

Marzo  
2015

# Legge 104/92

## PERMESSI E CONGEDI A TUTELA DELL'HANDICAP



A cura del  
COMITATO REGIONALE  
**FABI**  
EMILIA ROMAGNA



Documentazione  
fornita da  
PATRONATO ACLI  
Servizio Previdenze



Federazione Autonoma Bancari Italiani  
Dipartimento Nazionale Formazione

# SOMMARIO

## LEGGE 104/92

### Permessi e congedi a tutela dell'handicap

<b>1. Riconoscimento dell'handicap</b>	pag.3
1.1 Definizione di handicap	pag.3
1.2 Certificazione provvisoria	pag.4
1.3 Iter per richiedere il riconoscimenti dell'handicap	pag.5
<b>2. Permessi per i lavoratori portatori di handicap</b>	pag.6
2.1 A chi spettano e in che misura	pag.6
2.2 Presentazione della domanda	pag.7
2.3 Compatibilità con altri permessi	pag.7
<b>3. Permessi per l'assistenza a familiari con handicap</b>	pag.7
3.1 A chi spettano e in che misura	pag.7
3.2 E se un lavoratore deve assistere due familiari disabili?	pag.9
3.3 Ricovero del familiare	pag.9
3.4 Distanza dal familiare superiore ai 150 km	pag.9
3.5 Presentazione della domanda	pag.9
3.6 Indennizzabilità	pag.9
3.7 Compatibilità dei permessi	pag.10
<b>4. Assistenza ai minori con handicap</b>	pag.10
4.1 Prolungamento del congedo parentale	pag.10
4.2 Ore di permesso giornaliero	pag.11
4.3. Permessi giornalieri	pag.11
<b>5. Congedo straordinario</b>	pag.12
5.1 Cos'è e a chi spetta	pag.12
5.2 Ricovero del familiare	pag.13
5.3. Ulteriori requisiti	pag.13
5.4 Durata del congedo	pag.13
5.5 Indennizzabilità	pag.13
5.6 Cumulabilità	pag.14



# LEGGE 104/92

## Permessi e congedi a tutela dell'handicap

### 1. Il riconoscimento dell'handicap

#### 1.1 DEFINIZIONE DI HANDICAP

In base alla Legge 104 del 5 febbraio 1992 è **persona handicappata** *“colui che presenta una minoranza 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”*.

La definizione ha una duplice valenza:

- **sanitaria** (minorazione fisica o psichica); in questo caso alla formulazione del giudizio in sede di valutazione dell'handicap concorrono anche le patologie derivanti da cause di lavoro, servizio o guerra, anche se già indennizzate o valutate
- **sociale** (difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione)

La condizione di handicap dipende quindi non solo dalla gravità della menomazione ma anche dal contesto e da diversi fattori personali. Questo rende particolarmente difficile la formulazione del giudizio, anche perché la legge italiana non prevede una classificazione degli handicap, ma soltanto una differenziazione per le situazioni che assumono **connotazione di gravità**.



Le situazioni di gravità vengono definite dall'art. 3, comma 3 della Legge 104/92 secondo il quale: *“qualora la minoranza, 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, la situazione assume connotazione di gravità”*

Il riconoscimento dello stato di handicap in situazione di gravità è **condizione indispensabile** per accedere ai **permessi lavorativi e ai congedi**.

L'unico documento per dimostrare la sussistenza dello stato di handicap in situazione di gravità è il **verbale rilasciato dalla commissione medica dell'Asl**.

Esistono solo due eccezioni:

- le persone affette da **sindrome di Down**, che possono essere dichiarate portatrici di handicap in situazione di gravità anche dal proprio medico di famiglia o dal pediatra, previa richiesta corredata dal **“cariotipo”**<sup>1</sup>

<sup>1</sup> L'analisi del *cariotipo* è una rappresentazione ordinata del corredo cromosomico di un individuo.



- i **grandi invalidi di guerra**, che sono considerati persone con handicap in situazione di gravità qualora siano titolari di pensione o di assegno temporaneo di guerra per lesioni o infermità ascritte alla **prima categoria**

## 1.2 CERTIFICAZIONE PROVVISORIA

Qualora la commissione medica non si pronunci **entro 90 giorni** dalla data di presentazione della domanda, l'accertamento può essere effettuato dal **medico specialista** .

