



**Ministero degli Affari Esteri  
e della Cooperazione Internazionale**

C/X/47

27 maggio 2025

DIREZIONE GENERALE  
PER LE RISORSE E L'INNOVAZIONE  
UFFICIO VII

**Circolare n. 2**

---

**OGGETTO**

**Aumenti dell'indennità di servizio all'estero  
per situazioni di famiglia ai sensi del D.P.R. 5  
gennaio 1967, n. 18 e sue recenti integrazioni  
e modificazioni**

*La presente Circolare unifica in un solo testo le indicazioni in materia di aumenti per situazione di famiglia, fornendo chiarimenti circa l'impianto normativo esistente.*

**1. La normativa**

*L'art. 170 del D.P.R. 18/1967 chiarisce che "si intendono per familiari a carico: il coniuge e, sempre che minorenni, i figli legittimi, i figli legittimati, i figli naturali legalmente riconosciuti, i figli adottivi, gli affiliati, i figli nati da precedente matrimonio del coniuge, nonché i figli maggiorenni inabili a qualsiasi proficua attività e quelli che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 7 comma 3, della legge 31 luglio 1975, n. 364".*

*L'art. 173 del D.P.R. citato definisce gli aumenti di famiglia spettanti, quantificandoli come segue:*

- 1. un ottavo (12,5%) dell'indennità di servizio del dipendente per il coniuge a carico*
- 2. un ottavo (12,5%) dell'indennità di servizio che nello stesso Paese è prevista per il posto di primo segretario o di console, per ciascun figlio a carico*
- 3. otto per cento dell'indennità di servizio del dipendente in relazione al coniuge che non possa risiedere in Sede per gravi ragioni di salute, rispetto alle quali l'assistenza medica nel Paese di servizio non sia adeguata a giudizio del Consiglio di Amministrazione*
- 4. cinque per cento dell'indennità di servizio del dipendente in relazione al coniuge che non possa risiedere in Sede per assistere figli minorenni assenti alla Sede per motivi di studio o di salute*

---

*Alle Direzioni Generali, ai Servizi ed agli Uffici del Ministero  
Alle Rappresentanze Diplomatiche ed agli Uffici Consolari di I categoria*

**Nota bene:** *La presente Circolare abroga e sostituisce la Circolare n. 3 del 29 maggio 2023, ed abroga la Circolare n.3 del 14 maggio 2001.*

## **2. I requisiti**

*I requisiti richiesti dalla norma per il riconoscimento del diritto alla maggiorazione di famiglia sono dettagliatamente enucleati nelle seguenti sezioni:*

- *Sezione A: il requisito della residenza stabile*
- *Sezione B: la maggiorazione di famiglia per il coniuge*
  - *B.1: ulteriori requisiti per il riconoscimento della maggiorazione di famiglia per il coniuge*
  - *B.2: le eccezioni al requisito della residenza stabile per il coniuge*
  - *B.3: coniuge non residente per gravi ragioni di salute*
- *Sezione C: la maggiorazione di famiglia per i figli*
  - *C.1: requisiti per il riconoscimento della maggiorazione di famiglia per i figli*
  - *C.2: le eccezioni al requisito della residenza stabile per i figli*
  - *C.3: figli maggiorenni studenti*
  - *C.4: nuclei familiari scissi con figli minorenni*
  - *C.5: cumulabilità della maggiorazione di famiglia sull'ISE con prestazioni sociali erogate da altri Stati e con l'Assegno Unico e Universale erogato dall'Inps.*

*Tutte le sezioni allegate alla presente circolare ne costituiscono parte integrante.*

### **Controlli sulle dichiarazioni dei dipendenti**

*L'Amministrazione è tenuta, ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. n. 445/2000, ad esercitare idonei controlli sulle dichiarazioni rese dai dipendenti, con conseguente obbligo di denuncia in caso di falsità in atti e dichiarazioni mendaci (vedasi sezione D).*

### **Modulistica**

*Tutta la modulistica è rinvenibile nella pagina dedicata della Maenet (Home/Procedure/DGRI Ufficio VII – Competenze economiche/Trattamento economico all'estero).*

## **SEZIONE A: La residenza stabile**

Il principale requisito richiesto dalla norma è la stabile residenza dei familiari: pertanto, in base all'art. 173, comma 4, cit. gli aumenti di famiglia non sono pagabili qualora i familiari per i quali sono previsti non risiedano stabilmente nella sede del titolare dell'indennità.

