

SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna

Istituto delle Scienze Neurologiche
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

Dipartimento Amministrativo

U.O.C. Amministrazione del Personale

Il direttore

Prot. n. 55663/03/04

Bologna, 09/05/2013

TM/

**Ai Direttori e ai Responsabili
Amministrativi dei Dipartimenti e
dei Distretti**

**Al Direttore Operativo e al
Direttore Amministrativo
dell'IRCCS delle Scienze
Neurologiche**

Al Direttore Sater Aziendale

**Ai Direttori delle UU.OO. dello
Staff Aziendale**

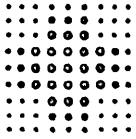
e, p.c., Al Direttore Amministrativo

LL.SS.

**OGGETTO: indicazioni in materia di fruizione dei permessi e congedi per
l'assistenza a soggetti con disabilità grave ai sensi della Legge
n. 104/92, D.Lgs n. 151/2001 e successivi interventi normativi, da
parte del personale dipendente**

U.O.C.: Amministrazione del Personale
Via Gramsci 12 - 40121 Bologna
Tel. 0516079608/09 fax 0516079890
direzione.personale@ausl.bologna.it

Azienda USL di Bologna
Sede Legale: Via Castiglione, 29 - 40124 Bologna
Tel. +39.051.6225111 fax +39.051.6584923
Codice fiscale e Partita Iva 02406911202



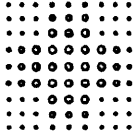
Il complesso regime giuridico dei permessi e congedi per l'assistenza a persone con disabilità, nonché dei permessi per i lavoratori che siano essi stessi disabili, rende necessario fornire indicazioni in materia, al fine di favorire a livello aziendale comportamenti uniformi e individuare percorsi per la fruizione dei benefici, a tutela delle ragioni dei lavoratori e nel rispetto delle esigenze organizzative delle Unità Operative interessate.

Nel documento sono esposti i requisiti e le modalità di fruizione dei benefici in parola, anche alla luce dei criteri interpretativi forniti dai competenti organi a livello nazionale e regionale, con particolare riferimento al quadro ricognitivo e alle indicazioni interpretative da ultimo fornite dalla Regione Emilia Romagna con nota del 19 dicembre 2012.

La presente nota viene pubblicata nella sezione intranet dell'Amministrazione del Personale, al fine di garantirne la più ampia divulgazione.

L'attuazione di quanto previsto nelle allegate indicazioni, per quanto non già operato nei diversi ambiti aziendali, dovrà avvenire con decorrenza 1° giugno p.v.

**Il Direttore dell'U.O.C.
Amministrazione del Personale
Teresa Mittardonna**



INDICAZIONI IN MATERIA DI PERMESSI E CONGEDI PER L'ASSISTENZA A SOGGETTI CON DISABILITA' GRAVE

Definizione di handicap grave e modalità per il suo accertamento

Presupposto necessario ed essenziale per la fruizione dei permessi e dei congedi in esame è che il lavoratore dipendente, ovvero il familiare assistito, sia portatore di handicap con connotazione di gravità.

Definizioni

Si riportano di seguito le definizioni contenute nell'art. 3 della Legge n. 104/1992.

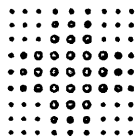
- a) Portatore di handicap: è colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione (comma 1).
- b) Handicap con connotazione di gravità: ricorre nei casi in cui la minorazione, singola o plurima, abbia ridotto l'autonomia personale, correlata all'età, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione (comma 3).

➤ Accertamento sanitario

Gli accertamenti sanitari dell'handicap sono effettuati, come previsto dall'art. 4 della Legge n. 104/92, dalle Aziende sanitarie locali, mediante apposite commissioni mediche, integrate da un medico dell'INPS, secondo le procedure disciplinate, con decorrenza 1° gennaio 2010, dall'art. 20 del D.L. 78/2009 (convertito con modificazioni nella legge n. 102/2009).

L'istanza per il riconoscimento dello stato di disabilità grave va inoltrata dall'interessato (soggetto disabile) al Direttore della sede INPS di appartenenza, per via telematica, direttamente o tramite i patronati, dopo il rilascio, da parte del medico di base o di altro medico certificatore, dell'attestazione dell'invio della certificazione finalizzata alla domanda per il riconoscimento della disabilità grave.

Per ulteriori informazioni sulla procedura da seguire si rinvia alla scheda informativa rinvenibile sul sito INPS (www.inps.it, link: invalidità civile).



➤ **Certificazione sanitaria provvisoria**

Qualora siano trascorsi 15 giorni, in caso di patologie oncologiche, ovvero 90 giorni, per tutte le altre patologie, dalla data di inoltro della suddetta istanza, e il dipendente non sia ancora in possesso della certificazione di disabilità grave, lo stesso può comunque presentare domanda di ammissione alla fruizione dei permessi e dei congedi in esame, allegando copia dell'istanza (da cui si evinca la data di presentazione) e la certificazione provvisoria rilasciata da un medico specialista nella patologia dalla quale è affetta la persona disabile.

Tale certificazione deve necessariamente contenere l'indicazione in merito alla sussistenza della condizioni di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge n. 104/1992.

La certificazione provvisoria ha validità fino alla conclusione del procedimento di accertamento da parte della competente Commissione, il cui esito dovrà essere tempestivamente prodotto all'Ufficio competente.

Nell'ipotesi in cui, in esito al procedimento di accertamento, la Commissione medica non riconosca la condizione di disabilità grave, le assenze eventualmente effettuate dal dipendente a titolo di permesso *ex Lege* 104/1992 o congedo *ex art.* 42, comma 5 e seguenti del D. Lgs. n. 151/2001, saranno trasformate in assenze ad altro titolo (ad esempio ferie ovvero, in carenza di ferie fruibili, aspettativa non retribuita ecc.).

