

# Italinforma

n. **12**

/ anno VII / Dicembre 2018

IL PATRONATO DEI CITTADINI  
Via Castelfidardo 43/45 - 00185 Roma  
Tel: 06. 85 23 31 | Fax: 06. 85 23 34 88  
informazioni@pec.italuil.it | www.italuil.it

ITALINFORMA - PERIODICO TELEMATICO  
Iscrizione Tribunale Civile di Roma n. 301/2011  
Direttore Responsabile: Antonio Passaro  
Direzione e redazione: Via Castelfidardo 43/45 - 00185 Roma

## IL 2018 UN ANNO IN CRESCITA

### Intervista al Direttore generale Itai Maria Candida Imburgia

Il 2018 è stato denso di impegni e di appuntamenti fondamentali. La celebrazione del Congresso della Uil ha costituito un momento centrale dell'attività sindacale della Confederazione e delle Categorie. Anche l'azione delle strutture dei Servizi, sempre nella logica del Sindacato a rete, si è sviluppata in questo clima e in questo contesto positivo. È appena trascorso, dunque, un anno importante e, come consuetudine, è tempo di bilanci. Ne parliamo con il Direttore generale dell'Itai, Maria Candida Imburgia.

**Direttore, al termine dello scorso anno avevi avuto occasione di dichiarare che, per l'Itai, il 2018 sarebbe stato l'anno della formazione. Possiamo dire che l'impegno è stato rispettato?**

Credo che possano essere i fatti a dare questa risposta. Vorrei indicare una sola data: il 20 giugno del 2018. Nell'immediata vigilia del Congresso della Uil, si è svolta la Conferenza formativa dell'Itai. Un appuntamento che ha visto la presenza di ospiti delle Istituzioni e di Enti oltre, ovviamente, a una massiccia partecipazione di rappresentanti ed esponenti sia della Uil sia dei responsabili e operatori del Patronato. È stata un'iniziativa di grande spessore, con uno slogan molto evocativo: "La formazione, il filo che unisce la nostra passione". Noi siamo convinti che la formazione abbia un valore strategico per svolgere il nostro lavoro nel modo più efficace possibile, al servizio di tutte le persone che ripongono la loro fiducia nel nostro Patronato.

**In quell'occasione hai fatto riferimento anche a un altro slogan, a te molto caro: "Mai smettere di imparare". Puoi spiegarne il senso, in relazione alla specifica attività dell'Itai?**

Noi dobbiamo offrire tutela e assistenza su questioni essenziali per la vita delle persone. Solo per citare quelle più eclatanti, penso alle tematiche relative alla previdenza, alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro, ai fenomeni migratori. Per affrontare tutto ciò con efficienza ed efficacia sono fondamentali la formazione, gli aggiornamenti continui e lo scambio delle conoscenze tecnico-operative che generano una miscela di saperi. Noi riteniamo che ci sia un rapporto molto stretto tra formazione e qualità del servizio: è così che si ottengono i migliori risultati nella tutela e assistenza dei lavoratori, dei pensionati e delle loro famiglie. Ribadisco ciò che ho già detto in passato, proprio da queste pagine: non stiamo parlando solo di uno strumento, ma di un abito mentale. La formazione ha una sua particolare dimensione etica, perché grazie ad essa si realizzano le condizioni per aiutare le persone a esercitare i propri diritti.

#### ASSISTENZA

**Bilancio 2019: ulteriori novità a sostegno della natalità e delle famiglie**

**"Lavoro autonomo" e prestazioni di maternità/paternità per iscritti alla Gestione Separata**

**Assegno sociale e aumento dei requisiti anagrafici**

#### Assegno di natalità

**"INPS Mobile": più semplice inviare la documentazione per il "Bonus Nido"**

**Disabilità: sì al congedo straordinario del figlio che convive con il genitore dopo la domanda**

#### SALUTE E SICUREZZA

**Soggiorno all'estero dei lavoratori: cosa fare in caso di malattia**



◀ **In questo quadro si collocano tutte le iniziative, che potremmo definire “bilaterali”, svoltesi in sinergia con le categorie della Uil. È impossibile citarle tutte, ma vuoi menzionarne alcune di queste attività, solo a titolo esemplificativo?**

Non vorrei far torto a qualcuno, non citando tutto ciò che, in tale ambito, abbiamo realizzato quest'anno: eventualmente potremmo tornare sull'argomento nel prossimo numero. Intanto, però, vorrei ricordare le due ricerche fatte in collaborazione con la Uilpa penitenziari e con la Uila pesca. Grazie a medici e ad esperti del settore abbiamo realizzato alcuni studi, dall'enorme valore scientifico, sui rischi per la salute e la sicurezza per i lavoratori che afferiscono a quelle categorie. Sin dalle origini, l'azione di tutela previdenziale in favore dei lavoratori colpiti da un infortunio o da una malattia professionale è stata uno dei capisaldi dell'attività del nostro Patronato. Le due ricerche sono frutto di questo rinnovato impegno, ma sono solo due delle iniziative che abbiamo messo in campo. Penso, ad esempio, all'Osservatorio nazionale condotto insieme all'INAIL sui mancati riconoscimenti delle malattie professionali, oppure al nuovo modello di formazione obbligatoria degli RLS. Tutto ciò è stato realizzato sempre cercando di coniugare l'attività di ricerca sulla prevenzione con l'esigibilità dei diritti e, in primis, con la tutela dei danni alla propria salute. Sempre in questo ambito, poche settimane prima della fine del 2018, abbiamo organizzato un seminario di approfondimento, insieme alla Uilcom, sul tema: “RLS: i protagonisti della sicurezza”. Abbiamo centrato, in particolare, la nostra attenzione sulle conseguenze che i processi dell'innovazione possono avere sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori e sulla necessità di percorsi formativi idonei a offrire risposte a questi problemi.

**L'altro campo di intervento fondamentale per l'Ital è quello della previdenza e anche su questo fronte, oltre all'immensa mole di lavoro che viene svolto nella sede centrale e in tutti i territori, sono state realizzate molte iniziative pubbliche. Ne vogliamo ricordare qualcuna?**

Un momento molto importante, che ha visto la partecipazione, tra gli altri, del Segretario generale della Uil, Carmelo Barbagallo, del Segretario generale della Uil pensionati, Romano Bellissima e del Segretario confederale, Domenico Proietti, è stato il seminario organizzato insieme alla Feneal-Uil sul tema: “La previdenza complementare nel mondo degli edili. Il Fondo Prevedi”. Con il Segretario generale della categoria, Vito Panzarella, abbiamo messo in campo questa iniziativa formativa programmatica, indirizzata, da un lato, ai responsabili territoriali di categoria e, dall'altro, ai coordinatori regionali dell'Ital, con lo scopo di creare o rafforzare le migliori sinergie, per concretizzare la Convenzione che, quest'anno, abbiamo siglato, insieme agli altri due patronati, l'Inas e l'Inca, con il fondo Prevedi. L'Ital guarda con grande attenzione a queste esperienze e offre l'impegno dei propri tecnici e operatori affinché anche questi diritti di natura contrattuale vengano conosciuti e fruiti. Non solo, abbiamo anche dato vita, nel corso dell'anno, a due differenti sessioni di approfondimento dedicate ai temi della previdenza per i lavoratori dello spettacolo e degli sportivi professionisti e per i militari. Abbiamo deciso di organizzare corsi di formazione specialistici rivolti ai nostri operatori che sul territorio si occupano anche di questi particolari settori previdenziali, perché vogliamo formare delle vere e proprie eccellenze anche in materie così specifiche, complesse e delicate. In questo modo, l'Ital avrà operatori sempre più qualificati per offrire assistenza e tutela a tutti i lavoratori e a tutti i pensionati, qualunque sia la loro categoria di riferimento.

**Molte iniziative pubbliche sono state realizzate anche presso le sedi dell'Ital all'estero...**

Certamente. Ho partecipato personalmente, nel corso di questo anno, a molte riunioni e iniziative presso le nostre sedi all'estero, anche perché, ovviamente, i nostri progetti coinvolgono tutti i responsabili e gli operatori di quelle realtà che sono sempre più numerose e attive. Siamo orgogliosi dell'impegno e dei risultati che l'Ital, nel suo insieme, a tutti i livelli, fa registrare quotidianamente. E a questo proposito, volevo ricordare che siamo il primo Patronato italiano all'estero e che, sempre più spesso, responsabili e operatori vengono in Italia per un confronto diretto con chi opera nella sede centrale. Ricordo, a questo proposito, l'evento formativo organizzato presso la sala multimediale della Uil che ha visto protagonisti tutti gli operatori dell'Ital Uil della Svizzera insieme ai tecnici della sede nazionale dell'Ital. Questo interscambio è un modo diretto per far crescere le nostre competenze e le nostre professionalità e per poter garantire uniformità ed efficienza nell'assistenza e tutela di tutti i lavoratori e i pensionati che si rivolgono ai nostri uffici, ovunque essi siano ubicati.

**In conclusione, un ultimo cenno alle riunioni dei Coordinatori regionali: sono diventate ormai un appuntamento strutturato trimestrale. Anche questa è una scelta strategica per il migliore funzionamento del servizio che offre l'Ital?**

Non c'è dubbio: quelle riunioni sono diventate un momento essenziale per la vita del nostro Istituto. Così come, vorrei sottolinearlo a chiare lettere, funzione essenziale rivestono, ormai, le nostre Consulte medico-legali: un autentico patrimonio di professionalità e conoscenze, necessario a garantire la qualità del servizio e della tutela ai nostri assistiti. La socializzazione delle problematiche, da un lato, e l'indicazione delle linee guida per affrontare e risolvere le pratiche più complesse, dall'altro, rappresentano il miglior metodo per rendere più efficiente la nostra attività quotidiana.

In questo anno appena trascorso, abbiamo puntato molto su innovazione e programmazione come principi chiave del nostro progetto formativo. Abbiamo ottenuto risultati davvero brillanti, certificati dall'aumento percentuale delle pratiche definite dal nostro Istituto. La crescita dell'Ital è un fatto oggettivo. Vogliamo proseguire nel nostro cammino, sapendo che il 2019 sarà un anno impegnativo e che occorrerà fare i conti con una realtà sempre più complessa e in evoluzione. Riusciremo a dare tutti il nostro meglio, ne sono convinta, perché ci guideranno la determinazione e la passione per il nostro lavoro e per la nostra missione laica. Affronteremo e supereremo gli ostacoli per essere sempre al servizio delle persone che chiedono aiuto e assistenza. La nostra professionalità e la nostra dedizione saranno la nostra forza.

## ASSISTENZA

### **Bilancio 2019: ulteriori novità a sostegno della natalità e delle famiglie**

La Legge di bilancio 2019 (Legge 30 dicembre 2018, n. 145) entrata in vigore il 1° gennaio 2019, prevede alcune nuove misure nel c.d. "Pacchetto famiglia". Ne riportiamo, in sintesi, alcune di quelle a sostegno della natalità.

In particolare, con il nuovo congedo di maternità la futura madre potrà scegliere di lavorare fino al parto, usufruendo di tutto il congedo obbligatorio di 5 mesi dopo la nascita del bambino, sempre che tale opzione non arrechi pregiudizio alla sua salute e a quella del nascituro. Attualmente, l'astensione obbligatoria dal lavoro comprende i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi dopo la data del parto, salva la facoltà di flessibilità che consente la scelta di usufruire di un mese di congedo prima del parto e di 4 mesi dopo il parto, a condizione che vi siano le prescritte certificazioni mediche.

Altra novità riguarda i padri lavoratori per i quali il congedo obbligatorio, da utilizzare entro i cinque mesi dalla nascita del bambino, aumenta dagli attuali 4 a 5 giorni, ai quali si può aggiungere, come era già previsto, un ulteriore giorno di congedo facoltativo in sostituzione della madre.

Inoltre, il bonus nido per l'iscrizione agli asili pubblici o privati passa da 1.000 a 1.500 euro l'anno fino al 2021.

---

### **"Lavoro autonomo" e prestazioni di maternità/paternità per iscritti alla Gestione separata**

L'INPS, con la circolare n. 109 del 16/11/2018, illustra le disposizioni introdotte dalla legge n. 81/2017 sul "lavoro autonomo" in merito alle prestazioni a tutela della maternità e paternità in favore delle lavoratrici e dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata.

Si ricorda che la legge, entrata in vigore il 14 giugno 2017, ha apportato rilevanti modifiche al T.U. sulla maternità n. 151/2001.

In sintesi, alcune delle novità intervenute.

Per gli iscritti alla Gestione separata (sia parasubordinati che liberi professionisti), durante il periodo di maternità l'indennità spetta per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, a prescindere dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa. Resta confermato il requisito contributivo.

Pertanto, precisa l'INPS, non è più necessario, ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità o paternità, produrre le dichiarazioni di astensione dall'attività lavorativa. Di conseguenza, il percepimento di compensi nel periodo di corresponsione dell'indennità di maternità o paternità non preclude l'erogazione dell'indennità stessa.

Anche in caso di parto fortemente prematuro, nonché di parto avvenuto successivamente alla data presunta, l'indennità di maternità o paternità viene erogata a prescindere dall'effettiva astensione dal lavoro, mentre permane l'obbligo di astenersi in caso di provvedimenti di interdizione anticipata e prorogata dal lavoro.

Altra novità riguarda il congedo parentale che è aumentato da 3 a 6 mesi da usufruire entro i primi tre anni di vita del bambino o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore, e non più solo entro il primo anno (come prima previsto), con un periodo massimo complessivo per entrambi i genitori di 6 mesi (anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza), durante il quale il trattamento economico resta pari al 30%.

Il congedo può essere fruito in misura frazionata a mesi o a giorni, ma non in modalità oraria, e tali periodi sono indennizzabili subordinatamente alla sussistenza di un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale e all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

In relazione ai periodi di congedo parentale fruiti prima dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 (14 giugno 2017) il riconoscimento dell'indennità rimane subordinato all'accertamento che il soggetto richiedente abbia titolo all'indennità di maternità o paternità. Per quanto concerne, invece, i periodi di congedo parentale fruiti dopo l'entrata in vigore della predetta legge, il riconoscimento dell'indennità deve essere accertato con le modalità indicate nella circolare.

L'INPS precisa che le domande di congedo di maternità o paternità e quelle di congedo parentale devono essere presentate in modalità telematica.

---

## Assegno sociale e aumento dei requisiti anagrafici

Dal 1° gennaio 2019 cambiano i requisiti anagrafici per ottenere l'assegno sociale.

Lo comunica l'INPS ricordando che il requisito anagrafico per il conseguimento dell'assegno sociale e dell'assegno sociale sostitutivo è innalzato di 5 mesi. Pertanto, dal 1° gennaio, sono richiesti 67 anni di età.

Inoltre, sempre da quest'anno, la pensione d'inabilità e l'assegno mensile di assistenza, spettante rispettivamente agli invalidi totali e agli invalidi parziali, nonché la pensione ai sordi, saranno concesse ai soggetti di età non inferiore ai diciotto anni e fino al compimento di 67 anni.

L'INPS, ha ribadito inoltre che il requisito anagrafico di sessantasei anni e sette mesi resta valido per coloro che lo perfezioneranno entro il 31 dicembre 2018, a prescindere dalla data della domanda dell'assegno.

Per il conseguimento delle prestazioni di invalidità civile, l'Istituto precisa che ai cittadini che entro il 31 dicembre 2018 hanno compiuto i 66 anni e 7 mesi (qualora richiedano il riconoscimento dell'invalidità civile nel corso del 2019 prima di avere compiuto 67 anni) in caso di accoglimento della domanda, sarà preclusa la possibilità di ottenere la pensione di inabilità o l'assegno mensile di assistenza, nonché la pensione ai sordi, in ragione del fatto che la condizione di invalidi "ultrasessantacinquenni" è stata assunta ai sensi della disciplina vigente al 2018.

---

## Assegno di natalità

L'INPS, con il messaggio n. 4569 del 6/12/2018, ricorda che dal 2015 gestisce le domande dell'assegno di natalità, c.d. bonus bebè, e provvede al pagamento delle singole mensilità in favore degli aventi diritto.

L'importo del bonus bebè è di 960 euro annui (80 euro al mese) ed è corrisposto per ogni figlio nato o adottato tra il 1° gennaio 2015 e il 31 dicembre 2017, fino al terzo anno di età del bambino o del terzo anno a seguito dell'adozione, come previsto dalla legge di Stabilità 2015. Il reddito del nucleo familiare del genitore richiedente non deve essere superiore a 25mila euro annui (ISEE). L'importo dell'assegno è raddoppiato (160 euro al mese) quando il valore dell'ISEE non sia superiore a 7.000 euro annui. L'assegno viene corrisposto a domanda.

