



Decreto-legge “Cura Italia” 17 marzo 2020, n. 18 e norme attuative

Emergenza COVID-19

Congedi, permessi, bonus, lavoro agile e agevolazioni per genitorialità e disabilità nel lavoro

a cura di Silvia Stefanovichj

Aggiornato al 23/03/2020

Sommario

•	CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO COVID-19	2
1.	Per lavoratori dipendenti, settore privato, figli 0-12 anni o con handicap grave	2
2.	Per lavoratori dipendenti, settore privato, figli 12-16 anni	4
3.	Per lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e lavoratori autonomi, settore privato, figli 0-12 anni o con handicap grave.....	5
4.	Per lavoratori dipendenti, settore pubblico	7
•	BONUS (VOUCHER) PER SERVIZI DI BABY SITTING TRAMITE LIBRETTO FAMIGLIA, ALTERNATIVI AL CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO COVID-19	8
•	ESTENSIONE DEI PERMESSI EX ART.33 L.104/92 (HANDICAP GRAVE)	9
•	LAVORATORI DISABILI O CON GRAVI PATOLOGIE: ASSENZA COME RICOVERO OSPEDALIERO, LAVORO AGILE, ASSENZA GIUSTIFICATA, SOSPENSIONE CONDIZIONALITA' DEL COLLOCAMENTO MIRATO	11
1.	Lavoratori disabili gravi, immunodepressi, con esiti da patologie oncologiche o in terapie salvavita: assenza parificata al ricovero ospedaliero (art.26).....	11
2.	Lavoro agile (art.39).....	12
3.	Assenza giustificata (art.47)	13
4.	Sospensione degli obblighi relativi al collocamento mirato (art.40)	13



• CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO COVID-19

1. Per lavoratori dipendenti, settore privato, figli 0-12 anni o con handicap grave

A decorrere dal 5 marzo e sino al 3 aprile 2020, in conseguenza della chiusura delle attività didattiche e educative prevista dal DPCM 4 marzo 2020, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato hanno diritto a fruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni, di un congedo straordinario specifico COVID-19 utilizzabile in maniera continuativa o frazionata di massimo 15 giorni, con una indennità pari al 50 per cento della retribuzione (con eccezione del rateo di tredicesima, gratifica natalizia e trattamenti accessori), con la copertura della contribuzione figurativa. I genitori possono fruire in modalità alternata del congedo, entro il massimo complessivo dei 15 giorni previsti.

In caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, il limite di età dei 12 anni non si applica.

Possono accedere al congedo straordinario COVID-19 anche i genitori che hanno esaurito la fruizione massima individuale e di coppia prevista dalla normativa che disciplina i congedi parentali ordinari (Messaggio INPS 1281/2020).

I periodi già fruiti come congedo parentale ordinario, verranno convertiti d'ufficio dall'INPS (Messaggio INPS 1281/2020) in congedo straordinario COVID-19 e di conseguenza godranno dell'indennità prevista per il congedo straordinario e non saranno computati ai fini del congedo ordinario.

La fruizione del congedo COVID-19 è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non sia presente un genitore che fruisca di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o sia disoccupato o non lavoratore.

I genitori affidatari sono equiparati a tutti gli effetti.

In alternativa al congedo parentale straordinario COVID-19 è possibile fruire di un bonus/voucher (vedi sotto).

L'INPS procede al monitoraggio della spesa, e provvederà a rigettare le domande pervenute oltre i limiti previsti.

Il congedo parentale straordinario COVID-19 può esser fruito cumulativamente nell'arco dello stesso mese con i giorni di permesso retribuito per legge 104, come estesi dal decreto Cura Italia, e con il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave (Messaggio INPS 1281/2020).

Domanda:

E' già possibile presentare domanda all'INPS tramite patronato o PIN personale INPS, utilizzando le modalità di richiesta già in uso per il congedo parentale ordinario.