Nei 15 o 90 giorni di cui sopra, in assenza di risposta da parte della commissione medica, il dipendente non può essere ammesso alla fruizione dei permessi.

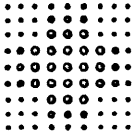
➤ **Accertamento sanitario in caso di sindrome di Down e per i grandi invalidi di guerra**

Per le persone con sindrome di Down, la situazione di gravità dell'handicap può essere attestata anche dal proprio medico di base, previa richiesta corredata da presentazione del cariotipo (Legge n. 289/2002, art. 94, comma 3).

I grandi invalidi di guerra ed i soggetti ad essi equiparati (ossia, ai sensi dell'art. 14 del DPR n. 915/1978, i titolari di pensione o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla 1° categoria, con o senza assegno di superinvalidità) non sono assoggettati agli accertamenti sanitari in esame, poiché sono considerati direttamente dal legislatore (legge 448/1998, art. 38, comma 3) come soggetti con handicap grave. Pertanto per l'ammissione alla fruizione dei benefici in esame è sufficiente la documentazione rilasciata agli interessati dai Ministeri competenti al momento della concessione dei benefici pensionistici.

➤ **Accertamento sanitario soggetto a revisione**

Nel caso in cui, da parte della competente Commissione medica, venga fissata una rivedibilità del soggetto, indicando una data di scadenza della certificazione o verbale, decorso il suddetto termine decade il diritto a fruire dei permessi e dei congedi. I dipendenti interessati a continuare a fruire dei permessi, quindi, hanno



l'onere di provvedere tempestivamente all'attivazione dell'iter procedurale finalizzato alla conferma della condizione di disabilità grave.

Il dipendente che abbia attivato tempestivamente l'iter di cui sopra può continuare, in via provvisoria, ad usufruire dei permessi fino alla emanazione del successivo giudizio medico-legale; in caso di mancato rinnovo, le assenze effettuate dal dipendente saranno trasformate in assenze ad altro titolo (ad esempio ferie ovvero, in carenza di ferie fruibili, aspettativa non retribuita ecc.).

Nell'ipotesi in cui una nuova valutazione accerti che non sussiste più la connotazione di gravità della disabilità, il dipendente è tenuto ad effettuare tempestiva comunicazione all'Ufficio competente.

Si precisa inoltre che la fruizione del congedo straordinario non può essere accordata per un periodo che superi l'eventuale termine di efficacia dell'accertamento di handicap grave (cfr. circ. DFP n. 1/2012, § 3, lett. c).

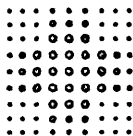
Congedi e permessi per i genitori, anche adottivi o affidatari, di figli portatori di handicap

➤ **Assistenza ai figli con handicap grave di età non superiore ai 3 anni**

Il genitore di minore, di età non superiore ai 3 anni, portatore di handicap in situazione di gravità accertata, che non sia ricoverato a tempo pieno in istituti specializzati ovvero presso una qualunque struttura ospedaliera, salvo che sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore (tale condizione dovrà essere documentata attraverso idonea certificazione rilasciata dal medico specialista della Struttura, pubblica o privata, presso la quale il bambino risulta ricoverato, e non potrà essere sostituita da autocertificazione del soggetto richiedente), ha diritto, alternativamente:

- **al prolungamento**, fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino per un periodo, continuativo o frazionato, della durata massima di 3 anni, **del periodo di congedo parentale** (comprensivo del periodo congedo parentale ordinarariamente spettante), (art. 33 D. Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.).

Il beneficio può essere richiesto dalla lavoratrice o, in alternativa, dal padre lavoratore. Durante tale periodo è corrisposta una indennità pari al 30% della retribuzione;



- **ai permessi retribuiti di due ore per ogni giornata di effettiva prestazione** lavorativa fino al compimento del terzo anno di età del bambino. Le due ore di permesso spettano nel caso in cui la giornata lavorativa sia, nel suo complesso, di almeno sei ore. Il permesso si riduce ad un'ora, qualora l'orario di lavoro del richiedente sia inferiore alle sei ore. Tali permessi orari sono utili ai fini dell'anzianità di servizio e non incidono sulla maturazione delle ferie e della 13^a mensilità (artt. 33 e 42, comma 1 D. Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.);
- **a tre giorni di permesso retribuito al mese**, riconosciuti ad entrambi i genitori che ne possono fruire alternativamente, in modo continuativo (tre giornate consecutive), oppure in singole giornate lavorative (tre giornate non consecutive). I genitori possono ripartirsi i permessi (per esempio 2 giorni il padre e 1 giorno la madre) a seconda delle specifiche esigenze assistenziali, anche nell'arco dello stesso mese.

I benefici sopra menzionati sono riconosciuti al genitore (anche adottivo o affidatario) anche se l'altro genitore non ne ha diritto in quanto casalinga/o, disoccupata/o, lavoratrice/lavoratore autonoma/o.

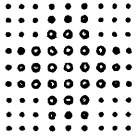
Per effetto delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 119/2011 i genitori che fruiscono delle agevolazioni (permessi di tre giorni mensili, permessi di due ore al giorno, prolungamento del congedo parentale) per l'assistenza al figlio, possono cumulare le predette agevolazioni con la fruizione, nello stesso mese, del congedo straordinario. Tale cumulo non è però possibile nello stesso giorno.

Ciò significa, ad esempio, che se nell'arco di un mese uno dei genitori fruisce di un periodo di congedo straordinario, l'altro genitore può fruire dei permessi mensili (ovvero delle due ore di permesso), purché in giorni diversi rispetto a quelli oggetto del congedo straordinario.

