportivi o culturali;
- servizio di spesa a domicilio.

“ I DIRITTI DEL LAVORATORE CON NECESSITÀ DI CURA ”

7. TUTELA DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

DIRITTI PER LEGGE

Legge

Le assenze relative alla maternità e/o paternità sono disciplinate dal “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” (D.LGS. 26 marzo 2001, n.151). Il testo unico disciplina i congedi, i riposi, i permessi e la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori connessi alla maternità e paternità di figli naturali, adottivi e in affidamento, nonché il sostegno economico alla maternità e alla paternità, per tutte le categorie di lavoratori.

Contratto

Per conoscere, però, come ed in quale misura spettano le assenze disciplinate dalla legge citate occorre sempre fare riferimento ai contratti collettivi dell'ente o dell'azienda presso cui si lavora, in quanto tali contratti possono prevedere norme **di maggior favore** rispetto a quelle di legge. In ogni caso, se i contratti collettivi non specificano nulla in merito, si applica comunque la legge.

Per legge il lavoratore e/o la lavoratrice hanno diritto di assentarsi per:

7.1 CONGEDO DI MATERNITÀ O PATERNITÀ

È il periodo di assenza generalmente ricompreso tra i 2 mesi antecedenti il parto ed i 3 mesi successivi. Può essere posticipato di un mese. Usualmente di tale congedo è titolare la mamma; può essere riconosciuto al padre lavoratore solo in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino.

7.2 CONGEDO PARENTALE

Con il termine **congedo parentale** si intende il periodo di astensione facoltativa dal lavoro nei primi otto anni di vita del bambino; tale diritto viene riconosciuto ad entrambi i genitori nel limite complessivo di 10 mesi.

L'astensione facoltativa è così suddivisa:

- alla madre lavoratrice al termine dell'obbligatorietà per un massimo di 6 mesi (frazionati o continuativi);



- al padre lavoratore, per un massimo di 6 mesi (frazionati o continuativi);
- se il padre usufruisce di almeno 3 mesi continuativi il limite di 6 mesi passa a 7 ed il limite massimo complessivo da 10 a 11 mesi;
- se unico genitore un massimo di 10 mesi (frazionati o continuativi).

I due genitori possono usufruire contemporaneamente del congedo parentale

7.3 MALATTIA DEL FIGLIO

In caso di malattia del bambino, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a 3 anni. Nel caso di figli di età compresa tra i 3 e gli 8 anni ciascun genitore, alternativamente, ha il diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di 5 giorni lavorativi all'anno. Per fruire di tali congedi il genitore deve presentare il certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato.

7.4 RIPOSI PER ALLATTAMENTO

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il padre può utilizzare tali riposi solo se:

- i figli gli sono affidati in via esclusiva;
- la mamma non li utilizza;
- la mamma non è lavoratrice dipendente;
- in caso di morte o di grave infermità della mamma.

I periodi di riposo hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro; comportano il diritto ad uscire dall'azienda.

La tutela prevista dalla legge è estesa alle lavoratrici libere professioniste, alle lavoratrici autonome, a domicilio, socialmente utili, con contratto a termine, alle lavoratrici in agricoltura e domestiche, nonché a tutte le fattispecie previste dal citato testo unico.



A CHI RIVOLGERSI:

INPS: Sportello Malattia Maternità - Prestazioni a sostegno del reddito
Servizi: Lo sportello offre consulenza in materia di prestazioni e indennità di maternità.

Sede: Trento

Indirizzo: Via delle Orfane, 8

Orario: da lunedì a venerdì 8.30/12.30; giovedì anche 13.30/16.30

Telefono: 0461 886641

8. COSA OFFRE KALEIDOSCOPIO

- Accompagnamento prima del congedo
- Accompagnamento nel rientro dal congedo
- Possibilità di partecipazione straordinaria alle attività della cooperativa

Per qualsiasi informazione ci si può rivolgere ad Anna Giacomoni allo Sportello Conciliazione, via mail all'indirizzo kaleidoconcilia@kaleidoscopio.coop oppure al numero di **cell. 320 9184398**, lasciando un messaggio in segreteria se spento o occupato.

