

GEMEINSAMES POSITIONSPAPIER DER SOZIALPARTNER
ZUR UNTERSTÜTZUNG VON MAßNAHMEN,
DIE AUF DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF ABZIELEN

Es wird vorausgeschickt, dass

- ein abgestimmtes Handeln auf allen Ebenen notwendig ist, um eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen und familiären Verpflichtungen von Frauen und Männern zu ermöglichen;
- eine Ausgewogenheit zwischen der Arbeitszeit und der Zeit für die Familie langfristiges Wohlergehen, nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum und sozialen Zusammenhalt bewirkt;
- alle Anstrengungen darauf abzielen müssen, die Beschäftigungsquote von Frauen in qualitativer und quantitativer Hinsicht zu steigern;
- die demographische Entwicklung eines der größten Themen und Herausforderungen unserer Zeit ist;
- die Zunahme der Lebenserwartung zu einer veränderten Altersstruktur führt, die für die Entwicklung der Gesellschaft und der Wirtschaft gleichermaßen bedeutsam ist;
- Angehörige Hilfe- und Unterstützungsleistungen für pflegebedürftige Personen bereits im Vorfeld einer Pflegestufe und über die Leistungen der Pflegesicherung hinaus erbringen;
- auch (immer mehr) Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsmarkt beschäftigt bzw. in diesen einzugliedern sind,
- die Absichtserklärung der Sozialpartner auf staatlicher Ebene vom 7. März 2011 von den Unterzeichnern als Grundlage für dieses Positionspapier anerkannt wird.

All dies vorausgeschickt, sind sich die Unterzeichner dieses Dokuments einig, dass es sowohl Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit besonderer Berücksichtigung zur Unterstützung von Familien mit Kindern als auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit besonderer Berücksichtigung von Familien mit pflegebedürftigen Personen und Menschen mit Beeinträchtigung braucht, damit folgende Ziele erreicht werden können:

- die bereits im Mehrjahresplan für die Beschäftigungspolitik 2013-2020 definierte Beschäftigungsquote von 80 Prozent der 20-64-Jährigen im Jahr 2020 zu erreichen;
- die Erwerbstätigenquote von Frauen von aktuell 64,1 Prozent an die Erwerbstätigenquote der Männer von aktuell 77,3 Prozent anzulegen;
- die Wiederaufnahme der Arbeit von Seiten der Frauen nach der Mutterschaft und Elternzeit in den Beruf zu erleichtern;
- im Besonderen junge Menschen zu unterstützen einer der jeweiligen Qualifikation angemessenen Arbeit nachgehen zu können und diese mit den familiären Vorstellungen zu vereinbaren.

TEIL 1: VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF MIT BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG ZUR UNTERSTÜZUNG VON FAMILIEN MIT KINDERN

Die Unterzeichner dieses Dokuments sind sich einig, dass

- die Inhalte der Absichtserklärung der Sozialpartner auf staatlicher Ebene vom 7. März 2011 Grundlage für die Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind;
- die Notwendigkeit besteht, Einrichtungen und Dienste zur Betreuung von Kindern und Jugendlichen zu verbessern;
- alle Beteiligten gleichermaßen aufgefordert sind, Verantwortung zu übernehmen: Die öffentliche Verwaltung (Land und Gemeinden) ermöglicht eine angemessene und koordinierte Verteilung der Strukturen auf dem gesamten Territorium. Arbeitgeber und Mitarbeiter tragen in angemessener Weise zur Führung dieser Strukturen bei, wie etwa durch die Konventionierung von Kinderbetreuungsdiensten;
- familienfreundliche Arbeitsbedingungen (family-friendly) einen wertvollen Bestandteil der betrieblichen Einrichtungen darstellen können, vorausgeschickt, dass die Organisation von Arbeitszeiten und Aufgabenbereichen so gestaltet wird, dass sie sowohl für Mitarbeiter als auch für Arbeitgeber von Vorteil sind;
- eine verstärkte und bessere Anwendung neuer Beschäftigungsmodelle wie beispielsweise der Telearbeit unterstützt werden muss;
- familienfreundliche Unternehmenspolitik von geeigneten unterstützenden Maßnahmen gerade auch in steuerlicher Hinsicht (z.B. begünstigte Steuersätze und Reduzierung der Steuerlast) unterstützt werden sollte;
- bewährte Modelle (*best practices*) zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen von vertraglichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung organisatorischer Bedürfnisse und der Dimension des Arbeitgebers aufgewertet werden sollen.