Resta comunque confermato che delle agevolazioni di cui all'art. 33 del D.Lgs. 151/2001 (prolungamento congedo parentale, permessi mensili, permessi di due ore al giorno) possono avvalersi entrambi i genitori alternativamente e non cumulativamente (nel rispetto dei massimali di legge).

In relazione alle indicazioni interpretative elaborate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica con la circolare n. 1/2012, si ritiene di estendere le conclusioni sopra indicate anche al caso in cui la fruizione delle agevolazioni avvenga da parte di un solo genitore. In questa ipotesi il genitore potrà, nell'arco dello stesso mese fruire del congedo straordinario e dei permessi mensili.

In generale è comunque possibile la fruizione da parte di un genitore sia dei permessi orari *ex lege* 104/92 per un figlio portatore di handicap inferiore a 3 anni, sia dei permessi orari giornalieri (cd. per allattamento) per un altro figlio. Si tratta, infatti, in questo caso di 2 soggetti (figli) diversi per i quali è legislativamente prevista la possibilità di fruire di 2 tipi diversi di permesso.



Tale criterio trova applicazione anche nel caso di lavoratore portatore di handicap (che fruisce dei permessi orari), genitore di bambino per il quale spettano i permessi per allattamento.

➤ **Assistenza ai figli con handicap di età superiore ai 3 anni**

Successivamente al compimento del terzo anno di età del bambino, i genitori, alternativamente, hanno diritto solo a tre giorni di permesso retribuito al mese. E' prevista altresì la possibilità di beneficiare del prolungamento del congedo parentale, per un periodo massimo di tre anni, fruibile fino al compimento degli otto anni di età del bambino.

I giorni di permesso possono essere richiesti (da un genitore anche adottivo o dall'affidatario) durante i periodi di congedo parentale o di congedo per malattia del figlio fruiti dall'altro genitore.

Il beneficio é riconosciuto anche se l'altro genitore non ne ha diritto (perché casalinga, disoccupata/o, lavoratrice/lavoratore autonoma/o).

➤ **Trattamento giuridico, economico e previdenziale**

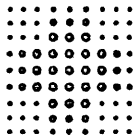
I permessi mensili, giornalieri/orari, sono utili ai fini dell'anzianità di servizio e della maturazione delle ferie, sono retribuiti al 100% e sono utili ai fini della maturazione della tredicesima mensilità, nonché sono coperti da contribuzione previdenziale (trattamento pensionistico più trattamento di fine rapporto/di fine servizio).

Permessi retribuiti per l'assistenza a familiari con handicap

➤ **I presupposti per la fruizione dei permessi (art. 33 L. n. 104/92 e ss.mm.)**

I presupposti richiesti dalla normativa per la legittima fruizione dei permessi, che sono verificati dai competenti centri di gestione presenze-assenze, possono essere così riassunti:

1. i permessi sono previsti per favorire l'assistenza della persona con handicap grave;
2. il disabile **non** deve essere ricoverato a tempo pieno;



3. la fruizione dei permessi può essere riconosciuta ad un solo lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona in situazione di disabilità grave. Il lavoratore fruitore dei permessi si pone quale "referente unico" per l'assistenza al familiare disabile, ossia come il soggetto che assume "il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito"¹.

➤ **I soggetti aventi diritto e la tipologia di permessi di cui è possibile fruire**

Il dipendente che assiste un familiare in situazione di disabilità grave ha la possibilità di fruire di tre giorni interi di permesso retribuito al mese.

Sul punto è opportuno precisare che **non è ammessa la possibilità di frazionare i suddetti permessi giornalieri ad ore.**

Da un lato difatti il legislatore individua quale unica modalità di fruizione quella del giorno intero; dall'altro non esistono nei CC.NN.LL. del comparto sanità, a differenza di altri comparti, previsioni normative che consentano la fruizione frazionata ad ore di questo permesso.

Può usufruire dei permessi retribuiti per assistere un familiare gravemente disabile anche il dipendente che fruisca dei permessi per se stesso.

Secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, **il diritto ai permessi retribuiti in esame spetta, oltre al coniuge, ai parenti e agli affini entro il secondo grado del disabile in condizione di disabilità grave** (prima dell'entrata in vigore della legge n. 183/2010 erano ricompresi anche i parenti ed affini fino al terzo grado).

Per maggiore chiarezza si ricorda che sono:

- parenti di primo grado: genitori, figli;
- parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli di figli);

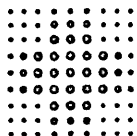
- affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero;
- affini di secondo grado: cognati.

Solo in particolari condizioni il diritto in esame può essere esteso ai parenti ed affini di terzo grado delle persone da assistere.

A questo fine si chiarisce che sono:

- parenti di terzo grado: bisnonni, zii, nipoti (figli di fratelli e/o sorelle);

¹ Si veda la Circolare del Dipartimento per la Funzione Pubblica, n. 13/2010, § 3.



- affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti.

Le eccezioni per le quali il legislatore prevede la possibilità di estendere la legittimazione alla titolarità dei permessi per l'assistenza **ai parenti e agli affini entro il terzo grado**, sono rappresentate dai **casi in cui il coniuge e/o i genitori della persona in situazione di disabilità grave**:

- abbiano compiuto i 65 anni di età;
- siano affetti da patologie invalidanti;
- siano deceduti o mancanti.

Si chiarisce inoltre quanto segue:

- la possibilità di passare dal secondo al terzo grado si verifica anche nel caso in cui uno solo dei soggetti indicati (genitori o coniuge) sia nelle condizioni previste dal legislatore (assenza, decesso, patologie invalidanti);
- genitori o coniuge del disabile mancanti: per "mancanti" si intende non solo la situazione di assenza naturale o giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità (es. divorzio, separazione legale o abbandono);
- per "patologie invalidanti", in assenza di indicazioni da parte del legislatore, è possibile fare riferimento alle patologie indicate dal Decreto Interministeriale n. 278/2000 (Regolamento recante disposizioni di attuazione dell'articolo 4 della legge n. 53/2000, concernente congedi per eventi e cause particolari), art. 2, comma 1, lettera d), il quale disciplina le ipotesi in cui è possibile accordare il congedo per gravi motivi di cui all'art. 4, comma 2 della legge n. 53/2000².