La legge n. 205/2017 ha riconosciuto lo stesso beneficio anche per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018, ma solo fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare.

In entrambi i casi, per poter richiedere l'assegno deve essere presentata, preliminarmente, una Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU), ove siano ricompresi nel nucleo familiare anche i dati del figlio nato, adottato, o in affido preadottivo per il quale si richiede il beneficio.

L'INPS precisa che, benché la domanda di assegno si presenti una sola volta, in genere nell'anno di nascita o di adozione del figlio, è necessario che il richiedente rinnovi la Dichiarazione sostitutiva unica (DSU) per ciascun anno di spettanza del beneficio.

Sollecita pertanto coloro che, avendo richiesto l'assegno per gli anni 2015/2016/2017, non hanno ancora presentato la DSU, utile al rilascio dell'ISEE per l'anno 2018, a presentarla entro e non oltre il 31 dicembre 2018, affinché l'Istituto possa riprendere il pagamento delle mensilità sospese. La mancata presentazione della DSU entro il 31 dicembre 2018 avrà come conseguenza non solo la perdita delle mensilità per l'anno 2018, ma anche la decadenza della domanda di assegno presentata nell'anno 2017 (e in alcuni casi nel 2016 o 2015).

Nel caso di decadenza, chi sia ancora in possesso dei requisiti di legge, potrà presentare una nuova domanda di assegno nel 2019, per il periodo residuo, ma senza possibilità di recuperare le mensilità dell'anno 2018 e con decorrenza del beneficio dalla data di presentazione della domanda.

Gli aventi diritto all'assegno nell'anno 2019, inclusi quelli che hanno presentato la DSU entro il 31 dicembre 2018, sono invitati a presentare una nuova DSU dal 1° gennaio 2019, per consentire all'Istituto la verifica della permanenza dei requisiti di legge e, di conseguenza, per garantire la puntuale erogazione delle mensilità di assegno per l'anno 2019.

---

## **“INPS Mobile”: più semplice inviare la documentazione per il “Bonus nido”**

Per agevolare i genitori nell'invio della documentazione attestante il pagamento delle rette per gli asili nido pubblici e privati, l'INPS comunica di avere reso disponibile all'interno dell'applicazione “INPS Mobile” una nuova funzionalità denominata “Bonus nido”, mediante la quale è ora possibile allegare una semplice fotografia dell'attestazione di pagamento dell'asilo, tramite smartphone o tablet.

Una volta effettuato l'accesso, con PIN dispositivo INPS o una identità SPID, l'applicazione proporrà al cittadino esclusivamente le domande in relazione alle quali è possibile allegare i giustificativi di spesa, ossia le istanze che si trovino in stato “Protocollata”, “Da Istruire” e “Accolta”.

Il servizio permetterà di allegare la documentazione di spesa per ogni mese richiesto in domanda, consentendo anche di inserire i dati del soggetto che emette l'attestazione di pagamento, qualora diverso dalla struttura indicata in domanda e di modificare, per ciascun allegato, i dati aziendali dell'asilo nido, qualora abbiano subito variazioni.

Si ricorda che il “Bonus nido” consiste nel contributo di 1000 euro annui (legge Bilancio 2017), non subordinato a limiti di reddito, per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2016, corrisposto dall'INPS direttamente al “genitore richiedente”, previa presentazione di idonea documentazione attestante l'iscrizione a strutture pubbliche o private e il relativo pagamento delle singole rette.

Tale misura di sostegno prevede anche l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione a favore dei bambini al di sotto dei tre anni affetti da gravi patologie croniche che non possono frequentare l'asilo.

---

## **Disabilità: sì al congedo straordinario del figlio che convive con il genitore dopo la domanda**

Il congedo straordinario può essere fruito anche dal figlio che al momento della richiesta non sia convivente con il genitore da assistere, ma che instauri la convivenza successivamente, quando manchino altri familiari conviventi che si prendano cura del disabile.

Lo ha deciso la Corte Costituzionale, con la sentenza n. 232 del 7/12/2018, riguardo il caso di un agente penitenziario al quale era stato negato dall'amministrazione di beneficiare del congedo straordinario retribuito per accudire il padre malato, in quanto non convivente alla presentazione dell'istanza.

