



**IL TRIBUNALE DI BERGAMO**

**SEZIONE LAVORO**

in composizione monocratica in persona della dott.ssa Monica Bertoncini in funzione di Giudice del Lavoro, all'esito del procedimento di trattazione scritta di cui all'art. 127 ter c.p.c., ha pronunciato la seguente

**ORDINANZA**

nel procedimento ex art. 28 d.lgs. 150/11 e 281 undecies c.p.c. promosso da

████████████████████, con i proc. avv.ti A. Guariso, L. Neri e I. Traina

- ricorrente -

- **contro**

**Inps**, con il proc. avv. A. Imparato

- convenuto -

**Svolgimento del processo**

Con ricorso promosso ai sensi degli artt. 28 d.lgs. 150/11 e 281 undecies c.p.c. ██████████ ██████████ ██████████ conveniva in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo l'Inps per sentir accertare e dichiarare il carattere discriminatorio della condotta tenuta dall'Inps e consistente nell'averle negato, con riferimento ai figli minori ██████████ ██████████ ██████████ e ██████████, l'assegno unico universale a causa della titolarità del permesso di soggiorno per attesa occupazione di cui all'art. 22, comma 11, TUI, e per sentir



ordinare all'Inps di cessare detto comportamento e di rimuoverne gli effetti, in particolare, riconoscendole il diritto a ricevere l'erogazione del suddetto assegno dalla data della decadenza, con condanna dell'Istituto al relativo pagamento.

A fondamento di tale pretesa la ricorrente, premesso di aver fatto ingresso in Italia nel 2006 e di essere stata titolare dal 2008 all'aprile 2023 di permesso di soggiorno per lavoro subordinato, esponeva di aver fatto domanda, il 5.1.2022, dell'assegno unico universale per la figlia minore [REDACTED], domanda accolta dall'istituto e per la quale aveva percepito la prestazione sino a marzo 2024.

La [REDACTED] dava atto che il 3.11.2023 era nato il secondo figlio, [REDACTED], per il quale aveva provveduto ad integrare la domanda di assegno unico universale.

La ricorrente riferiva quindi di aver rinnovato il permesso per lavoro straordinario, ma la Questura, stante l'assenza di un rapporto di lavoro al momento della richiesta, le aveva rilasciato, dal 12.5.2023 al 4.7.2025, un permesso per "attesa occupazione", trasmesso poi all'Inps e ritenuto dall'istituto non valido ai fini dell'assegno unico universale, tant'è che era stata dichiarata decaduta dalla prestazione.

La ricorrente lamentava il carattere discriminatorio di tale comportamento, evidenziando come i beneficiari dell'assegno unico universale siano i titolari di permesso unico lavoro per come individuati dalla direttiva 2011/98/UE, tra cui rientra anche il permesso per "attesa occupazione" che, pacificamente, consente allo straniero di lavorare (oltre che di soggiornare legalmente), essendo condizionato al fatto che



il lavoratore mantenga la disponibilità all'assunzione rendendo apposita dichiarazione al centro per l'impiego.

La ricorrente invocava, a sostegno del diritto, l'art. 12 della direttiva 2011/98/UE, nonché la pronuncia della Corte Costituzionale n. 54/22. Rassegnava le sopra precisate conclusioni.

L'Inps, costituitosi in giudizio, eccepiva l'inammissibilità ed improcedibilità del ricorso in quanto diretto ad ottenere una prestazione assistenziale per il cui accertamento va seguito il rito delle controversie in materia assistenziale e previdenziale.

Nel merito l'istituto richiamava la Circolare n. 23 del 9.2.2022, in base alla quale risultava chiaro il motivo di diniego della domanda, non essendo la ricorrente in possesso del permesso di soggiorno per motivi di lavoro. Concludeva per il rigetto del ricorso.

### **Motivi della decisione**

La domanda è fondata.

Va preliminarmente affermata l'ammissibilità del ricorso ex artt. 28 D. Lgs 150/2011, in quanto diretto alla rimozione di un trattamento discriminatorio, nonostante l'Inps sostenga di essersi limitato ad applicare una norma positiva.

Passando ad analizzare il merito, i fatti sono pacifici.

La ricorrente, che è stata titolare dal 2008 all'aprile 2023 di permesso di soggiorno per lavoro subordinato, il 5.1.2022 ha fatto domanda dell'assegno unico universale per la figlia minore [REDACTED], accolta dall'Inps.



Il 3.11.2023 è nato [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], secondo figlio della ricorrente, per il quale costei ha provveduto ad integrare la domanda di assegno unico universale.

La ricorrente, nelle more, ha rinnovato il permesso per lavoro straordinario, ma la Questura, stante l'assenza di un rapporto di lavoro al momento della richiesta, le ha rilasciato, dal 12.5.2023 al 4.7.2025, un permesso per "attesa occupazione" che l'Inps non ha ritenuto valido ai fini dell'assegno unico universale, tant'è che la [REDACTED] è stata dichiarata decaduta dalla prestazione.

