



18 / 03 / 2016 0026333 UNINA FEDII

data

numero di protocollo

U.A.P.P.C. VIII – 11/U.P.T.A. VIII – 2

posizione

All'Azienda Ospedaliera Universitaria
Federico II
aou.protocollo@pec.it

OGGETTO: assenza per malattia ex art. 35 CCNL Comparto Università sottoscritto il 16.10.08.

Con nota direttoriale prot. n. 807 del 7.1.2016 (all. n. 1), questa Amministrazione ha provveduto a formulare all'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni (A.R.A.N.) diversi quesiti inerenti l'istituto dell'assenza per malattia di cui all'art. 35 CCNL Comparto Università sottoscritto il 16.10.08.

In riscontro alla suddetta nota direttoriale, l'A.R.A.N., con nota prot. n. 1459/2016 (all. n. 2), ha fornito i seguenti chiarimenti:

- 1) in merito all'espressione "*ultimo episodio morboso*", ha considerato, ai fini del calcolo del comparto e relativo trattamento economico spettante nel caso di assenza per malattia protrattasi senza soluzione di continuità, "*evento unico, oltre all'assenza attestata da un unico certificato, anche quella attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata, così come si considera unico evento l'assenza per malattia suffragata da certificazione medica con prognosi differenti*";
- 2) in merito al trattamento giuridico ed economico da attribuire - in caso di nuova assenza per malattia successiva alla fruizione, in parte o *in toto*, dell'ulteriore periodo di assenza non retribuita (pari a diciotto mesi) di cui all'art. 35, comma 2, del succitato C.C.N.L., e senza superamento dello stesso - al lavoratore che rientri in servizio e, dopo poco tempo, si assenti nuovamente per malattia, nel confermare l'esclusione della frazionabilità del beneficio degli ulteriori diciotto mesi non retribuiti senza retribuzione, ha precisato, per tale ipotesi, che "*non può che riferirsi ad un unico periodo di tempo*" e, pertanto, "*si applicano nuovamente le regole generali previste dalla disciplina contrattuale e legale, sia in ordine al computo del periodo di comparto sia sotto il profilo giuridico ed economico; vale a dire che si procederà andando a ritroso di tre anni dal giorno precedente l'inizio della malattia in atto, si sommeranno le assenze per malattia intervenute nel triennio determinato, comprese quelle senza assegni e, infine, si sommeranno a queste ultime le assenze del nuovo episodio morboso. Se, dal calcolo dovesse risultare il superamento del comparto, l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 35, comma 4, del CCNL 16/10/2008*".
- 3) in merito al "*periodo di conservazione del posto*" di cui all'art. 35 del più volte citato CCNL ed, in particolare, alla facoltà dell'Amministrazione di procedere alla risoluzione

del rapporto di lavoro, ha precisato che “Al superamento dei diciotto mesi di assenza per malattia di cui al comma 1, che comporta la decadenza al diritto della conservazione del posto, il lavoratore può richiedere un ulteriore periodo di diciotto mesi senza assegni [...]””.

In considerazione di quanto sopra esposto ed, in particolare, ai punti 2) e 3) ed al fine di una uniforme applicazione del trattamento giuridico ed economico in caso di assenza per malattia, si chiede a codesta Azienda di vigilare sulle assenze per malattia fruite dal personale tecnico-amministrativo di cui agli allegati c) e d) del Protocollo d'Intesa del 20.04.2012, di propria competenza, affinché detto personale presenti - non oltre il quarto mese precedente la scadenza del primo periodo di assenza per malattia di cui all'art. 35, comma 1, del CCNL 16.10.08 - istanza di concessione dell'ulteriore periodo di assenza per malattia non retribuita, pari a 18 mesi, di cui all'art. 35, comma 2, del medesimo CCNL, ove interessato.