Ai sensi del D.P.R. 306/1991, per residenza stabile si intende un periodo minimo di presenza in Sede di nove mesi nel corso dell'anno solare. Il predetto periodo è ridotto ad otto o sette mesi, rispettivamente, in caso di sede disagiata o particolarmente disagiata. Qualora, durante l'anno solare, il coefficiente di disagio dovesse variare, il conteggio delle presenze sarà computato, in proporzione d'anno, sulla base delle due diverse situazioni. Distinto computo dovrà essere effettuato anche in caso di trasferimento ad altra sede di servizio.

Ai fini della determinazione della residenza stabile, i periodi di assenza dalla sede dei familiari a carico che coincidano con quelli effettuati dal titolare dell'indennità sono considerati quali periodi di soggiorno nella stessa. Sono considerati altresì giorni di presenza, anche i giorni di viaggio, ovvero il giorno iniziale e quello finale del periodo di assenza dalla sede.

La maggiorazione di famiglia spetta dalla data di assunzione in Sede, ma è pagabile dal giorno in cui ciascun familiare raggiunge nella sede di servizio il titolare dell'indennità (art. 174, comma 4, D.P.R. 18/1967). L'erogazione è pertanto condizionata all'arrivo in sede dei familiari a carico, che il dipendente titolare dell'indennità è tenuto a comunicare con apposita dichiarazione, da inoltrare a cura della rappresentanza diplomatica o dell'ufficio consolare entro un termine di trenta giorni dall'arrivo del familiare.

La sussistenza del diritto a ricevere la maggiorazione di famiglia dal giorno dell'assunzione è rilevante anche ai fini del calcolo dell'indennità di prima sistemazione ex art. 175 D.P.R. 18/1967, ai sensi del quale la stessa è "calcolata in base all'indennità personale spettante all'*atto dell'assunzione*".

Le aggiunte di famiglia, peraltro, competono anche per i periodi di assenza del familiare, purché il tempo trascorso fuori della sede non superi complessivamente i limiti stabiliti dal D.P.R. 306/1991 citato. In caso di superamento dei periodi di assenza consentiti per un periodo massimo di ulteriori trenta giorni (da calcolarsi in proporzione d'anno, in base al periodo di servizio estero del dipendente), gli aumenti per situazione di famiglia vengono corrisposti limitatamente ai periodi di effettiva presenza del familiare nella sede di servizio.

Ai sensi del Decreto del Ministro degli Affari Esteri del 9 marzo 2004, n. 103, entro il 31 gennaio di ogni anno, il personale in servizio all'estero con familiari a carico stabilmente residenti in sede è tenuto ad attestare all'ufficio di appartenenza se i suddetti familiari, nell'anno solare precedente, siano stati assenti o meno dalla sede indicando, in caso affermativo, i periodi di assenza. Tali dichiarazioni devono essere trasmesse al competente ufficio ministeriale, a cura della Sede, entro il 28 febbraio di ogni anno, corredate da una comunicazione in cui deve risultare per ciascun dipendente se sia stato superato il limite di assenze stabilito.

I predetti adempimenti devono invece essere eseguiti tempestivamente in caso di cessazione, a qualsiasi titolo, del dipendente dalla Sede in corso d'anno. Inoltre, il dipendente può comunicare in qualsiasi momento l'eventuale superamento del limite di assenza consentito per i suoi familiari. Sulla base di tale dichiarazione, l'ufficio provvederà alla sospensione dell'erogazione del beneficio per l'anno in esame ed all'eventuale recupero delle quote di maggiorazione di famiglia erogate fino a quel momento.