I genitori che hanno già fatto richiesta e, alla data del 5 marzo, hanno già in corso un periodo di congedo parentale "ordinario" non devono presentare una nuova domanda.



I genitori di figli con handicap grave che hanno già fatto richiesta e, alla data del 5 marzo, hanno già in corso di fruizione periodi di prolungamento del congedo parentale di cui all'art 33 del D.Lgs. n. 151/2001, non devono presentare domanda perché saranno convertiti d'ufficio nel congedo COVID-19 con diritto alla relativa indennità. I genitori di figli maggiori di 12 anni portatori di handicap grave, che non abbiano in corso di fruizione un prolungamento del congedo parentale, possono già usufruire del congedo COVID-19, ma dovranno presentare apposita domanda e nel caso in cui la fruizione fosse precedente alla data della domanda medesima, potranno farlo anche con data retroattiva, decorrente al massimo dal 5 marzo 2020, utilizzando la procedura telematica di congedo parentale, che sarà disponibile entro la fine del corrente mese di marzo, al termine degli adeguamenti in corso di ultimazione. (Messaggio INPS 1281/2020)

L'istanza va poi comunicata al datore di lavoro, in omogeneità alla procedura in essere per il congedo parentale ordinario.

Questioni aperte:

- In attesa di ulteriori indicazioni, al termine del congedo straordinario COVID-19 è possibile fruire del congedo parentale ordinario, in presenza dei requisiti. Ma non si ha specifica tra i congedi fruibili cumulativamente nello stesso mese.
- Non è chiaro se, in presenza delle condizioni previste, il congedo Covid-19 sia richiedibile per ogni figlio, come avviene per il congedo parentale ordinario, o una sola volta per il nucleo familiare.
- In attesa di ulteriori indicazioni, il computo dei giorni del congedo straordinario COVID-19 dovrebbe avvenire in omogeneità con il congedo parentale ordinario; in assenza dunque di rientro in servizio, anche in modalità di lavoro agile, saranno computati sabati, domeniche e giorni festivi.
- In attesa di ulteriori indicazioni, non è chiaro se il congedo straordinario COVID-19 possa essere utilizzato anche per metà giornata lavorativa e, se la contrattazione collettiva è intervenuta in materia e nelle modalità ivi previste, anche frazionato ad ore, in omogeneità con il congedo parentale ordinario.
- L'esclusione del beneficio si ha se l'altro genitore è disoccupato, non lavoratore o fruisce di strumenti di sostegno al reddito e se appartiene al medesimo nucleo familiare. Vi potrebbe dunque essere una disparità di trattamento tra coppie genitoriali del medesimo nucleo e di nuclei differenti, che potrà essere scongiurata dalle indicazioni operative INPS.
- Non è chiaro se, nel settore sanitario privato accreditato, il datore possa rifiutare la fruizione dei permessi. Il DL non lo prevede espressamente per i congedi parentali, ma solo per l'estensione i permessi ex legge 104.



2. Per lavoratori dipendenti, settore privato, figli 12-16 anni

I genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di 12-16 anni hanno diritto ad assentarsi dal lavoro con conservazione del posto e divieto di licenziamento, senza indennità né contribuzione, per tutto il periodo di sospensione di servizi educativi e attività didattiche, purché nel nucleo familiare l'altro genitore non sia non lavoratore o non fruisca di strumenti di sostegno del reddito in caso di sospensione o cessazione.

Attenzione: per un rifiuto derivante – immaginiamo - da ipotesi contenute nelle bozze precedenti del DL, il Messaggio INPS definisce una limitazione al diritto di assentarsi dal lavoro pari a 15 giorni. Tale limitazione non può avere effetto, non essendo contenuta nel testo del DL.

Domanda:

I genitori con figli di età compresa tra i 12 e i 16 anni, devono presentare domanda di congedo straordinario COVID-19 unicamente al proprio datore di lavoro e non all'INPS.