Dette patologie dovranno essere appositamente documentate, allegando alla domanda, in busta chiusa, la relativa documentazione medica³.

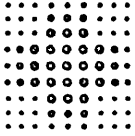
➤ **Assenza di ricovero del familiare assistito**

Requisito essenziale per la fruizione dei permessi è l'assenza di ricovero a tempo pieno del soggetto disabile, cui fanno eccezioni le seguenti circostanze, che devono essere debitamente **documentate**:

² Trattasi delle patologie di seguito richiamate:

- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenza, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

³ La documentazione medica può essere rilasciata dal medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.



- a. interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori dalla Struttura che lo ospita, per effettuare visite o terapie o sottoporsi ad altre prestazioni sanitarie non erogabili all'interno;
- b. ricovero a tempo pieno del disabile in coma vigile e/o in situazione terminale, risultante da idonea certificazione medica rilasciata e sottoscritta dal medico della Struttura sanitaria;
- c. ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di handicap grave per il quale risulti documentato dai Sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare;

Si precisa che, in caso di ricovero temporaneo del familiare con handicap grave, durante il quale è preclusa la possibilità di fruire di detti permessi, resta garantito il diritto alla fruizione delle 3 giornate di permesso mensile nei periodi in cui il medesimo familiare non risulta ricoverato;

➤ **Assistenza a familiare lavoratore in situazione di grave disabilità**

Il dipendente che fruisce dei permessi per assistenza ad un familiare, lavoratore e beneficiario dei permessi L. 104/1992 per se stesso, può usufruirne anche nei giorni in cui l'assistito presta attività lavorativa; a tal fine il lavoratore assistito è da considerare presente in servizio anche nei giorni in cui usufruisce dei permessi orari e svolge la propria attività per un numero di ore inferiore a quelle contrattualmente previste per la giornata.

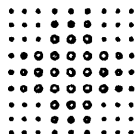
➤ **Individuazione di un referente unico per l'assistenza alla stessa persona in situazione di gravità**

L'art. 24 della legge n. 183/2010, nell'innovare la disciplina sulla legittimazione a fruire dei permessi, non ha più menzionato i requisiti della continuità e dell'esclusività dell'assistenza. La legge ha però espressamente stabilito che il diritto alla fruizione dei permessi "non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza alla stessa persona con handicap in situazione di gravità" (art. 33, comma 3, legge n. 104/1992). Fanno eccezione a questa regola unicamente i genitori che assistono il figlio disabile (i quali possono, in alternativa tra loro, fruire delle diverse agevolazioni).

In base alla legge viene quindi individuato un unico referente per l'assistenza a ciascun disabile, il quale si configura pertanto come il soggetto che assume "il ruolo e la connessa responsabilità di porsi quale punto di riferimento della gestione generale dell'intervento, assicurandone il coordinamento e curando la costante verifica della rispondenza ai bisogni dell'assistito"⁴.

In sostanza, se da un lato, come emerge dalla definizione legislativa di "handicap grave", il disabile ha la necessità "di un intervento assistenziale permanente,

⁴ Si veda la circolare già citata del DFP n. 13/2010, § 3.



continuativo e globale nella sfera individuale o in quella di relazione " (legge 104/1992, art. 3, comma 3), dall'altro lato, tale intervento assistenziale continuativo e globale, che in precedenza doveva essere assicurato in via prevalente dal lavoratore che fruiva dei permessi mensili, ora, in assenza del presupposto della continuità, può essere svolto dal lavoratore, ma anche, in aggiunta a quest'ultimo, da altri soggetti (parenti, che tuttavia, ove siano lavoratori dipendenti non possono fare uso dei permessi stante il requisito della esclusività, o soggetti estranei al nucleo familiare, es. badante). Il lavoratore che fruisce dei permessi anche se non necessariamente deve svolgere direttamente l'intera attività di assistenza di cui il disabile ha necessità, deve comunque essere il soggetto che ha la responsabilità complessiva ed il coordinamento dell'intervento assistenziale.

Il lavoratore che assiste il familiare disabile ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

➤ **Assistenza a più persone in situazione di handicap grave**

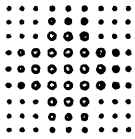
L'art. 33, comma 3 della legge n. 104/1992, come integrato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 119/2011, a conferma della prassi amministrativa già in essere (cfr. circolare DFP n. 13/2010, § 3), riconosce la possibilità di prestare assistenza nei confronti di più familiari disabili. Sono tuttavia precisate in modo univoco le condizioni che consentono il cumulo dei permessi. Ciò è possibile solo a "condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduto o mancanti".

Il dipendente in situazione di handicap grave, che fruisca dei permessi per se stesso, può richiederli anche per un solo familiare disabile al quale presta assistenza.

➤ **Assistenza a distanza**

L'art. 33, comma 3-bis, della legge n. 104/92, come integrato dall'art. 6 del D.Lgs. n. 119/2011, prevede che se l'assistenza è prestata ad un familiare disabile residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, il diritto alla fruizione dei permessi è condizionato alla attestazione (con titolo di viaggio o altra documentazione idonea) del raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

In base a questa previsione, il lavoratore che fruisce dei permessi dovrà provare di essersi effettivamente recato, nei giorni di fruizione degli stessi, presso la residenza del familiare da assistere, mediante l'esibizione del titolo di viaggio o altra documentazione idonea (a mero titolo di esempio, ricevuta del pedaggio autostradale, dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona disabile è stata accompagnata), la cui adeguatezza verrà valutata dall'Azienda, fermo comunque restando che l'assenza non potrà essere giustificata



a titolo di permesso *ex lege* 104/1992 nell'ipotesi in cui il lavoratore non riesca a produrre l'idonea documentazione.