La certificazione dovrà contenere l'**esplicita indicazione delle difficoltà socio lavorative** e relazionali del richiedente e non potrà limitarsi a una semplice indicazione della diagnosi.

L'accertamento provvisorio produce effetti esclusivamente ai fini della concessione dei benefici previsti dall'art. 33 della L. 104, e sino all'emissione del **verbale definitivo**, tanto che in questo caso il lavoratore si impegna, con una **dichiarazione liberatoria**, alla **restituzione delle prestazioni** che a procedimento definitivamente concluso risultassero indebite.



## 1.3 ITER PER RICHIEDRE IL RICONOSCIMENTO DELL'HANDICAP

1

Fare compilare dal medico curante il certificato attestante la patologia. Il medico lo invierà in via telematica all'Inps e rilascerà una ricevuta di presentazione della domanda di invalidità civile con indicazione di un numero di codice univoco.

2

Compilare il modulo di domanda (a nome del richiedente l'assistenza), avendo cura di barrare il riquadro a fianco della dicitura **“invalido civile ai sensi della legge 30 Marzo 1971, n.118 e successive modifiche e integrazioni e portatore di handicap ai sensi della legge 104/92.”**

3

Consegnare il modulo di domanda, unitamente al certificato medico ed alla fotocopia del documento di identità del richiedente, ad un ente abilitato (ns SAB, associazione di categoria, patronati sindacali, CAAF...) per l'inoltro **telematico** all'Inps. La domanda può essere inoltrata all'Inps anche direttamente dal richiedente, sempre in via telematica, tramite apposito PIN dispositivo da richiedere sul sito Inps (o tramite contact center INPS al numero telefonico **803164** - gratuito - da rete fissa, o al numero **06164164** – a pagamento - da telefono cellulare). L'inoltro della domanda all'Inps genera un numero di protocollo.

4

Il paziente viene convocato a visita. In caso di impossibilità a muoversi può essere concordata visita domiciliare. Se sussiste patologia oncologica normalmente il rilascio del verbale avviene contestualmente onde consentire di accelerare le tempistiche, diversamente il verbale viene inviato al richiedente dall'Inps.

n.b. per beneficiare dei permessi per assistenza occorre che sul verbale, alla sezione riservata al giudizio finale, le caselle con la dicitura **“Sussistono le condizioni di cui all'art.3 comma 1 e all'art.3 comma 3, siano barrate con – sì**  
-



## 2. Permessi per i lavoratori portatori di handicap

### 2.1 A CHI SPETTANO E IN CHE MISURA

Sono stati introdotti dall'**articolo 33 della L. 104/1992** per agevolare i portatori di handicap consentendo loro brevi assenze dal lavoro e spettano unicamente ai **lavoratori dipendenti** (con **esclusione** dei collaboratori familiari e dei lavoratori a domicilio).



Tali permessi possono essere richiesti in **due forme alternative** l'una all'altra:

- **2 ore di permesso giornaliero**
- **3 giorni di permesso mensili**

I tre giorni di permesso mensili possono essere suddivisi in permessi orari in base all'orario di lavoro medio giornaliero. In questo caso il numero di ore mensili spettanti si calcola con la seguente formula:

(ore lavorate settimanali/giorni lavorati alla settimana) x 3.

La tipologia di permesso può essere variata di norma da un mese all'altro. Nel caso in cui dovessero sopraggiungere **esigenze improvvise e documentate** il lavoratore può però ottenere la trasformazione degli eventuali giorni ancora da fruire in ore di permesso giornaliero e viceversa.