Così ricostruiti i fatti, va ricordato il ruolo cruciale rivestito dalla direttiva 2011/98/UE che persegue "l'obiettivo di «garantire l'equo trattamento dei cittadini dei paesi terzi che soggiornano regolarmente nel territorio degli Stati membri», nella prospettiva di «una politica di integrazione più incisiva» (considerando n. 2), e di «ridurre la disparità di diritti tra i cittadini dell'Unione e i cittadini di paesi terzi che lavorano regolarmente in uno Stato membro» (considerando n. 19)" (così, in motivazione, Corte Cost. 54/22).

Le prescrizioni che l'art. 12 della direttiva detta per «i cittadini di paesi terzi che sono stati ammessi in uno Stato membro a fini diversi dall'attività lavorativa a norma del diritto dell'Unione o nazionale, ai quali è consentito lavorare e che sono in possesso di un permesso di soggiorno ai sensi del regolamento (CE) n. 1030/2002» (art. 3, paragrafo 1, lettera b) e per «i cittadini di paesi terzi che sono stati ammessi in uno Stato membro a fini lavorativi a norma del diritto dell'Unione o nazionale» (art. 3, paragrafo 1, lettera c) vanno quindi interpretate coerentemente con le



sopra dichiarate finalità (così, in motivazione, Corte Cost. 54/22).

A tali lavoratori l'art. 12, paragrafo 1, lettera e), della direttiva riconosce «lo stesso trattamento riservato ai cittadini dello Stato membro in cui soggiornano» per quel che concerne «i settori della sicurezza sociale definiti nel regolamento (CE) n. 883/2004».

Pertanto, la parità di trattamento non è "circostritta ai titolari di un permesso unico di lavoro, ma è riconosciuta anche in favore dei titolari di un permesso di soggiorno per fini diversi dall'attività lavorativa che siano autorizzati a lavorare nello Stato membro ospitante (Corte di giustizia dell'Unione europea, grande sezione, sentenza 2 settembre 2021, nella causa C-350/20, punto 49)" (così, in motivazione, Corte Cost. 54/22).

Il diritto alla parità di trattamento è riconosciuto nei settori disciplinati dal regolamento (CE) n. 883/2004 e si applica - per quel che rileva nell'ambito del presente giudizio - alle «prestazioni di maternità e di paternità assimilate» (art. 3, paragrafo 1, lettera b) e alle «prestazioni familiari» (art. 3, paragrafo 1, lettera j), che l'art. 1, lettera z), identifica in «tutte le prestazioni in natura o in denaro destinate a compensare i carichi familiari, ad esclusione degli anticipi sugli assegni alimentari e degli assegni speciali di nascita o di adozione menzionati nell'allegato I»" (così, in motivazione, Corte Cost. 54/22).

L'assegno unico universale deve essere qualificato come prestazione familiare, nei termini tratteggiati dal regolamento (CE) n. 883/2004, atteggiandosi come un contributo pubblico al bilancio familiare, preordinato ad



alleviare gli oneri derivanti dal mantenimento dei figli, e non rientrando nelle tassative esclusioni menzionate nella parte II dell'allegato I al regolamento (CE) n. 883/2004, riguardanti gli assegni speciali di nascita e di adozione (punto 59).

E' stato quindi ricordato che l'art. 12, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2011/98/UE consente agli Stati membri di limitare la parità di trattamento nei settori della sicurezza sociale, salvo che «per i lavoratori di paesi terzi che svolgono o hanno svolto un'attività lavorativa per un periodo minimo di sei mesi e sono registrati come disoccupati», mentre per i sussidi familiari, gli Stati membri possono negare la parità di trattamento ai «cittadini di paesi terzi che sono stati autorizzati a lavorare nel territorio di uno Stato membro per un periodo non superiore a sei mesi, ai cittadini di paesi terzi che sono stati ammessi a scopo di studio o ai cittadini di paesi terzi cui è consentito lavorare in forza di un visto».

Pertanto, "nel sistema delineato dalla direttiva 2011/98/UE, il diritto alla parità di trattamento rappresenta la regola generale, cui gli Stati membri possono apportare deroghe solo entro limiti rigorosi. All'interpretazione restrittiva delle possibili deroghe fa riscontro la necessità che gli Stati membri manifestino in modo inequivocabile la volontà di limitare l'applicazione della parità di trattamento (Corte di giustizia dell'Unione europea, sentenze 25 novembre 2020, nella causa C-302/19, Istituto nazionale della previdenza sociale, punto 27, e 21 giugno 2017, nella causa C-449/16, Kerly Del Rosario Martinez Silva, punto 29)" e "la Corte di giustizia dell'Unione europea, nella più volte richiamata sentenza del 2 settembre 2021, ha ricordato che la Repubblica



italiana non si è avvalsa in alcun modo della facoltà di limitare la parità di trattamento (punto 64)" (così, in motivazione, Corte Cost. 54/22).