In caso di mancata presentazione di detta istanza, l'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo provvederà, previa segnalazione da parte di codesta Azienda dell'imminente scadenza del primo periodo di assenza per malattia di cui all'art. 35, comma 1, del CCNL 16.10.08, ad emettere, alla scadenza del predetto periodo, il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro per decadenza dal diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Si ringrazia per la consueta collaborazione.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Francesco BELLO



Ripartizione Personale contrattualizzato, Trattamento pensionistico
e Affari Speciali

Dirigente: Dott.ssa Gabriella FORMICA

Unità organizzative responsabili del procedimento:

Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato

Responsabile del procedimento:

Dott. Salvatore PASQUINO, Capo dell'Ufficio 

Per chiarimenti: Dott.ssa Enza SCHIAVI

Tel. 0812537745

uappc@unina.it

uappc@pec.unina.it

Ufficio Personale Tecnico - Amministrativo

Responsabile del procedimento:

Dott.ssa Gabriella FORMICA, Capo dell'Ufficio *ad interim* 

Per chiarimenti: Dott. Antonio BALDASSARE

Tel. 0812537703

personale@unina.it

personale@pec.unina.it

Al 1



07/01/2016 0000807 UNINA FEDII

data

numero di protocollo

U.A.P.P.C. Tit. VIII - II/U.P.T.A. ~~0000000000~~

posizione

All' Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile
delle Pubbliche Amministrazioni
(A.R.A.N.)
protocollo@pec.aranagenzia.it

OGGETTO: Formulazione quesiti inerenti l'istituto dell'assenza per malattia.

1. La prima norma oggetto dei dubbi interpretativi.

L'art. 35, comma 1, del C.C.N.L. Comparto Università del 16.10.2008, relativo all'istituto dell'assenza per malattia, dispone testualmente:

"Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente".

Inoltre, come è noto, previsioni disciplinari di analogo – quand'anche non identico – tenore sono contenute nella maggior parte dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del settore pubblico.

A seguito di un'indagine esplorativa effettuata da quest'Amministrazione attraverso contatti con altre Università, è emerso che la suddetta norma è interpretata, e quindi applicata, con modalità differenti.

Ciò posto, al fine di assicurare l'uniformità interpretativa ed applicativa sul territorio nazionale, si richiedono a codesta Agenzia i seguenti chiarimenti.

2. Il primo quesito: il significato dell'espressione "ultimo episodio morboso".

Il primo dubbio ermeneutico riguarda la corretta individuazione del concetto di "ultimo episodio morboso", allorché venga in rilievo un lungo periodo di assenza per malattia, giustificato da distinti certificati medici prodotti in progressione.

A titolo esemplificativo, si pensi ad un'assenza per malattia decorrente, senza soluzione di continuità, dal 01/09/2013 al 30/09/2014 (13 mesi) e sorretta da plurimi certificati medici atti a fornire copertura per ogni singolo mese (13 certificati). In tale ipotesi, è necessario comprendere se "l'ultimo episodio morboso" sia riferito

- a) all'intero periodo di assenza per malattia unitariamente inteso (dal 01/09/2013 al 30/09/2014) – e, pertanto, il triennio precedente si calcoli a ritroso dal 31/08/2013 al 01/09/2010 –

ovvero

- b) all'ultimo periodo giustificato dal connesso certificato medico (dal 01/09/2014 al 30/09/2014) – e, dunque, il computo del triennio precedente decorra dal 31/08/2014 al 01/09/2011.

2.1. Il periodo di malattia, fruito senza soluzione di continuità connesso ad eventi patologici diversi.

Con riguardo alla predetta fattispecie ipotetica, si rende necessario, inoltre, un ulteriore chiarimento circa la disciplina da applicare al caso in cui il lungo periodo di assenza per malattia, fruito senza soluzione di continuità, sia connesso ad eventi patologici diversi. In altre parole, si chiede se per "*ultimo episodio morboso*" debba intendersi

- a) l'evento riconducibile ad un'unica patologia

ovvero

- b) l'intera assenza per malattia fruita senza soluzione di continuità a prescindere dalla presenza di distinti episodi morbosi.