Questioni aperte:

- L'INPS dovrà definire nelle proprie indicazioni che la data attuale del 3 aprile, come termine ultimo per il diritto ad assentarsi in esame, slitterà coerentemente con l'eventuale slittamento di apertura delle attività didattiche.



3. Per lavoratori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata e lavoratori autonomi, settore privato, figli 0-12 anni o con handicap grave

A decorrere dal 5 marzo e sino al 3 aprile 2020, in conseguenza della chiusura delle attività didattiche e educative prevista dal DPCM 4 marzo 2020, per i genitori iscritti alla gestione separata INPS in via esclusiva è previsto un congedo straordinario COVID-19 per figli di età anche superiore ai 3 anni ma non superiore ai 12 anni e un numero massimo di 15 giorni, con una indennità pari al 50 per cento di 1/365 del reddito individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità per ogni giornata. Non è prevista la sussistenza del requisito di un minimo contributivo.

Per i genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS, il congedo è previsto per figli anche maggiori di 1 anno e fino a 12 anni di età e l'indennità è commisurata, per ciascuna giornata indennizzabile, al 30 per cento della retribuzione convenzionale giornaliera stabilita annualmente dalla legge, a seconda della tipologia di lavoro autonomo svolto. Non è prevista la sussistenza della regolarità contributiva.

In caso di figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, della legge n. 104/1992, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale, il limite di età dei 12 anni non si applica.

I genitori in possesso dei requisiti previsti possono già fruire del congedo straordinario COVID-19, anche nei casi in cui la procedura INPS per la presentazione della domanda non sia ancora operativa.

I periodi di congedo parentale ordinario eventualmente già richiesti, anche se fruiti durante il periodo di sospensione dei servizi educativi per l'infanzia e delle attività didattiche nelle scuole, non potranno essere convertiti nel congedo straordinario COVID-19. (Messaggio INPS 1281/2020)

La fruizione del congedo COVID-19 è subordinata alla condizione che nel nucleo familiare non sia presente un genitore che fruisca di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o sia disoccupato o non lavoratore.

In alternativa al congedo parentale straordinario COVID-19 è possibile fruire di un bonus/voucher (vedi sotto).

I genitori affidatari sono equiparati a tutti gli effetti.

L'INPS procede al monitoraggio della spesa, e provvederà a rigettare le domande pervenute oltre i limiti previsti.

Domanda:

Nei prossimi giorni sarà possibile presentare domanda all'INPS tramite patronato o PIN personale INPS, al termine degli adeguamenti informatici in corso.

In particolare, i genitori iscritti in via esclusiva alla Gestione separata potranno:

- fare domanda utilizzando la procedura di domanda di congedo parentale già in uso e attiva, per figli minori di 3 anni
- fare domanda, anche con effetto retroattivo se l'inizio della fruizione è precedente la domanda medesima, decorrente al massimo dal 5 marzo, per figli di età tra i 3 anni e fino ai 12 anni



- fare domanda, anche con effetto retroattivo se l'inizio della fruizione è precedente la domanda medesima, decorrente al massimo dal 5 marzo, per figli di età superiore ai 12 anni portatori di handicap grave.

In particolare, i genitori lavoratori autonomi iscritti all'INPS potranno:

- fare domanda utilizzando la procedura di domanda di congedo parentale già in uso e attiva, per figli minori di 1 anno
- fare domanda, anche con effetto retroattivo se l'inizio della fruizione è precedente la domanda medesima, decorrente al massimo dal 5 marzo, per figli di età tra 1 anno e fino ai 12 anni
- fare domanda, anche con effetto retroattivo se l'inizio della fruizione è precedente la domanda medesima, decorrente al massimo dal 5 marzo, per figli di età superiore ai 12 anni portatori di handicap grave.