TEIL 2: VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF MIT BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG VON FAMILIEN MIT PFLEGEBEDÜRFTIGEN PERSONEN UND MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHТИGUNG

Die Unterzeichner dieses Dokuments sind sich einig, dass

- die Inhalte der Absichtserklärung der Sozialpartner auf staatlicher Ebene vom 7. März 2011 Grundlage für die Umsetzung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind;
- die Notwendigkeit besteht, Einrichtungen und Dienste zur Betreuung von pflegebedürftigen Personen zu verbessern;
- familienfreundliche Arbeitsbedingungen (family-friendly) einen wertvollen Bestandteil der betrieblichen Einrichtungen darstellen können, vorausgeschickt, dass die Organisation von Arbeitszeiten (wie beispielsweise Gleitzeitmodelle und Arbeitszeitkonten) oder Aufgabenbereichen so gestaltet wird, dass sie sowohl für Mitarbeiter als auch für Arbeitgeber von Vorteil sind;
- eine verstärkte und bessere Anwendung neuer Beschäftigungsmodelle wie beispielsweise der Telearbeit und eine bessere Anwendung von Arbeitsorganisationen wie beispielsweise der Teamarbeit und pflegeerleichternden Arbeitsplatzgestaltung unterstützt werden müssen;
- auch in diesem Fall familienfreundliche Unternehmenspolitik von geeigneten unterstützenden Maßnahmen gerade auch in steuerlicher Hinsicht (z.B. begünstigte Steuersätze und Reduzierung der Steuerlast) unterstützt werden sollte;
- eine regelmäßige Information an die Mitarbeiter über die angebotenen Leistungen die auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielen erfolgen sollte;
- bewährte Modelle (*best practices*) zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen von vertraglichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung organisatorischer Bedürfnisse und der Dimension des Arbeitgebers aufgewertet werden sollen;
- die Inanspruchnahme der von den gesetzlichen Bestimmungen vorgesehenen Freistellungen für Menschen mit Beeinträchtigung und ihrer Familienmitglieder unterstützt wird.

Gelesen, genehmigt und unterzeichnet

AVVISO COMUNE DELLE PARTI SOCIALI

A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

Premesso che

- occorre un'azione sinergica a tutti i livelli per agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini;
- il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare è un contributo importante per un benessere durevole, per la crescita economica sostenibile e per la coesione sociale;
- l'impegno deve essere rivolto soprattutto al sostegno della crescita qualitativa e quantitativa dell'occupazione femminile;
- lo sviluppo demografico rappresenta uno dei temi principali della nostra epoca;
- l'aumento della speranza di vita delle persone conduce ad un cambiamento strutturale significativo tanto per la società quanto per l'economia;
- i parenti offrono prestazioni di aiuto ed assistenza alle persone bisognose di cura già in anticipo rispetto a un possibile grado di stato di non autosufficienza e al di sopra delle prestazioni degli interventi per la non autosufficienza;
- anche (sempre più) persone portatrici di handicap sono attive e/o devono essere incluse sul mercato del lavoro,
- le misure previste nell'accordo delle parti sociali a livello nazionale del 7 marzo 2011 sono riconosciute dalle parti sociali come base per l'avviso comune in merito.

Tutto ciò premesso le parti firmatarie del presente avviso comune concordano sulla necessità di prevedere tanto misure per la conciliazione tra famiglia e lavoro con particolare riferimento al sostegno delle famiglie con bambini, quanto a misure per la conciliazione tra famiglia e lavoro con particolare riferimento alle famiglie con persone bisognose di cure e con persone portatrici di handicap per raggiungere i seguenti obiettivi:

- raggiungere un tasso di occupazione dell' 80 per cento nel 2020 per le persone di età compresa tra i 20 e i 64 anni previsto dal piano pluriennale degli interventi di politica del lavoro 2013-2020;
- adeguare il tasso di occupazione femminile del attuale 64,1 percento al tasso di occupazione maschile del attuale 77,3 percento;
- agevolare la ripresa del lavoro da parte delle donne dopo la maternità e il congedo parentale;
- sostenere in particolare persone giovani nel esercitare un lavoro adeguato alla propria qualificazione e riuscire a conciliarlo con il concetto famigliare.

