

SCHEDA N. 6 (MATERNITA' E PATERNITA')**Congedo per maternita'
Artt. da 16 a 31 del d. lgs. 151 del 2001**

Soggetti aventi diritto:

- a) lavoratrici madri, con attività lavorativa in atto;
- b) lavoratrici madri, entro 60 giorni dalla cessazione di un rapporto di lavoro (anche a tempo determinato) (art. 24, commi 2 e 3; art. 57 d. lgs. 151 del 2001)
- c) lavoratori padri, con attività lavorativa in atto; hanno diritto a 3 mesi di congedo (o al periodo residuo che sarebbe spettato alla lavoratrice) dopo il parto solo in caso di grave infermità o morte della madre o abbandono del bambino da parte della madre o affidamento esclusivo al padre (art. 28 del d. lgs. 151 del 2001)
- d) genitori adottanti o affidatari, con attività lavorativa in atto; madri o padri (nel solo caso in cui la madre abbia rinunciato, se ne aveva diritto, a fruirne o sia deceduta oppure il bambino gli sia stato affidato in via esclusiva) per i tre mesi successivi alla data di effettivo ingresso in famiglia del bambino di età non superiore a 6 anni (artt. 26 e 31 del d. lgs. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 24 del 29.5.2000, punti 3.4 e 3.4.7; circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 4; Dipartimento F.P. circolare n. 14/00 del 16.11.2000);
- e) nel caso di affidamento o di adozione internazionale, spetta anche se il minore ha superato i sei anni e sino al compimento della maggiore età (art. 27, comma 1, d.lgs. n. 151 del 2001)

Periodi di congedo:

- a) periodo normale: 2 mesi precedenti la data presunta del parto (più l'eventuale periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto) e i 3 mesi successivi al parto; (art. 16, lett. a, b, , d lgs. n. 151 del 2001)
- b) anticipazione del periodo di astensione: nei casi previsti dall'art. 17 del d. lgs. 151 del 2001, per la durata (per periodi anche frazionabili) determinata dal Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, e sino al periodo di astensione di cui alla lett. a); art. 7 e 12 del d. lgs. 151 del 2001)
- c) flessibilità: l'astensione obbligatoria può essere limitata anche ad un solo mese precedente la data presunta del parto, con spostamento del periodo non fruito prima del parto al periodo successivo al parto, che,

pertanto, potrà essere prolungato fino a 4 mesi di congedo (art. 20 del d. lgs. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 1.1; Ministero del Lavoro, circolare n. 43 del 7.7.2000; INPS circolare n. 109 del 6.6.2000, punto 4; circolare n. 152 del 4.9.2000; circolare n. 8 del 17.1.2003)

d) parto prematuro: i giorni non fruiti del congedo di maternità precedenti la data presunto del parto, si aggiungono ai tre mesi successivi al parto stesso (art. comma 1, lett. d) del d. lgs. 151 del 2001; INPDAP circolare n.49 del 27.11.2000; circolare n. 24 del 29.5.2000, punto 3.3.2); INPS circolare n. 109 del 6.6.2000, punto 5))

e) qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il periodo ante parto, qualora non fruito, decorra dalla data di effettivo rientro in casa del figlio. (Art. 17, comma 3, del ccnl del 14.9.2000). E' opportuno che la madre produca una idonea certificazione medica.

Trattamento economico: spetta l'intera retribuzione in godimento, ivi compresa la retribuzione di posizione, per tutto il periodo del congedo di maternità (art. 17, comma 4, del ccnl del 14.9.2000; INPDAP circolare n. 24 del 29.5.2000, punto 3.6; n. 49 del 27.11.2000; Dipartimento Fun. Pubbl. circolare n. 14 del 16.11.2000)

Il trattamento economico di maternità spetta alle madri anche nei seguenti casi (artt. 24 e 57 del d. lgs. n. 151 del 2001)

a) se il periodo di astensione obbligatoria decorre entro i 60 giorni dalla interruzione di un precedente rapporto di lavoro (per esempio, a termine); ricomprende sia i due mesi precedenti sia i tre mesi successivi al parto; (Il relativo trattamento dovrebbe essere pari all'80% della retribuzione)

b) se l'interruzione del rapporto di lavoro (ad esempio per scadenza del termine) interviene durante il periodo di fruizione del congedo obbligatorio di maternità; in tal caso il trattamento economico è corrisposto per intero (100%) anche per il periodo residuo di maternità (successivo alla scadenza del rapporto a termine).