8.1 ACCOMPAGNAMENTO IN VISTA DI ASSENZA PROLUNGATA

Per chi lo desidera è possibile avere un incontro/colloquio di 3 ore con uno psicologo per gestire la fase di uscita dal lavoro per astensione obbligatoria o per congedo parentale. Può essere richiesto da tutti i dipendenti che stanno per iniziare un periodo di assenza prolungata dal lavoro di almeno 5 mesi.

Inoltre ogni servizio individua, di volta in volta, una persona che può fungere da referenti per il/la collega nel periodo di assenza e da tutor durante il suo rientro.

8.2 ACCOMPAGNAMENTO AL RIENTRO DA CONGEDO PROLUNGATO

Come esplicitato nel Regolamento interno, al rientro dal congedo parentale la cooperativa si impegna a tener conto delle esigenze di orario della/del dipendente e costruire insieme a lei/lui la collocazione che meglio incontra le sue esigenze, i suoi interessi e le sue disponibilità con gli interessi della cooperativa, tenendo conto anche delle esigenze organizzative del servizio di appartenenza.

Formazione al rientro

Attraverso il colloquio e l'analisi delle esigenze del/della dipendente e



del servizio, la Direzione definisce le esigenze formative della/del singolo dipendente da pianificare con personale adeguato; la formazione può essere solamente relativa alle novità organizzative e di contesto per coloro che rientrano nel medesimo servizio, mentre può essere aggiunta anche una formazione mirata su specifici contenuti professionali per coloro che vengono inseriti in servizi diversi.

La durata può pertanto variare dalle 4 alle 8 ore.

Durante e a conclusione dell'attività formativa sono previsti il monitoraggio e la valutazione dell'attività formativa in collaborazione con il coordinatore del servizio e con la Direzione, attraverso lo strumento del colloquio.

Accompagnamento nel rientro

È prevista l'individuazione di una persona interna ai servizi per l'accoglienza del dipendente al rientro dal congedo, che viene incaricata delle attività di tutoraggio dell'attività formativa svolta; tale persona viene individuata sulla base delle competenze tecniche e della capacità di trasmissione delle stesse. La durata può variare dalle 3 alle 15 giornate, da concordare in base al ruolo assegnato al dipendente. Tale persona è incaricata anche di allestire gli spazi per il dipendente che rientra dopo il periodo di congedo.

Colloquio con lo psicologo

È possibile inoltre attivare dei colloqui per un massimo di 4 ore con uno psicologo per gestire la fase di rientro al lavoro, da parte di ciascun dipendente che è rientrato dopo un periodo di assenza prolungata dal lavoro di almeno 5 mesi.

8.3 POSSIBILITÀ DI PARTECIPAZIONE STRAORDINARIA DURANTE IL CONGEDO

Kaleidoscopio vuole offrire la possibilità di partecipare a corsi di formazione, incontri strategici, riunioni "importanti" anche ai dipendenti assenti per lunghi periodi. In quest'ottica la cooperativa si impegna a comunicare le iniziative di interesse tramite posta elettronica o allegando degli avvisi alla busta paga.



“ I SERVIZI DI CURA ”

9. GESTIRE I FIGLI

La Legge provinciale n.4/2002 “Nuovo ordinamento dei servizi socio-educativi per la prima infanzia” ha istituito un sistema territoriale di opportunità socio-educative per la prima infanzia in un’ottica di pluralità di scelta per le famiglie e di incremento della diffusione dei servizi sul territorio. La legge intende infatti valorizzare la centralità della famiglia, facilitando “la conciliazione delle scelte professionali e familiari di entrambi i genitori” (Art. 1, comma 1).

Il sistema dei servizi per la prima infanzia comprende le seguenti tipologie:

- nido e micro-nido d’infanzia;
- nido familiare-servizio Tagesmutter;
- servizi integrativi (Centro per bambini e genitori; Spazio gioco e di accoglienza).

ASILI NIDO

Il nido e il micro-nido d’infanzia accolgono le bambine e i bambini aventi un’età compresa tra i tre mesi e i tre anni, dando priorità all’ammissione di bambini disabili o in situazione di svantaggio socio-culturale.

Il servizio assicura l’educazione, la cura e la socializzazione dei bambini avendo come finalità principali il loro benessere psico-fisico e lo sviluppo delle loro potenzialità cognitive, affettive e sociali.

Oltre alla differenziazione dei servizi sulla base della ricettività (il nido d’infanzia va da un minimo di 20 ad un massimo di 60 posti bambino, il micronido va da 6 a 19 posti bambino), la normativa prevede la possibilità di individuare modalità di funzionamento diversificate rispetto ai tempi di apertura del servizio (il nido d’infanzia a tempo ridotto ha un orario d’apertura di almeno 6 ore al giorno mentre l’orario di apertura massimo del servizio è pari a 11 ore giornaliere).

L’anno educativo ha una durata non inferiore alle 46 settimane, con il periodo di chiusura più lungo concentrato prevalentemente tra luglio ed agosto. L’attività del servizio si svolge per cinque giorni alla settimana, dal lunedì al venerdì.

L’unità organizzativa del nido d’infanzia è la sezione, definita in base all’età dei bambini:

- i gruppi dei piccoli sono formati da bambini di età tra i 3 e i 18 mesi e sono costituiti indicativamente da 5 o 6 bambini;



- i gruppi dei medi e dei grandi sono formati da bambini di età superiore ai 18 mesi e sono costituiti indicativamente da 8 o 9 bambini.

Ogni gruppo ha un educatore di riferimento che instaura con i bambini un rapporto significativo e individualizzato, potendo in tal modo soddisfare i loro bisogni di cura e proponendo un ambiente ed esperienze di gioco adatte ai loro interessi e ai loro potenziali di sviluppo. Grande attenzione viene posta al rapporto con la famiglia con l'obiettivo di condividere le responsabilità educative e nella consapevolezza di poter costituire un supporto formativo per i genitori.

Accanto alle figure di riferimento operano nel nido altri educatori che si occupano principalmente delle attività pomeridiane. Insieme agli addetti alle funzioni ausiliarie e alla cucina essi costituiscono il gruppo degli operatori del nido d'infanzia, il quale ha la funzione di elaborare il progetto educativo del

I nidi e micro-nidi d'infanzia sono gestiti in forma diretta dai Comuni o attraverso l'affidamento a cooperative, enti e associazioni senza fine di lucro.

Ciascun Comune definisce i criteri di partecipazione economica degli utenti alle spese di gestione del servizio, differenziando le rette in base alle condizioni socio-economiche delle famiglie.

TAGESMUTTER

Si tratta di un servizio complementare al nido d'infanzia, che può fornire risposte flessibili e differenziate alle esigenze dei genitori. Esso consente alle famiglie di "affidare in modo stabile e continuativo i propri figli a operatori educativi (Tagesmutter) appositamente formati che professionalmente, in collegamento con organismi della cooperazione sociale o di utilità non lucrativi, forniscono educazione e cura a uno o più bambini di altri presso il proprio domicilio o altro ambiente adeguato ad offrire cure familiari." (L.P. 4/2002, art. 4, comma 2).

Le caratteristiche del servizio sono:

- l'affidamento del bambino ad un preciso operatore;
- il supporto fornito all'operatore dalla cooperativa cui appartiene;
- il contesto domestico e familiare.

È un servizio rivolto a bambine e bambini di età compresa tra i 3 mesi e i 3 anni e, nei periodi e tempi extrascolastici, anche a bambine e bambini tra i 3 e i 13 anni.

I bambini disabili o in situazione di svantaggio sociale e culturale hanno priorità nell'accesso.

L'operatore educativo di nido familiare-servizio Tagesmutter non può accogliere contemporaneamente più di 5 bambini, compresi i figli propri se di età inferiore ai 13 anni. Se i bambini affidati al servizio hanno tutti meno di 9 mesi, l'operatore non può accoglierne più di tre contemporaneamente.