PARTE 1: CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO CON PARTICOLARE RIFERIMENTO AL SOSTEGNO DELLE FAMIGLIE CON BAMBINI

Le parti firmatarie:

- concordano che i contenuti previsti dall'accordo delle parti sociali a livello nazionale del 7 marzo 2011 sono la base per l'attuazione delle misure a sostegno della conciliazione tra famiglia e lavoro;
- concordano sulla necessità di un ampliamento delle strutture e dei servizi destinati all'assistenza di bambine/i e ragazze/i;
- promuovono l'assunzione di responsabilità da parte di tutti gli attori coinvolti: l'amministrazione pubblica (Provincia e Comuni) rende possibile una distribuzione adeguata e coordinata delle strutture sul territorio. I datori di lavoro e i collaboratori contribuiscono alla gestione nelle forme opportune, ad esempio tramite il convenzionamento dei servizi di supporto;
- condividono il valore di una flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi, delle mansioni e degli orari di lavoro, a vantaggio sia dei/delle collaboratori/collaboratrici che dei datori di lavoro;
- condividono la necessità di favorire un maggiore e migliore utilizzo di nuovi modelli di lavoro, quali ad esempio il telelavoro;
- sottolineano che le politiche aziendali di conciliazione vanno accompagnate da adeguate misure di sostegno, anche fiscali (ad esempio detassazione e defiscalizzazione);
- si impegnano, nel rispetto delle disposizioni contrattuali, a valorizzare le buone pratiche di conciliazione esistenti, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e con le dimensioni del datore di lavoro.

PARTE 2: CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE FAMIGLIE CON PERSONE BISOGNOSE DI CURE E PERSONE PORTATRICI DI HANDICAP

Le parti firmatarie

- concordano che i contenuti previsti dall'accordo delle parti sociali a livello nazionale del 7 marzo 2011 sono la base per l'attuazione delle misure a sostegno della conciliazione tra famiglia e lavoro;
- concordano sulla necessità di un ampliamento delle strutture e dei servizi destinati all'assistenza delle persone bisognose di cure;
- condividono il valore di una flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi, delle mansioni e degli orari di lavoro, a vantaggio sia dei/delle collaboratori/collaboratrici che dei datori di lavoro;
- condividono la necessità di favorire un maggiore e migliore utilizzo di nuovi modelli di lavoro, quali ad esempio il telelavoro e una migliore applicazione i modelli organizzativi quali per esempio il lavoro in gruppo a sostegno delle necessità assistenziali
- sottolineano che anche in questo caso le politiche aziendali di conciliazione vanno accompagnate da adeguate misure di sostegno, anche fiscali (ad esempio detassazione e defiscalizzazione);
- si impegnano a promuovere l'informazione delle prestazioni offerte a sostegno delle politiche di conciliazione tra lavoro e famiglia;
- si impegnano, nel rispetto delle disposizioni contrattuali, a valorizzare le buone pratiche di conciliazione esistenti, compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e con le dimensioni del datore di lavoro;
- si impegnano ad agevolare l'utilizzo dei permessi previsti dalle normative vigenti per i portatori di handicap e i loro familiari.

Letto, approvato e sottoscritto

UNTERSCHRIFTEN DER SOZIALPARTNER – FIRME DELLE PARTI SOCIALI

Tony Ischett
für / per ASGB

Anton
für / per AGCI

Eduardo Sforza
für / per CGIL/AGB

Franco Selvini
für / CNA

Anton
für / per Confcooperative Bolzano

Christiane Lauter
für / per Confesercenti Alto Adige

Silvana Tufi
für / per Confprofessioni

Hans
für / per hds-unione

Rainer
für / per HGV

Hannibal Granci
für / per Legacoopbund

Ulf
für / per lvh-apa

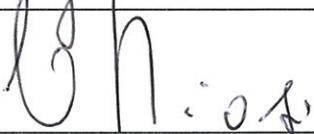
Vaughn Brusni
für / per Raiffeisenverband

Ulf
für / per SBB

Silvia Koenig
für / per SGB-CISL

Christian Tröger

für / per UIL-SGK



für/per Unternehmerverband-Assoimprenditori

in Anwesenheit / in presenza

Martina Stocker

der Landesrätin für Arbeit / dell'assessora per il lavoro

Drⁱⁿ/dott.ssa Martha Stocker

Waltraud Deeg

der Landesrätin für Familie / dell'assessora per la famiglia

Drⁱⁿ/dott.ssa Waltraud Deeg



des SWR-Präsidenten SWR / del presidente SWR Philipp Moser



des Präsidenten des USEB / del presidente USEB Dado Duzzi

Bozen / Bolzano, 09.07.2015

AZIONI A SOSTEGNO DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

PREMESSO:

- che occorre una azione sinergica, a tutti i livelli, tra le iniziative legislative, le politiche sociali e quelle contrattuali a sostegno della conciliazione ricercando e implementando soluzioni innovative, tanto di tipo normativo che organizzativo, che possano agevolare la cura dei bambini e degli anziani, anche al fine di contribuire alla realizzazione di contesti lavorativi tali da agevolare una migliore conciliazione delle responsabilità lavorative e di quelle familiari per le donne e gli uomini;
- che il miglior bilanciamento possibile del tempo lavorativo e del tempo familiare o di cura è un contributo importante per un benessere durevole, per una crescita economica sostenibile e per la coesione sociale;
- che l'effettività del rilancio delle politiche di conciliazione può trovare uno snodo centrale sia nel quadro di un sistema di regole, incentivazioni e servizi sociali atti a promuovere buone pratiche in materia, sia nella evoluzione della contrattazione collettiva e, in particolare, della contrattazione collettiva di secondo livello;
- che il D.Lgs. n. 276/2003 prevede per i lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché per i familiari che prestano loro assistenza, il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale;
- che con Italia 2020 – il programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro – è stato avviato un piano strategico di azione per la conciliazione e le pari opportunità;
- che tale piano è finalizzato, secondo una visione integrata, a rendere maggiormente efficaci le iniziative esistenti, volte al sostegno della crescita, quantitativa e qualitativa, della occupazione femminile;
- che il Governo intende favorire l'occupabilità, con particolare attenzione a quella femminile, attivando specifici provvedimenti da convenire con le parti sociali, quali ad esempio il contratto di apprendistato o il contratto di inserimento per l'assunzione delle donne, nonché avviando l'attuazione delle deleghe contenute nella legge

n.183/2010 volte a favorire l'occupazione femminile, a partire dall'incentivazione dei "part-time lunghi".

RILEVATO:

- che la modulazione degli orari e dei tempi di lavoro e, in generale, le politiche aziendali di conciliazione possono beneficiare delle misure fiscali di detassazione del salario di produttività con riferimento alle somme erogate dal datore di lavoro nell'ambito di accordi territoriali o aziendali di produttività ed efficienza organizzativa, nonché del regime di decontribuzione, come sarà chiarito da appositi atti amministrativi;
- che l'articolo 9 della legge n. 53 del 2000, di cui è auspicabile la piena attuazione, prevede incentivi a sostegno delle misure volte a conciliare i tempi di vita e di lavoro nell'ambito del Fondo per le politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto legge 223 del 2006 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 248 del 2006;
- che il successo delle iniziative assunte dalla parti sociali è condizionato dalla esistenza di un contesto territoriale in cui la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro formi oggetto di interventi del Governo, delle Regioni e degli Enti locali, rivolti in particolare alle infrastrutture e ai servizi pubblici, come ad esempio il rifinanziamento del Piano nidi per il 2011, secondo le rispettive competenze e risorse, per la regolamentazione di nuovi tempi delle città, nonché per la definizione di adeguati incentivi economici e normativi a fronte della modulazione degli orari di lavoro e/o per il sostegno dei servizi aziendali aventi funzioni conciliative.

Tutto ciò premesso e rilevato, le parti firmatarie del presente avviso comune:

- condividono il valore di una flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile;
- concordano che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel modo migliore la distribuzione degli orari di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze dei mercati, adeguando – nel rispetto della normativa di legge – la durata media e massima degli

orari di lavoro alle differenti esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone;

- si impegnano, fermi restando gli assetti della contrattazione collettiva come definiti da ciascun attore negoziale, a valorizzare compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive e le dimensioni aziendali, le buone pratiche di flessibilità *family-friendly* e di conciliazione esistenti.

A tal fine attivano un tavolo tecnico per la verifica della possibilità di adottare le buone pratiche individuate dall'Osservatorio affidato alla consigliera di parità (così come indicate in allegato) che dovrà concludere i suoi lavori entro novanta giorni.

Entro un anno dalla conclusione dei lavori del tavolo tecnico le parti firmatarie si impegnano a una verifica congiunta dell'indice di diffusione delle buone prassi nonché delle relative azioni di monitoraggio effettuate dalla "cabina di pilotaggio" istituita nell'ambito del Piano di azione *Italia 2020 - Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*.