3. Il secondo quesito: il trattamento giuridico ed economico della nuova assenza per malattia successiva alla fruizione dell'ulteriore periodo non retribuito.

Il secondo quesito concerne, invece, il trattamento giuridico ed economico da riservare al dipendente che, dopo aver fruito in parte o in toto dell'ulteriore periodo di assenza non retribuita (pari a diciotto mesi) di cui all'art. 35, comma 2, del succitato C.C.N.L., – e senza superamento dello stesso – rientri in servizio e, dopo poco tempo, si assenti nuovamente per malattia.

Il predetto comma 2 dell'art. 35 cit. così, testualmente, dispone:

“Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.”

A tal proposito, codesta Agenzia, con l’**Orientamento Applicativo RAL 536** – diramato con riferimento al Comparto Regioni ed autonomie locali, ma estensibile, per analogia, al Comparto Università, che ad ogni buon fine si allega – chiarisce che il dipendente, qualora abbia fruito **in parte** dell’ulteriore periodo di assenza per malattia **non retribuita**, debba essere trattato **alla stessa stregua degli altri dipendenti** e, per l’effetto,

“l’ente dovrà calcolare a ritroso le assenze per malattia effettuate nel triennio precedenti l’ultimo episodio morboso (senza che abbia alcuna rilevanza il fatto che in tale periodo siano comprese anche le assenze non retribuite di cui al richiamato art. 21, comma 2) sia al fine di stabilire se il lavoratore abbia o meno superato il periodo di conservazione del posto (18 mesi nel triennio) sia al fine di stabilire il trattamento economico dell’assenza”.

Ci si domanda, allora,

- 1) **in primis**, se tali deduzioni in punto di disciplina possano essere estese anche all’ipotesi in cui il dipendente abbia utilizzato **in toto** il periodo *de quo*, **senza però determinarne il superamento**;
- 2) **in secundis**, se, in **entrambi i casi**, nell’effettuare il calcolo del triennio, debbano essere computati anche i giorni di assenza per malattia non retribuita che ricadano nel triennio precedente o se questi ultimi debbano essere azzerati.

Si rileva, infatti, che **qualora essi dovessero essere computati**, la nuova assenza per malattia – se fruita a distanza ravvicinata rispetto al rientro in servizio – implicherebbe nuovamente il superamento dei primi diciotto mesi e, dunque, l’eventuale collocamento *ex novo* negli ulteriori diciotto mesi.

Appare, però, evidente il profilarsi di una **contraddizione in termini** con riguardo alla disciplina delle assenze per malattia, atteso che gli ulteriori diciotto mesi di assenza non retribuita di cui al citato art. 35, comma 2, rappresentano una **mera eventualità**,

- 1) **subordinata alla sussistenza di specifici presupposti e**
- 2) **legata cronologicamente ed eziologicamente soltanto al superamento del periodo indicato nel comma 1 (i primi diciotto mesi) e non anche al periodo ulteriore di cui al comma 2, già utilizzato in parte o completamente;**

pena un possibile stravolgimento della disciplina in parola.

Inoltre, questo ulteriore periodo, stante il parere reso sullo specifico profilo da parte di codesta Agenzia nell’**Orientamento Applicativo RAL 532**, sarebbe **non fruibile in maniera frazionata**.

Si chiede, allora, se codesta Agenzia confermi tale ultimo orientamento, e, in caso affermativo, quale sia il regime regolatorio da applicare alle nuove assenze per malattia fruita, però,

- 1) a distanza ravvicinata le une dalle altre,
- 2) giustificate da distinti certificati medici e
- 3) confluenti – in forza del ragionamento di cui sopra – in un nuovo ed ulteriore periodo di assenza per malattia non retribuito, alla medesima stregua di quello precedentemente utilizzato in parte, o *in toto*, dal dipendente *de quo*.