Il trattamento economico dei casi a) e b) ha natura indennitaria; ciò vale per escludere che i periodi di pagamento possano dar luogo all'insorgere di ulteriori diritti (ferie, tredicesima mensilità, ecc).

SCHEDA N. 7 (MATERNITA' E PATERNITA')

Congedo parentale (Astensione facoltativa)

Artt. da 32 a 38 del d. lgs. n. 151 del 2001; art. 17, comma 5, CCNL 14.9.2000

Soggetti aventi diritto: genitori naturali, genitori adottivi, "genitore solo", affidatari

Il congedo può essere fruito da ogni genitore anche se l'altro non ne ha diritto. (art. 32, comma 4, d.lgs.n.151 del 2001)

Durata dei periodi di congedo parentale:

a) periodi individuali (fruiti da parte di uno dei due genitori)

a.1) madre: non superiore a 6 mesi

a.2) padre (anche se la madre non è lavoratrice): non superiore a 7 mesi

a.3) "genitore solo": 10 mesi (la condizione di "genitore solo" si verifica: nel caso di morte dell'altro genitore, di abbandono del figlio o di affidamento esclusivo ad un solo genitore, nel caso di non riconoscimento del figlio da parte di un genitore; INPS circolare n. 8 del 17 gennaio 2003, punto 1)

b) periodi complessivi (fruiti da parte di entrambi i genitori)

In caso di fruizione da parte di entrambi i genitori, il periodo massimo complessivo tra i due non è pari alla somma dei periodi massimi individuali, ma è limitato a 11 mesi (10 mesi se la madre è lavoratrice autonoma). Esempio: 6 mesi la madre e 5 mesi il padre; oppure 5 mesi la madre e 6 mesi il padre; oppure 4 mesi la madre e 7 mesi il padre.

NB: Madre e padre possono fruire del congedo parentale anche contemporaneamente e il padre lo può utilizzare anche durante l'astensione obbligatoria della madre e/o durante la fruizione dei riposi orari della madre. (Art. 32, commi 1 e 2, del d.lgs.n.151 del 2001; INPS circolare 109 del 6.6.2000 punto 1.3)

Frazionabilità: Il congedo parentale può essere fruito anche in modo frazionato (a giorni, ma non a ore) (Art. 32, comma 1)

La frazionabilità va intesa nel senso che tra un periodo (anche di un solo giorno per volta) e l'altro di congedo parentale deve essere effettuata una ripresa effettiva del lavoro (a tal fine le ferie non sono utili) (INPDAP circolare n. 24 del 29 maggio 2000, punto 4; Dipartimento FP. circolare n. 14/00 del 16 novembre 2000, punto 1; INPS circolare n. 109 del 6.6.2000 punto 1.3, ultimo capoverso)

Tempo di fruizione in relazione all'età del bambino:

a) fino ad 8 anni (figlio naturale di lavoratore/trice dipendente)

b) fino a 12 anni (adottato o affidato da lavoratore/trice dipendente. Se il bambino ha un'età compresa fra sei e dodici anni i genitori possono fruire del congedo entro i primi tre anni dall'ingresso del bambino in famiglia) (INPDAP, circolare n. 24 del 29 maggio 2000 punto 4)