La disposizione fa riferimento al luogo di residenza del dipendente e della persona in situazione di handicap grave. Per residenza si intende il luogo indicato dall'art. 43 del codice civile, ossia quello in cui la persona ha la dimora abituale.

➤ **Procedura per l'ammissione alla fruizione dei permessi**

Il personale per accedere ai benefici in esame deve presentare una specifica richiesta, utilizzando la modulistica messa a disposizione dall'Azienda.

I moduli di richiesta, predefiniti per facilitazione del dipendente e semplificazione dell'attività istruttoria, contengono già le dichiarazioni sostitutive di notorietà che il dipendente deve sottoscrivere per piena consapevolezza e assunzione di responsabilità circa la corretta fruizione dei benefici in esame, comprese le dichiarazioni indicate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica⁵.

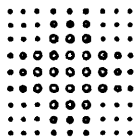
A corredo della richiesta dovrà essere prodotta copia conforme all'originale (ovvero dichiarazione sostitutiva di conformità all'originale) del verbale (provvisorio o definitivo) di accertamento della situazione di handicap grave da parte della competente Commissione dell'Azienda Sanitaria di riferimento.

L'Ufficio per la gestione del personale competente in relazione all'afferenza del personale interessato, espleta la propria attività istruttoria e adotta il proprio atto di gestione del rapporto di lavoro, comunicando al dipendente l'ammissione al beneficio richiesto, ovvero il rigetto motivato della richiesta. La comunicazione è inviata, per conoscenza, anche al Responsabile di riferimento.

Verificata la sussistenza dei requisiti per il riconoscimento del diritto alla fruizione dei benefici previsti dall'art.33 della legge n. 104/92, il lavoratore potrà fruire dei permessi giornalieri/orari a decorrere dalla data di presentazione della domanda al datore di lavoro, ovvero dalla data indicata sulla certificazione rilasciata ai sensi della legge n. 104/92, se successiva alla data di presentazione della domanda. I permessi possono essere fruiti già nel mese in cui la domanda è presentata, se la stessa è consegnata ai competenti uffici entro i primi 15 gg. del mese stesso. In caso contrario, i permessi potranno essere fruiti a decorrere dal mese successivo.

Nel caso in cui la domanda del dipendente presenti omissioni od irregolarità, rilevabili d'ufficio, determinate da dati ed informazioni imprecisi, l'Ufficio incaricato provvederà tempestivamente a richiedere la rettifica e l'integrazione dei dati mancanti, salvo che non sia possibile provvedere d'ufficio. In assenza di regolarizzazione della dichiarazione il procedimento non ha corso. Il decorso del termine per lo svolgimento dell'istruttoria è sospeso fino al momento in cui il dipendente non provvede a regolarizzare la propria richiesta.

⁵ Circolare n. 13/2010, § 7.



A seguito dell'accoglimento dell'istanza da parte dell'Amministrazione il dipendente dovrà comunicare tempestivamente il mutamento o la cessazione della situazione di fatto e di diritto che comporta il venir meno della titolarità dei benefici e dovrà aggiornare la documentazione prodotta a supporto dell'istanza quando ciò si renda necessario. A titolo di esempio, tra le situazioni che possono dar luogo alla decadenza del diritto a fruire dei benefici si menzionano:

- il venir meno della situazione di handicap grave a seguito della visita di revisione;
- il decesso della persona in situazione di handicap grave;
- il ricovero a tempo pieno della persona in situazione di handicap grave;
- la circostanza che un altro parente/affine del disabile fruisca dei permessi mensili o del congedo straordinario di cui all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. 151/2001.

Dovranno inoltre essere comunicate anche tutte le variazioni dei dati comunicati nell'istanza (ad esempio i dati relativi al familiare assistito: ciò anche al fine di consentire all'Ufficio competente di adempiere correttamente al proprio debito informativo annuale nei confronti del Dipartimento per la Funzione Pubblica, trasmettendo dati corretti ed aggiornati).

Lavoratori con handicap in situazione di gravità

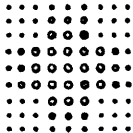
I lavoratori con handicap in situazione di gravità possono usufruire, alternativamente, dei seguenti permessi retribuiti:

- due ore giornaliere per ogni giornata effettivamente lavorata (un'ora soltanto in caso di orario giornaliero inferiore a sei ore) – non fruibili nel periodo di sottoposizione a progetto terapeutico ex art. 15 del CCNL/01 comparto ed ex art. 13 del CCNL/04 aree dirigenziali;
- tre giorni di permesso mensili, fruibili in modo continuativo (tre giornate consecutive), oppure in singole giornate lavorative (tre giornate non consecutive) al mese.

Si precisa che il lavoratore con handicap grave può scegliere di fruire, nell'ambito di ciascun mese di calendario, dei permessi orari o di quelli giornalieri, mantenendo però, di norma, per ogni mese intero di calendario, la medesima tipologia di permesso, non essendo possibile l'automatica conversione delle due fattispecie.

I lavoratori con handicap in situazione di gravità hanno altresì diritto di scegliere, ove sia possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio ed a non essere trasferiti senza il loro consenso.

Trattamento giuridico, economico e previdenziale



I permessi mensili, giornalieri/orari, sono utili ai fini dell'anzianità di servizio e della maturazione delle ferie, sono retribuiti al 100% e sono utili ai fini della maturazione della tredicesima mensilità, nonché sono coperti da contribuzione previdenziale (trattamento pensionistico più trattamento di fine rapporto/di fine servizio).