In caso di **part time** i permessi spettando come segue:

TIPOLOGIA PART TIME	PERMESSI ORARI	PERMESSI GIORNALIERI
Part time orizzontale	- <b>2 ore di permesso giornaliero</b> se le ore di lavoro sono pari o più di 6 - <b>1 ora per permesso giornaliera</b> se le ore di lavoro son meno di 6	<b>3 giorni</b>
Part time verticale	nessuna variazione	Il numero di giorni spettanti viene proporzionalmente ridotto

Da tenere presente che:

- ✓ **i permessi sono coperti da contribuzione figurativa** e quindi devono essere considerati utili ai fini della pensione (la copertura riguarda ore o singole giornate per cui non incide sul numero di contributi settimanali ma unicamente sulla retribuzione, che viene integrata);
- ✓ **i permessi sono indennizzati**; il pagamento dell'indennità viene effettuato dal datore di lavoro, che se privato, recupera quanto anticipato mediante conguaglio sui contributi dovuti all'Inps.

## 2.2 PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda deve essere presentata:

- dai dipendenti privati all'INPS (esclusivamente in via telematica) e al datore di lavoro
- dai dipendenti pubblici alla sola amministrazione di appartenenza.

Non esistono previsioni normativa circa il preavviso da rispettare nella comunicazione al datore di lavoro e, se non disciplinati dai contratti collettivi di lavoro, ci si attiene ad un "congruo" anticipo per consentire l'organizzazione del lavoro.

## 2.3 COMPATIBILITÀ CON ALTRI PERMESSI

Il lavoratore che già beneficia dei permessi in virtù del **suo** riconoscimento può fruire anche di permessi per assistere i famigliari portatori a loro volta di handicap.

# 3. Permessi per assistenza ai famigliari con handicap

## 3.1 A CHI SPETTANO E IN CHE MISURA

L'art. 33 della L. 104/92 garantisce permessi per assentarsi dal lavoro anche ai **famigliari dei portatori di handicap**.

Le disposizioni contenute nella L. 104 hanno subito numerose modifiche ed integrazioni. L'attuale assetto normativo è stato definito dalla L. 183/2010 e dal D. lgs. 119/2011.

Anche in questo caso a poter beneficiare dei permessi sono i **lavoratori dipendenti**, con esclusione dei collaboratori familiare e dei lavoratori a domicilio. Possono beneficiarne anche i lavoratori agricoli purché titolari di contratto di durata minima pari a un mese e almeno 6 giorni di lavoro (5 in caso di settimana corta).

La legge indica anche in quale rapporto di parentela o affinità devono essere i beneficiari dei permessi rispetto al famigliare portatore di handicap. In particolare, possono beneficiarne:

- **il coniuge**
- **i parenti entro il secondo grado**
  - parenti di 1° grado: genitori, figli
  - parenti di 2° grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti (figli di figli – in linea retta)
- **gli affini<sup>2</sup> entro il secondo grado**
  - affini di 1° grado: suocero/a, nuora genero
  - affini di 2° grado: cognati

<sup>2</sup> L'affinità è il rapporto che unisce una persona con i parenti del coniuge. Il grado di affinità è il medesimo che ha il coniuge con il proprio parente



Il beneficio può essere esteso ai parenti e agli affini **entro il terzo grado solo a condizione che il coniuge o i genitori:**

- ➡ **siano deceduti o mancanti \***  
*oppure*
- ➡ **abbiamo più di 65 anni**  
*oppure*
- ➡ **siano affetti da patologie invalidanti\*\***

Affinché parenti e affini di terzo grado<sup>3</sup> abbiamo diritto ai permessi è sufficiente che **anche uno solo** tra coniuge o genitori rientri nelle suddette condizioni. Non rileva il riscontro della presenza in ambito familiare di parenti o affini di 1° e 2° grado.

\* per mancanza si intende l'assenza naturale o giuridica:

- ➔ separazione
- ➔ divorzio
- ➔ abbandono (purché certificato dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità)

\*\* in assenza di specifiche disposizioni di legge, le patologie invalidanti sono state individuate dall'Inps su parere del Ministero della Salute. La fonte normativa è il Decreto Interministeriale 278/2000.

Da notare che la normativa individua un **referente unico per l'assistenza**, perciò la possibilità di fruire dei permessi non può essere riconosciuta a più di un lavoratore con riferimento allo stesso familiare portatore di handicap. Le giornate di permesso spettanti non possono quindi essere godute alternativamente da più beneficiari. Unica deroga a tale principio è in favore dei genitori,

che continuano a poter usufruire dei permessi anche in modo alternato.

**I permessi spettano nella misura di 3 giorni mensili.**

I permessi devono essere goduti nel mese di competenza e non possono essere cumulati con quelli spettanti nei mesi successivi.

Qualora l'assistenza sia prestata per periodi inferiori al mese i 3 giorni di permesso devono essere ridotti e spettano nella misura di 1 giorno ogni 10 giorni di assistenza (non si

considerano le giornate che non raggiungono la decina). I giorni di permesso vengono ridotti anche in caso di part time verticale. Anche nel caso di permessi per l'assistenza a familiari disabili è prevista la trasformazione dei permessi giornalieri in permessi orari.

<sup>3</sup> Ad esempio: **Parenti 3° grado:** zii, nipoti (figli di fratelli/sorelli, bisnonni, pronipoti in linea retta)  
**Affini 3° grado:** zii acquisiti, nipoti acquisiti



### 3.2 E SE UN LAVORATORE DEVE ASSISTERE DUE FAMILIARI DISABILI?

Sulla questione è intervenuto il **D.lgs. 119/2011**, in base al quale i permessi possono essere cumulati a condizione che il “secondo” familiare da assistere sia il **coniuge o un parente o affine entro il primo grado**. Il diritto si estende ai familiari di **secondo grado** solo nel caso in cui il coniuge o i genitori del portatore di handicap:

- ➡ **siano deceduti o mancanti\*** (vedi pag. 8)  
*oppure*
- ➡ **abbiamo più di 65 anni**  
*oppure*
- ➡ **siano affetti da patologie invalidanti\*\*** (vedi pag. 8)

### 3.3 RICOVERO DEL FAMIGLIARE

Una delle condizioni prioritarie fissate dal legislatore per la concessione dei permessi lavorativi è **l'assenza di ricovero a tempo pieno della persona da assistere**, dove per ricovero a tempo pieno deve intendersi quello che copre le 24 ore presso strutture che garantiscano assistenza sanitaria continuativa.

Unica eccezione prevista dal legislatore è il caso nel quale siano i sanitari stessi della struttura di ricovero a richiedere la presenza dei famigliari, nel qual caso questi ultimi potranno godere dei permessi per l'assistenza.

Inoltre l'Inps concede i permessi:

- ➡ per assistere una persona in coma vigile o in stato terminale
- ➡ per effettuare visite o terapie al di fuori della struttura di ricovero

### 3.4 DISTANZA DAL FAMIGLIARE SUPERIORE AI 150 KM

Il lavoratore che usufruisce dei permessi per assistere una persona residente in un comune situato a più di 150 km deve attestare con **documentazione idonea** il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

### 3.5 PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda deve essere presentata:

- dai dipendenti privati all'INPS (esclusivamente in via telematica) e al datore di lavoro
- dai dipendenti pubblici alla sola amministrazione di appartenenza.

Va precisato che la domanda **non deve più essere presentata con cadenza annuale**.

Il richiedente è tenuto a comunicare entro **30 giorni** eventuali modifiche che possano incidere sul diritto alla prestazione (ricovero, decesso, revoca del giudizio di gravità, ecc.).

### 3.6 INDENNIZZABILITÀ

I permessi **sono indennizzabili** ed il pagamento dell'indennità viene effettuato dal datore di lavoro il quale, se privato, recupera quanto anticipato mediante conguaglio sui contributi dovuti all'Inps.

### 3.7 COMPATIBILITÀ DEI PERMESSI

Un familiare può godere dei permessi per assistere il lavoratore portatore di handicap che già usufruisce dei permessi per se stesso?

**Si, a condizione che:**

- ➡ il lavoratore disabile abbia effettiva necessità di essere assistito da parte del familiare (la necessità di assistenza deve essere valutata dal medico della sede Inps);
- ➡ i permessi devono essere fruiti dai due richiedenti negli stessi giorni.

## 4. Assistenza ai minori con handicap

Nel caso in cui il portatore di handicap sia minore sono previste disposizioni particolari, volte ad assicurare una maggiore tutela.

Infatti, i genitori possono beneficiare di:

- ➡ un prolungamento del congedo parentale
- ➡ 2 ore di permesso giornaliero
- ➡ 3 giorni di riposo mensili

Le tipologie di permesso hanno caratteristiche diverse e sono fra loro alternative.

