

Direzione Centrale Risorse Umane

Roma, 24/07/2012

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

Circolare n. 100

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: ***integrazione della circolare n. 45 del 1° marzo 2011 sulla fruizione dei permessi ex art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, da parte dei dipendenti dell'Istituto a seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. 18 luglio 2011, n. 119.***

SOMMARIO: *Premessa;
1. Cumulo dei permessi;
2. Assistenza ad un familiare disabile residente in altra località;
3. Benefici a favore dei genitori che assistono un figlio disabile;
4. Fruizione dei permessi da parte del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
5. Rivedibilità del giudizio medico legale;
6. Assistenza prestata nei confronti di un familiare disabile lavoratore.*

PREMESSA

Con la presente circolare vengono fornite indicazioni operative, che integrano e parzialmente modificano quelle introdotte con la circolare n. 45 del 1° marzo 2011, alla luce delle novità introdotte dal decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119, entrato in vigore l'11 agosto 2011, che ha rivisto l'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, in materia di assistenza a soggetti disabili con connotazione di gravità.

1. CUMULO DEI PERMESSI

Presupposti per poter fruire dei benefici per assistere più soggetti disabili.

L'art. 6 del predetto decreto legislativo restringe la possibilità per il lavoratore di cumulare i permessi per assistere più familiari affetti da disabilità grave, richiedendo che, in tali casi, l'assistenza sia prestata nei confronti del coniuge e di un parente o affine entro il primo grado.

La possibilità per il dipendente che assiste il coniuge ovvero un parente o affine di primo grado di cumulare i benefici previsti dalla legge n. 104/1992 per prestare assistenza anche nei confronti di un parente o affine entro il secondo grado, è riconosciuta esclusivamente qualora i genitori o il coniuge del familiare disabile di secondo grado abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti^[1] o siano deceduti o mancanti^[2].

Alle predette condizioni è possibile cumulare i permessi per assistere due parenti o affini di secondo grado.

Si precisa che il dipendente che fruisce dei benefici in argomento per assistere un familiare di terzo grado, nei casi previsti dalla legge e nel rispetto delle condizioni esplicitate nella circolare n. 45/2011, non può chiedere ulteriori permessi per assistere altri soggetti, salvo rinuncia all'utilizzo dei benefici già concessi.

2. ASSISTENZA AD UN FAMILIARE DISABILE RESIDENTE IN ALTRA LOCALITÀ

Documentazione giustificativa.

Il comma 3 bis dell'art. 33 della legge n. 104/1992, introdotto dall'art. 6 del d.lgs. n. 119/2011, prevede che *"il lavoratore che fruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere un familiare in situazione di disabilità grave, residente in un comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto al proprio luogo di residenza, debba attestare con un titolo di viaggio o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito"*.

Pertanto, nel rispetto delle nuove prescrizioni normative, il dipendente che si trovi nella situazione descritta dovrà presentare la documentazione giustificativa comprovante l'effettuazione del viaggio.

Tale documentazione potrà consistere in un titolo di viaggio, qualora ci si avvalga del mezzo pubblico di trasporto per raggiungere l'assistito, ovvero nella ricevuta del pedaggio autostradale o nella copia dell'estratto conto riassuntivo *Telepass*, se si utilizza il mezzo privato.

Qualora il dipendente non possa produrre idoneo titolo di viaggio, potrà dimostrare di avere effettivamente prestato assistenza, mediante attestazione rilasciata dal medico curante del

disabile ovvero dalla struttura sanitaria presso la quale lo stesso è stato accompagnato dal familiare per effettuare accertamenti o terapie.

3. BENEFICI A FAVORE DEI GENITORI CHE ASSISTONO UN FIGLIO DISABILE

Come evidenziato nella circolare n. 45/2011, il diritto alla fruizione dei permessi in parola non può essere riconosciuto a più di un lavoratore dipendente per l'assistenza allo stesso familiare disabile in condizione di gravità.

L'unica possibilità di fruizione alternativa sorge tra i genitori di un figlio disabile, i quali, nell'arco dello stesso mese, possono fruire alternativamente e non cumulativamente dei permessi mensili, delle due ore di permesso giornaliero di cui al comma 2 dell'art. 33 o del prolungamento del congedo parentale.

A tale proposito, si evidenzia che l'art. 3 del d.lgs. 18 luglio 2011, n. 119 ha integralmente sostituito il comma 1 dell'art. 33 del d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151, prevedendo che, per ogni minore disabile in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo, comprensivo dei periodi di congedo parentale ordinario, non superiore a tre anni, con diritto al 30% della retribuzione spettante.

I suddetti periodi di prolungamento decorrono dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile, ai sensi dell'art. 32 del d.lgs. n.151/2001, dal genitore richiedente.

Si rammenta che il requisito essenziale per la concessione del prolungamento del congedo parentale è l'assenza di ricovero a tempo pieno del figlio con grave disabilità, con le eccezioni previste dal paragrafo n. 4 della circolare n. 45/2011.

Oltre alle eccezioni sopra richiamate, il d.lgs. n. 119/2011 ha previsto espressamente che sia il prolungamento del congedo parentale che il congedo straordinario retribuito, ex art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001, possano essere concessi qualora la presenza del soggetto che presta assistenza sia richiesta dalla struttura sanitaria presso la quale è ricoverato il disabile.

Conseguentemente, in considerazione dell' identica ratio che ispira i diversi istituti diretti a garantire l'assistenza al disabile ed in analogia a quanto previsto per i lavoratori del settore privato, ai sensi del paragrafo n. 6 della circolare n. 32/2012, la predetta eccezione è applicabile anche nelle ipotesi di fruizione dei permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992.

Detta fattispecie, pertanto, integra le ipotesi già contemplate dal paragrafo n. 4 della circolare n. 45/2011.

Alla luce di quanto sopra esposto, si puntualizza quanto segue:

- nello stesso mese, per prestare assistenza ad *un figlio minore di tre anni*, i genitori possono alternarsi nella fruizione dei seguenti istituti:
- due ore di permesso orario al giorno oppure un'ora di permesso al giorno per ciascun genitore per tutto il mese;
- assenze giornaliere a titolo di prolungamento del congedo parentale retribuito al 30% nella misura massima di 36 mesi (comprensivi del congedo parentale ordinario), da fruire entro gli otto anni di età del bambino;
- uno o più giorni di permesso, fino ad un massimo di tre giorni mensili, tra entrambi i

- beneficiari (es.: nello stesso mese, la madre fruisce di un giorno di permesso, il padre di due);
- permessi nella misura minima di un'ora, fino a concorrenza delle 18 ore massime mensili totali (es.: nello stesso mese, la madre fruisce di 10 ore, il padre di 8).

Si precisa che, in analogia al trattamento previsto in materia di riposi per allattamento nelle ipotesi di parto plurimo, ai dipendenti genitori di gemelli con disabilità grave fino a tre anni i riposi orari devono essere riconosciuti in misura doppia.

- nello stesso mese, per prestare assistenza ad *un figlio di età compresa tra i tre anni e gli otto anni*, i genitori possono alternarsi nella fruizione dei seguenti benefici:
 - assenze giornaliere a titolo di prolungamento del congedo parentale retribuito al 30% e nella misura massima di 36 mesi (comprensivi del congedo parentale ordinario);
 - uno o più giorni di permesso, fino ad un massimo di tre giorni mensili;
 - permessi nella misura minima di un'ora, fino a concorrenza delle 18 ore massime mensili.
-
- nello stesso mese, per prestare assistenza ad *un figlio maggiore di otto anni*:
 - uno o più giorni di permesso, fino ad un massimo di tre giorni mensili;
 - permessi nella misura minima di un'ora, fino a concorrenza delle 18 ore massime mensili.

Si ribadisce che tutti i benefici sopra richiamati possono essere fruiti **alternativamente e non cumulativamente** tra i due genitori nell'arco del mese. Pertanto, se uno o entrambi i genitori optano per alcuni giorni di prolungamento del congedo parentale per assistere il bambino disabile, gli stessi non potranno più richiedere per lo stesso mese né permessi orari né permessi giornalieri, mentre, ai sensi del novellato comma 5, dell'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001, potranno beneficiare, in giorni diversi, del congedo straordinario retribuito (v. par. 1.3, lett. a) della circolare n. 28/2012).

Diversamente, negli stessi giorni nei quali un genitore lavoratore fruisce di uno dei benefici spettanti, ai sensi dell'art. 33 della legge n. 104/1992, per il figlio disabile, l'altro genitore può eventualmente fruire del congedo parentale ordinario e del congedo malattia figlio.

Si precisa che i dipendenti che hanno fruito, in qualità di genitori di bambini disabili di età compresa tra i tre e gli otto anni, del prolungamento del congedo retribuito al 30%, ai sensi della normativa previgente, senza esaurire il limite dei 36 mesi, potranno assentarsi a tale titolo entro gli otto anni di età del figlio, limite attualmente previsto per il godimento del beneficio, fino al raggiungimento di 36 mesi, comprensivi del congedo ordinario.