Trattamento economico: figlio naturale fino all'età di 8 anni (Artt. 32 e 34 del d.lgs.n.151 del 2001; art. 17, commi 5 e 7, del ccnl del 14.9.2000)

a) 100% della retribuzione per i primi 30 giorni, nell'ambito del periodo massimo di sei mesi, fruito da entrambi i genitori, entro il terzo anno di vita del bambino;

b) 30% della retribuzione per i successivi 5 mesi, senza vincoli di reddito, entro i primi 3 anni di vita del bambino;

c) per gli ulteriori periodi (oltre il sesto mese) e comunque per i periodi successivi al terzo anno di vita del bambino: 30% della retribuzione se il reddito del richiedente non è superiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima (definita anno per anno); se il reddito è superiore il richiedente ha diritto al congedo parentale ma non alla indennità;

d) se il congedo parentale viene fruito per la prima volta dopo il compimento del terzo anno di vita del bambino, il 100% della retribuzione per il primo mese può essere riconosciuto solo se sussistono le condizioni di reddito di cui alla precedente lett. c). (INPDAP circolare n. 49 del 27 novembre .2000, punto 2, lett. B)

Trattamento economico per congedi riferiti a **bambini adottati o affidati di età sino a 6 anni** (art. 36, comma 2 del d.lgs.n.151 e art. 17, commi 5 e 7 del ccnl del 14.9.2000; INPS circolare n. 33 del 17/2/2004, punto 1)

a) 100% della retribuzione per i primi 30 giorni di congedo parentale, nell'ambito del periodo massimo di sei mesi, fruito da entrambi i genitori fino al compimento del sesto anno di vita del bambino;

b) 30% della retribuzione, per i successivi 5 mesi entro il periodo di cui alla lettera a), senza vincoli di reddito;

c) per i periodi di congedo eccedenti i 6 mesi (e fino agli 11 mesi complessivamente spettanti ai genitori), 30% della retribuzione, se il reddito del richiedente non è superiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima (definita anno per anno) (INPS circolare n. 33 del 17/2/2004, punto 1)

d) Se il reddito è superiore ai limiti fissati, il richiedente ha diritto di usufruire del congedo, ma non al trattamento economico.

Trattamento economico per congedi riferiti a **bambini adottati o affidati di età compresa tra 6 e 8 anni**. (Art.36, comma 3 del d.lgs.n.151 del 2001; art. 17, commi 5 e 7 del ccnl del 14.9.2000; INPS circolare 33 del 17/2/2004, punto 2)

a) indipendentemente dalle condizioni di reddito, il 100% della retribuzione per i primi 30 giorni, nell'ambito del periodo massimo di sei mesi, tra entrambi i genitori, se richiesto entro i tre anni dall'ingresso in famiglia;

b) 30% della retribuzione, per i successivi 5 mesi entro il periodo di cui alla lettera a), sempre senza vincoli di reddito e se richiesto entro tre anni dall'ingresso in famiglia;

c) subordinatamente alle condizioni di reddito per i congedi richiesti dopo i tre anni dall'ingresso in famiglia del minore;

d) Se il reddito è superiore ai limiti fissati, per i periodi richiesti oltre i tre anni dall'ingresso in famiglia del minore, il richiedente ha diritto di usufruire del congedo, ma non al trattamento economico.

Trattamento economico per congedi riferiti a **bambini adottati o affidati di**

età compresa tra 6 e 12 anni. (Art.36, comma 3 del d.lgs.n.151 del 2001; art. 17, commi 5 e 7 del ccnl del 14.9.2000; INPS circolare 33 del 17/2/2004, punto 3)

a) 100% della retribuzione per i primi 30 giorni, nell'ambito del periodo massimo di sei mesi, fruito da entrambi i genitori, entro il terzo anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare;

b) 30% della retribuzione per i successivi 5 mesi entro il periodo di cui alla lettera a), senza vincoli di reddito;

c) per gli ulteriori periodi (oltre il sesto mese): 30% della retribuzione se il reddito del richiedente non è superiore a 2,5 volte l'importo della pensione minima (definita anno per anno)

d) Superati i tre anni dall'ingresso in famiglia non spettano nè congedo nè indennità (neppure subordinatamente alle condizioni reddituali)

Esempio: in caso di adozione di un bambino di 11 anni, il vincolo della fruibilità del congedo parentale entro i primi tre anni successivi all'ingresso in famiglia del bambino, consente di utilizzare il congedo sino al 14° anno.

(INPS circolare n. 33 del 17 febbraio 2004, punto 3; INPDAP circolare n. 49 del 27 novembre 2000, punto 4, lett. B).

