Senato della Repubblica

XVI LEGISLATURA

N. 2315

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa della senatrice RIZZOTTI

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 2 AGOSTO 2010

Disposizioni concernenti l'istituzione di asili aziendali

TIPOGRAFIA DEL SENATO (320)

ONOREVOLI SENATORI. – Se la dimensione sociale di un bambino comincia il giorno in cui varca la soglia di casa per entrare in un'istituzione diversa dalla famiglia, allora il nido diventa il luogo della sua prima tappa di socializzazione. La questione però non è solo psichica, sociale, antropologica ed economica, ma anche politica perché concerne il soggetto bambino, l'istituzione familiare e il mercato del lavoro. Per questo il mondo politico deve tutelare il corretto sviluppo psico-fisico del bambino. I nidi d'infanzia appartengono a quella tipologia di servizi indispensabili volti a garantire, da un lato, la crescita di un individuo e, dall'altro lato, l'autonomia dei familiari. Nel 2007 in Italia il numero degli asili nido era tra i più bassi d'Europa: secondo un'indagine dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) i posti negli asili nido in Italia erano 180.000, mentre nelle scuole materne erano 1.600.000, il numero di asili nido era 5.500, mentre quello delle scuole materne 25.016.

La storia degli asili nido comincia con la legge 6 dicembre 1971, n. 1044, recante il piano quinquennale per l'istituzione di asili-nido comunali con il concorso dello Stato, grazie alla quale si è avuta la prima fase di sviluppo degli asili nido pubblici. Da allora, tuttavia, si sono evidenziate una tendenza verso tipologie di servizio diversificate e soprattutto la crescita di un mercato privato che si è sempre più ampliato rispetto a quello pubblico. Con la legge 28 agosto 1997, n. 285, recante disposizioni per la promozione di diritti e di opportunità per l'infanzia e l'adolescenza, sono promosse l'innovazione e la sperimentazione di servizi socio-educativi per la prima infanzia. La normativa ha reso possibile l'attivazione di servizi con caratteristiche educative, ludiche, culturali e di aggregazione sociale per bambini da zero a tre anni di età, che prevedono la presenza di genitori, familiari o adulti, responsabili della loro cura, organizzati secondo criteri di flessibilità. La tipologia di somministrazione di tali servizi ha previsto un tempo giornaliero non superiore alle cinque ore, senza servizio mensa o riposo pomeridiano. Grazie all'applicazione corretta di questa legge è cresciuta nel nostro Paese la sensibilità verso l'infanzia e l'adolescenza, tuttavia, la stessa legge prevede servizi autoorganizzati dalle famiglie, dalle associazioni e dai gruppi, creando una tipologia di asili nido o famiglia nettamente diversa dagli asili nido comunali e dagli asili aziendali, che il presente disegno di legge vuole promuovere.

Con l'articolo 70 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002), era stata prevista l'istituzione di un fondo nazionale per la costruzione e la gestione degli asili nido, nonché di micro-nidi nei luoghi di lavoro, successivamente soppresso dall'articolo 1, comma 59, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 (legge finanziaria 2005). Gli asili nido, nell'ottica della citata norma, sono definiti come «strutture dirette a garantire la formazione e la socializzazione delle bambine e dei bambini di età compresa tra i tre mesi ed i tre anni ed a sostenere le famiglie ed i genitori» e per questo «rientrano tra le competenze fondamentali dello Stato, delle regioni e degli enti locali». Alle regioni è demandato il compito di provvedere «a ripartire le risorse finanziarie tra i comuni, singoli o associati, che ne fanno richiesta per la costruzione e la gestione degli asili nido nonché di micro-nidi nei luoghi di lavoro».

Quando non esistono adeguate strutture preposte alla cura del bambino, i genitori devono necessariamente ricorrere all'assistenza domiciliare che, però, non dovrebbe essere incentivata perché la crescita del bambino

ha bisogno di stimoli che gli possono derivare solo dallo stare in contatto con altri bambini in uno spazio progettato per lui e con persone che si dedicano a lui completamente. In quest'ottica, però, bisogna sottolineare che l'asilo nido è una soluzione non sempre praticabile, a causa di due fattori principali: l'esiguo numero di strutture per la prima infanzia, unito alla loro cattiva distribuzione sul territorio, e l'eccessivo dispendio economico relativo alle rette di frequenza. Per venire incontro alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori che si trovano in questa situazione, alcune imprese hanno trovato una soluzione interna: l'asilo aziendale. La tematica della conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della famiglia è un problema sociale e come tale va affrontato predisponendo misure adeguate:

1) strumenti che permettono la riduzione o la diversa articolazione dei tempi di lavoro (organizzazione del lavoro);

2) strumenti che liberano tempo (organizzazione dei servizi);

3) aiuti alle famiglie.

