

In questa sezione verranno analizzate, in estrema sintesi, le prestazioni previdenziali e le tutele assicurative rivolte ai lavoratori subordinati in generale. Per alcune tematiche sarà possibile un approfondimento con un rimando ad altre monografie pubblicate da Assolombarda. Nei successivi capitoli, saranno illustrate le particolarità delle singole prestazioni per ciascuna tipologia contrattuale analizzata.

1.4.4 Assicurazione invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS)

L'IVS garantisce tre diverse tipologie di pensioni per i lavoratori e per i superstiti al verificarsi dei seguenti eventi:

- riduzione della capacità lavorativa totale o parziale. Nel primo caso si ha diritto alla pensione di inabilità, nel secondo caso, se l'invalidità è di almeno 2/3 si ha diritto all'assegno di invalidità;
- morte del lavoratore o del pensionato che darà rispettivamente diritto alla pensione indiretta⁸ o alla pensione di reversibilità⁹;
- raggiungimento dei requisiti anagrafici o contributivi per il godimento della pensione di vecchiaia o anticipata.

1.4.5 Assegno nucleo familiare (ANF)

L'assegno nucleo familiare è una prestazione a sostegno del reddito familiare che spetta al lavoratore dipendente nel corso dell'attività lavorativa o al pensionato. Ha la funzione di sostenere i nuclei familiari in relazione al numero dei componenti e ai redditi ricompresi in alcune fasce stabilite dalla legge.

Gli assegni nucleo familiare sono corrisposti dal datore di lavoro, per conto dell'INPS, agli aventi diritto che ne fanno richiesta tramite il modello ANF/DIP alla fine di ogni periodo di paga.

Il datore di lavoro, acquisita la domanda, verifica la completezza della documentazione, la composizione del nucleo, il reddito complessivo e determina l'importo dell'ANF spettante. Erogata la prestazione, in sede di denuncia mensile contributiva, provvederà a conguagliare gli importi.

1.4.6 Indennità di malattia

L'indennità di malattia è una prestazione riconosciuta ai lavoratori subordinati al verificarsi di un evento morboso che determina l'incapacità temporanea al lavoro.

La prestazione ha regolamentazione e ammontare differenti in relazione all'inquadramento previdenziale dell'azienda e alla qualifica del lavoratore.

L'indennità giornaliera di malattia è erogata dall'INPS, per il tramite del datore di lavoro, a partire dal 4° giorno di malattia (i primi 3 giorni sono c.d. di carenza e sono a carico del datore di lavoro).

Essa è composta da due quote:

- l'importo dell'indennità anticipata dal datore di lavoro per conto INPS;
- l'importo dell'integrazione dell'indennità INPS a carico del datore di lavoro nei limiti fissati dai C.C.N.L.

⁸ Spetta ai superstiti del lavoratore che al momento del decesso avevano maturato i requisiti per la pensione di assicurazione e la contribuzione per la pensione di vecchiaia

⁹ Spetta ai superstiti del soggetto titolare di pensione (vecchiaia, anzianità o inabilità)

In particolare, l'indennità spetta a:

- operai del settore industria;
- operai e impiegati del settore terziario e servizi;
- lavoratori dell'agricoltura;
- apprendisti;
- disoccupati;
- lavoratori sospesi dal lavoro;
- lavoratori dello spettacolo;
- lavoratori marittimi.

In linea generale, l'indennità a carico INPS è corrisposta ai lavoratori dipendenti nella misura del 50% della retribuzione media giornaliera dal 4° al 20° giorno e del 66,66% dal 21° al 180° giorno (periodo massimo indennizzato dall'INPS in un anno solare). Il diritto a tale indennità si perde in tutto o in parte in caso di assenza ingiustificata a visita domiciliare di controllo.¹⁰

Per i lavoratori ricoverati in luoghi di cura che non hanno familiari a carico, l'indennità è corrisposta in misura pari ai 2/5 delle misure normali: 20% per i primi 20 giorni; 26,66% a decorrere dal 21° giorno. Il giorno di dimissioni dal luogo di cura è indennizzato per intero. Il medesimo trattamento economico spetta anche nel caso di Day Hospital.

I periodi di malattia sono coperti da contribuzione figurativa utile sia ai fini del diritto che della misura della prestazione pensionistica.

1.4.7 Indennità per congedo di maternità

La tutela della maternità e paternità si applica a tutti i lavoratori subordinati.

I lavoratori in tale fattispecie hanno diritto ad un trattamento economico a carico INPS, generalmente anticipato dal datore di lavoro, integrato dai trattamenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva¹¹.

Il congedo obbligatorio consente alla lavoratrice di astenersi dall'attività lavorativa per un periodo complessivo di 5 mesi. In particolare, la lavoratrice può astenersi durante i due mesi prima la data presunta del parto e per i tre mesi successivi alla nascita del figlio.

Nel caso in cui il parto avvenga oltre la data presunta inizialmente individuata, si ha diritto al congedo anche durante il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto.

Se il parto avviene in data anticipata rispetto a quella presunta si ha diritto al congedo per i giorni non goduti prima del parto che si aggiungono al periodo di maternità post partum, anche qualora la somma dei due periodi superi il limite complessivo dei 5 mesi¹².

La lavoratrice ha la possibilità di posticipare, nel limite di un mese, l'inizio del congedo di maternità. La concessione è subordinata all'attestazione, da parte del medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o da una struttura convenzionata, che tale opzione non arrechi pregiudizio al nascituro.

¹⁰ L'**assenza alla visita medica di controllo**, se non giustificata, comporta l'applicazione di **sanzioni** con il conseguente mancato indennizzo delle giornate di malattia per:

- un massimo di 10 giorni di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di prima assenza alla visita di controllo non giustificata;
- il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia, in caso di seconda assenza alla visita di controllo non giustificata;
- il totale dell'indennità, dalla data della terza assenza alla visita di controllo non giustificata

¹¹ Art. 16 – 27 T.U. maternità

¹² Circolare INPS n. 69 del 2016