Questioni aperte:

- L'esclusione del beneficio si ha se l'altro genitore è disoccupato, non lavoratore o fruisce di strumenti di sostegno al reddito e se appartiene al medesimo nucleo familiare. Vi potrebbe dunque essere una disparità di trattamento tra coppie genitoriali del medesimo nucleo e di nuclei differenti, che potrà essere scongiurata dalle indicazioni operative INPS.



4. Per lavoratori dipendenti, settore pubblico

E' esteso ai genitori lavoratori dipendenti del settore pubblico il medesimo congedo straordinario specifico previsto per il settore privato, anche in relazione all'estensione normata per i figli con handicap grave, salvo nel caso in cui uno o entrambi i genitori lavoratori stiano già fruendo di analoghi benefici.

L'erogazione e le modalità di fruizione sono definite dall'amministrazione pubblica di riferimento.

In alternativa al congedo parentale straordinario COVID-19 è possibile fruire di un bonus/voucher (vedi sotto).

Domanda:

La domanda di congedo è presentata alla propria Amministrazione pubblica secondo le indicazioni dalla stessa fornite.



- **BONUS (VOUCHER) PER SERVIZI DI BABY SITTING TRAMITE LIBRETTO FAMIGLIA, ALTERNATIVI AL CONGEDO PARENTALE STRAORDINARIO COVID-19**

In alternativa al congedo parentale straordinario COVID-19 previsto per i figli, per i medesimi lavoratori beneficiari è possibile avere un bonus (o voucher), per prestazioni di baby sitting utilizzate dopo il 5 marzo durante i periodi di sospensione delle attività didattiche.

Il bonus spetta dunque:

- ai genitori di figli di età inferiore a 12 anni alla data del 5 marzo 2020;
- oltre il limite d'età di 12 anni, in presenza di figli con handicap in situazione di gravità, purché iscritti a scuole di ogni ordine grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale.

Il bonus è riconosciuto anche in caso di affido.

Il bonus è riconosciuto anche a lavoratori autonomi non iscritti all'INPS, subordinatamente alla comunicazione delle rispettive casse previdenziali del numero dei beneficiari.

Il bonus è erogato dall'INPS mediante libretto famiglia di cui di all'articolo 54-bis della legge 24 aprile 2017, n. 50.

Il bonus è di importo complessivo massimo di 600€ per ogni nucleo familiare.

Il bonus è incrementato a massimo 1.000€ per il nucleo familiare dei lavoratori dipendenti di:

- settore sanitario, pubblico e privato accreditato, appartenenti alle seguenti categorie: Medici; Infermieri; Tecnici di laboratorio biomedico; Tecnici di radiologia medica; Operatori sociosanitari
- comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, impiegato per le esigenze connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

L'accesso al bonus sarà disciplinato dall'INPS, che riceverà le domande e provvederà a rigettarle in caso di superamento del limite di spesa previsto (definito in 30 milioni per l'anno 2020), anche in via prospettica.

E' possibile cumulare il bonus con i giorni di permesso retribuito per legge 104, anche come estesi dal decreto Cura, e con il prolungamento del congedo parentale per figli con disabilità grave.

Domanda:

La modulistica ufficiale INPS sarà disponibile entro la prima settimana di aprile a seguito dell'implementazione informatica in corso e potrà essere presentata attraverso i patronati o con PIN dispositivo INPS.

Al fine di consentire l'erogazione del beneficio, i beneficiari del bonus avranno l'onere di registrarsi tempestivamente come utilizzatori di libretto Famiglia. Potranno farlo avvalendosi del supporto del patronato o con PIN dispositivo INPS, nell'apposita sezione dedicata alle prestazioni occasionali > "Libretto Famiglia link". Parimenti, devono registrarsi come prestatori sulla piattaforma dell'INPS dedicata alle Prestazioni occasionali i soggetti che prestano i servizi di baby-sitting, ed esercitando "l'appropriazione" delle somme nell'ambito di tale procedura.



- **ESTENSIONE DEI PERMESSI EX ART.33 L.104/92 (HANDICAP GRAVE)**

Il numero di giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, come disciplinato dall'articolo 33 comma 3 (e 6) della L.104 del 1992, è incrementato di ulteriori 12 giornate complessive per il bimestre marzo-aprile.

In aggiunta ai 3 giorni mensili già previsti dalla legge n. 104/92 (3 per il mese di marzo e tre per il mese di aprile) è dunque possibile fruire di ulteriori 12 giorni complessivi per i mesi di marzo e aprile.

Hanno diritto all'estensione certamente i lavoratori che assistono un familiare di qualunque età con handicap in condizione di gravità. Al momento, però, non è chiaro ne hanno parimenti diritto i lavoratori con handicap in condizione di gravità.

Infatti la relazione tecnica che accompagna il Decreto Legge annovera nel conteggio dei costi relativi anche ai lavoratori con handicap grave e il 18 marzo l' "Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità" (disabilita.governo.it) istituito presso la Presidenza del Consiglio ha pubblicato nella propria pagina istituzionale l'informativa esplicativa sui permessi in questione, definendoli come riconosciuti a "i lavoratori che assistono una persona con disabilità e quelli cui è riconosciuta disabilità grave" (ex art. 33 comma 3, esteso anche al comma 6 in quanto facente riferimento al 3). Nella stessa direzione, nel medesimo giorno del 18 marzo, si era espresso il Ministero del lavoro.

Al contrario, invece, il Messaggio INPS n.1281/2020 definisce come beneficiari esclusivi dell'istituto i lavoratori che assistono un familiare con handicap grave (ex art.33 comma 3).

Ed infine, il Dossier Senato n.232 Volume I, relativo all'A.S. 1766 di conversione del D.L. in esame, riconosce a sua volta l'istituto in capo ai soli familiari che assistono e non ai lavoratori disabili, con uniformità rispetto al messaggio INPS.

Il personale sanitario può accedere al beneficio, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Non sarà possibile fruire dei permessi nella forma dei riposi orari giornalieri, ma sarà sempre possibile frazionare i giorni in ore, almeno nel settore privato. I permessi possono essere fruiti consecutivamente nello stesso mese. (Messaggio INPS n.1281/2020).

Domanda:

I lavoratori del settore privato già in possesso di provvedimento di autorizzazione dell'INPS in vigore, in relazione ai permessi ordinari ex art.33 L.104/92, possono presentare domanda esclusivamente al datore di lavoro secondo le modalità già in uso.

I lavoratori del settore privato privi di provvedimento di autorizzazione in corso di validità devono presentare domanda all'INPS tramite patronato o PIN personale e, una volta ottenuto il provvedimento, potrà presentare domanda al datore di lavoro. Considerato che l'INPS ha sospeso le visite di accertamento, si è in attesa di delucidazioni dall'Istituto in merito alla possibilità di utilizzare l'autorizzazione provvisoria.

I lavoratori agricoli e lavoratori dello spettacolo a tempo determinato devono presentare una nuova domanda secondo le consuete modalità solo nel caso in cui non sia già stata presentata una istanza relativa ai mesi per cui è previsto l'incremento delle giornate fruibili.

I lavoratori del settore pubblico presentano la domanda alla propria Amministrazione pubblica di riferimento, secondo le indicazioni dalla stessa fornite.



Questioni aperte:

- Non è chiaro se in caso di presenza di più disabili nel nucleo, i giorni di permesso aggiuntivo si moltiplichino o meno. L'Ufficio per le politiche in favore delle persone con disabilità della Presidenza del Consiglio da indicazioni in relazione alla loro moltiplicazione.
- Non è chiaro come si calcoli la frazionabilità dei permessi in caso di part time, verticale e orizzontale.