Congedo parentale in caso di parto gemellare o plurigemellare

In caso di parto gemellare o plurigemellare, ciascuno dei genitori ha diritto a fruire, per ogni nato, del numero di mesi di congedo parentale previsti dall'art. 32 del d.lgs. n.151 del 2001 (per ogni figlio, fino a sei mesi per la madre, fino a sette mesi per il padre, nel limite massimo complessivo di 10 o 11 mesi fra entrambi i genitori).

Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di adozioni o affidamenti (anche non fratelli) il cui ingresso in famiglia sia avvenuto nella stessa data.

(INPS, messaggio n. 569 del 27 giugno 2001; circolare n. 8 del 17 gennaio 2003 punto 8; INPDAP, informativa n.15 del 11 marzo 2003 punto 2.4)

Congedo parentale e tredicesima mensilità

I periodi di congedo parentale, sia quelli retribuiti al 100% che quelli retribuiti al 30%, non sono utili ai fini della tredicesima mensilità (art. 34, comma 5, del d.lgs.n.151 del 2001 e art. 17, comma 5, del ccnl del 14.9.2000)

Congedo parentale e ferie

Solo i periodi di congedo parentale retribuiti al 100% sono utili ai fini della maturazione delle ferie; per quelli retribuiti al 30% tale effetto è escluso direttamente dalla legge.

(art. 17, comma 5, del ccnl del 14.9.2000; art.34, comma 5, del d.lgs.n.151 del 2001).

Interruzione del congedo parentale

La malattia del genitore insorta durante la fruizione del congedo parentale, interrompe la fruizione del congedo a domanda dell'interessato.

Il congedo parentale può essere fruito, per il periodo residuo, dopo la malattia (a domanda dell'interessato)
(circolare INPS n. 8 del 17 gennaio 2003, punto 5, lett. a)

"Genitore solo": specificazione

Gli ulteriori mesi riconoscibili al "genitore solo" dopo il sesto mese (quindi dal settimo al decimo, anche se fruiti entro il terzo anno) possono essere retribuiti nella misura del 30% a condizione che sussistano i requisiti di reddito in precedenza indicati.

La condizione di "genitore solo" (art. 32, comma 1, lett. c) del d.lgs.n.151 del 2001) nel caso di "ragazza madre" o di "genitore single" si realizza solo a condizione che non vi sia stato il riconoscimento da parte dell'altro genitore. La stessa condizione, nel caso di genitori divorziati, si realizza solo se nella sentenza di separazione risulti l'affidamento del figlio ad un solo genitore (INPS, circolare n. 8 del 17 gennaio 2003 punto 1; INPS circolare n. 109 del 6.6.2000 punto 1.3).

Divieto di cumulo e incompatibilità

Il congedo parentale non può essere fruito da un genitore quando l'altro sta contestualmente fruendo del congedo straordinario di due anni, di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs.n.151 del 2001 (vedi, anche, scheda n. 5).

Il padre lavoratore non può fruire dei riposi giornalieri nello stesso periodo in cui la madre lavoratrice si avvale del congedo parentale.

La facoltà di fruizione del congedo parentale è esclusa in caso di morte del bambino o di interruzione della gravidanza.

(INPS circolare n. 109 del 6 giugno 2000; circolare n. 8 del 17 gennaio 2003, punto 2)

SCHEDA N. 8 (MATERNITA' E PATERNITA')

Periodi di riposo (Permessi per allattamento) Artt. da 39 a 46 del d. lgs. n. 151 del 26.3.2001

Soggetti beneficiari: madre lavoratrice dipendente; padre lavoratore dipendente, genitori adottivi o affidatari (secondo la specificazioni di seguito illustrate)

La lavoratrice madre ha diritto, dopo la fruizione del periodo di astensione obbligatoria, nel primo anno di vita del bambino, a due periodi di riposo (per allattamento) per ogni giornata lavorativa pari ad un'ora ciascuno, anche cumulabili (1+1)

Se l'orario giornaliero è inferiore a sei ore il periodo di riposo è di un'ora

(1/2+1/2).