4. La seconda norma oggetto dei dubbi interpretativi.

L'art. 35, comma 4, del medesimo C.C.N.L. dispone testualmente:

“Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto a richiesta del dipendente, questi sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.”

Appare, con tutta evidenza, che la corretta lettura della disposizione ultima citata non possa prescindere da una **considerazione sinottica dei primi due commi**, già testualmente riprodotti, rispettivamente ai §§ 1 e 3 del presente quesito.

Con riguardo a tale disposizione contrattuale, si chiede quale sia il momento in cui venga in rilievo **la facoltà dell'Amministrazione di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per superamento del “periodo di conservazione del posto”**.

In particolare, dal tenore testuale dell'art. 35, comma 1, del C.C.N.L. **emergerebbe** che il predetto periodo corrisponda **unicamente ai primi diciotto mesi di assenza per malattia**, da riconoscersi obbligatoriamente al dipendente assente a tale titolo, a fronte di un diritto soggettivo perfetto espressamente sancito.

Da un punto di vista logico-deduttivo, sembrerebbe inferirsi che, **successivamente al decorso di tale primo periodo, l'Amministrazione sia già facoltizzata – in caso di prosieguo dell'assenza per malattia – a risolvere il rapporto, qualora non ricorrano i presupposti per la concessione dell'ulteriore periodo non retribuito di cui al comma 2 del medesimo articolo** (espressa richiesta del dipendente, ricorrenza di casi particolarmente gravi, *etc.*).

Tuttavia, l'art. 35, comma 4, cit., collega **espressamente la facoltà di risoluzione unilaterale al decorso dei periodi di cui ai commi 1 e 2** (primi diciotto mesi più ulteriori diciotto, per un totale di trentasei).

Pertanto, data tale lettura interpretativa di ordine letterale, sistematico e logico, si chiede quale sia la portata concettuale ed applicativa del "periodo di conservazione del posto", ovvero se esso debba essere identificato

a) unicamente nei primi diciotto mesi *ex art.* 35, comma 1, C.C.N.L. cit.,

ovvero

b) nei primi diciotto più gli ulteriori diciotto, per un totale di trentasei mesi *ex art.* 35, comma 4, C.C.N.L., cit.

con i conseguenziali effetti in ordine al momento in cui sorge la facoltà in capo all'Amministrazione di risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Conclusioni.

Alla luce di tali considerazioni, si chiede a codesta Agenzia di voler fornire i chiarimenti necessari ai fini di una corretta regolamentazione delle illustrate fattispecie.

Stante l'esigenza di dover definire nell'immediato le questioni, si prega di voler dare cortese e sollecito riscontro al seguente indirizzo di posta certificata uappc@pec.unina.it.

IL DIRETTORE GENERALE

Dot. Francesco BELLO



Ripartizione Personale contrattualizzato, Trattamento pensionistico e
Affari Speciali
Dirigente: *Dot.ssa Gabriella FORMICA*
Unità organizzative responsabili del procedimento:
Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato
Responsabile del procedimento:
Dot. Salvatore PASQUINO, Capo dell'Ufficio
Per chiarimenti: *Dot.ssa Enza SCHIAVI*
Tel. 0812537745
uappc@unina.it
uappc@pec.unina.it
Ufficio Personale Tecnico - Amministrativo
Responsabile del procedimento:
Dot.ssa Gabriella FORMICA, Capo dell'Ufficio *ad interim*
Per chiarimenti: *Dot. Antonio BASSOLINO*
Tel. 0812537703
personale@unina.it
personale@pec.unina.it

Dettaglio del documento PG/2016/0016763 copia N. 0

Chiudi

Registrazione:
 del
 Effettuato da:

movi.

Descrizione

Oggetto:

File primario:

Documenti collegati

Email

Inter App

Assegnatario:

In attesa di presa in carico:

Preso in carico il da:

Vistato

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Risposta a nota pec del 12/01/2016

Prot. ARAN E. n. 0000169/2016 del 12/01/2016

ARAN - Protocollo Uscita



N.0001459/2016 del 18/02/2016

Acc. 2

Al Direttore Generale dell'
Università degli Studi di Napoli Federico II
Corso Umberto I, 40
80138 Napoli

uappc@pec.unina.it

Oggetto: applicazione norma contrattuale in materia di assenze per malattia di cui all'art. 35 del CCNL 16/10/2008 per il personale del comparto università.

Si fa riferimento alla nota in oggetto, con la quale codesto Ateneo chiede chiarimenti riguardo la corretta applicazione della norma contrattuale in materia di assenze per malattia di cui all'art. 35 del CCNL 16/10/2008 per il personale del comparto università.

Si chiede, anzitutto, se la portata applicativa dell'espressione "*ultimo episodio morboso*" della norma contrattuale è da riferirsi al complessivo periodo di assenza o all'ultimo periodo giustificato dal relativo certificato medico in relazione ad una assenza per malattia di un lavoratore, protrattasi per molti mesi senza soluzione di continuità e sorretta da altrettanti certificati medici.

E, sempre con riferimento al tale espressione ("*ultimo episodio morboso*"), se nel caso di periodo di assenza per malattia continuativa, rileva l'evento morboso riconducibile ad una sola patologia o, invece, l'intero periodo riconducibile ad una serie di patologie distinte tra loro.

In risposta alla portata applicativa dell'espressione "*ultimo episodio morboso*" ai fini del calcolo del compenso e relativo trattamento economico spettante nel caso di assenza per malattia protrattasi senza soluzione di continuità, si considera evento unico, oltre all' assenza attestata da un unico certificato, anche quella attestata con più certificati che prorogano la prognosi originariamente formulata, così come si considera unico evento l'assenza per malattia suffragata da certificazione medica con prognosi differenti.

Dunque, con riferimento al caso prospettato per cui l'assenza si è protratta senza soluzione di continuità dal 1/09/2013 al 30/09/14 sorretta da plurimi certificati medici e relativi a differenti eventi patologici, ai fini dell' applicazione del comma 1 dell'art. 35 del CCNL 16/10/2008 si deve procedere alla sommatoria di tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni antecedenti l'episodio morboso in atto a prescindere dalla patologia ad esse correlate.

Il secondo quesito posto concerne il trattamento giuridico ed economico della nuova assenza per malattia del lavoratore che, dopo aver fruito in parte o in toto degli ulteriori diciotto mesi per malattia non retribuita, si assenti nuovamente a tale titolo.

L'Ateneo, pertanto, chiede di sapere:

- se il parere reso dalla scrivente agenzia in riferimento ad altro comparto del pubblico impiego - con cui si chiarisce che qualora il dipendente abbia fruito in parte dell'ulteriore periodo di diciotto mesi per malattia non retribuita e dopo un periodo di presenza in servizio si assenta nuovamente per malattia, l'amministrazione deve calcolare a ritroso le assenze per malattia effettuate nel triennio precedente l'ultimo episodio morboso senza che abbia alcuna rilevanza il fatto che in tale periodo siano comprese anche le assenze non retribuite - possa essere esteso per analogia anche nel caso in cui al caso in cui il dipendente abbia beneficiato di tutto il periodo di diciotto mesi di assenza non retribuita;

- e, in caso affermativo, se nel calcolo del triennio si debbano computare anche i giorni di assenza per malattia non retribuita che ricadano nel triennio precedente o se essi devono essere azzerati per evitare "*l'eventuale collocamento ex novo negli ulteriori diciotto mesi*".

Riassumendo, dunque, si chiede quale sia il sistema regolatorio da applicare nel caso in cui il lavoratore, dopo aver beneficiato degli ulteriori 18 mesi senza assegni (senza, tuttavia, averli superati), rientrato in servizio, si assenta nuovamente per malattia producendo distinti certificati medici che confluirebbero "*in un nuovo ed ulteriore periodo di assenza per malattia non retribuito alla medesima stregua di quello precedente utilizzato in parte, in toto, dal dipendente de quo*".

In risposta al suddetto quesito si precisa che, nel confermare l'esclusione della frazionabilità del beneficio degli ulteriori diciotto senza retribuzione - anche in considerazione che l'espressione utilizzata nella norma contrattuale di cui al comma 2 dell'art. 35 del CCNL 16/10/2008 "*...può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di diciotto mesi,...*" non può che riferirsi ad un unico periodo di tempo - nel caso in cui il dipendente, dopo aver ripreso servizio si assenti nuovamente per malattia, si applicano nuovamente le regole generali previste dalla disciplina contrattuale e legale, sia in ordine al computo del periodo di comporto sia sotto il profilo giuridico ed economico; vale a dire che si procederà andando a ritroso di tre anni dal giorno precedente l'inizio della malattia in atto, si sommeranno le assenze per malattia intervenute nel triennio determinato, comprese quelle senza assegni e, infine, si sommeranno a queste ultime le assenze del nuovo episodio morboso.

Se, dal calcolo dovesse risultare il superamento del comporto, l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso di cui all'art. 35, comma 4, del CCNL 16/10/2008.

Con riguardo, invece, al terzo quesito con cui l'università solleva dubbi interpretativi riguardo all'espressione "*periodo di conservazione del posto*" di cui all'art. 35 del medesimo CCNL in correlazione alla facoltà dell'amministrazione di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero se tale periodo è riferito solo ai primi diciotto mesi di cui al comma 1 o a questi si debbano ricomprendere gli ulteriori diciotto mesi non retribuiti di cui al comma 2 dello stesso articolo, si fa presente quanto segue.

L'art. 2110 del codice civile dispone che, in caso di malattia (oltre ad altre previsioni), il rapporto di lavoro viene sospeso e il datore di lavoro non può licenziare il lavoratore malato se non sia scaduto il termine di conservazione del posto (cosiddetto termine di comporto) appositamente previsto dai contratti collettivi.

Il predeterminato arco di tempo stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale è fissato in diciotto mesi retribuiti secondo la disciplina del comma 8 della stessa norma.

Al superamento dei diciotto mesi di assenza per malattia di cui al comma 1, che comporta la decadenza al diritto della conservazione del posto, il lavoratore può richiedere un ulteriore periodo di diciotto mesi senza assegni. L'amministrazione valuta se concedere o meno tale periodo in relazione alla possibilità di recuperare il dipendente al servizio attivo accertando, su richiesta dello stesso, le sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità psicofisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro che non giustificano la concessione degli ulteriori 18 mesi non retribuiti.

A seguito delle previsioni del d.P.R. 27 luglio 2011, n. 171 che ha introdotto il "*Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica*", per effetto dell'art. 3, comma 3, l'iniziativa per l'avvio della procedura per l'accertamento

dell'inidoneità psicofisica del lavoratore spetta al dipendente stesso, previa sua espressa istanza, ovvero all'amministrazione di appartenenza in presenza di uno dei presupposti ivi previsti.

Le norme del suddetto regolamento, essendo attuative dell'art. 55 octies del d.lgs. n. 165/2001, ne condividono il carattere imperativo e si applicano automaticamente.

Infine, sembra utile far presente che la Corte di Cassazione con sentenza n. 20722/2015, conferma l'orientamento giurisprudenziale secondo il quale il recesso per superamento del periodo di comporto deve avere come presupposto la tempestività della comunicazione poiché la riammissione in servizio del lavoratore, dopo che quest'ultimo ha superato il periodo massimo di tutela del posto di lavoro, è da considerare come una implicita manifestazione di volontà di non volersi avvalere del potere recessivo.

Il direttore
dott.ssa Elvira Gentile



MGB