- **LAVORATORI DISABILI O CON GRAVI PATOLOGIE: ASSENZA COME RICOVERO OSPEDALIERO, LAVORO AGILE, ASSENZA GIUSTIFICATA, SOSPENSIONE CONDIZIONALITA' DEL COLLOCAMENTO MIRATO**

1. Lavoratori disabili gravi, immunodepressi, con esiti da patologie oncologiche o in terapie salvavita: assenza parificata al ricovero ospedaliero (art.26)

Per i lavoratori dei settori pubblico e privato con disabilità con connotazione di gravità, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della L.104/92 o in possesso di certificazione, rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della citata L. n. 104, fino al 30 aprile 2020, i periodi di assenza dal servizio sono equiparati al ricovero ospedaliero.

Tali periodi sono equiparati alla malattia ai fini del trattamento economico previsto e non sono computabili ai fini del periodo di comporta.

Questioni aperte:

- Non è chiaro quale sia la certificazione che dà accesso all'istituto, nella seconda fattispecie. Non è chiaro nello specifico se sia necessario essere in possesso della certificazione di handicap non in condizione di gravità (comma 1) e se essa sia sufficiente, laddove nel verbale di accertamento si riconosca una delle condizioni descritte (immunodepressione, esiti da patologie oncologiche, svolgimento di terapie salvavita), o altrimenti quale altra certificazione sanitaria sia necessaria. Si rileva inoltre come ottenere la certificazione di handicap al momento risulta impossibile a causa delle sospensioni degli accertamenti in atto, e sarebbe preferibile optare per certificazioni sanitarie già in possesso dei lavoratori o, in alternativa, l'attestazione del medico di medicina generale.
- Non è chiara la procedura per i lavoratori con handicap in condizione di gravità.
- Andrà specificato che l'equiparazione dell'assenza con il ricovero ospedaliero ha effetto per la retribuzione e il calcolo delle assenze ai fini del comporta, ma non rileva ai fini della possibilità di un parente o affine di accedere ai permessi ex L.104/92 per la cura del lavoratore disabile in condizione di gravità.



2. Lavoro agile (art.39)

Fino al 30 aprile 2020, i lavoratori dipendenti con handicap in condizione di gravità o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona handicap in condizione di gravità, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (ai sensi della L. 81/2017) a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

La suddetta disciplina si applica, in quanto compatibile e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente previste, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, secondo le direttive emanate anche per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche, adottate in base a quanto previsto dall'art. 14 della L. 124/2015 (in attuazione del quale sono state emanate la Direttiva 1° giugno 2017 e la Circolare n. 1 del 2020).

Durante l'emergenza epidemiologica da COVID-19, il lavoro agile può essere applicato anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e che gli obblighi di informativa possono essere assolti in via telematica.

Viene, inoltre, previsto un diritto di precedenza in favore dei lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa, ai quali è riconosciuta la priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Questioni aperte:

- Non è di facile delimitazione la nozione di prestazione con caratteristiche "non compatibili" con la prestazione di lavoro in modalità agile.



3. Assenza giustificata (art.47)

Fatti salvi i congedi e permessi (artt.23 e 24) e i diritti e tutele per l'accesso al lavoro agile (art.39) definiti nel presente decreto, fino al 30 aprile l'assenza dal lavoro di uno dei genitori conviventi di figlio con disabilità non può costituire giusta causa di recesso dal contratto di lavoro ai sensi dell'articolo 2119 del codice civile, se preventivamente comunicata e motivata l'impossibilità di accudimento a seguito della sospensione delle attività dei Centri diurni.

4. Sospensione degli obblighi relativi al collocamento mirato (art.40)

Considerata la situazione di emergenza, al fine di limitare gli spostamenti delle persone fisiche ai casi strettamente necessari, sono sospesi per due mesi dall'entrata in vigore del presente decreto, tra gli altri, gli adempimenti relativi agli obblighi di cui all'articolo 7 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

Questioni aperte:

- Essendo inserito nel contesto delle sospensioni della condizionalità, andrà chiarito se sospende le chiamate nominative e gli avviamenti numerici obbligatori.