### 4.1 PROLUNGAMENTO DEL CONGEDO PARENTALE

I genitori hanno diritto **entro il compimento dell'ottavo anno** di vita del bambino al prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo di **tre anni**.

Nella durata complessiva dei 3 anni devono essere **compresi** i periodi di normale fruizione del congedo parentale.

Il prolungamento del congedo parentale, così come il congedo parentale ordinario, è fruibile in misura **continuativa** o **frazionata**.

**Il congedo viene indennizzato** - a prescindere dal reddito del richiedente - **fino all'ottavo anno** di vita del bambino con una indennità pari al 30% della retribuzione (nella retribuzione non si considerano 13°, premi, ecc.).



#### 4.2 ORE DI PERMESSO GIORNALIERE

In alternativa al prolungamento del congedo parentale, i genitori di minori portatori di handicap possono fruire di **due ore** di riposo giornaliero **sino al compimento dei 3 anni** di vita del bambino.

In caso di orario di lavoro giornaliero inferiore alle 6 ore spetta **1 sola ora** di riposo.

Il diritto ai riposi giornalieri non è subordinato a nessuna verifica reddituale.

#### 4.3 PERMESSI GIORNALIERI

L'art. 24 della L. 183/2010 ha ammesso la possibilità di fruire, in alternativa alle due agevolazioni precedenti, anche dei **tre giorni di permesso mensile** previsti per gli altri beneficiari. Possono fruire dei permessi sia i genitori (anche alternativamente tra loro) che i parenti e gli affini.



#### RIEPILOGANDO:

ETÀ DEL BAMBINO	BENEFICIO
Fino a 3 anni	<ul style="list-style-type: none"><li>- prolungamento del congedo parentale</li><li>- riposi giornalieri</li><li>- 3 giorni di permesso mensili</li></ul>
Oltre i 3 anni e fino ad 8	<ul style="list-style-type: none"><li>- prolungamento del congedo parentale</li><li>- 3 giorni di permesso mensili</li></ul>
Oltre gli 8 anni	<ul style="list-style-type: none"><li>- 3 giorni di permesso mensili</li></ul>

## 5. Congedo straordinario

### 5.1 COS'È E A CHI SPETTA

Il congedo straordinario consiste in un **congedo indennizzato** della durata massima di **due anni** che spetta ai familiari dei portatori di handicap in situazione di gravità.

Inizialmente istituito dalla L. 388/2000 (che ampliava le disposizioni contenute nella L. 53/2000) e integrato dal D.lgs. 151/2001, il congedo straordinario è stato ridefinito in modo sostanziale dal **D.lgs. 119/2011** (entrato in vigore in data 11/08/2011).

Il D.lgs. 119/2011 stabilisce un **“ordine di priorità”** nell'accesso al beneficio. Possono richiedere il congedo:

- ➡ **il coniuge convivente**
- ➡ **i genitori**
- ➡ **i figli conviventi**
- ➡ **i fratelli conviventi**
- ➡ **i parenti e gli affini entro il terzo grado conviventi** (a questi ultimi il diritto è stato introdotto a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 203 del 18/7/2013).

Il **coniuge convivente** è quindi il soggetto che, in via prioritaria, detiene il diritto a usufruire del congedo.

**I genitori** possono beneficiare del congedo **solo** nel caso in cui:

- ➡ il coniuge sia **deceduto o mancante** (come più sopra, assenza naturale e giuridica o condizioni assimilabili purché continuative e debitamente certificate quali separazione legale, divorzio, abbandono...),  
*oppure*
- ➡ il coniuge sia **affetto da patologie invalidanti** (sempre indicate nel decreto ministeriale 278/2000, da documentare con certificazione medica che possa consentire un'opportuna valutazione medico-legale).

Analogamente, **i figli** possono beneficiare del congedo **solo** nel caso in cui i genitori e il coniuge siano:

- ➡ **deceduti o mancanti**  
*oppure*
- ➡ affetti da **patologie invalidanti**

Nel suddetto caso devono rientrare nelle condizioni indicate **tutti** i soggetti con priorità (coniuge e genitori). Inoltre, a differenza di quanto previsto per i permessi, non esiste un limite di età (il congedo **non** spetta anche se coniuge o genitori hanno più di 65 anni).