Modalità di fruizione dei permessi retribuiti

Al fine di non pregiudicare la funzionalità della struttura di appartenenza, il lavoratore è tenuto a presentare un piano di fruizione dei permessi mensili almeno 10 giorni prima dell'inizio del mese in cui devono essere fruiti i permessi stessi.

Si richiama a tal proposito la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 13 del 06/12/2010 al punto 7, ultimo capoverso, che prevede che: "salvo dimostrate situazioni di urgenza, per la fruizione dei permessi, l'interessato dovrà comunicare al dirigente competente le assenze dal servizio con un congruo anticipo, se possibile con riferimento all'intero arco temporale del mese, al fine di consentire la migliore organizzazione dell'attività amministrativa. Inoltre, il regolamento sull'orario di lavoro per il personale del Comparto, all'art. 6 dispone tra l'altro, che: "il Responsabile mette a conoscenza dei lavoratori la pianificazione della turnistica di norma almeno entro 10 giorni dalla fine del mese che precede quello di riferimento".

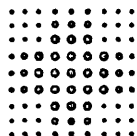
Ogni esigenza correlata all'assistenza del familiare o al lavoratore stesso in quanto disabile, non programmabile nei termini di cui sopra, dovrà essere rappresentata al dirigente/responsabile di riferimento per le opportune valutazioni.

Tenuto conto dello spirito della normativa di riferimento, si ritiene opportuno precisare che la fruizione del beneficio della **riduzione oraria giornaliera (nelle ipotesi previste) non appare compatibile con lo svolgimento di lavoro straordinario**. Pertanto, in caso di svolgimento di orario di lavoro eccedente, il permesso della riduzione oraria verrà riconosciuto nel limite del completamento del debito orario giornaliero complessivamente considerato.

I permessi non fruiti in un mese non possono essere riconosciuti nei mesi successivi.

Il congedo straordinario

Per l'assistenza ad un familiare portatore di handicap grave il dipendente ha diritto a fruire, alle condizioni di seguito illustrate ed entro sessanta giorni dalla richiesta,



del congedo di cui all'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000 (la norma dispone che "i dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari (...), un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni". Durante il congedo in esame il dipendente non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

La domanda di congedo è rivolta, tramite gli appositi moduli pubblicati nella intranet aziendale, all'UOC Amministrazione del Personale.

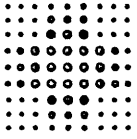
➤ **I soggetti legittimati alla fruizione del congedo**

L'art. 4 del D.Lgs. n. 119/2011 ha modificato e razionalizzato, anche al fine di recepire il contenuto di alcune sentenze della Corte costituzionale intervenute nel tempo, la disciplina dell'istituto (che ora è contenuta nell'art. 42, commi da 5 a 5-*quinqies*, del D. Lgs. n.151/2001). In particolare sono individuati con chiarezza i soggetti legittimati alla fruizione del congedo, secondo un preciso ordine di priorità. Essi sono:

- a) il coniuge convivente della persona in situazione di handicap grave;
- b) il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona in situazione di handicap grave, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- c) uno dei figli conviventi della persona in situazione di handicap grave, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologia invalidante (quindi la possibilità di concedere il beneficio al figlio convivente si verifica nel caso in cui tutti i soggetti prima menzionati – coniuge convivente ed entrambi i genitori - si trovino in una delle situazioni prima descritte: mancanza, decesso o patologie invalidanti);
- d) uno dei fratelli o sorelle conviventi nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi della persona in situazione di handicap grave siano mancanti, deceduti o affetti da patologia invalidante (anche in questa ipotesi, la possibilità di concedere il congedo ai fratelli conviventi si verifica solo nel caso in cui tutti i soggetti prima indicati – coniuge convivente, entrambi i genitori e tutti i figli conviventi - si trovino nelle situazioni descritte).

Per quanto attiene ai concetti di "mancanza " e "patologie invalidanti" si rinvia alle indicazioni già fornite nel paragrafo dedicato ai permessi retribuiti per l'assistenza a familiari con handicap.

Sembra opportuno chiarire che, poiché l'ordine dei soggetti possibili beneficiari è stato indicato direttamente ed espressamente dalla legge, la quale ha pure stabilito le condizioni in cui si può "scorrere" in favore del legittimato di ordine successivo, tale ordine non si ritiene derogabile. Pertanto, per l'individuazione dei legittimati non è possibile accogliere dichiarazioni di rinuncia alla fruizione al fine di far "scattare" la legittimazione del soggetto successivo, né dare rilievo a situazioni di fatto o di diritto che non siano state esplicitamente considerate nella norma (come, ad esempio, la circostanza che il coniuge convivente sia lavoratore autonomo o imprenditore).



La possibilità di fruire del congedo in esame è subordinata alla sussistenza della convivenza con il familiare disabile assistito. L'unica eccezione è prevista nel caso del genitore che presti assistenza a favore del figlio.

Il requisito si intende soddisfatto quando sussiste la concomitanza della residenza anagrafica e della convivenza, ossia della coabitazione.

In linea con la prassi operativa già in essere (confermata dal Dipartimento per la Funzione Pubblica con la circolare n. 1/2012), al fine di venire incontro all'esigenza di tutela delle persone disabili, il requisito della convivenza si intende soddisfatto anche nel caso in cui la dimora abituale del dipendente e della persona in situazione di handicap grave siano nello stesso stabile (appartamenti distinti nell'ambito dello stesso numero civico) ma non nello stesso interno.

Sempre al fine di agevolare l'assistenza della persona disabile, in linea con il contenuto della circolare DFP n. 1/2012, il requisito della convivenza può ritenersi soddisfatto anche in caso di dimora temporanea, la quale sussiste nel caso in cui risulti l'iscrizione nello schedario della popolazione temporanea di cui all'art. 32 del D.P.R. n. 223/1989⁶, pur risultando diversa la dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile.