Il TAR della Lombardia, nel dover decidere sul ricorso del lavoratore, ha sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del DLgs n. 151/2001 “nella parte in cui richiede, ai fini dell'ottenimento del congedo, la preesistente convivenza dei figli con il soggetto da assistere”. Ad avviso del rimettente, la norma, non consentendo invece che la convivenza costituisca una condizione richiesta durante la fruizione del congedo, contrasterebbe con molteplici parametri della Costituzione.

Inoltre, la concessione del congedo straordinario ai soli familiari già conviventi rispecchierebbe “una visione statica e presuntiva dell'organizzazione familiare, che può rivelarsi incompatibile con la necessità di prendersi cura, dall'oggi al domani, di una persona divenuta gravemente disabile”, mentre lo strumento solidaristico della famiglia ben potrebbe essere attuato imponendo l'obbligo di convivenza durante la fruizione del congedo.

La norma censurata si porrebbe in contrasto anche con i permessi disciplinati dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 che prescindono dal presupposto della convivenza.

La Corte Costituzionale condivide i dubbi di legittimità sollevati dal TAR, precisando che la condizione di una preesistente convivenza, atta a garantire l'interesse del disabile, rischia di pregiudicarlo, quando manchino i familiari conviventi indicati in via prioritaria dalla legge che possano farsene carico e vi sia solo un figlio, all'origine non convivente, che possa invece assicurare le cure necessarie. A tal fine chiarisce che il figlio che abbia conseguito il congedo straordinario ha difatti l'obbligo di instaurare una convivenza che garantisca al genitore disabile un'assistenza permanente e continuativa.

Dichiara, pertanto, *l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 151 del 2001, nella parte in cui non annovera tra i beneficiari del congedo straordinario ivi previsto, e alle condizioni stabilite dalla legge, il figlio che, al momento della presentazione della richiesta, ancora non conviva con il genitore in situazione di disabilità grave, ma che tale convivenza successivamente instauri, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, del padre e della madre, anche adottivi, dei figli conviventi, dei fratelli e delle sorelle conviventi, dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi, legittimati a richiedere il beneficio in via prioritaria secondo l'ordine determinato dalla legge.*

## SALUTE E SICUREZZA

### **Soggiorno all'estero dei lavoratori: cosa fare in caso di malattia**

Cosa deve fare un lavoratore in caso di assenza dal lavoro per malattia mentre si trova temporaneamente all'estero?

Lo spiega l'INPS nella Guida appositamente predisposta sulla certificazione di malattia per i lavoratori aventi diritto alla specifica tutela previdenziale, quando l'evento si verifichi durante un soggiorno fuori dall'Italia.

L'Istituto chiarisce che per ricevere la prestazione economica è necessaria la certificazione medica contenente tutti i dati ritenuti essenziali dalla normativa italiana (intestazione, dati anagrafici del lavoratore, prognosi, diagnosi di incapacità al lavoro, indirizzo di reperibilità, data di redazione, timbro e firma del medico).

La certificazione deve essere rilasciata nel rispetto della legislazione del paese in cui si trova il lavoratore il quale, anche se si trova all'estero, è tenuto comunque a rispettare le fasce orarie di reperibilità per le visite di controllo al fine di verificare l'effettivo stato di incapacità lavorativa.

Con riferimento al Paese estero, vengono distinte le tre diverse casistiche: evento di malattia insorto in Paese estero facente parte dell'Unione Europea; evento di malattia insorto in Paese estero che abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia; evento di malattia insorto in Paese estero che non abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia.

La guida, infine, ricorda ai lavoratori cosa fare nel caso in cui intendano recarsi all'estero durante la malattia, per non perdere il diritto alla tutela previdenziale: occorre darne comunicazione all'INPS che effettuerà una valutazione medico legale per accertare che non vi siano rischi di aggravamento conseguenti allo spostamento. Nei casi di trasferimento in Paesi extra UE, dovrà essere inoltre verificata la sussistenza di migliori cure e/o assistenza che il lavoratore potrà ricevere nel Paese estero e rilasciata, conseguentemente, apposita autorizzazione. I lavoratori dovranno anche comunicare l'indirizzo estero al fine di consentire eventuali visite di controllo.