4. FRUIZIONE DEI PERMESSI DA PARTE DEL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Riproporzionamento dei permessi mensili nel rapporto di lavoro a tempo parziale (tre giorni ovvero 18 ore).

Si forniscono alcune precisazioni sulle modalità di fruizione dei benefici in argomento da parte di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

a) Part time di tipo verticale

La circolare n. 45/2011 “ *Permessi a favore di persone con disabilità grave – Art. 33 della legge n. 104/1992*”, al paragrafo 2.1) “*Disposizioni comuni*” prevede che “*ai dipendenti in regime di tempo parziale, i permessi in argomento, se fruiti nella modalità oraria, spettano in misura corrispondente alla percentuale di riduzione dell’orario di lavoro nel caso di part-time orizzontale, **mentre nel caso di part-time verticale spettano per intero (18 ore mensili).***”

Al riguardo occorre precisare che la prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo verticale si può articolare concentrando l’attività lavorativa con due diverse modalità:

1. in tutti i giorni lavorativi, solo in alcuni mesi dell’anno;
2. soltanto in alcune settimane del mese o in alcuni giorni della settimana.

Conseguentemente, nel caso in cui il contratto di part time sia riconducibile all’ipotesi contemplata al punto 1, il dipendente avrà diritto ai benefici in parola nella misura intera nei mesi in cui è prevista la prestazione lavorativa.

Diversamente, qualora l’articolazione della prestazione lavorativa prevista nel contratto di part time rientri nell’ulteriore ipotesi indicata al punto 2, il diritto ai permessi mensili di cui alla legge n. 104/1992 deve essere riconosciuto in misura ridotta proporzionalmente alla riduzione della prestazione lavorativa prevista dal contratto stesso nel mese di riferimento.

b) Part time di tipo orizzontale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale prevede l’articolazione della prestazione lavorativa secondo un orario ridotto uniformemente in tutti i giorni lavorativi.

I dipendenti disabili con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, i quali assicurino una prestazione lavorativa fino a sei ore giornaliere, hanno diritto, in alternativa, ai seguenti benefici:

1. un’ ora di permesso giornaliero;
2. tre giorni di permesso mensile;
3. permessi orari mensili in misura corrispondente alla percentuale della prestazione lavorativa.

I dipendenti disabili con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, che assicurino una prestazione lavorativa superiore a sei ore giornaliere, hanno diritto, in alternativa ai benefici previsti ai punti 2 e3, adue ore di permesso giornaliero.

Le medesime regole relative ai benefici indicati ai punti 2 e 3 valgono anche per i dipendenti con rapporto di lavoro part time orizzontale che fruiscono dei permessi in argomento per assistere un familiare disabile.

c) Part time di tipo misto

Tale articolazione della prestazione lavorativa deriva dalla combinazione delle due tipologie verticale ed orizzontale e consiste, pertanto, nella concentrazione della prestazione lavorativa giornaliera ad orario ridotto soltanto in alcuni periodi dell'anno, del mese o della settimana.

Il dipendente che assiste un familiare disabile avrà diritto ad un numero di permessi giornalieri calcolato sulla base della percentuale della prestazione lavorativa corrispondente alla componente verticale.

Diversamente, in caso di fruizione dei permessi mensili nella modalità oraria, il monte ore dei benefici spettanti è determinato sulla base della percentuale corrispondente alla componente orizzontale.

Uno schema riepilogativo, in calce alla presente circolare, illustra la spettanza dei permessi in questione, mensili e giornalieri, per le diverse tipologie di part time (orizzontale, verticale e misto), sia per i dipendenti disabili che per i dipendenti che assistono un familiare in situazione di disabilità.

Sarà cura degli operatori di segreteria gestire correttamente le diverse tipologie di rapporto di lavoro a tempo parziale nella procedura SAP rilevazione presenze, già implementata a tal fine dalla competente Area della Direzione centrale sistemi informativi e tecnologici.

5. RIVEDIBILITÀ DEL GIUDIZIO MEDICO LEGALE

Modalità operative da seguire per la fruizione in via provvisoria dei permessi nelle more della definizione del giudizio di rivedibilità.

Nell'ipotesi in cui la competente Commissione medica abbia fissato una rivedibilità del giudizio medico legale ma alla data di scadenza il dipendente, pur avendo tempestivamente rinnovato la richiesta di conferma del giudizio precedentemente espresso, non sia ancora in possesso del nuovo verbale, si determina la sospensione della fruizione dei benefici.