Roma, 7 marzo 2011

Muriel Leccese

François Soubeyrand	Felicita Rebecchi	CISL
Francesca Giannino	Francesca Gherardi	CGIL
Paolo Ricciardi	Anna	UIL
Massimo Duso		UGL
Giuliano Piancastelli		CISAL
Francesca Capuano		CONFSAL
Francesca Orlando		CONFIDIM
Rosetta Cotti		SINDACATO
Marco Bozzi		USAE
François Valibert		CONFEDERTECHNIKA
Francesca Giannino		CONFPROFESSIONI
Francesca Capuano		CIDA
Francesca Giannino		CONFEDER-MIT
Emanuele Giannini		CIV-UNIONQUADRATI
Pietro Pizzi		COP-CONFED-UNIVERSA QUADRATI
Riccardo Vassalli		ANIA
Francesca Giannino		ABI
Francesca Giannino		CONFETRA
Francesca Giannino		CONFOSERVIZI
Francesca Giannino		C.I.A.

<u>Caffè</u>	<u>ESPARTGIO</u>
<u>Piave Brzzi</u>	<u>FONDI ASSOCIAZIONI FAMILIARI</u>
<u>Mrs. Mrs.</u>	<u>COLDIRETTI</u>
<u>Polito Lavori</u>	<u>CONFAGRICOLTURA</u>
<u>Lavori</u>	<u>UNICOOP</u>
<u>Imballati</u>	<u>UNCI</u>
<u>Montebelluna</u>	<u>CONFCOOPERATIVE</u>
<u>Firenze</u>	<u>AGCI</u>
<u>Alto Adige</u>	<u>LEGACOOP</u>
<u>Rete Protagonisti</u>	<u>CLAAI</u>
<u>Spazio</u>	<u>CNA</u>
<u>W. Giovanni</u>	<u>CONFARTIGIANATO</u>
<u>Elvira Alfonso</u>	<u>CONFESERCENTRI</u>
<u>Globe Servizi</u>	<u>CONFOMERCI</u>
<u>Giacomo Sforza</u>	<u>CONFAPI</u>
<u>Giuseppe Cicali</u>	<u>CONFIMUSICA</u>

Allegato

Orari

- contrattazione di regimi di orario di lavoro modulati su base semestrale o annuale e correlati alla conciliazione;
- possibilità di beneficiare di particolari forme di flessibilità di orario in entrata e in uscita, entro i primi tre anni di vita del bambino, fermo restando il monte orario complessivo previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento;
- possibilità di ricorso alla banca delle ore e, là dove possibile, di meccanismi di banca ore specificamente dedicati ai lavoratori e lavoratrici con esigenze di conciliazione, entro i primi ventiquattro mesi di vita del bambino;
- possibilità, compatibilmente con le esigenze di servizio, di usufruire, a fini di conciliazione, di orario di lavoro concentrato, inteso come orario continuato dei propri turni giornalieri;
- impegno, compatibilmente con le esigenze di servizio, a trovare possibili soluzioni negoziali in merito alle esigenze legate alla fase di inserimento dei figli nei servizi socio educativi, nella scuola per l'infanzia e nel primo anno di scuola primaria.

Lavoro a tempo parziale

- possibilità della trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo corrispondente almeno ai primi tre anni di vita del bambino ovvero per oggettive e rilevanti esigenze di cura di genitori e/o altri familiari, entro il secondo grado, con diritto al rientro a tempo pieno;

Telelavoro

- possibilità dell'impiego del telelavoro, anche misto, in periodi con maggiori esigenze di conciliazione;

Permessi

- utilizzo dei permessi accantonati in flessibilità individuale o banca delle ore da far fruire in via prioritaria ai lavoratori con oggettive esigenze di conciliazione;
- possibilità di concordare con il datore di lavoro, nel caso di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il

- secondo grado, diverse modalità di espletamento temporaneo della attività lavorativa, (ad es. a risultato, telelavoro, oppure utilizzando "ad ore" i giorni di permesso o congedo per gravi motivi familiari);
- possibilità di concedere permessi non retribuiti al dipendente in caso di malattia del figlio entro i primi otto anni di vita;

Rientro dalla maternità

- impegno, al rientro dalla maternità, di assegnare la lavoratrice alle stesse mansioni ovvero a mansioni equivalenti;
- verifica della possibilità di fornire alla lavoratrice o al lavoratore, durante il congedo di maternità e i congedi parentali nonché al rientro, corsi mirati di aggiornamento/formazione assicurando il pieno reinserimento professionale;

Welfare aziendale

- forme di welfare aziendale, anche incentivate, rese anche per il tramite degli enti bilaterali;

Criteri di valutazione della produttività

- Individuazione congiunta di criteri innovativi in grado di cogliere incrementi di produttività dei lavoratori che beneficiano di misure di conciliazione.

Congedi parentali

- Verifica della possibilità, per lavoratori e lavoratrici, di usufruire del congedo parentale in modalità di part time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio..