

RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 118/1962
"EQUALITY OF TREATMENT (SOCIAL SECURITY)"

ANNO 2024

In merito all'applicazione, nella legislazione e nella pratica, della Convenzione in esame, si forniscono, in aggiornamento e a integrazione di quanto già fornito nei rapporti precedenti del 2016 (Allegato 1), le risposte relative alle domande di cui all'articolato, nonché le informazioni richieste dalla Commissione di esperti nella domanda diretta.

ARTICOLO 2

Con riferimento alle prestazioni di sicurezza sociale previste dal presente articolo, si segnalano le principali novità legislative, intervenute successivamente all'anno 2016.

Paragrafo b. L'indennità di malattia

L'indennità di malattia è una prestazione previdenziale, prevista per la quasi totalità dei lavoratori del settore privato, che compensa parzialmente la perdita di salario del lavoratore che, a causa di una malattia comune, ha una capacità lavorativa temporaneamente ridotta.

L'indennità di malattia è subordinata al rapporto di lavoro. Per i lavoratori dipendenti il diritto alle prestazioni nasce dalla data effettiva di inizio del rapporto di lavoro soggetto ad assicurazione obbligatoria contro le malattie. Il rapporto di lavoro si considera iniziato solo se il lavoratore ha effettivamente lavorato, anche se per poche ore.

Esistono tuttavia alcune eccezioni relative al diritto alle prestazioni in relazione all'effettiva attività lavorativa:

- lavoratori a tempo determinato del settore agricolo, che devono aver lavorato per almeno 51 giorni nel corso dello stesso anno o nell'anno precedente al verificarsi della malattia;
- lavoratori dello spettacolo, che devono avere almeno 100 giorni di contribuzione maturata, a partire dal 1 ° gennaio dell'anno antecedente il verificarsi della malattia.

Per ricevere l'indennità di malattia il lavoratore deve presentare apposita certificazione medica all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e al datore di lavoro, secondo i termini e le modalità previste dalla legge.

In caso di malattia verificatasi in un Paese dell'Unione Europea, la normativa vigente prevede l'applicazione delle disposizioni nazionali del Paese in cui risiede il lavoratore. Pertanto, il lavoratore dovrà inviare, entro 2 giorni, il certificato di malattia sia all'INPS che al datore di lavoro. In caso di malattia manifestata in un Paese terzo, il certificato di malattia deve essere autenticato (anche con timbro notarile) dalle rappresentanze diplomatiche e consolari italiane all'estero al fine di certificare che ha validità come certificato di malattia, ai sensi delle disposizioni locali.

Dal 1 ° settembre 2017, ai sensi dell'articolo 18, comma 1, D.Lgs. n. 75 del 27 maggio 2017 è stato istituito il Polo Unico per le visite fiscali. Affida all'INPS la gestione delle visite mediche sia per i lavoratori del settore pubblico che per quelli del settore privato assenti dal lavoro per malattia. Pertanto, a partire dalla predetta data, l'INPS effettua visite mediche a domicilio su richiesta delle Pubbliche Amministrazioni, in qualità di datori di lavoro, e di propria iniziativa, così come già avviene per i lavoratori del settore privato.

Premessi questi brevi cenni sulle novità, occorre ribadire che i presupposti per avere diritto all'indennità di malattia, rimangono quelli già comunicati. Essa viene riconosciuta, fondamentalmente, sulla

base dei requisiti contributivi previsti dalla normativa italiana, indipendentemente dalla nazionalità del lavoratore.

Paragrafo c. Assegno di maternità

1) Indennità di maternità (*D.Lgs n. 151 del 26 marzo 2001, Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità; Art. 1, co. 239 Legge di Bilancio 2022 n. 234 del 2021*)

Per le lavoratrici dipendenti la prestazione economica di maternità, con obbligo di astensione dall'attività lavorativa (congedo di maternità), è pagata dall'INPS, ma generalmente anticipata dal datore di lavoro; (per i lavoratori naviganti, marittimi e dell'aviazione civile, è attualmente prevista la facoltatività di optare per il pagamento mediante anticipazione da parte del datore di lavoro, con conseguente conguaglio delle somme anticipate, o, in mancanza, le prestazioni sono erogate mediante pagamento diretto INPS) ed è pari all'80% della retribuzione media globale giornaliera. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono garantire l'intera retribuzione, impegnando il datore di lavoro a pagare la differenza.

L'indennità di maternità spetta anche alle lavoratrici autonome (artigiane, commercianti, coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole professionali, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne) e alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 (collaboratori a progetto, collaboratori coordinati e continuativi, amministratori, sindaci, revisori, liquidatori di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, liberi professionisti, associati in partecipazione, venditori porta a porta, lavoratori autonomi occasionali, titolari di assegni di ricerca, dottorandi di ricerca, ecc.). È pagata direttamente dall'INPS durante i periodi di tutela della maternità. Per tali categorie lavorative, tale indennità non comporta l'obbligo di astensione dall'attività lavorativa ed è pari a:

- all'80% di 1/365 del reddito, per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata maternità;
- 80% della retribuzione giornaliera convenzionale stabilita annualmente dalla legge per il tipo di attività svolta, per le lavoratrici autonome.

L'indennità viene corrisposta alle lavoratrici dipendenti ed alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata per il periodo di congedo di maternità o anche in caso di interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno dall'inizio della gestazione. L'indennità viene corrisposta, per le lavoratrici dipendenti e le iscritte alla Gestione separata, nei 2 mesi precedenti la data presunta del parto e nei 3 mesi successivi al parto, salvo flessibilità di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 151/2001 (un mese prima della data presunta del parto e quattro mesi dopo il parto) e salva la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, di cui al comma 1.1 dell'art. 16 del d.lgs. n. 151/2001.

Per le lavoratrici autonome l'indennità viene corrisposta per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi. Non sono previsti l'istituto della flessibilità e l'opzione della tutela della maternità esclusivamente dopo il parto. In caso di interruzione di gravidanza (spontanea o volontaria) l'indennità è pagata per i 30 giorni successivi, purché l'interruzione si sia verificata dopo il 3° mese di gravidanza.

La tutela, per tutte le categorie lavorative, si può ampliare per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto, in caso di gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza. Per le lavoratrici dipendenti e per le parasubordinate iscritte alla Gestione separata, il periodo può ampliarsi anche per mansioni incompatibili con la gravidanza o con il puerperio fino al 7° mese.

Infine, l'articolo 1, comma 239, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022), ha introdotto una misura a sostegno delle lavoratrici autonome e delle lavoratrici iscritte alla Gestione separata in caso di maternità. Nello specifico ha disposto che «*alle lavoratrici di cui agli articoli 64, 66 e 70 del testo*

unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, che abbiano dichiarato nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, l'indennità di maternità è riconosciuta per ulteriori tre mesi a decorrere dalla fine del periodo di maternità».

La disposizione normativa menziona le sole lavoratrici, tuttavia la tutela è riconosciuta anche ai padri lavoratori autonomi o iscritti alla Gestione separata che si trovino nelle condizioni reddituali previste dall'articolo citato, subordinatamente al verificarsi degli eventi previsti dalla normativa vigente (cfr. gli artt. 28, comma 1-ter, 66, comma 1-bis, e 70, comma 3-ter, del D.lgs. n. 151/2001, e l'articolo 3 del D.M. 4.4.2002).

2) Congedo di paternità obbligatorio per i lavoratori dipendenti (*Art. 10 e articolo 2, comma 1, lettera c), D.lgs. n. 105 del 2022; Art. 27 bis Dlgs n. 151/2001*)

È un congedo obbligatorio di 10 giorni (disciplinato dall'articolo 27-bis del Testo Unico maternità/paternità, D.lgs. n. 151 del 2001) che sostituisce il congedo obbligatorio del padre e il congedo facoltativo del padre (disciplinati dalla l. n. 92/2012), abrogati dall'entrata in vigore del D.lgs. n. 105/2022 (Allegato 2).

Possono fruire del congedo di paternità obbligatorio i padri lavoratori dipendenti, privati e pubblici, anche in caso di adozione e affidamento. Sono esclusi i padri iscritti alla Gestione Separata e i padri lavoratori autonomi, compresi i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro autonomo dello spettacolo. Il padre deve essere titolare di un rapporto di lavoro dipendente.

Per i giorni di congedo di paternità obbligatorio è riconosciuta un'indennità giornaliera pari al 100% della retribuzione. Per quanto concerne il computo dei 10 giorni (20 in caso di parto plurimo), devono essere computate e indennizzate le sole giornate lavorative.

Il padre lavoratore dipendente si astiene dal lavoro per un periodo di 10 giorni lavorativi, continuativi o frazionati, nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi alla nascita (o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni nazionali/internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo).

Le disposizioni si applicano agli eventi parto, adozione o affidamento avvenuti dal 13 agosto 2022, (giorno di entrata in vigore del D.lgs. 105 del 2022) e anche per gli eventi antecedenti il 13 agosto 2022, purché il lavoratore padre si trovi nelle condizioni di poter fruire di periodi di congedo di paternità obbligatorio o dei periodi residui non fruiti a titolo di congedo obbligatorio del padre di cui alla l. n. 92/2012.

È possibile fruire del congedo anche frazionato a giorni, ma non frazionato a ore, e anche in caso di morte perinatale del figlio (periodo che va dalla 28° settimana di gestazione al ventottesimo giorno di vita del bambino).

In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi, a prescindere dal numero di figli nati.

I padri possono fruire dei giorni di congedo obbligatorio anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice. I giorni di congedo sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo, di cui all'articolo 28 del Testo Unico.

3) Congedo parentale (*Art. 2, 3, del D.lgs n. 105 del 30 giugno 2022; Capo V e art.69 del D.lgs. n.151 del 26 marzo 2001; Art. 8 co. 4, 5, 6,7 e 7 bis della L. n. 81 del 22 maggio 2017*)

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfarne i suoi bisogni affettivi e relazionali, riconosciuto ai lavoratori dipendenti, ai lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335 e ai lavoratori autonomi.

Congedo parentale lavoratori dipendenti

Il congedo parentale è rivolto a lavoratrici e lavoratori dipendenti (inclusi i lavoratori naviganti, marittimi e dell'aviazione civile, ex IPSEMA). L'indennità di congedo non spetta a:

- genitori con rapporto di lavoro cessato o sospeso;
- genitori lavoratori domestici;
- genitori lavoratori a domicilio.

Le lavoratrici e i lavoratori dipendenti devono avere un rapporto di lavoro in corso. Le lavoratrici e i lavoratori agricoli, con un contratto a tempo determinato, possono fare richiesta di congedo parentale nel primo anno di vita del bambino, se hanno prestato 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno precedente l'evento, che sarà indennizzabile anche per le astensioni che si protraggono nell'anno successivo. Per gli anni successivi al primo e fino al 12°, possono fare richiesta di congedo parentale se sussiste lo status di lavoratore, che prevede l'iscrizione negli elenchi agricoli e 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno precedente l'evento oppure, nello stesso anno, se le giornate di lavoro sono svolte tutte prima dell'inizio del congedo.

Fermi restando i limiti individuali e di coppia del congedo parentale, nonché i termini temporali entro cui è possibile fruirne:

1. per i periodi di congedo parentale - non trasferibili all'altro genitore - fruiti, a partire dal 1° gennaio 2023, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 – è riconosciuta l'elevazione dell'indennità all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di un mese di coppia;
2. Per i periodi di congedo parentale - non trasferibili all'altro genitore - fruiti, a partire dal 1° gennaio 2024, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023 – è riconosciuta l'elevazione dell'indennità all'60% della retribuzione (all'80% se fruiti nell'anno 2024), fino al raggiungimento del limite di un ulteriore mese di coppia;
3. i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età del figlio, sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivi dei due mesi con elevazione dell'indennità);
4. i restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di 10 o di 11 mesi (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi), non sono indennizzati, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria, in tale caso sono indennizzabili al 30% della retribuzione.

La L. n. 197 del 2022 (Legge di bilancio 2023) e la L. n.213 del 2023 (Legge di bilancio 2024), infatti, non hanno aggiunto ulteriori mesi di congedo parentale con elevazione dell'indennità, ma dispongono l'aumento dell'indennità dal 30% all'80% di un mese, per i congedi parentali fruiti a partire dal 1° gennaio 2023, e dal 30% al 60% (80% se fruito nell'anno 2024) di un ulteriore mese, per i congedi parentali fruiti a partire dal 1° gennaio 2024.

La novella normativa ha modificato anche la tutela del "genitore solo" a cui riconosce undici mesi di congedo parentale invece dei dieci mesi previsti dalla precedente normativa. Di questi undici, due mesi sono indennizzabili all'80% (o al 60% un mese se fruito a partire dal 2025), sette mesi sono indennizzabili al 30% della retribuzione, i restanti due mesi non sono indennizzabili, salvo il caso in cui il "genitore solo" abbia un reddito inferiore alla soglia prevista nell'articolo 34, comma 3, del D.lgs. n. 151/2001.

Lo status di “genitore solo” sussiste:

- in caso di morte o grave infermità dell’altro genitore;
- in caso di abbandono o mancato riconoscimento del minore da parte dell’altro genitore;
- in tutti i casi di affidamento esclusivo del minore a un solo genitore, compreso l’affidamento esclusivo disposto ai sensi dell’articolo 337-quater del c.c.

Il D.lgs. n. 105/2022 ha aumentato:

- il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzati dei lavoratori dipendenti (da sei mesi a nove mesi totali);
- l’arco temporale in cui è possibile fruire del congedo parentale indennizzato (dai 6 anni di vita del figlio - o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento - a 12 anni)
- l’arco temporale in cui è possibile fruire degli ulteriori periodi di congedo parentale del genitore con un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l’importo del trattamento minimo di pensione a carico dell’assicurazione generale obbligatoria che sono a oggi fruibili entro i 12 anni di vita del figlio (o dall’ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) e non più solo entro gli 8 anni.

In particolare, è riconosciuto ad ogni genitore il diritto a tre mesi di congedo indennizzato che non possono essere trasferiti all’altro genitore (prima della riforma il limite massimo di coppia di congedo indennizzabile era di 6 mesi).

I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi. Per utilizzare il periodo di congedo parentale trasferibile di 3 mesi non è necessario che i genitori abbiano già fruito dei rispettivi periodi di congedo parentale intrasferibili (della durata di 3 mesi per ciascun genitore).

Tutti i periodi di congedo parentale possono essere utilizzati in maniera frazionata a giorni o ad ore. Restano, invece, immutati i limiti massimi individuali e di entrambi i genitori.

Si riportano di seguito delle tabelle riepilogative dei limiti di coppia e individuali dei genitori prima e dopo la riforma normativa.

Entrambi i genitori

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale dei mesi di congedo spettanti	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia	10 mesi (elevabili a 11) di congedo entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall’ingresso in famiglia	9 mesi indennizzabili entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 8 anni di vita o dall’ingresso in famiglia	10 mesi (elevabili a 11) indennizzabili entro 12 anni di vita o dall’ingresso in famiglia

Genitore madre

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale dei mesi di congedo spettanti	6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	3 + 3 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	6 mesi indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

Genitore padre

	Prima della riforma	Dopo la riforma
totale dei mesi di congedo spettanti	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7) di congedo entro 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato	6 mesi indennizzabili entro 6 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	3 + 3 mesi indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia
mesi di congedo indennizzato con reddito sottosoglia	6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro 8 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	6 mesi (elevabili a 7) indennizzabili entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

Le nuove disposizioni relative al congedo parentale trovano applicazione dall'entrata in vigore del D.lgs. n. 105/2022 e solo per i periodi di fruizione successivi all'entrata in vigore del decreto stesso (13 agosto 2022), mentre per i periodi antecedenti l'entrata in vigore della novella normativa, si applicano le precedenti disposizioni di legge.

Congedo parentale per gli iscritti alla Gestione separata

Le modifiche normative hanno riguardato anche gli iscritti alla Gestione separata. In particolare, i limiti individuali e di coppia dei genitori iscritti alla Gestione separata sono stati modificati come segue:

	Prima della riforma	Dopo la riforma
Genitore madre	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre spettano 0 mesi)	3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (al padre

		spettano altri 3 mesi entro i 12 anni)
Genitore padre	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano 0 mesi)	3 + 3 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia (alla madre spettano altri 3 mesi entro i 12 anni)
Entrambi i genitori	6 mesi da fruire entro i 3 anni di vita o dall'ingresso in famiglia	9 mesi da fruire entro i 12 anni di vita o dall'ingresso in famiglia

A tale categoria di lavoratori non spettano periodi di congedo parentale non indennizzati e il congedo non è fruibile in modalità oraria. Non è altresì prevista la tutela del “genitore solo”.

Congedo parentale per i padri lavoratori autonomi

Il D.lgs. n. 105/2022 riconosce per la prima volta anche ai padri lavoratori autonomi il diritto al congedo parentale. Viene riconosciuto il diritto a 3 mesi di congedo parentale per ciascuno dei genitori, da fruire entro l'anno di vita (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) del minore.

La possibilità di fruizione del congedo parentale decorre, per la madre, dalla fine del periodo indennizzabile di maternità e per il padre dalla nascita o dall'ingresso in famiglia del minore. Ne consegue che, per ogni bambino, il limite massimo di fruizione del congedo parentale per un genitore lavoratore autonomo è di 3 mesi.

Come per le lavoratrici autonome, anche per il padre lavoratore autonomo l'indennità di congedo parentale (pari al 30% della retribuzione convenzionale) è subordinata all'effettiva astensione dall'attività lavorativa. I padri lavoratori autonomi possono fruire del congedo parentale solo dalla data di entrata in vigore del D.lgs n. 105/2022 (13 agosto 2022).

4) Assegno di maternità concesso dal Comune (Art. 74, D.Lgs. n. 151/2001 – T.U. maternità/paternità)

L'Assegno di maternità di base è una prestazione assistenziale concessa dai Comuni ed erogata dall'INPS qualora la condizione economica non superi un determinato livello ISEE. Spetta per le nascite, gli affidamenti preadottivi e le adozioni senza affidamento avvenuti dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

L'importo dell'Assegno è rivalutato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolato dall'ISTAT.

I destinatari sono le madri non occupate, nonché quelle occupate (purché non aventi diritto a trattamenti economici di maternità ovvero, per la quota differenziale, a trattamenti di importo inferiore a quello dell'assegno). Le madri destinatarie devono essere cittadine italiane, europee o di uno Stato extra UE, residenti in Italia e in possesso di titolo di soggiorno da sottoporre alla valutazione del Comune di residenza.

In considerazione della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, pari all'8,1%, l'importo dell'Assegno è pari a 383,46 euro per cinque mensilità e, quindi, a complessivi 1.917,30 euro. Il valore ISEE da considerare per il 2023 è pari a 19.185,13 euro.

Sebbene parametrato su cinque mensilità, l'Assegno di maternità viene pagato dall'INPS in unica soluzione, non oltre 45 giorni dalla data di ricezione dei dati trasmessi dai Comuni. Essa viene riconosciuta, fondamentalmente, sulla base dei requisiti contributivi previsti dalla normativa italiana, indipendentemente dalla nazionalità del lavoratore.

Paragrafo d, Assegno di invalidità

Come già evidenziato nei precedenti rapporti, l'ordinamento italiano prevede l'Assegno di invalidità (Articolo 6, comma 2, DPR n. 1420, 31 dicembre 1971; Articolo 2, comma 3, articolo 5, Legge n. 222 del 12 giugno 1984; Legge n. 335/95; Articolo 6 e 24 comma 2, D.L. 201/2011, conv. dalla Legge 214/2011).

I beneficiari possono essere dipendenti, lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, agricoltori, mezzadri e coloni), lavoratori iscritti ai Fondi Pensione sostitutivi, esclusi ed integrativi dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO).

I lavoratori affetti da disabilità fisiche o psichiche che influiscono sulla loro capacità lavorativa possono, qualora ricorrano i requisiti sanitari e previdenziali, richiedere l'assegno ordinario di invalidità. I lavoratori devono:

- avere una capacità lavorativa ridotta a meno di un terzo;
- essere assicurato da almeno 5 anni ed avere minimo 5 anni di contributi accreditati, 3 dei quali devono essere stati versati nei 5 anni precedenti la richiesta di risarcimento.

Non è richiesta l'astensione dal lavoro.

L'assegno ordinario di invalidità è concesso fino ad un massimo di tre anni, è rinnovabile su richiesta del beneficiario, che sarà sottoposto ad una nuova visita medico legale. Dopo il terzo rinnovo consecutivo l'indennità viene automaticamente confermata, fermo restando il diritto di revisione.

L'assegno di invalidità si trasforma automaticamente in pensione di vecchiaia al raggiungimento dell'età prescritta per la pensione, che per il 2024 è di 67 anni, a condizione che il pensionato abbia cessato l'attività lavorativa e abbia almeno 20 anni di contributi.

L'assegno di invalidità non è reversibile per i superstiti.

Essa viene riconosciuta, fondamentalmente, sulla base dei requisiti contributivi previsti dalla normativa italiana, indipendentemente dalla nazionalità del lavoratore.

Paragrafo e. Pensione di vecchiaia

Come già evidenziato, i lavoratori stranieri che versano in Italia i contributi hanno diritto alle prestazioni pensionistiche al pari di un qualsiasi lavoratore italiano. I contributi versati non vengono persi al momento in cui essi tornino al paese d'origine dopo il pensionamento e ciò anche se tra Italia e i Paesi dei rimpatriati non sia stato stipulato un accordo di reciprocità. È sufficiente quindi che essi maturino i requisiti stabiliti dalla normativa italiana, per conservare i diritti previdenziali e di sicurezza sociale maturati e per aver diritto alla pensione guadagnata con il versamento dei contributi, anche in mancanza di accordi di reciprocità con il Paese di origine. Tali requisiti sono in parte diversi e più favorevoli rispetto a quelli imposti ai cittadini italiani e comunitari.

Per la pensione di vecchiaia, occorre segnalare dall'invio dell'ultimo rapporto, l'ultima riforma pensionistica, attuata dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214 (Riforma Fornero), di conversione con modificazioni del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, recante "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici", che ha modificato la normativa precedente in materia".

Nell'ottica del generale principio di armonizzazione cui si ispira la riforma, i lavoratori extracomunitari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato rimpatriati, a decorrere dal 1 gennaio 2012, conseguono il diritto alla pensione di vecchiaia al perfezionamento del requisito anagrafico di 67 anni, per l'anno 2024 con conseguente applicazione degli incrementi per speranza di vita, prevista per la generalità dei lavoratori (si veda al punto 1.1.1, lettera c) della circolare INPS n. 35/2012).

Si riporta il requisito contributivo per la pensione di vecchiaia:

1. per soggetti in possesso di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995, il diritto alla pensione di vecchiaia si consegue esclusivamente in presenza di un'anzianità contributiva minima pari a 20 anni (1040 settimane), costituita da contributi versati o accreditati a qualsiasi titolo, con età anagrafica come da tabelle suindicate;
2. per soggetti con riferimento ai quali il primo accredito contributivo decorre dal 1° gennaio 1996:
 - in presenza di 20 anni di contribuzione, a condizione che l'importo della pensione nel 2023 non sia inferiore a 754,90 euro e cioè 1,5 volte l'importo dell'assegno sociale (503,27 euro), con età anagrafica come da tabelle suindicate;
 - in alternativa, al compimento dei 71 anni di età con 5 anni di contribuzione "effettiva", (obbligatoria, volontaria, da riscatto) - con esclusione della contribuzione accreditata figurativamente a qualsiasi titolo - a prescindere dall'importo della pensione.

Paragrafo f. Rendita ai superstiti

La tutela è prevista dalle leggi e dai regolamenti della legislazione italiana sulla previdenza sociale nel regime obbligatorio delle prestazioni di vecchiaia, invalidità e superstiti (Regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, Legge 1 dicembre 1970, n. 898, Legge 8 agosto 1995, n. 335, Legge 21 luglio 1965, n. 903, Decreto-Legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni nella Legge 15 luglio 2011, n. 111, Sentenza n. 174/2016 della Corte costituzionale, Legge n. 76 del 20 maggio 2016).

I familiari aventi diritto alla pensione ai superstiti sono:

- coniuge, anche separato, o partner di unione civile; se il coniuge è separato a carico, la pensione ai superstiti viene concessa solo se esiste il diritto agli alimenti riconosciuto con sentenza del Tribunale;
- il coniuge divorziato se ha diritto agli alimenti, non è risposato e la data di decorrenza assicurativa del beneficiario deceduto è anteriore alla data della sentenza che pronuncia lo scioglimento o la cessazione degli effetti civili del matrimonio. Se il cedente ha contratto nuove nozze dopo il divorzio, le quote spettanti al coniuge superstite e al coniuge divorziato sono stabilite con sentenza del Tribunale;
- i figli di età inferiore a 18 anni alla data di morte del pensionato;
- figli disabili, di qualsiasi età, a carico del pensionato deceduto alla data del decesso;
- figli maggiori di 18 anni, a carico del pensionato deceduto alla data della morte e che non svolgono attività lavorativa retribuita, che frequentano scuole o corsi di formazione professionale equiparati ai corsi scolastici, nel limite di età di 21 anni;
- figli maggiori di 18 anni, a carico del pensionato deceduto alla data di morte e non svolgenti attività lavorativa retribuita, che frequentano corsi universitari per tutta la durata del titolo legale del corso universitario, nel limite di età di 26 anni;
- gli studenti hanno diritto alla pensione di reversibilità anche se svolgono un'attività lavorativa se il loro reddito annuo non è superiore all'importo minimo della pensione aumentato del 30% e in base alla durata dell'attività lavorativa;
- nipoti, nipoti o nipoti minori, che fossero a carico dell'avo defunto.

In assenza del coniuge, dei figli e dei nipoti:

- genitori a carico di età superiore ai 65 anni, se non aventi diritto alla pensione e, in loro assenza;
- fratelli e sorelle disabili non sposati, a carico del defunto e senza diritto a pensione diretta o indiretta.

In caso di decesso del lavoratore o pensionato assicurato, i suoi familiari hanno diritto alle prestazioni ai superstiti, che sono di due tipi:

- pensione di reversibilità, se il defunto era un pensionato titolare di una pensione di vecchiaia, di anzianità o di invalidità;
- pensione indiretta, se il defunto lavorava al momento della morte. In questo caso il defunto deve aver maturato almeno 15 anni di contributi oppure 5 anni di contributi, di cui 3 negli ultimi 5 anni prima della morte.

Qualora i requisiti di cui sopra non siano soddisfatti è riconosciuta una somma forfettaria ai superstiti e nello specifico:

- assegno in caso di morte ai superstiti del lavoratore deceduto, assicurato al 31/12/1995, nei seguenti casi:
 - non erano ancora in pensione;
 - hanno avuto almeno 1 contributo accreditato nei 5 anni precedenti il decesso;
- indennità di fine rapporto ai superstiti di lavoratori deceduti, assicurati dopo il 31/12/1995, nei seguenti casi:
 - non sono soddisfatti i requisiti contributivi e assicurativi per la pensione indiretta;
 - non hanno diritto alla rendita per infortunio sul lavoro o malattia professionale, conseguenti alla morte dell'assicurato.

Essa viene riconosciuta, sulla base dei requisiti contributivi previsti dalla normativa italiana, indipendentemente dalla nazionalità del lavoratore.

Paragrafo g. Prestazioni per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

Si conferma quanto riferito in precedenza.

Paragrafo h. Indennità di disoccupazione

Si conferma, in base a quanto già rappresentato in precedenza, che la prestazione di disoccupazione, spetta per principio generale, a tutti i lavoratori subordinati senza distinzione di qualifica, compresi i lavoratori a domicilio e gli stranieri extracomunitari, in possesso di regolare permesso di soggiorno.

I periodi di disoccupazione, inoltre, sono riconosciuti utili per il conseguimento del diritto alla pensione, in quanto coperto da contribuzione figurativa.

Tuttavia, fermo restando il diritto all'indennità in oggetto anche per gli stranieri, occorre segnalare le innovazioni legislative relative alle prestazioni di disoccupazione, di seguito indicate.

1) Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego – NASpl (Articolo 1, Titolo I, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22)

La NASpl è un'indennità di disoccupazione erogata mensilmente, su richiesta, ai dipendenti che hanno perso involontariamente il posto di lavoro. La misura è stata introdotta dall'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, recante *“Disposizioni di riforma della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di reinserimento dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge n. 183 del 10 dicembre 2014”* ed ha sostituito ASpl e MiniASpl per eventi di disoccupazione avvenuti a partire dal 1 ° maggio 2015.

La NASpl è intestata a:

- dipendenti del settore privato, esclusi i lavoratori agricoli a tempo determinato.
- dipendenti a tempo determinato della Pubblica Amministrazione;
- apprendisti;
- lavoratori, soci di cooperative aventi rapporto di lavoro con le rispettive cooperative, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, Legge n. 142 del 3 aprile 2001 e successive modificazioni.

Quanto ai requisiti, è necessario:

- a) **disoccupazione involontaria.** Il requisito necessario è lo status di disoccupazione involontaria; l'indennità spetta tuttavia anche in caso di legittima dimissione del lavoratore per colpa del datore di lavoro. Il beneficio non spetta in caso di dimissioni o di risoluzione consensuale, salvo casi specificati:

- il periodo di congedo di maternità – da 300 giorni prima della data presunta del parto fino al compimento di un anno del bambino;
- risoluzione concordata nell'ambito di una procedura di conciliazione presso la Direzione Locale del Lavoro, ai sensi dell'art. 7, Legge n. 604/1966, come sostituito dall'art. 1, comma 40, Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Legge di riforma del mercato del lavoro);
- licenziamento con accettazione della proposta di conciliazione (prevista dall'art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 23/2015) proposta dal datore di lavoro nei termini del ricorso extragiudiziale di licenziamento (sessanta giorni dalla comunicazione formale scritta di licenziamento, ai sensi Art. 6 Legge n.604/1966);
- risoluzione consensuale a seguito di mancata accettazione del trasferimento di lavoro in una località distante più di 50 chilometri dal luogo di residenza del lavoratore o distante più di 80 minuti con i mezzi pubblici.

Dopo l'evento di disoccupazione, gli interessati devono iscriversi al Centro per l'impiego e dichiarare di essere immediatamente disponibili al lavoro. La domanda NASpl presentata all'INPS equivale a una dichiarazione di disponibilità immediata al lavoro (DID – Dichiarazione di Immediata Disponibilità).

- b) **obbligo contributivo.** Possono beneficiare della NASpl i lavoratori che hanno almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei quattro anni precedenti l'inizio della disoccupazione.

Se il lavoratore ha lavorato anche nel settore agricolo, i periodi di lavoro possono essere cumulati per avere diritto all'indennità di disoccupazione agricola o alla NASpl, sulla base del “criterio di prevalenza” nel periodo di riferimento.

È possibile ricevere il pagamento della NASpl anche in un'unica soluzione anticipata. Infatti, per favorire il lavoro autonomo, il beneficiario della NASpl, che voglia intraprendere un'attività di lavoro autonomo o avviare un'impresa individuale o versare la quota associativa per l'ingresso in una cooperativa, può richiedere l'importo complessivo dovuto di NASpl, non ancora liquidata, in un'unica soluzione, previa presentazione di idonea documentazione comprovante le fattispecie sopra indicate. In questo caso, però, il periodo NASpl non è coperto da contribuzione figurativa né la prestazione comprende gli assegni familiari.

La durata della prestazione mensile erogata è pari alla metà delle settimane contributive versate negli ultimi quattro anni. Ai fini della durata non vengono presi in considerazione i periodi contributivi già calcolati per il diritto alle altre prestazioni di disoccupazione. Sono esclusi anche i periodi contributivi già calcolati in forfait anticipato.

I periodi NASpl, pagati mensilmente, sono coperti dalla presunta contribuzione, che viene calcolata sul reddito imponibile previdenziale degli ultimi quattro anni (stesse modalità di determinazione dell'importo del beneficio). I contributi presunti vengono considerati per il diritto alla pensione e l'importo.

Ai sensi dell'art. 54 bis del D.Lgs. n. 50 del 2017, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 96 del 2017, il beneficiario del servizio NASpl può svolgere attività lavorativa occasionale nei limiti della retribuzione per un importo non superiore a 5.000,00 euro per anno solare. Entro tali limiti, l'indennità NASpl è integralmente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro occasionale e il beneficiario del servizio NASpl non è tenuto a comunicare all'INPS il compenso derivante dalla predetta attività.

I beneficiari della NASpl, che cercano lavoro in un Paese soggetto a Regolamenti comunitari, possono mantenere il beneficio all'estero per un massimo di tre mesi; per lo stesso periodo sono esentati da quanto previsto dall'articolo 21, comma 7, decreto legislativo n. 150/2015. I beneficiari della NASpl devono iscriversi

come persone in cerca di lavoro nel Paese estero; Dal primo giorno del quarto mese, il beneficiario deve iscriversi nuovamente al Centro per l'Impiego italiano per continuare a percepire la prestazione e sarà nuovamente soggetto alle regole di condizionalità previste per tutti i percettori di NASpI.

La NASpI è portabile anche in un Paese extra-UE solo se ha un accordo bilaterale previdenziale con l'Italia che prevede espressamente la portabilità dell'indennità di disoccupazione.

La NASpI può essere sospesa fino ad un massimo di 6 mesi se il beneficiario si reca all'estero già in possesso di un contratto di lavoro nei Paesi:

- soggetto ai Regolamenti UE; una volta cessato il rapporto di lavoro, la prestazione sospesa viene nuovamente corrisposta, a condizione che il beneficiario non abbia richiesto una prestazione analoga nel Paese ospitante come lavoratore iscritto all'ufficio per l'impiego di quello Stato estero;
- Paesi extra UE con convenzione bilaterale previdenziale con l'Italia in materia di disoccupazione;
- né UE né accordo bilaterale con l'Italia in materia di disoccupazione.

Se il beneficiario della NASpI ottiene in Italia un contratto di lavoro che prevede lavoro all'estero, in un Paese soggetto a Regolamenti UE, i criteri di sospensione, riduzione e recesso sono quelli previsti dall'articolo 9, decreto legislativo n. 22/2015.

2) Indennità di disoccupazione per i lavoratori parasubordinati iscritti al Fondo Speciale per i Lavoratori Autonomi - DIS-COLL (Articolo 15, Titolo II, D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22 - Articolo 7, Legge 22 maggio 2017, n. 81)

La DIS-COLL è un'indennità di disoccupazione, erogata mensilmente, per i lavoratori parasubordinati, anche a termine (esclusi amministratori e sindaci), non pensionati né titolari di partita IVA, iscritti, in via esclusiva, alla Cassa Speciale per i Lavoratori Autonomi, che hanno perso involontariamente l'attività lavorativa.

Tale beneficio è stato istituito, in via sperimentale, dall'articolo 15 del D.Lgs. n. 22/2015 per i casi di disoccupazione avvenuti nel periodo dal 1 ° gennaio 2015 al 31 dicembre 2015 e poi è stato prorogato anche per gli anni 2016 e 2017. Dal 1 ° luglio 2017, in base all'articolo 7, Legge n. 81/2017, il DIS-COLL è diventato permanente e il numero dei beneficiari si è ampliato.

Infine, il decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, articolo 2, intitolato “Modifiche al decreto legislativo n. 22 del 2015”, ha introdotto una novità in merito al requisito contributivo necessario per l'accesso al servizio DIS-COLL, modificando ulteriormente l'articolo 15, comma 2, del decreto legislativo n. 22 del 2015. In particolare, il nuovo articolo 15 prevede che il beneficio è concesso ai soggetti che – in luogo dei precedenti tre mesi di contribuzione richiesti – possono richiedere un mese di contribuzione nel periodo dal 1 ° gennaio dell'anno solare precedente quello caso di cessazione dal lavoro al predetto evento.

L'articolo 7 della citata Legge integra l'articolo 15, comma 15, del D.Lgs. 22/2015 con il comma 15-bis che, a partire dal 1 ° luglio 2017:

- estende il DIS-COLL ai ricercatori e ai dottorandi beneficiari di assegni per cause di disoccupazione a partire dalla data sopra citata;
- non si applica, per i sopravvenuti eventi di disoccupazione a partire dalla data sopra citata, la disposizione di cui all'articolo 15, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 22/2015 [9] , ed il periodo di riferimento è l'anno civile .

Il DIS-COLL è concesso a:

- lavoratori parasubordinati, anche a termine iscritti, in via esclusiva, al Fondo Speciale per i Lavoratori Autonomi;
- ricercatori e dottorandi beneficiari di borse per occorrenze di disoccupazione a partire dal 1 ° luglio 2017.

I requisiti richiesti per l'applicazione della misura sono:

- status di disoccupazione involontaria;
- almeno 1 mese di contribuzione maturata al Fondo Speciale per i Lavoratori Autonomi, nel periodo compreso tra il 1 ° gennaio dell'anno solare precedente la cessazione del lavoro e la data della cessazione del lavoro stessa.

L'indennità DIS-COLL viene corrisposta mensilmente per un periodo pari ai mesi contributivi accreditati nel periodo compreso tra il 1 ° gennaio dell'anno precedente la cessazione del lavoro e la data di cessazione del lavoro. Ai fini della durata non possono essere considerati i periodi contributivi già calcolati per l'erogazione del beneficio. La DIS-COLL ha una durata massima di 1 anno. Essa viene riconosciuta, fondamentalmente, sulla base dei requisiti contributivi previsti dalla normativa italiana, indipendentemente dalla nazionalità del lavoratore.

Paragrafo i. Prestazioni familiari

1) Assegni per il Nucleo Familiare - ANF e Assegni familiari – AF (Decreto Legge n.69 del 13 marzo 1988, convertito con modificazioni dalla L. 13 Maggio 1988, n. 153, art.2 - D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797)

Gli Assegni per il nucleo familiare spettano a: lavoratori dipendenti, titolari delle pensioni e delle prestazioni economiche previdenziali derivanti da lavoro dipendente, lavoratori assistiti dall'assicurazione contro la tubercolosi, personale statale in attività di servizio ed in quiescenza, dipendenti e pensionati degli enti pubblici anche non territoriali. Vengono erogati ai nuclei familiari con un reddito complessivo inferiore ai limiti stabiliti annualmente secondo le disposizioni di cui alla Legge n.153/1988.

Gli Assegni Familiari spettano ai coltivatori diretti, coloni, mezzadri, ai pensionati delle gestioni speciali per i lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri) e vengono erogati a lavoratori italiani, comunitari ed extracomunitari, lavoranti nel territorio italiano, o pensionati, per ogni familiare a carico con un reddito inferiore ai limiti stabiliti annualmente secondo le disposizioni del D.P.R. n. 797/1955.

Il decreto legislativo n. 230/2021 ha previsto, a decorrere dal 1° marzo 2022 e limitatamente ai nuclei familiari con figli e orfanili, la cessazione del riconoscimento delle prestazioni di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153 e di cui all'articolo 4 del Testo unico delle norme concernenti gli Assegni Familiari, approvato con D.P.R. n. 797/1955. Ne consegue che successivamente a tale data, ove nel nucleo familiare sia presente almeno un figlio con età inferiore ai ventuno anni, ovvero un figlio con disabilità a carico, senza limiti di età, per il quale si ha diritto all'Assegno unico, non si potranno richiedere gli Assegni per il nucleo familiare né gli Assegni Familiari.

A seguito del compimento del ventunesimo anno di età dei figli, per i quali si ha diritto all'Assegno unico, si potrà presentare domanda per la prestazione ANF e AF ma esclusivamente per soggetti diversi dai figli.

(Art. 1, co. 335, L. n. 232/2016, Legge di Bilancio 2017 - D.P.C.M. 17 febbraio 2017; Art. 1, co. 488, L. n. 145/2018, Legge di Bilancio 2019; Art. 1, co. 343, L. n. 160/2019, Legge di Bilancio 2020; Art. 3, commi 5 e 6, L. n. 238/2021, Legge Europea 2019-2020).

2) Assegno Unico ed Universale per i figli a carico (D.Lgs. n. 230/2021; Art. 22, D.L. n. 48/2023, c.d. "Decreto Lavoro", convertito dalla L. n. 85/2023 - allegato 3)

Al fine di potenziare e semplificare gli interventi a sostegno della genitorialità e della maternità, è stato introdotto l'Assegno Unico e Universale (AUU) per i figli a carico, con decorrenza dal 1° marzo 2022. Si tratta di un beneficio economico attribuito alle famiglie per ogni figlio minorenni e per ogni figlio maggiorenne fino al compimento del ventunesimo anno di età (in quest'ultimo caso, se sussiste una delle

condizioni previste dalla legge, v. infra Destinatari), in base alla condizione economica del nucleo familiare risultante dall'ISEE.

L'importo dell'AUU è determinato nel rispetto di criteri normativamente individuati. Tra questi, vi è il criterio della maggiorazione dell'importo nel caso in cui entrambi i genitori siano titolari di reddito da lavoro entro un livello ISEE non superiore a 40.000,00 euro (43.240,00 euro per il 2023), che il "Decreto Lavoro" ha esteso ai nuclei in cui è presente un solo genitore lavoratore poiché l'altro risulta deceduto (dal 1° giugno 2023, per un periodo massimo di 5 anni successivi al decesso e comunque entro la durata di godimento dell'AUU).

Altre innovazioni hanno interessato alcuni automatismi relativi all'erogazione del beneficio.

I destinatari della misura sono i nuclei familiari, a cui l'AUU viene riconosciuto:

- per ogni figlio minorenni a carico e, per i nuovi nati, a decorrere dal settimo mese di gravidanza;
- per ciascun figlio maggiorenne a carico, fino al compimento dei 21 anni di età, per il quale ricorrano specifiche condizioni.

L'AUU è altresì riconosciuto per ciascun figlio con disabilità a carico e, in tal caso, non sussistono limiti di età. Inoltre, per i nuclei familiari orfanili è previsto il riconoscimento del beneficio per ogni orfano maggiorenne, purché già titolare di pensione ai superstiti e riconosciuto con disabilità grave. Nello specifico, salvo casi particolari (es. affidamento esclusivo), l'AUU è riconosciuto in parti uguali a chi esercita la responsabilità genitoriale.

L'AUU è concesso a coloro che, all'atto della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, siano:

- cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea o suoi familiari, titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, oppure cittadini di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, o, ancora, titolari di permesso unico di lavoro autorizzato a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi o titolari di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzato a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi;
- soggetti al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
- residenti e domiciliati in Italia; residenti in Italia per almeno due anni, anche non continuativi, ovvero titolari di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale (in corso al momento della domanda e della durata di almeno sei mesi nell'anno della domanda).

Come anticipato, l'importo spettante varia in base alla condizione economica del nucleo familiare risultante dall'ISEE (in assenza di ISEE, il beneficio economico è comunque riconosciuto ma in questo caso viene erogato solo l'importo minimo). L'INPS eroga l'indennità a chi ha la responsabilità genitoriale sui figli, indipendentemente dalle condizioni di lavoro.

L'importo mensile del beneficio è determinato dai valori della tabella allegata al decreto in corrispondenza della soglia ISEE e delle maggiorazioni previste (figli dopo il secondo, figli con disabilità, maggiorazioni per le mamme di età inferiore ai 21 anni, genitori entrambi con reddito da lavoro, maggiorazione compensativa per famiglie con ISEE non superiore a 25.000,00 euro).

Ai fini dell'ISEE di riferimento deve essere considerato l'ISEE del nucleo dove è inserito il figlio destinatario del beneficio, indipendentemente dal fatto che il genitore richiedente faccia parte dello stesso nucleo familiare (ad esempio genitori separati e/o divorziati). In assenza di ISEE, l'unità di riferimento è accertata sulla base dei dati autodichiarati dal richiedente nella domanda.

Dal 1° marzo 2022, per le famiglie con figli di età inferiore ai 21 anni o disabili, l'AUU ha sostituito l'Assegno al Nucleo Familiare. Restano fermi gli Assegni al Nucleo Familiare per lavoratori dipendenti senza figli.

3) Bonus asilo nido

Nell'ambito degli interventi in favore delle famiglie, la Legge di Bilancio 2017 ha previsto un contributo economico per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati autorizzati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, che non possono frequentare l'asilo a causa di gravi patologie croniche. (Art. 1, co. 335, L. n. 232/2016, Legge di Bilancio 2017 - D.P.C.M. 17 febbraio 2017; Art. 1, co. 488, L. n. 145/2018, Legge di Bilancio 2019; Art. 1, co. 343, L. n. 160/2019, Legge di Bilancio 2020; Art. 3, commi 5 e 6, L. n. 238/2021, Legge Europea 2019-2020)

Il contributo ha interessato i bambini nati o adottati/affidati a decorrere dal 1° gennaio 2016 ed era inizialmente pari a 1.000,00 euro annui. In seguito, l'importo è stato elevato dalla Legge di Bilancio 2019 a 1.500,00 euro annui; poi dalla Legge di Bilancio 2020 fino a un massimo di 3.000,00 euro, in considerazione dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE).

Da ultimo, la "Legge Europea 2019-2020" ha incrementato di circa 13 milioni di euro annui le risorse economiche disponibili ai fini della corresponsione del contributo, a decorrere dall'anno 2022 (per una disponibilità di oltre 550 milioni di euro annui), considerato che lo stesso può essere erogato entro i limiti di spesa indicati dalla legge, secondo l'ordine di presentazione delle domande online.

I destinatari della misura sono i genitori, anche adottivi, di bambini: iscritti ad asili nido pubblici o privati autorizzati; oppure di età inferiore a tre anni, impossibilitati a frequentare gli asili nido in quanto affetti da gravi patologie croniche.

Quanto ai requisiti, i genitori destinatari richiedenti devono:

- essere cittadini italiani, oppure di uno Stato dell'Unione europea oppure, in caso di cittadino di Stato extracomunitario, titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o di una delle carte di soggiorno per familiari extracomunitari di cittadini dell'Unione europea;
- essere residenti in Italia;
- sostenere l'onere della retta relativa alla frequenza dell'asilo nido;
- convivere con il figlio per il quale si richiedono le forme di supporto presso la propria abitazione.

Come anticipato, a partire dal 2020, l'importo massimo erogabile è incrementato fino a 3.000,00 euro su base annua e viene determinato sulla base dell'ISEE. In particolare, il contributo spetta: fino a un massimo di: 3.000,00 euro, per i nuclei familiari con ISEE non superiore a 25.000,00 euro; 2.500,00 euro, per i nuclei familiari con un ISEE tra 25.001,00 e 40.000,00 euro; 1.500,00 euro, per i nuclei familiari con ISEE oltre la predetta soglia di 40.000,00 euro o in assenza di ISEE oppure qualora sia richiesto dal genitore che non rientra nel nucleo familiare del minore, il contributo verrà erogato ratealmente in misura complessiva non superiore a 1.500,00 euro annui.

Per la frequenza degli asili nido, la prestazione si configura come erogazione in undici mensilità da parte dell'INPS di un importo che, come l'importo massimo erogabile, viene determinato sulla base dell'ISEE. In ogni caso, l'importo mensile erogato non può eccedere la spesa sostenuta per il pagamento della singola retta, che viene puntualmente documentato dal genitore beneficiario.

Per le forme di supporto presso la propria abitazione, il Bonus viene erogato dall'INPS in un'unica soluzione a seguito di presentazione da parte del genitore richiedente di un attestato rilasciato dal pediatra di libera scelta che attesti per l'intero anno di riferimento l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido in ragione di una grave patologia cronica.

Considerata la platea dei destinatari, la durata del beneficio coincide con il periodo di frequenza dell'asilo nido oppure con il periodo di vita entro il terzo anno di età del minore affetto da gravi patologie croniche.

ARTICOLO 3

Non si hanno osservazioni ulteriori rispetto a quanto già rappresentato in passato, per cui i lavoratori stranieri, legalmente soggiornanti in Italia, godono degli stessi diritti di sicurezza sociale dei cittadini italiani, dei quali usufruire anche in assenza di Convenzioni di Sicurezza Sociale con il Paese di rispettiva provenienza.

La legislazione italiana riconosce a tutti i cittadini, senza distinzione di nazionalità, il diritto alle prestazioni previste dall'art. 2 della Convenzione in esame. Il principio della parità di trattamento tra cittadini e stranieri in materia di assistenza sociale risulta, peraltro, affermato anche a livello costituzionale, in base al combinato disposto degli artt. 2¹ e 3² della Costituzione, secondo cui il requisito della cittadinanza non può di per sé legittimare un trattamento differenziato.

I lavoratori stranieri godono della parità di trattamento rispetto ai cittadini nazionali sia in relazione alla copertura assicurativa che rispetto alle prestazioni erogate in loro favore in caso di infortuni sul lavoro o di malattie professionali. Ad essi, dunque, si applicano altresì le disposizioni del Testo Unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, il quale non fa differenza di tutele o discriminazioni in ordine alla nazionalità dei lavoratori assoggettati all'assicurazione Inail. Infatti, il lavoratore straniero è equiparato al cittadino italiano nel godimento degli specifici diritti legati al lavoro, e dunque: salute e sicurezza sul lavoro, ma anche erogazione delle prestazioni sanitarie ed economiche a seguito di infortunio o malattia professionale.

Per quanto concerne, in particolare, la prestazione ai superstiti, espressamente richiamata dall'articolo 3, comma 2 della Convenzione, si conferma il principio di uguale trattamento accordato ai superstiti dei cittadini di uno Stato membro rispetto ai propri cittadini, senza tenere conto della nazionalità o della residenza dei superstiti.

ARTICOLO 4

Non si hanno osservazioni ulteriori rispetto a quanto già trasmesso nel 2016 dal Governo italiano. Ad ogni buon fine, si ribadisce che le prestazioni di cui all'articolo 2 della Convenzione sono erogate a prescindere alla residenza del soggetto. In caso di persona che abbia lavorato con esposizione al rischio di malattia professionale in più Stati membri dell'Unione Europea, si osservano le norme dei regolamenti comunitari in materia di sicurezza sociale per la procedura di ripartizione degli oneri.

ARTICOLO 5

Non si hanno osservazioni ulteriori rispetto a quanto già trasmesso nel 2016 dal Governo italiano. Ad ogni modo, si precisa che il diritto alle prestazioni economiche, non continuative (indennità di inabilità temporanea assoluta, indennizzo del danno biologico in capitale, rimborsi spese varie, ecc.) e continuative (ratei di rendita) non cessa in caso di residenza all'estero dell'assicurato.

¹ Art. 2 Costituzione italiana: «La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale».

² Art. 3 Costituzione italiana: «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

Con riferimento alle prestazioni non continuative, l'INAIL, in particolare, corrisponde quanto dovuto mediante il servizio di cassa generale che provvede al pagamento delle somme all'interessato con bonifico sul conto estero indicato. In merito alle rendite, l'INAIL effettua i pagamenti con cadenza mensile, in euro, salvo diverse disposizioni politico-valutarie del Paese estero interessato. Il pagamento di quanto dovuto è corrisposto secondo le modalità indicate dall'assicurato.

ARTICOLO 6

Nel rinviare a quanto già rilevato nel precedente rapporto del Governo italiano, si sottolinea che gli Accordi internazionali bilaterali stipulati dall'Italia in materia di sicurezza sociale, disciplinano le prestazioni familiari in modo differente. Infatti, alcuni di essi regolano la materia con riferimento ai lavoratori e ai pensionati, altri prevedono norme solo per i lavoratori, solo per i pensionati, o solo per i cittadini.

Gli Accordi internazionali attualmente in vigore, il cui ambito di applicazione materiale comprende tra le altre le prestazioni familiari, riguardano i seguenti Paesi: Argentina, Australia, Canada, Capoverde, Principato di Monaco, Repubblica di San Marino, Santa Sede, Tunisia, Uruguay. Per Bosnia ed Erzegovina, Serbia (compreso Kosovo e Vojvodina), Montenegro trova applicazione la Convenzione italo-jugoslava del 1947. La stessa convenzione si applica anche per la Macedonia, in attesa della ratifica dello specifico accordo tra Italia e Macedonia.

ARTICOLI 7 E 8

Nel rinviare a quanto già rilevato nel precedente rapporto del Governo italiano, in merito alla garanzia di tutela del lavoratore presso paesi extracomunitari con specifico riferimento all'assicurazione sugli infortuni e malattie professionali, si rinvia alle Convenzioni bilaterali che l'Italia ha stipulato con i seguenti Paesi: Argentina, Australia (Stato del Victoria), Brasile, Canada (Accordo di collaborazione con la provincia del Quebec), Capoverde, Isole del Canale (Jersey, Guernsey, Alderney, Herm, Jethou), ex Jugoslavia (Repubbliche di Bosnia Erzegovina, Macedonia del Nord, Serbia, Montenegro, Kosovo), Principato di Monaco, Repubblica di Moldova, San Marino, Santa Sede, Tunisia, Turchia, Uruguay, Venezuela.

ARTICOLI 9 E 10

Non si hanno osservazioni ulteriori rispetto a quanto già trasmesso nel 2016 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

ARTICOLO 11

Non si hanno ulteriori informazioni da segnalare rispetto a quanto già comunicato nel precedente rapporto, al quale si rinvia integralmente. Si precisa soltanto che per la reciproca collaborazione amministrativa si osservano, per l'ambito comunitario la relativa normativa di riferimento: regolamenti comunitari n. 883/04 (modificato dal reg. n.988/09) e 987/09; reg. n. 1408/71 e reg. n. 574/72 in vigore per gli Stati appartenenti al SEE e per la Svizzera così come previsto dal reg. n. 883/04. Per l'ambito extracomunitario le norme previste nell'ambito delle convenzioni o degli accordi stipulati.

ARTICOLO 12

Non si hanno ulteriori informazioni da segnalare rispetto a quanto già comunicato nel precedente rapporto, al quale si rinvia integralmente.

In riferimento alle richieste di chiarimenti formulate nella Domande Diretta della Commissione di esperti, si osserva quanto segue.

Quanto alla concessione dell'indennità di maternità per occupazioni atipiche e discontinue ai cittadini di paesi terzi degli Stati membri che hanno accettato l'indennità di maternità del ramo (c) della Convenzione, vale a dire Bangladesh, Barbados, Stato Plurinazionale di Bolivia, Brasile, Capo Verde, Repubblica Centrafricana, Ecuador, Egitto, Guatemala, Guinea, India, Iraq, Israele, Giordania, Libia, Madagascar, Messico, Pakistan, Filippine, Tunisia, Uruguay e Repubblica Bolivariana del Venezuela, a condizioni pari a quelle applicabili ai cittadini italiani, si evidenzia quanto segue. In Italia vige il principio di non discriminazione tra i cittadini italiani e le categorie indicate nella direttiva 2003/109/CE del Consiglio europeo del 25 novembre 2003 e la direttiva 2011/98/UE del Parlamento e del Consiglio europei del 13 dicembre 2011, con riguardo alle prestazioni sociali. La Legge 23 dicembre 2021, n. 238 ha modificato l'art.75 del d.lgs. 151/2001 prevedendo che il diritto all'Assegno di maternità per lavori atipici e discontinui sia riconosciuto «Alle donne residenti, cittadine italiane o comunitarie o familiari titolari della carta di soggiorno di cui agli articoli 10 e 17 del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 30, o titolari di permesso di soggiorno ed equiparate alle cittadine italiane ai sensi dell'articolo 41, comma 1-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, ovvero titolari di permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo», estendendo in tal modo il diritto non solo alle cittadine di paesi terzi in possesso di un permesso di soggiorno dell'Unione Europea per soggiornanti di lungo periodo.

Circa la concessione dell'indennità di disoccupazione NASpl ai lavoratori di paesi terzi con permesso di soggiorno stagionale che siano cittadini di Stati membri che hanno accettato l'indennità di disoccupazione del ramo (h) della Convenzione, vale a dire Egitto, Libia e Uruguay, a condizioni uguali a quelle applicabili ai cittadini italiani, deve segnalarsi che in Italia vige il principio di non discriminazione tra le categorie indicate nella direttiva 2003/109/CE del Consiglio europeo del 25 novembre 2003 e la direttiva 2011/98/UE del Parlamento e del Consiglio europei del 13 dicembre 2011 e i cittadini italiani, con riguardo alle prestazioni sociali. I lavoratori stagionali stranieri sono equiparati ai lavoratori stagionali italiani.

Inoltre, sempre con riferimento ai lavoratori stagionali provenienti da Egitto, Libia e Uruguay, si trasmettono i dati riportati nelle seguenti tabelle.

Numero lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo con almeno un rapporto di lavoro stagionale o a tempo determinato nel 2022				
Tipologia contrattuale	Cittadinanza			
	Egitto	Libia	Uruguay	Totale
STAGIONALE	2.040	38	64	2.142
TEMPO DETERMINATO	34.476	474	376	35.326
Totale	36.516	512	440	37.468

Numero lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo con almeno un rapporto di lavoro stagionale o a tempo determinato nel 2022				
Classe di età	Cittadinanza			
	Egitto	Libia	Uruguay	Totale
Fino a 29	13.225	173	90	13.488
30 - 49	18.377	299	223	18.899
50 ed oltre	4.914	40	127	5.081
Totale	36.516	512	440	37.468

Infine, in relazione all'assegno familiare ai lavoratori cittadini di Stati non membri dell'Unione europea che hanno accettato gli obblighi della Convenzione per il ramo (i) delle prestazioni familiari ma non hanno concluso un accordo di sicurezza sociale, vale a dire Repubblica Centrafricana, Guinea, Israele, Libia, Mauritania e Stato plurinazionale della Bolivia, per quanto riguarda i bambini che risiedono nel territorio di tali Membri, si rappresenta che a seguito di sentenze della Corte di Giustizia dell'UE C-302/2019 e C-303/2019, depositate in data 25 novembre 2022, e della Corte Costituzionale italiana n. 67 dell'11 marzo 2022, è stato riconosciuto il diritto agli Assegni al Nucleo Familiare anche per i figli residenti all'estero (vedi anche circolare INPS n. 95/2022).

Si comunica che il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato (allegato 4).

Allegati:

1. Rapporto Convenzione 118 – Anno 2016;
2. Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, recante Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;

3. Decreto-legge del 4 maggio 2023, n. 48, recante Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro, convertito con modificazioni dalla Legge del 3 luglio 2023, n. 85;
4. Elenco delle organizzazioni datoriali e sindacali alle quali è stato inviato il presente rapporto.