Il calendario e l'orario di frequenza dei bambini vengono concordati con le famiglie. Il servizio è dotato di un progetto educativo che tiene conto del numero, dell'età e dell'orario di frequenza dei bambini. Alcuni Comuni sostengono economicamente il servizio.

Coop. il Sorriso

Indirizzo: via Zambra 11, Trento

Telefono: 0461 407030

E-mail: segreteria@tagesmutter-ilsorriso.it

SERVIZI INTEGRATIVI

Sono luoghi con caratteristiche educative e di aggregazione sociale, rivolti ai bambini anche insieme ai loro genitori o ad altri adulti accompagnatori.

In particolare i centri per bambini e genitori sono rivolti ai bambini di età compresa tra i 3 mesi e i 3 anni accompagnati da un adulto, mentre gli Spazi gioco e di accoglienza sono servizi per bambini dai 18 ai 36 mesi.

I gruppi di riferimento in cui sono suddivisi i bambini che accedono a tali servizi sono di norma stabili nel tempo per garantire continuità all'esperienza e sono dimensionati in base all'età e agli obiettivi degli specifici progetti educativi (il rapporto numerico tra educatore e bambini è nel Centro per bambini e genitori di 1/13 e nello Spazio gioco e accoglienza di 1/9).

In questi servizi integrativi non sono previsti la consumazione del pasto e il riposo dei bambini.

L'apertura giornaliera va da un minimo di 3 ad un massimo di 5 ore, con possibilità di individuare frequenze differenziate.

Attualmente sono aperti nel **Comune di Trento**:

- due Centri genitori-bambini presso i nidi d'infanzia di Viale dei Tigli e Via al Torrione;
- gioca bimbi servizio integrativo al pomeriggio presso il nido d'infanzia di Roncafort.



BUONI DI SERVIZI

Cosa sono

I buoni di servizio sono dei titoli di spesa messi a disposizione dalla Provincia Autonoma di Trento, con il finanziamento del Fondo Sociale Europeo, per aiutare le mamme che lavorano a conciliare gli impegni professionali con gli impegni familiari e di cura dei figli. Il loro valore, che può raggiungere un massimo di 1500 Euro, viene calcolato da un CAF convenzionato in base all'ICEF del nucleo familiare.

Chi li può richiedere

Possono richiedere i buoni le persone residenti in provincia di Trento, occupate (anche in forma autonoma) o che stiano rientrando nel mercato del lavoro, con figli fino a 11 anni (18 se diversamente abili).

A cosa servono

I buoni servono per acquisire servizi di assistenza e cura, educativi o ricreativi erogati da strutture dedicate (ad es. asili nido privati, tagesmutter, colonie estive ...) in periodo extrascolastico o nei periodi di vacanze (tardo pomeriggio, sera..., ecc). Per quanto riguarda la prima infanzia (3 mesi - 3 anni) i buoni possono intervenire nelle fasce orarie di apertura dei nidi comunali solo se si dimostra che il bimbo non lo frequenta perchè escluso dalle graduatorie di ammissione, o se nel Comune di residenza non vi siano nè nidi comunali nè convenzioni con le strutture di altri Comuni.

Le attività extrascolastiche organizzate da Kaleidoscopio sono tutte attivabili con i buoni di servizio e con eventuali ulteriori agevolazioni economiche per i dipendenti.

Struttura multifunzionale territoriale AD PERSONAM dell'Ufficio Fondo Sociale Europeo

Indirizzo: Via Pranzelores, 71 - Trento

Telefono: numero verde 800 163 870

E-mail: buoniservizio.fse@provincia.tn.it

SPORTELLO FAMIGLIA

Cos'è

Lo sportello famiglia, previsto nel Piano provinciale di interventi in materia di politiche familiari, è gestito dal Servizio per le politiche sociali della Provincia Autonoma di Trento in collaborazione con il Forum Trentino delle Associazioni per la Famiglia.

Lo portello ha l'obiettivo di valorizzare la famiglia e le sue potenzialità per la crescita e il rafforzamento del singolo e del tessuto sociale. La

famiglia viene considerata quindi soggetto centrale, in grado di svolgere un ruolo attivo e propositivo nei confronti di tutta la comunità.

Ha i seguenti scopi:

- raccogliere informazioni sulle politiche familiari a livello locale, nazionale e comunitario;
- realizzare una mappatura dei servizi e degli interventi per le famiglie attuati in Trentino;
- effettuare attività di monitoraggio sull'adeguatezza e sull'efficacia delle risposte date alle famiglie della provincia;
- favorire scambi di comunicazione e di riflessione sulle varie esperienze in atto tra i servizi pubblici, del privato sociale, del volontariato.

A chi si rivolge

Lo portello si rivolge alle famiglie, alle organizzazioni che operano per le famiglie, agli enti pubblici e privati come luogo d'incontro e di avvicinamento di esperienze, linguaggi, problematiche, progetti.

Sportello Famiglia

Indirizzo: via Jacopo Acconcio, 5 - Trento

Telefono: 0461 493144 / 493145

E-mail: sportello.famiglia@provincia.tn.it

10. GESTIRE ALTRI FAMIGLIARI CON BISOGNI DI CURE

Per informazioni sui servizi disponibili sul territorio che si occupano di handicap ci si può rivolgere al servizio sociale di zona di riferimento. Per conoscere il proprio riferimento è possibile consultare il sito www.trentinosociale.it, sezione "a chi posso rivolgermi?"

FAMIGLIARE PORTATORE DI HANDICAP

Hanno diritto a tre giorni di permesso mensile retribuito la lavoratrice, o il lavoratore che assiste una persona maggiorenne con handicap grave (parenti o affini entro il terzo grado, anche non conviventi purché, in questo caso, l'assistenza sia continua ed esclusiva, alle seguenti condizioni:

- la persona assistita non sia ricoverata a tempo pieno;
- non vi sia un altro familiare non lavoratore in grado di assisterla;
- che vi sia convivenza, oppure l'assistenza sia continua ed esclusiva.

Tali permessi si aggiungono ai congedi parentali e ai congedi per malattia del figlio.



DIRITTO A LAVORARE NELLA SEDE PIÙ VICINA

La lavoratrice, o il lavoratore, che assiste con continuità la persona con handicap grave - figlio, genitore, coniuge o altri parenti propri o del marito entro il terzo grado - a condizione che vi sia convivenza, ha diritto:

- a scegliere ove possibile la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio;
- a non essere trasferito in altra sede senza il suo consenso.

11. GESTIRE FAMILIARI ANZIANI

A chi rivolgersi: al servizio sociale di zona di riferimento.

Per conoscere il proprio riferimento è possibile consultare il sito www.trentinosociale.it, sezione "a chi posso rivolgermi?"

FAMILIARE ANZIANO CON NECESSITÀ DI CURA

Assegno di cura - sussidio economico mensile per la cura e l'assistenza a domicilio di persone non autosufficienti

Si tratta di un sussidio mensile a sostegno dei singoli e delle famiglie che assistono una persona non autosufficiente nel proprio ambiente evitando in tal modo il ricovero in Residenze Sanitarie Assistite (RSA)

Come si attiva

Per beneficiare del sussidio occorre presentare domanda presso il Servizio socio-assistenziale dell'Ente gestore o l'assistente sociale di zona. L'Ente provvederà alla verifica della sussistenza dei requisiti relativi alla situazione economica e patrimoniale, sociale e sanitaria del nucleo familiare del richiedente e dell'assistito.

Quanto costa

L'attivazione del sussidio è gratuita.

Natura del contributo

Il contributo è erogato mensilmente in base alla situazione sanitaria, sociale ed economica della persona non autosufficiente nonché della situazione economica del suo nucleo familiare complessivo.

Riferimenti normativi: **Legge provinciale 28 maggio 1998, n. 6**
per info ed approfondimenti: www.trentinosociale.it

ASSISTENZA DOMICILIARE

L'assistenza domiciliare è un tipo di servizio erogato direttamente a casa dell'utente, che comprende a seconda dei casi prestazioni mediche, infermieristiche, riabilitative e socio-assistenziali. È articolata in livelli che dipendono dalle specifiche necessità della persona che la richiede. Descrivendo tali livelli è possibile capire con facilità che tipo di interventi essa preveda.

Primo livello (assistenza domiciliare semplice)

Assistenza destinata a persone parzialmente non autosufficienti o a rischio di emarginazione, che richiedono interventi di sostegno psico-sociale e di cura della persona (fornitura dei pasti, riassetto della casa, lavaggio della biancheria, igiene personale, aiuto per pagare le bollette). Viene definita a bassa intensità, ma è chiaro che per l'utente interessato può risultare fondamentale.

Secondo livello

Consiste nell'erogazione di interventi di natura sanitaria. È rivolta a persone non autosufficienti o di recente dimissione ospedaliera, che richiedono prestazioni infermieristiche, riabilitative, mediche o specialistiche. È un'assistenza a media e alta intensità, che si ripropone di evitare ricoveri impropri e mantenere il paziente nel suo ambiente di vita.

Terzo livello

Questo livello riguarda le situazioni più complesse, nelle quali vengono affrontate le situazioni più difficili, quelle che richiedono l'ADI (Assistenza Domiciliare Integrata). Qui il servizio di assistenza medica è coordinato con quello socio - assistenziale, trattandosi di conseguenza di una fusione vera e propria dei primi due livelli.

TELESOCORSO E TELECONTROLLO (TELEASSISTENZA)

Il telesoccorso è un servizio che risponde principalmente al bisogno di assicurare alle persone che hanno ridotta autonomia o sono a rischio di emarginazione, un intervento tempestivo in caso di malore, infortunio o altre necessità.

Il telecontrollo periodico assicura il monitoraggio della situazione della persona attraverso colloqui telefonici ed eventualmente attiva i servizi socio-sanitari di riferimento. Il servizio è attuato tramite il collegamento telefonico (con apposito apparecchio) dell'utente ad una centrale operativa tutti i giorni dell'anno 24 ore su 24.

Come si attiva

Per l'attivazione del servizio occorre presentare domanda presso il Servizio socio-assistenziale dell'Ente gestore o presso l'assistente sociale di zona che provvederà alla valutazione del bisogno e dei requisiti.

Quanto costa

Il costo a carico dell'utente è determinato con una quota giornaliera stabilita in base al reddito del nucleo familiare. Il servizio è gratuito per utenti con reddito uguale o inferiore al minimo vitale.



SERVIZIO PASTI A DOMICILIO

I destinatari sono persone che necessitano di sostegno, temporaneo o continuativo, nella preparazione e/o somministrazione del pasto in quanto incapaci di provvedervi direttamente.

Come si attiva

Per l'attivazione del servizio occorre presentare domanda presso il Servizio socio-assistenziale dell'Ente gestore o presso l'assistente sociale di zona che provvederà alla valutazione del bisogno e dei requisiti.

Quanto costa

Il costo a carico dell'utente è determinato con quote stabilite in base al reddito del nucleo familiare a cui va aggiunta una quota per la consegna. Alle persone con reddito uguale o inferiore al minimo vitale si applica la quota base, mentre non è applicata la quota per la consegna.

SERVIZIO LAVANDERIA

È rivolto a persone sprovviste di lavatrice o di spazi idonei che consentano di provvedervi in proprio o incapaci di gestire direttamente tale funzione.

Come si attiva

Per l'attivazione del servizio occorre presentare domanda presso il Servizio socio-assistenziale dell'Ente gestore o presso l'assistente sociale di zona che provvederà alla valutazione del bisogno e dei requisiti.

Quanto costa

Il costo a carico dell'utente è determinato con quote orarie stabilite in base al reddito del nucleo familiare.

Il servizio è gratuito per utenti con reddito uguale o inferiore al minimo vitale.



Rev. 00 maggio 2010

Per ulteriori informazioni:

SPORTELLO KALEIDO CONCILIA

Anna Giacomoni 320 9184398

kaleidoconcilia@kaleidoscopio.coop



KALEIDOSCOPIO Cooperativa Sociale

Via Sommarive 4, POVO (TRENTO)

Tel. 0461 816036 / Fax 0461 819434

info@kaleidoscopio.coop / www.kaleidoscopio.coop