In tale fattispecie il dipendente potrà tuttavia rinnovare la richiesta dei benefici in argomento all'ufficio competente [\[3\]](#), **fin dal primo giorno successivo alla scadenza predetta**, allegando, a pena di irricevibilità, copia dell'istanza di conferma del riconoscimento della condizione di disabilità grave presentata alla sede INPS territorialmente competente entro la data di scadenza del precedente giudizio.

In tal caso, il dipendente potrà continuare a fruire dei benefici in via provvisoria, fino alla data dell'emanazione del successivo giudizio medico legale da parte della competente Commissione.

Si precisa che il dipendente che si è avvalso della procedura sopra descritta, al fine di non interrompere la fruizione dei benefici - all'atto della notifica del verbale definitivo – è obbligato a presentarne immediatamente copia all'Amministrazione, che si riserva di effettuare controlli in tal senso.

Il giudizio medico legale di rivedibilità che conferma la permanenza dello stato di disabilità grave vale a ratificare le assenze effettuate in via provvisoria nel periodo intercorrente tra la data di scadenza del precedente giudizio e la data del successivo verbale.

Qualora invece la Commissione competente non confermi il giudizio precedentemente espresso, la fruizione dei benefici sarà immediatamente interrotta e **le assenze effettuate a**

titolo di permessi ex lege n. 104/92 dopo la scadenza del precedente verbale, verranno trasformate in ferie o imputate al giustificativo ANR con le modalità indicate nel messaggio n. 23254/2011.

Al riguardo, si fa presente che il dipendente interessato a fruire dei permessi in via provvisoria è tenuto a presentare richiesta esclusivamente con il modulo appositamente predisposto con il quale attesta di essere consapevole delle predette conseguenze.

6. ASSISTENZA PRESTATA NEI CONFRONTI DI UN FAMILIARE DISABILE LAVORATORE

Di norma, la fruizione dei permessi in argomento da parte del dipendente che presta assistenza nei confronti di un familiare lavoratore coincide con l'assenza del disabile dal posto di lavoro.

Tuttavia, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con l'interpello n. 30/2010, considerata la *ratio* della norma ispirata all'assistenza, all'integrazione sociale e alla tutela dei diritti delle persone disabili, ha stabilito che il diritto alla fruizione dei benefici in argomento da parte del dipendente che assiste il familiare disabile *non può essere escluso a priori* nei casi in cui lo stesso disabile svolga nel medesimo periodo attività lavorativa.

Conseguentemente, essendo superata la disposizione contenuta al paragrafo 2.1 della circolare n. 45/2011, l'Amministrazione non può negare a priori l'autorizzazione alla fruizione dei permessi richiesti da un dipendente per assistere un familiare disabile lavoratore nelle giornate in cui lo stesso è impegnato in attività lavorativa.

Il Ministero ha altresì chiarito che, nell'ipotesi sopra indicata, è rimessa al datore di lavoro la valutazione della situazione che il richiedente di volta in volta andrà a rappresentare.

Nel rispetto dei criteri indicati, pertanto, qualora il dipendente intenda fruire del beneficio nelle giornate in cui l'assistito presta attività lavorativa, il dirigente responsabile valuterà, di volta in volta, la concedibilità del congedo, in relazione alle necessità rappresentate a giustificazione dell'assenza, anche con riferimento alle esigenze della vita quotidiana del disabile per le quali non sia strettamente necessaria la sua presenza fisica.

In detta valutazione si dovrà tener conto della circostanza che le su menzionate necessità non possano essere adeguatamente soddisfatte al di fuori dell'orario di lavoro ordinario del dipendente che presta assistenza.

La sussistenza delle predette esigenze sarà attestata dall'interessato mediante dichiarazione di responsabilità resa ai sensi dell' art. 47 del d.P.R. n. 445/2000.

Nulla è invece innovato nelle ipotesi in cui i permessi siano fruiti per prestare assistenza ad un familiare disabile lavoratore nelle giornate in cui lo stesso sia assente dal posto di lavoro a titolo, ad esempio, di permesso ex lege n.104/1992, malattia, ferie, aspettativa, ecc., nelle quali, pertanto, la predetta valutazione non è richiesta ed il dipendente che assiste non deve produrre alcuna giustificazione dell'assenza.

Si precisa, inoltre, che, in analogia a quanto previsto dal novellato comma 5 dell'art. 42 del d.lgs. n. 151/2001, in riferimento alla possibilità per i genitori di un figlio disabile di fruire delle agevolazioni di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992 cumulativamente con il congedo straordinario nell'ambito dello stesso mese purché non negli stessi giorni, il dipendente impegnato nell'assistenza di un familiare disabile potrà cumulare gli stessi benefici alle medesime condizioni.

Al riguardo, si evidenzia che il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la circolare n.

1/2012, ha chiarito che nelle ipotesi in cui un dipendente a tempo pieno fruisce, nello stesso mese, di giornate di congedo straordinario o ferie o aspettative ovvero altro tipo di permesso cumulativamente con i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992, questi ultimi vengono riconosciuti sempre nella misura intera, escludendo il riproporzionamento sulla base dell'effettiva presenza.

Alla luce delle novità illustrate con la presente circolare, è stata aggiornata la modulistica relativa ai permessi ex art. 33 della legge n. 104/1992, che è disponibile sulla pagina Intranet - Direzione centrale risorse umane – Modulistica per i dipendenti. Nella stessa pagina Intranet sono pubblicati i modelli di presentazione della domanda di congedo straordinario ex art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001 che sostituiscono quelli allegati alla circolare n. 28 del 28 febbraio 2012.

Il Direttore Generale
Nori

[\[1\]](#) Per la definizione delle patologie invalidanti si veda Decreto interministeriale n. 278 del 21 luglio 2000 che individua le seguenti patologie: 1) Patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche; 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali; 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario. Le predette patologie dovranno essere certificate dal medico specialista del servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

[\[2\]](#) Con l'espressione "mancanti", deve intendersi non solo una situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto) ma anche ogni altra condizione ad essa assimilabile (divorzio, separazione legale, abbandono) debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità.

[\[3\]](#) Per "ufficio competente" si intende l'Area normativa e contenzioso del lavoro (DCRU) per i dipendenti della Direzione generale ovvero i Team gestione risorse umane delle Direzioni regionali per tutti gli altri dipendenti.

Tipologia rapporto di lavoro part time	Permessi orari dipendente disabile (2 ore)	Permessi giornalieri ed orari – 3 gg o 18 ore mensili - dipendente disabile o dipendente che presta assistenza.
Part time orizzontale	Fino a 6 ore di prestazione lavorativa : ridotto a 1 ora Oltre 6 ore di prestazione lav.: intero, 2 ore	I tre gg di permesso mensile spettano per intero, mentre, in alternativa, i permessi orari di 18 ore sono ridotti sulla base della percentuale di prestazione lavorativa. Per es. nel caso di percentuale pari al 75% (5 ore e 24 m al giorno) spettano: 3gg oppure il 75% di 18 ore corrispondenti a 13 ore e 30 minuti
Part time verticale con prestazione lavorativa concentrata in alcuni mesi con presenza dal lunedì al venerdì	INTERO, 2 ore	I tre gg di permesso mensile o, in alternativa, i permessi orari di 18 ore, spettano per intero. Per es. prestazione lavorativa prevista per sei mesi l'anno (consecutivi o non): 3gg o 18 ore nel mese in cui viene resa la prestazione
Part time verticale con prestazione concentrata su alcune settimane del mese o alcuni giorni della settimana	INTERO, 2 ore	I tre gg di permesso mensile o in alternativa, i permessi orari di 18 ore, sono ridotti sulla base della percentuale di prestazione lavorativa nel mese di riferimento . Es1. prestazione lavorativa nel mese pari al 50% (come nel caso di settimane alterne) : 1 giorno oppure 50% di 18 ore pari a 9 ore. Es.2 prestazione lavorativa nel mese pari al 40% (come nel caso di presenza 2gg a settimana): 1 giorno oppure il 40 % di 18 ore pari a 7 ore e 12 m
Part time misto (combinazione di verticale ed orizzontale), con prestazione concentrata in alcuni giorni o settimane del mese, ad orario ridotto	Fino a 6 ore di prestazione lavorativa: ridotto a 1 ora Oltre 6 ore di prestazione lavorativa: intero, 2 ore	I tre gg. di permesso mensile si riducono sulla base della percentuale della componente verticale, mentre, in alternativa, i permessi orari di 18 ore si riducono sulla base della percentuale della componente orizzontale. Per es. prestazione su 4 gg a settimana (componente verticale 80%), con orario ridotto a 5 ore al giorno (componente orizzontale=69.49%), si ha diritto all'80% di 3gg = 2 oppure al 69.49%. di 18 ore = 12 ore e 30 minuti