Secondo i sociologi, gli asili aziendali sono la soluzione più adatta e innovativa alla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi della famiglia. La responsabilità sociale alle imprese è un tema attuale: con l'istituzione dell'asilo aziendale le imprese dimostrano di essere concretamente coinvolte anche nelle vicende personali e non solo esclusivamente lavorative dei propri dipendenti. L'asilo aziendale è un luogo tranquillizzante perché il bambino resta sempre accanto alla madre. Per garantire un corretto sviluppo del bambino si prevede che l'asilo aziendale, come avviene per l'asilo nido comunale, sia posto sotto la vigilanza del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, per quanto attiene il progetto educativo e la formazione delle educatrici e degli educatori, che dovrà essere di livello universitario.

L'asilo aziendale può anche costituire un fattore per l'aumento dell'occupazione femminile. Se è vero che il bacino di utenza per gli asili è di 737.000 unità, nelle strutture esistenti trovano posto appena 103.000 bambini, il 14,2 per cento del totale. In ambito europeo, inoltre, per numero di posti negli asili, l'Italia è ai livelli più bassi: 10 posti contro i 35 della Francia e i 50 della Danimarca. E non mancano forti disparità anche all'interno dei confini nazionali: nel «bel Paese» gli asili nido comunali sono poco più di 3.000, di cui l'80 per cento è concentrato al centro-nord e solo il 14 per cento al sud. Senza un adeguato numero di *baby parking* sono molte le donne che purtroppo rinunciano al lavoro perché non riescono a conciliare lavoro e cura della famiglia. Su questo tema è intervenuta l'Europa che nel 2002 a Barcellona ha stabilito che ogni Paese membro entro il 2010 dovrà garantire la copertura del 33 per cento dei bambini da zero a tre anni di età. Per questo l'Italia deve al più presto adottare un piano organico di riforma dei servizi assistenziali all'infanzia.

In Gran Bretagna, ad esempio, dal 1997 la strategia relativa ai servizi all'infanzia ha introdotto il *voucher system* ossia un sistema che consente alle imprese di offrire ai propri dipendenti un *voucher* di importo massimo stabilito da spendere in servizi per l'infanzia. In Francia si sono create apposite figure professionali, le *assistante maternelle*, cui le famiglie possono affidare i bambini durante le ore di lavoro. In Italia si richiede aiuto soprattutto alle imprese, che sono maggiormente interessate al miglioramento delle condizioni lavorative dei propri dipendenti.

L'impresa che intende istituire un asilo aziendale può usufruire di finanziamenti agevolati con contributi in conto capitale sulle opere di adeguamento e di allestimento dei relativi spazi. La normativa prevede, infatti, diverse agevolazioni per l'istituzione di asili aziendali, tra cui le principali sono:

1) legge 18 ottobre 2001, n. 383 (cosiddetta «legge Tremonti-*bis»)*: l'articolo 4 prevede una detassazione del reddito di impresa

e di lavoro autonomo reinvestito e l'applicazione di tale incentivo alle spese sostenute dall'imprenditore per servizi, utilizzabili dal personale dipendente, di assistenza negli asili nido ai bambini di età inferiore ai tre anni e alle spese di formazione e di aggiornamento del personale. Le spese in questione, ovviamente, devono essere considerate al netto di eventuali contributi e sono sia quelle relative a servizi acquisiti dall'esterno, sia quelle sostenute per l'organizzazione diretta del servizio;

2) testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917: l'articolo 51 prevede che le somme erogate dai datori di lavoro ai dipendenti per la frequenza di asili nido non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente e l'articolo 100 stabilisce che le spese sostenute dai datori di lavoro per la realizzazione di opere o di servizi utilizzabili dai dipendenti sono deducibili per un ammontare complessivo pari al 5 per mille.

Il presente disegno di legge vuole riempire il vuoto normativo concernente gli asili aziendali, fornendo alle imprese interessate disposizioni per la loro istituzione.

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Definizione)

1. Ai fini della presente legge per «asilo aziendale» si intende il servizio socio-assistenziale per la prima infanzia, di tipo diurno, svolto all'interno di un'azienda con un numero di dipendenti superiore alle cinquanta unità. All'interno dell'asilo aziendale sono assicurati il servizio di mensa e adeguati momenti di riposo per i bambini.

2. L'asilo aziendale può ospitare da un minimo di dieci a un massimo di cento bambini dai tre mesi ai tre anni di età e può essere inserito in strutture polifunzionali, purché disponga di spazi esclusivi e ben distinti.

3. L'asilo aziendale è un servizio socio-assistenziale di interesse pubblico che ha lo scopo di realizzare il pieno sviluppo fisico-psichico-relazionale delle bambine e dei bambini e di assicurare alla loro famiglia un sostegno adeguato, che consenta e agevoli anche l'accesso dei genitori al lavoro.

4. A ogni individuo è riconosciuto, senza alcuna discriminazione, il diritto di avvalersi di strutture atte a stimolare la formazione dei bambini, nonché di favorirne l'inserimento nella società. A tale fine l'asilo aziendale si configura come uno strumento psico-pedagogico utile per lo sviluppo integrale della personalità del bambino, in collaborazione con la famiglia.

Art. 2.

(Fondo per l'istituzione degli asili aziendali)

1. È fatto obbligo ad ogni azienda con un numero di dipendenti superiori alle centocinquanta unità di istituire un asilo aziendale.

2. Lo Stato provvede a coprire il 35 per cento delle spese di istituzione di un asilo aziendale tramite un apposito fondo, denominato «Fondo per l'istituzione degli asili aziendali», istituito nello stato di previsione del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

Art. 3.

(Avvio dell'attività e autorizzazioni)

1. Ai fini dell'avvio dell'attività di un asilo aziendale, nonché dell'eventuale modificazione o cessazione di tale attività, il responsabile dell'azienda presenta, per via telematica con firma digitale, la comunicazione unica di cui all'articolo 9 del decreto-legge 31 gennaio 2007, n. 7, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 2007, n. 40, e successive modificazioni:

a) all'ufficio competente del registro delle imprese;

b) all'ufficio competente dell'Agenzia delle entrate;

c) all'Istituto nazionale della previdenza sociale;

d) all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

2. Il responsabile dell'azienda, ai fini di cui al comma 1, presenta, altresì, una richiesta di autorizzazione al comune competente per territorio in relazione alla sede dell'asilo aziendale. Il comune verifica il possesso dei requisiti strutturali, tecnologici ed organizzativi previsti dalla normativa regionale e, in caso di esito positivo, rilascia l'autorizzazione.

3. Qualora i pasti siano preparati all'interno dell'asilo aziendale il responsabile dell'azienda acquisisce la specifica autorizzazione sanitaria rilasciata dalla competente azienda sanitaria locale. Qualora i pasti siano forniti da ditte esterne, presso l'asilo aziendale è conservata una copia dell'autorizzazione sanitaria rilasciata alle ditte medesime.

Art. 4.

(Requisiti)

1. Gli asili aziendali devono possedere i seguenti requisiti strutturali:

a) localizzazione preferibilmente al piano terra e comunque non oltre il primo piano o l'ammezzato;

b) superficie netta calpestabile destinata ai bambini: 20 metri quadri e 6 metri quadri per ogni posto di capacità ricettiva;

c) locali per l'igiene dei bambini con un *water closet* e con un lavabo piccoli ogni dieci posti e con una vasca di dimensioni adeguate con boccetta e miscelatore ogni venti posti, nonché fasciatoi in numero adeguato;

d) uno spogliatoio e un servizio igienico ad uso esclusivo del personale, fino a tre addetti presenti; un servizio igienico aggiuntivo da quattro a quindici addetti presenti;

e) una cucina e una dispensa, qualora i pasti vengano confezionati all'interno della struttura ovvero, nel caso di fornitura da parte di ditte esterne, un locale per la porzionatura dei pasti e per il lavaggio di stoviglie;

f) suddivisione degli spazi in moduli funzionali che consentano di operare per gruppi composti da un massimo di quindici bambini;

g) impianto elettrico con numero delle prese limitato e con prese opportunamente schermate;

h) elementi costruttivi, arredi, attrezzature e giochi con caratteristiche antinfortunistiche;

i) spazi esterni, qualora previsti, attrezzati e piantumati nel rispetto delle norme igieniche e di sicurezza;

l) conformità alle norme vigenti in materia di urbanistica, di sicurezza degli impianti e delle attrezzature, di prevenzione degli incendi, di prevenzione dei fulmini e degli agenti atmosferici, di igiene e di eliminazione delle barriere architettoniche.

2. Il personale degli asili aziendali deve essere costituito da:

a) un coordinatore con laurea in scienze dell'educazione e della formazione, psicologiche, sociologiche o del servizio sociale, di seguito denominato «coordinatore», ovvero un operatore socio-educativo con esperienza almeno quinquennale;

b) un operatore socio-educativo ogni otto posti di capacità ricettiva con diploma di maturità magistrale, di liceo psico-socio-pedagogico, di dirigente di comunità, di tecnico dei servizi sociali e assistente di comunità infantile, di abilitazione all'insegnamento, ovvero un operatore dei servizi sociali, assistente per l'infanzia, vigilatrice d'infanzia o puericultrice;

c) in caso di presenza di bambini disabili, personale specializzato nell'assistenza, garantito dal comune in base alle oggettive necessità del bambino. Il personale incaricato di tale servizio è individuato dal coordinatore in accordo con i servizi sociali del comune;

d) un addetto alla pulizia e all'eventuale aiuto in cucina, ogni venti posti di capacità ricettiva;

e) un cuoco ogni venti posti di capacità ricettiva, qualora i pasti siano preparati all'interno dell'asilo aziendale.

3. È obbligatoria comunque la presenza di due operatori, individuati tra quelli di cui al comma 2, lettera *b)*, durante l'orario di apertura dell'asilo aziendale.

4. Per il trattamento economico del personale dipendente dell'asilo aziendale si ap-

plica il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

5. L'organizzazione dell'asilo aziendale deve prevedere:

a) un'apertura minima pari a quarantasette settimane all'anno, dal lunedì al venerdì, ad esclusione dei giorni festivi, per nove ore giornaliere continuative;

b) la predisposizione dei seguenti documenti:

1) una carta dei servizi che illustri i servizi offerti, gli orari di apertura, le modalità di accesso, le prestazioni erogate e l'ammontare della retta di frequenza di cui all'articolo 9;

2) il piano gestionale dei servizi generali e delle risorse interne o esterne per le funzioni di pulizia degli ambienti e di preparazione e distribuzione ovvero di sola distribuzione dei pasti;

3) il piano della manutenzione e delle revisioni dell'immobile e delle pertinenze, corredato di un registro con la descrizione degli interventi e la data di esecuzione;

4) il piano di gestione dell'emergenza, recante le modalità di evacuazione dei locali.

Art. 5.

(Articolazione delle attività)

1. L'attività dell'asilo aziendale è organizzata e articolata in gruppi pedagogici costituiti in relazione all'età e al quadro di sviluppo psico-motorio dei bambini. I gruppi pedagogici svolgono la loro attività secondo le modalità adottate dal coordinatore in base agli indirizzi psico-pedagogici nazionali previsti per l'attività degli asili nido, organizzate di norma in:

a) accoglienza dei bambini e merenda;

b) cure igieniche;

c) attività ludico-educative nei gruppi pedagogici di appartenenza secondo la relativa programmazione;

d) pranzo, riposo e cure igieniche;

e) ripresa delle attività ludico-educative, di cui alla lettera *c)*;

f) conclusione delle attività ludico-educative di cui alla lettera *c)* e consegna dei bambini ai familiari o a chi ne fa le veci.

Art. 6.

(Ristorazione)

1. I *menu* serviti negli asili-nido aziendali e le relative tabelle dietetiche sono predisposti dal coordinatore e sottoposte per l'approvazione alla competente azienda sanitaria locale (ASL). Copia dei suddetti *menu* e delle relative tabelle dietetiche approvate dalla ASL sono esposte all'interno dell'asilo aziendale, nonché trasmesse all'ufficio per i servizi scolastici del comune competente.

2. Su richiesta dei medici curanti, per esigenze cliniche comprovate e convalidate dai competenti organi della ASL, possono essere previste diete particolari. Alimenti particolari, non previsti dalle tabelle dietetiche di cui al comma 1, sono forniti dai genitori o da chi ne fa le veci previo consenso del coordinatore.

Art. 7.

(Criteri di ammissione)

1. I bambini di età superiore a tre mesi e inferiore a tre anni hanno diritto di essere ammessi all'asilo aziendale anche se disabili o comunque affetti da difficoltà psico-fisiche, fatto salvo quanto disposto dall'articolo 13.

Art. 8.

(Domande di ammissione, graduatorie e inserimento)

1. Le domande di ammissione all'asilo aziendale sono presentate su un apposito modulo nel periodo compreso dal 1° maggio al 7 giugno di ciascun anno. A seguito della presentazione di tali domande sono redatte, a cura del coordinatore, graduatorie distinte per gruppi pedagogici. La procedura di redazione e di pubblicazione delle graduatorie è la seguente:

a) formazione delle graduatorie provvisorie entro quindici giorni dalla scadenza del termine di presentazione delle domande di ammissione;

b) affissione per almeno dieci giorni della graduatoria provvisoria negli appositi spazi dell'asilo aziendale ai fine della presa visione, della richiesta della presentazione di eventuali chiarimenti e di osservazioni da parte dei familiari dei bambini o di chi ne fa veci;

c) esposizione delle graduatorie definitive entro il 31 luglio di ciascun anno;

d) in caso di intervenuta disponibilità di posti, validità delle graduatorie nell'anno scolastico in corso, fermo restando il principio dell'omogeneità dei gruppi pedagogici.

Art. 9.

(Retta di frequenza)

1. Per la frequenza dell'asilo aziendale è previsto il pagamento di una retta, costituita da una quota di compartecipazione al costo effettivo del servizio.

2. L'ammontare della retta di frequenza è detratto mensilmente dalla busta paga del dipendente che ha richiesto il servizio.

3. L'ammontare della retta di frequenza è determinata in base all'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) della fa-

miglia o di coloro che ne fanno le veci, ai sensi di quanto disposto dalla tabella A allegata alla presente legge. Gli importi di cui alla citata tabella A sono periodicamente aggiornati con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze.

4. Ai fini di cui al comma 3, contestualmente alla domanda di ammissione all'asilo aziendale, è richiesta la presentazione della certificazione ISEE, in mancanza della quale è applicata la retta massima.

Art. 10.

(Compiti degli operatori)

1. Gli operatori dell'asilo aziendale favoriscono lo sviluppo complessivo dei bambini mediante le attività di gioco e di cura finalizzate al soddisfacimento ottimale delle esigenze dei bambini medesimi, secondo un progetto educativo-didattico formulato tenendo conto delle conoscenze e delle tecniche psico-pedagogiche relative all'infanzia.

2. Al fine di cui al comma 1, gli operatori dell'asilo aziendale programmano le attività educativo-didattiche con la collaborazione del coordinatore, avvalendosi, eventualmente, anche della consulenza di altri esperti.

3. La programmazione delle attività di cui al comma 2, aggiornata periodicamente, è predisposta in rapporto alle caratteristiche e all'età di ciascun bambino ed è attuata con metodologie atte a favorirne lo sviluppo psico-motorio, affettivo, emotivo, linguistico, intellettivo e sociale.

4. Gli operatori dell'asilo aziendale promuovono, curano e mantengono un costante dialogo con i familiari dei bambini, o con chi ne fa le veci, attraverso colloqui individuali e di sezione-gruppo pedagogico finalizzati alla continuità educativa tra l'asilo aziendale e la famiglia.

5. Ai fini di cui al presente articolo gli operatori dell'asilo aziendale si avvalgono

della consulenza e dell'assistenza del personale psico-pedagogico delle ASL.

Art. 11.

(Compiti del personale addetto ai servizi)

1. Il personale addetto ai servizi ausiliari, complementari e amministrativi dell'asilo aziendale, svolge le funzioni di propria competenza, secondo quanto previsto dai rispettivi mansionari predisposti dal coordinatore.

2. Il personale di cui al comma 1 assicura l'igiene, la cura e il riordino dei locali dell'asilo aziendale e rifornisce i gruppi pedagogici del materiale necessario per l'igiene, il pranzo ed il riposo dei bambini.

3. Il personale di cui al comma 1 può, altresì, essere di supporto agli operatori durante i pasti e nei casi di particolare necessità, previo accordo con il coordinatore.

4. Il personale addetto alla cucina provvede all'acquisto dei generi alimentari, alla preparazione e alla cottura dei cibi, al lavaggio delle stoviglie, nonché al riordino e alla pulizia dei locali utilizzati e della relativa attrezzatura in uso.

Art. 12.

(Formazione e aggiornamento)

1. Gli operatori dell'asilo aziendale e il personale di cui all'articolo 11, comma 1, sono tenuti a partecipare a periodici e specifici corsi di formazione e di aggiornamento.

2. I corsi di formazione e di aggiornamento di cui al comma 1 sono programmati annualmente sulla base dei diversi compiti e mansioni spettanti agli operatori dell'asilo aziendale e al personale di cui all'articolo 11, comma 1, avvalendosi anche di consulenti e di esperti esterni.

3. La frequenza ai corsi di formazione e di aggiornamento deve risultare da specifica ed idonea documentazione conservata presso

l'asilo aziendale e disponibile per le verifiche da parte degli ispettori del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

4. È altresì prevista l'effettuazione di periodici incontri tra gli operatori dell'asilo aziendale, finalizzati alla programmazione, alla verifica, alla condivisione delle scelte metodologiche e all'organizzazione del lavoro e dell'attività di ciascun gruppo pedagogico.

5. I costi relativi ai corsi di formazione e di aggiornamento nonché agli incontri di cui al comma 4 rientrano nelle spese per il personale sostenute dall'azienda.

Art. 13.

(Frequenza dell'asilo aziendale)

1. Qualora un bambino, nel corso della permanenza nell'asilo aziendale, manifesti patologie o comportamenti tali da rendere inopportuna la sua permanenza nell'asilo medesimo, il genitore o chi ne fa le veci, avvisato ai sensi del comma 2, è tenuto a prelevare il bambino nel più breve tempo possibile.

2. L'allontanamento di cui al comma 1 è disposto dal coordinatore o da un suo delegato ed è effettuato tramite avviso al genitore o a chi ne fa le veci. Nel periodo che precede l'effettivo allontanamento è sempre necessario:

a) mantenere il bambino in uno spazio separato dagli altri bambini;

b) evitare i contatti ravvicinati;

c) utilizzare guanti monouso in presenza di liquidi biologici.

3. La riammissione del bambino all'asilo aziendale dopo un'assenza per malattia per un periodo non superiore a cinque giorni è disposta previa presentazione di un'autocertificazione presentata al coordinatore dai genitori o da chi ne fa le veci. Qualora l'assenza sia superiore ai cinque giorni, la riammis-

sione avviene previa presentazione di un certificato, sottoscritto dal medico curante, nel quale si attestano le buone condizioni di salute del bambino.

Art. 14.

(Somministrazione di farmaci)

1. Gli operatori degli asili aziendali non possono somministrare farmaci ai bambini, ad eccezione dei farmaci salvavita, con le modalità di cui al comma 2.

2. Gli operatori degli asili aziendali possono somministrare ai bambini farmaci salvavita solo previa richiesta scritta dei genitori o di chi ne fa le veci e certificazione del medico curante del bambino, dalla quale risulti la necessità della somministrazione del farmcaco e la relativa posologia.

Art. 15.

(Entrata in vigore)

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

TABELLA A

(Articolo 9, comma 3)

Valori di riferimento dell'ISEE
e retta di frequenza mensile nell'asilo aziendale.

Valore dell'ISEE	Retta di frequenza
Fino a euro 20.000	Euro 100
Fino a euro 40.000	Euro 250
Fino a euro 60.000	Euro 500
Fino a euro 80.000	Euro 650
Fino a euro 100.000	Euro 800
Oltre euro 100.000	Euro 1.000

€ 1,00