Così delineato il contesto normativo, come condivisibilmente ritenuto dalla Corte d'Appello di Torino, "nell'emanare il D. Lgs. 4.3.2014, n. 40, il legislatore ha disciplinato il permesso unico di soggiorno nello Stato dell'Unione senza avvalersi in modo espresso della facoltà di introdurre deroghe alla direttiva e, sotto tale profilo, ha quindi mantenuto fermo il diritto alla parità di trattamento nel settore della sicurezza sociale a favore dei lavoratori di paesi terzi che svolgano o abbiano svolto attività lavorativa almeno per sei mesi. Già la Corte di Giustizia, nel rispondere a una sollecitazione della Corte costituzionale, aveva stabilito che "L'articolo 12, paragrafo 1, lett. e) della Dir 2011/98/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 13.11.2011, relativa alla procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro, deve essere interpretato nel senso che esso osta a una normativa nazionale che esclude i cittadini di paesi terzi di cui all'art. 3, par. 1, lett. b e c, di tale direttiva dal beneficio di un assegno di natalità e di un assegno di maternità previsti da tale normativa. In base alla decisione della CGUE, si ricava che l'ambito di applicazione dell'art. 12, par. 1 della Dir. 2011/98, è determinato dal Regolamento 883/2004 e che esso trova applicazione sia nei riguardi dei cittadini di Paesi terzi che sono stati ammessi in uno Stato membro a fini lavorativi, sia anche in favore di cittadini di Paesi terzi ammessi a fini diversi dall'attività



lavorativa, a quali "è consentito lavorare (...)", secondo le norme del diritto dell'Unione o nazionali" (così C.d.A. Torino, sent. 316/24).

Ne consegue che la titolarità del "permesso di soggiorno per motivi di lavoro", richiesta dall'art. 2 l. 46/21 ai fini del riconoscimento dell'assegno unico e universale, "non può essere intesa nel senso di titolarità dei soli permessi di lavoro perché, in tale accezione, essa si porrebbe in contrasto sia con la normativa euro-unitaria sopra richiamata, sia con le norme interne, lette e interpretate secondo il principio di primazia che caratterizza il diritto dell'Unione Europea. Il legislatore, nel decreto attuativo della legge delega (D. Lgs. 21.12.2021, n. 230), nel delimitare, all'art. 3 co. 1 a), i cittadini extracomunitari destinatari del beneficio, ha abbandonato la dicitura "permesso per motivi di lavoro" scegliendo di utilizzare quella di "permesso unico di lavoro". Si tratta di una locuzione che, per conformarsi alla Costituzione e alla Direttiva 2011/98/UE, non può che voler fare riferimento ai titolari di permesso unico di lavoro indicati dalla Direttiva medesima e, quindi, ai titolari di un permesso che "consente di lavorare", qual è il permesso in attesa di occupazione" di cui è titolare la ricorrente (così C.d.A. Torino, sent. 316/24).

Il permesso di cui è titolare la ██████████, che espressamente riporta l'annotazione "perm. Unico lavoro", certamente le permette di lavorare, essendo finalizzato a consentire a chi ha perso incolpevolmente il lavoro di rimanere legalmente nel territorio italiano e reperire una nuova occupazione, tant'è che il suo rilascio è subordinato all'iscrizione nelle liste di collocamento.





In definitiva, per tutte le ragioni esposte, sussiste il diritto della [REDACTED] alla prestazione richiesta, non essendo contestato il possesso degli ulteriori requisiti.

L'INPS deve quindi cessare dalla condotta discriminatoria posta in essere e per l'effetto viene condannato a riconoscere a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] l'assegno unico universale, per i due figli, nella misura di € 3.489,50 (relativa ai mesi da aprile 2024 ad ottobre 2024), oltre alla somma di € 498,50 mensili a decorrere da novembre 2024.

Ciò è sufficiente a rimuovere gli effetti della condotta de qua.

Le spese processuali, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

**P.Q.M.**

1) condanna l'INPS al pagamento, in favore di [REDACTED] [REDACTED], dell'assegno unico universale in relazione ai due figli, [REDACTED] e [REDACTED], nella misura di € 3.489,50 (relativa ai mesi da aprile 2024 ad ottobre 2024), oltre alla somma di € 498,50 mensili a decorrere da novembre 2024;

2) condanna l'Inps alla refusione delle spese di lite, liquidate in complessivi € 2.500,00 per compensi professionali, oltre iva, cpa e rimborso spese generali, con distrazione in favore dei procuratori antistatari.

Si comunichi.

Bergamo, 14 gennaio 2025

Il Giudice del Lavoro

Dott.ssa Monica Bertoncini