(Art. 39 d. lgs. n. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 5; INPS circolare n. 8 del 17 gennaio 2003, punto 2; circolare n. 109 del 2000, punto 2.1))

I periodi di riposo sopra specificati (di due ore o di un'ora) sono ridotti della metà se la lavoratrice fruisce dell'asilo nido o di altra struttura idonea istituiti dal datore di lavoro (art. 39, comma 3, d. lgs. n. 151 del 2001)

Parto plurimo: i periodi di riposo spettanti sempre nel primo anno di vita dei bambini sono raddoppiati (2+2 oppure 1+1); le ore aggiuntive possono essere fruite anche dal padre lavoratore (art. 41 del d. lgs. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 24 del 29.5.2000, punto 6.1.1; circolare n. 49 del 2000, punto 5; INPS circolare n. 109 del 6.6.2000, punto 2.2)

Il padre lavoratore ha diritto ai riposi (per allattamento) nelle seguenti ipotesi:

a) affidamento del minore al solo padre;

b) decesso o grave malattia della madre;

c) rinuncia da parte della madre lavoratrice dipendente;

d) quando la madre lavoratrice non abbia la qualifica di "dipendente", vale a dire sia una lavoratrice autonoma, imprenditrice, coltivatrice diretta, parasubordinata, libera professionista, ecc. In tal caso il padre fruisce dei riposi dal giorno successivo a quello finale del periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto e sempre che la madre non abbia chiesto di fruire ininterrottamente, dopo tale periodo, del congedo parentale (INPS circolare n. 8 del 2003, punto 2).

Il numero delle ore spettanti al padre (2 oppure 1) è determinato sempre in relazione al suo orario di lavoro

E' escluso il diritto del padre ai riposi orari quando la madre non svolge attività lavorativa, fatta salva l'ipotesi di grave infermità di cui alla lett.b).

(art. 40, d.lgs. n. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 24 del 29.5.2000; circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 5; INPS circolare n. 8 del 17 gennaio 2003, punto 2; circolare n. 109 del 2000, punto 2.1).

Il padre lavoratore non può fruire dei permessi durante il periodo di congedo di maternità e/o parentale della madre **e neppure nei casi in cui la madre non si avvale dei riposi in quanto assente dal lavoro per cause che determinano una sospensione del rapporto di lavoro** (INPS circolare n. 8 del 17 gennaio 2003, punto 2).

Il padre lavoratore può fruire delle ore aggiuntive derivanti dal raddoppio delle ore per allattamento in caso di parto plurimo (art. 41 del d. lgs. 151 del 2001), ma non nei casi in cui la madre non è lavoratrice oppure se sia lavoratrice autonoma (INPS circolare n. 8 del 17.1.2003, punto 2)

Genitori adottivi e affidatari: i periodi di riposo per allattamento spettano anche alle madri o ai padri adottivi o affidatari, nel rispetto delle stesse regole ed

entro il primo anno di vita del bambino.

(art. 45 del d. lgs. 151 del 2001; INPDAP circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 4, lett. c).

La Corte Costituzionale con sentenza n. 104 del 2003 ha dichiarato la parziale illegittimità costituzionale dell'art. 45, comma 1, del dlgs. N. 151 del 2001 stabilendo, quindi, il diritto alla fruizione dei permessi, da parte dei genitori adottivi o affidatari, anche nel corso del primo anno di ingresso in famiglia del bambino.

Trattamento economico e previdenziale

I periodi di riposo sono considerati ore lavorative a tutti gli effetti (INPDAP circolare n. 24 del 29.5.2000, punto 6.2; circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 5, lett. b) ultimo capoverso; Dipartimento F.P. circolare n. 14/00 del 16.11.2000)

SCHEDA N. 9 (MATERNITA' E PATERNITA')

Congedi per malattia del figlio

Artt. da 47 a 52 del d. lgs. 151 del 2001; art. 17, comma 6, CCNL 14.9.2000

Soggetti beneficiari: entrambi i genitori, alternativamente (sia naturali che adottivi o affidatari)

Genitori naturali , periodi e durata dei congedi:

a) nei primi tre anni di vita del bambino, dopo il periodo di congedo per maternità: senza limiti temporali (art. 47, comma 1)

b) dal quarto anno di vita e sino all'ottavo anno: 5 giorni l'anno per ciascuno dei genitori e per ciascun figlio (art. 47, comma 2)

(INPDAP circolare n. 49 del 27.11.2000, punto 3; circolare n. 24 del 29.5.2000)

Genitori adottivi o affidatari, periodi e durata dei congedi:

a) nei primi sei anni di vita del bambino: senza limiti temporali (art. 50, comma 2)

b) dal settimo all'ottavo anno: 5 giorni l'anno per ciascuno dei genitori o affidatari e per ciascun figlio; (art. 50, comma 2)

c) se l'affidamento o l'adozione riguarda un bambino tra i sei e i dodici anni (all'atto dell'adozione o dell'affidamento), il congedo per malattia, di cui alla lettera a), può essere fruito entro i primi tre anni dall'ingresso in famiglia (art. 50, comma 3) alle condizioni stabilite dalla precedente lett. b) (5 giorni all'anno)

Trattamento economico: i primi trenta giorni dei congedi indicati nelle precedenti lettere a), fruibili dopo aver esaurito il congedo di maternità, sono retribuiti per intero, (anche se fruiti in parte da un genitore e in parte dall'altro); i trenta giorni retribuiti spettano per ogni anno di vita fino al terzo anno, anche nel caso di genitori adottivi o di affidatari.

(CCNL del 14.9.2000, art. 17, comma 6)

I periodi di congedo per malattia bambino successivi ai primi trenta giorni non sono retribuiti; non sono retribuiti neanche i congedi di 5 giorni per anno di cui alle precedenti lettere b).

Gli stessi periodi, peraltro, sono computati nell'anzianità di servizio, sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del trattamento di quiescenza.

(INPDAP circolare n. 24 del 29.5.2000, punto 5.2)

Ferie e tredicesima mensilità: i periodi (trenta giorni) di congedo per malattia del bambino retribuiti al 100% sono utili per la maturazione delle ferie e non sono utili ai fini della tredicesima mensilità (art. 48, comma 1, d. lgs. 151/2001 e art. 17, comma 6, del CCNL del 14.9.2000)

La malattia del figlio comportante il ricovero ospedaliero, debitamente documentata, a richiesta del genitore, interrompe la fruizione delle eventuali ferie in godimento per i periodo previsti dall'art. 47, commi 1 e 2 del D.Lgs. 151/2001 (art. 47, comma 4, D.Lgs. 151/2001). Nei casi di fruizione dei congedi per malattia del figlio non trovano applicazione le disposizioni legali e contrattuali sul controllo della malattia del lavoratore (art. 47, comma 5, D.Lgs. 151/2001).

SCHEDA N. 10 (MATERNITA' E PATERNITA')

Assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche (art.3, comma 5, della legge n.350/2003 che ha introdotto un art.42-bis nel D.Lgs.n.151/2001).

Soggetti beneficiari: genitori di figli minori fino a tre anni che siano dipendenti di una delle pubbliche amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.lgs.n.165/2001.

Beneficio: il genitore può essere assegnato, su sua richiesta, a rendere la sua prestazione presso altra sede di lavoro (della stessa o anche di altra amministrazione o ente), collocata nella stessa regione o provincia ove l'altro genitore presta la sua attività lavorativa.

Durata: l'assegnazione ha carattere temporaneo e complessivamente non può superare il periodo massimo di tre anni, fruibile anche in modo frazionato.

Condizioni: ai fini della assegnazione sono necessari:

a) la sussistenza di un posto vacante e disponibile, di corrispondente categoria o qualifica e di medesima posizione retributiva;

b) il preventivo assenso delle amministrazioni di provenienza e

destinazione; l'eventuale dissenso (di una delle due amministrazioni interessate) deve in ogni caso essere motivato; l'assenso o il dissenso devono essere comunicati entro trenta giorni all'interessato.

Vincolo: il posto lasciato temporaneamente disponibile presso l'amministrazione o ente di appartenenza non è disponibile ai fini di eventuali assunzioni.