Se anche i figli sono deceduti, mancanti o affetti da patologie invalidanti, il beneficio spetta ai **fratelli conviventi**. Se questi ultimi sono anch'essi deceduti, mancanti o affetti da patologie invalidanti, il beneficio spetta infine **ai parenti ed affini entro il terzo grado**.



## 5.2 RICOVERO DEL FAMILIARE

Condizione necessaria per beneficiare del congedo è che il familiare **non sia ricoverato** a tempo pieno.

Il D.lgs. 119/2011, riformulando l'art. 42 del D.lgs. 151/2001, ha introdotto l'eccezione a questo requisito nel caso in cui la **presenza** del familiare sia **richiesta dalla struttura sanitaria**.

## 5.3 ULTERIORI REQUISITI

Pur non essendo prevista per legge, l'**assenza di attività lavorativa da parte della persona da assistere** è condizione per la concessione dei congedi.

Il requisito della **convivenza** è richiesto nel caso in cui il congedo retribuito sia richiesto **dal coniuge, dai fratelli e dai figli**. Il concetto di convivenza tuttavia non è stato esplicitato dal Legislatore, né trova nessuna definizione nel Codice Civile.



Il Ministero del Lavoro ha infine chiarito che **per convivenza deve intendersi "...residenza nello stesso Comune, riferito allo stesso indicizzo: stesso numero civico anche se interni diversi"**.

## 5.4 DURATA DEL CONGEDO

L'art. 42, comma 5 bis, del D.lgs. 151/2001 stabilisce che il congedo non può superare la durata complessiva di **due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa**.

Nel computo dei due anni **si includono** gli eventuali periodi di congedo, non retribuito, che può essere richiesto da ogni lavoratore, ai sensi

**dell'articolo 4, comma 2, della legge 53/2000** "per gravi e documentati motivi familiari"

**E' possibile frazionare il congedo a giorni (non a ore).**

Nel caso di frazionamento in settimane o in giornate si computano anche i giorni festivi nel caso in cui non vi sia effettiva ripresa del lavoro nella prima giornata lavorativa successiva.

## 5.5 INDENNIZZABILITÀ

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

In ogni caso tuttavia l'indennità spetta fino a un importo massimo di **€ 47.446,00** (per il 2015) per il congedo di durata annuale.

L'importo viene rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

Tale importo massimo costituisce il limite complessivo di spesa, da ripartire fra l'indennità da porre in pagamento e il costo della contribuzione da riconoscere e accreditare al lavoratore.

Per determinare dunque l'indennità economica da corrispondere al lavoratore si dovrà sottrarre dalla retribuzione dell'ultimo mese l'importo della contribuzione IVS corrispondente in base all'aliquota vigente. Per un dipendente iscritto all'AGO l'importo massimo dell'indennità per il 2015 è quindi pari a € 35.673,68.

I periodi di congedo straordinario non sono computati ai fini della maturazione delle ferie, 13<sup>^</sup>, TFR, ma sono coperti da **contribuzione figurativa** (validi per anzianità contributiva).

## 5.6 CUMULABILITÀ

Il congedo non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona (il referente unico per l'assistenza)

L'unica eccezione prevista è in favore dei **genitori**.

Il D.lgs. 119/2011 prevede espressamente che i genitori possano usufruire nello stesso mese (ma in giornate diverse) dei permessi mensili e del congedo straordinario.

Il Dipartimento Funzione Pubblica estende questa possibilità anche ai parenti e agli affini.

L'Inps non è si è pronunciata al riguardo, ma non esclude espressamente la possibilità.





**Federazione Autonoma Bancari Italiani  
Dipartimento Formazione  
Comitato Regionale FABI Emilia Romagna**

**La Segreteria di Coordinamento Fabi del Gruppo UniCredit esprime il proprio ringraziamento, per il lavoro di cui alla presente informativa, al Comitato Regionale Fabi Emilia Romagna ed, in particolare, a Maria Rosa Petrucci ed Anna Maria Zanardi.**