La sussistenza della dimora temporanea può essere oggetto di dichiarazione sostitutiva ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 (rispetto alla quale è possibile effettuare controlli al fine di verificarne la veridicità).

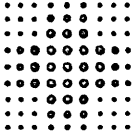
Va inoltre precisato che l'art. 42, comma 5 bis, del D. Lgs. n. 151/2001 e ss.mm. estende anche al congedo in esame il principio del "referente unico" già introdotto per la fruizione dei permessi previsti dalla legge n. 104/1992

Ne consegue che, in base alla legge, la fruizione dei permessi e del congedo dovranno concentrarsi in capo al medesimo soggetto e, pertanto, non sarà possibile beneficiare del congedo per assistere una persona disabile nell'ipotesi in cui un altro lavoratore risulti autorizzato a fruire dei permessi mensili per la stessa persona. Allo stesso modo, non potranno essere fruiti i permessi mensili di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 per assistere una persona disabile nell'ipotesi in cui un altro lavoratore risulti autorizzato a beneficiare di periodi di congedo per la stessa persona. Fanno eccezione a questa regola i genitori di un minore disabile.

➤ **La durata del congedo**

L'art. 42, comma 5-bis, del D. Lgs. n. 151/2001 dispone che "il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa".

⁶ L'art. 32 del D.P.R. n. 223/1989 dispone in particolare che "1. Lo schedario della popolazione temporanea concerne i cittadini italiani o gli stranieri che, essendo dimoranti da non meno di quattro mesi, non si trovano ancora in condizione di stabilirvi la residenza per qualsiasi motivo (...) 2. L'iscrizione viene effettuata a domanda dell'interessato o d'ufficio (...). 3. L'iscrizione nello schedario della popolazione residente esclude il rilascio di certificazioni anagrafiche.



Dalla norma si può quindi ricavare una duplice regola:

- da un lato, ciascuna persona in situazione di handicap grave ha diritto a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge (quindi, esemplificando, se un familiare fruisce del congedo di un anno per prestargli assistenza, un altro familiare potrà beneficiare di un solo anno ulteriore e non dei due anni complessivi)
- dall'altro, il familiare lavoratore che provvede all'assistenza può fruire di un periodo massimo di due anni di congedo per assistere i familiari disabili (regola applicabile nel caso in cui un dipendente si avvalga nel corso della sua vita lavorativa del congedo per assistere diversi familiari).

Va inoltre tenuto presente che il congedo straordinario in esame rientra nell'ambito del congedo disciplinato dall'art. 4, comma 2, della Legge n. 53/2000 (tale norma prevede che "i dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati possono richiedere, per gravi e documentati motivi familiari, un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni"). Ne discende che il limite complessivo a disposizione di ciascun dipendente è comunque pari a due anni nell'arco della vita lavorativa, a prescindere dalla causa specifica per la quale il congedo è fruito (così, ad esempio, se un dipendente ha fruito di un congedo di 6 mesi per "gravi e documentati motivi familiari", anche non retribuiti, resterà a disposizione un periodo di un anno e sei mesi per la fruizione del congedo straordinario).

➤ **Fruizione frazionata del congedo straordinario**

Il congedo straordinario può essere fruito anche in modo frazionato, considerando, a mero titolo esemplificativo, alcune indicazioni contenute nella circolare del Dipartimento per la Funzione Pubblica n. 1/2012.

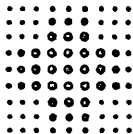
In particolare, affinché non siano computati nel periodo di congedo i giorni festivi, le domeniche e i sabati (questi ultimi nel caso di articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni), è necessario che si verifichi l'effettiva ripresa del lavoro al termine del periodo di congedo richiesto.

Ad esempio, nel caso in cui la domanda di congedo sia presentata dal lunedì al venerdì (sempre nel caso di dipendente con orario di lavoro su cinque giorni), il sabato e la domenica non sono considerate nel computo del periodo di congedo solo se nella giornata del lunedì vi sia l'effettiva ripresa dell'attività lavorativa (ovvero anche una assenza per malattia).

Pertanto, due differenti periodi di congedo straordinario intervallati da un periodo di ferie o altro tipo di congedo o permesso, devono comprendere, ai fini del calcolo del numero di giorni riconoscibili come congedo straordinario, anche i giorni festivi e/o non lavorativi cadenti subito prima o subito dopo le ferie o altri congedi o permessi. Ad esempio: nel caso di due periodi di congedo cadenti dal lunedì al giovedì di due settimane consecutive, ove nella giornata lavorativa del venerdì il dipendente sia assente a titolo di ferie/congedo/permesso, le giornate di sabato e domenica saranno considerate giornate di congedo.

➤ **Ricovero Ospedaliero del familiare assistito**

L'art. 42, comma 5 bis, del D. Lgs. n. 151/2001 dispone che "il congedo è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo



pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

Pertanto, in caso di ricovero a tempo pieno del familiare assistito, il dipendente potrà comunque fruire del congedo, alla condizione che sia presentata all'Ufficio preposto la documentazione dei sanitari dell'istituto o della struttura attestante la necessità della presenza del familiare.

Diversamente l'assenza dal lavoro non potrà essere legittimamente coperta a titolo di congedo straordinario.

➤ **Il trattamento giuridico ed economico**

Durante il periodo di congedo il dipendente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma con riferimento esclusivamente alle voci fisse e continuative del trattamento.

Il periodo di congedo è inoltre coperto da contribuzione figurativa.

L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un importo complessivo massimo che varia annualmente, secondo la rivalutazione effettuata sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

Il periodo di congedo non è computato ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

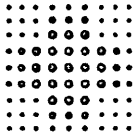
Regole in materia di cumulo dei permessi e dei congedi nell'arco dello stesso mese

Per effetto delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 119/2011 i genitori che fruiscono delle agevolazioni (permessi di tre giorni mensili, permessi di due ore al giorno, prolungamento del congedo parentale) per l'assistenza al figlio, possono cumulare le predette agevolazioni con la fruizione, nello stesso mese, del congedo straordinario. Tale cumulo non è però possibile nello stesso giorno.

Ciò significa, ad esempio, che se nell'arco di un mese uno dei genitori fruisce di un periodo di congedo straordinario, l'altro genitore può fruire dei permessi mensili (ovvero delle due ore di permesso), purché in giorni diversi rispetto a quelli oggetto del congedo straordinario.

Resta comunque confermato che delle agevolazioni di cui all'art. 33 del D.Lgs. 151/2001 (prolungamento congedo parentale, permessi mensili, permessi di due al giorno) possono avvalersi entrambi i genitori alternativamente e non cumulativamente (nel rispetto dei massimali di legge).

In relazione alle indicazioni interpretative elaborate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica con la circolare n. 1/2012, si ritiene di estendere le conclusioni sopra indicate anche al caso in cui la fruizione delle agevolazioni avvenga da parte di un solo genitore. In questa ipotesi il genitore potrà, nell'arco dello stesso mese fruire del congedo straordinario e dei permessi mensili.



Tale ultima conclusione è stata poi estesa (superando le indicazioni restrittive che erano state in precedenza definite, ad esempio da ultimo con la circolare DFP n. 13/2010) anche al caso di un dipendente che assiste una persona disabile diversa dal figlio: anche in questa ipotesi sarà possibile fruire, nello stesso mese, del congedo straordinario e dei permessi mensili.

Il Dipartimento ha infine chiarito, innovando in parte la prassi interpretativa in materia, che nel caso di fruizione cumulata nello stesso mese del congedo (o anche di ferie, aspettative o altre tipologie di permesso), e dei permessi mensili di cui all'art. 33 , comma 3, della legge n. 104/1992, questi ultimi spettano sempre nella misura intera stabilita dalla legge (3 giorni), senza quindi alcun riproporzionamento.

In coerenza con questa impostazione, sembra peraltro corretto non riproporzionare i giorni di permesso mensile nel caso di ricovero a tempo pieno da parte del familiare assistito presso una struttura ospedaliera. In questa ipotesi resta ovviamente fermo che nelle giornate di ricovero a tempo pieno è preclusa la possibilità di fruire dei permessi (salvo che per le ipotesi eccezionali già viste). In caso di ricovero quindi, nei restanti giorni del mese i permessi potranno essere fruiti in misura piena, a prescindere dalla durata del ricovero ospedaliero.

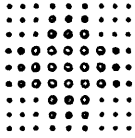
Attribuzione dei benefici in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale su base settimanale o mensile, ovvero a regime di impegno ridotto di tipo verticale, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente. Il risultato numerico va arrotondato all'unità inferiore od a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

In caso di tempo parziale verticale o impegno ridotto su base annua (cd. part-time ciclico), con articolazione in via continuativa della prestazione lavorativa a tempo pieno su alcuni mesi, poiché i 3 giorni di permesso sono riconosciuti su base mensile (e non annua), il lavoratore potrà beneficiarne per intero nei mesi in cui rende la prestazione (il riproporzionamento, indirettamente avviene in relazione all'anno, dato che il dipendente non ne fruisce nei mesi di mancata prestazione).

In caso di tempo parziale orizzontale, i permessi orari sono concessi nella misura di un'ora al giorno se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore alle 6 ore. I permessi giornalieri (nella misura di 3 giorni al mese) non vengono invece modificati, in quanto fruiti in ragione giornaliera indipendentemente dall'orario prestato nella singola giornata lavorativa.

Controlli



In applicazione della disciplina dettata dal D.P.R. n. 445/2000 "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa", con particolare riguardo all'art. 71, il quale prevede che "Le amministrazioni procedenti sono tenute ad effettuare idonei controlli, anche a campione, e in tutti i casi in cui sorgano fondati dubbi, sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive", l'Azienda, tramite il Servizio Ispettivo Unico Provinciale, effettuerà una attività di controllo in merito alla sussistenza dei presupposti di legge per la corretta fruizione dei benefici, nonché alla veridicità delle informazioni prodotte in dichiarazioni sostitutive presentate dal personale dipendente ai fini della fruizione dei benefici in esame.

Nel caso in cui dall'accertamento risultasse l'insussistenza dei presupposti per la legittima fruizione dei permessi, l'Amministrazione provvederà a revocare i benefici concessi.

Naturalmente, ove nell'ambito o a seguito degli accertamenti emergessero gli estremi di una responsabilità disciplinare del dipendente, l'Azienda procederà altresì alla contestazione degli addebiti per lo svolgimento del relativo procedimento e, se del caso, alla comunicazione alle autorità competenti in relazione ad eventuali ipotesi di reato.

Appare utile richiamare le previsioni del citato testo unico secondo cui **"L'esibizione di un atto contenente dati non più rispondenti a verità equivale ad uso di atto falso"** (art. 76, comma 2, DPR n.445/2000).

Si rammentano anche in questa sede , secondo quanto indicato dalla Circolare del DFP n.13/2010, le norme contenute nell'art. 55 quater, comma 1, lett a), del D. Lgs. n. 165/2001 e ss mm. che nell'ipotesi di giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa prevede la comminazione del licenziamento, e nell'art. 55 quinquies, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 165/2001 che, per la stessa ipotesi, prevedono la reclusione e la multa, oltre all'obbligo di risarcimento del danno patrimoniale e del danno all'immagine subiti dall'Amministrazione.