## **SEZIONE B: la maggiorazione di famiglia per il coniuge**

### ***B.1) Ulteriori requisiti per il riconoscimento della maggiorazione di famiglia per il coniuge***

Oltre al requisito della stabile residenza, per l'attribuzione delle aggiunte di famiglia per il coniuge devono concorrere ulteriori condizioni:

1. che il coniuge non eserciti alcuna attività lavorativa retribuita dipendente, indipendentemente dal reddito. Per "attività lavorativa retribuita" deve intendersi qualsiasi attività lavorativa da cui il coniuge percepisca un reddito da lavoro dipendente, da attività lavorativa derivante da rapporti di lavoro part-time, o da collaborazioni coordinate e continuative (contratti di lavoro cd. parasubordinato);
2. che non percepisca redditi di impresa o da lavoro autonomo in misura superiore a quella stabilita dalle disposizioni vigenti per essere considerato fiscalmente a carico. Il limite in questione è quello stabilito per ciascun anno ai sensi del Testo Unico delle Imposte sui Redditi (attualmente pari ad € 2.840,51, al lordo degli oneri deducibili). Tale limite va considerato pro quota, in relazione al periodo dell'anno che coincide con il servizio all'estero del dipendente.

Ricade nella casistica e nei limiti sopra menzionati anche l'attività lavorativa retribuita prestata dal coniuge all'estero.

3. che non fruisca di trattamento pensionistico costituito con contributi versati in ottemperanza a disposizioni di legge e con oneri a carico dell'erario o di enti previdenziali, anche esteri, in misura superiore alla maggiorazione di famiglia spettante. Qualora la pensione percepita sia inferiore alla maggiorazione di famiglia, al dipendente spetterà la differenza tra i due importi. Al fine di effettuare tale confronto, si precisa che l'importo che deve essere dichiarato a cura dell'interessato è l'ammontare annuo netto della pensione. Questo valore si desume sottraendo dall'importo della pensione lorda annua la sola ritenuta Irpef (e non le addizionali regionali e comunali o altre ritenute).
4. che tra i coniugi non sia intervenuta sentenza di nullità, annullamento, divorzio, separazione legale o consensuale omologata, nonché nei casi di provvedimenti di separazione o scioglimento di matrimonio pronunciati da giudice straniero anche se non delibati.

Corre l'obbligo, infine, di precisare che ai sensi dell'art. 1, comma 20 della legge 20 maggio 2016, n. 76, le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi», «marito» e «moglie», ovunque ricorrano nelle leggi, nei regolamenti, negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, trovano applicazione anche alla parte della unione civile tra persone dello stesso sesso. Pertanto, la normativa in materia di aggiunta di famiglia sull'ISE per il coniuge si applica anche alle unioni civili (ma non anche ai contratti di convivenza).

### ***B.2) Le eccezioni al requisito della residenza stabile per il coniuge***

Ai fini della erogabilità delle maggiorazioni per situazioni di famiglia si prescinde dalla residenza stabile nelle seguenti ipotesi:

1. servizio estero prestato in sedi caratterizzate da eccezionali situazioni di pericolosità ai sensi dell'art. 7 del D.P.R. 306/91, individuate con decreto del Ministro degli Affari Esteri di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.
2. coniuge che non possa risiedere in Sede per gravi ragioni di salute rispetto alle quali l'assistenza medica nel Paese di servizio, a giudizio del Consiglio di Amministrazione, non

sia adeguata. In tal caso, la maggiorazione di famiglia sarà erogata nella misura dell'otto per cento dell'indennità di servizio del dipendente a decorrere dalla data di presentazione della domanda, fatta salva la possibilità del Consiglio di Amministrazione di stabilire una diversa decorrenza in presenza di circostanze di particolare gravità. Sul punto, si rinvia a quanto dettagliato nel paragrafo successivo.

3. coniuge che non possa risiedere in Sede per assistere figli minorenni assenti per motivi di studio o di salute: in tal caso la maggiorazione di famiglia sarà erogata nella misura del cinque per cento dell'indennità di servizio del dipendente.

### ***B.3) Coniuge non residente per gravi ragioni di salute. Precisazioni***

Come sopra anticipato (sezione B.2, punto n. 2), un'eccezione alla regola generale della stabile residenza è ammessa per il coniuge che non possa risiedere in Sede per gravi ragioni di salute rispetto alle quali l'assistenza medica nel Paese di servizio, a giudizio del Consiglio di Amministrazione, non sia adeguata. In tal caso, l'aumento dell'indennità di servizio in relazione al coniuge è limitato all'8 per cento (cfr. comma 4 dell'articolo 173).

Per ciò che attiene ai requisiti necessari alla concessione del beneficio e ai criteri utilizzati dal Consiglio di Amministrazione per il riconoscimento dell'eccezione in questione, restano validi i presupposti già previsti dalla Circolare n. 3 del 14 maggio 2001:

#### **a) Presupposti soggettivi: gravi ragioni di salute che impediscano al coniuge di risiedere nel Paese di servizio.**

Il dipendente allega alla domanda di concessione del beneficio un certificato medico rilasciato da:

- il servizio di Medicina Legale dell'Azienda Sanitaria Locale territorialmente competente in Italia;
- solo in caso di comprovata impossibilità, un organo sanitario di natura equivalente del Paese in cui il coniuge risiede. La competente Rappresentanza diplomatica italiana attesta tale equivalenza.

La certificazione sanitaria deve:

- elencare, in maniera dettagliata, le patologie o infermità dalle quali il coniuge è affetto;
- specificare esattamente le terapie che il coniuge deve necessariamente seguire per curare tali patologie o infermità;
- essere rilasciata non prima di sei mesi dalla data di presentazione della domanda di concessione del beneficio;
- essere emessa prima della data di presentazione della domanda;
- specificare con esattezza il periodo durante il quale le terapie devono essere seguite dal coniuge.

#### **b) Presupposti oggettivi: inadeguatezza dell'assistenza medica disponibile nel Paese di servizio.**

L'assistenza medica deve essere inadeguata rispetto alle patologie o infermità certificate ed alle terapie concretamente richieste. Nel Paese estero di servizio del dipendente devono essere carenti o assenti le strutture sanitarie, il personale medico specializzato, le attrezzature o i farmaci necessari per curare la specifica patologia certificata. Non saranno prese in considerazione istanze fondate esclusivamente su:

- generica inadeguatezza dell'assistenza disponibile in loco rispetto a standard internazionali di assistenza sanitaria ritenuti accettabili o desiderabili;
- caratteristiche ambientali della sede di servizio (ad esempio temperature medie o tasso di umidità);
- difficoltà di integrazione linguistica o di adattamento psicologico;
- inopportunità di affrontare lunghi viaggi.

Al fine di consentire la verifica di tali presupposti, il dipendente deve allegare all'istanza anche una relazione, sottoscritta dal Capo della Rappresentanza diplomatica nel Paese di servizio, o da un funzionario da questi espressamente delegato, che deve fornire un motivato ed esplicito parere sull'assistenza sanitaria nel Paese di accreditamento, formulato secondo i criteri sopra specificati. A tale relazione, il Capo Missione allega, contestualmente, il parere scritto di un organismo sanitario locale ufficialmente riconosciuto (ad esempio, la Facoltà di Medicina di un'Università o un servizio che eroga l'assistenza sanitaria pubblica o privata, uno specialista di chiara fama noto all'Ambasciata). Solo se è impossibile acquisire tale parere, è sufficiente allegare il parere del medico di fiducia della Rappresentanza diplomatica.

L'istanza dell'interessato, unitamente al certificato medico, alla relazione del Capo della Rappresentanza diplomatica (o del suo delegato) e al parere dell'organismo sanitario locale, deve essere trasmessa, secondo la normativa vigente in tema di tutela dei dati personali, in busta chiusa indirizzata alla DGRI Ufficio VII, che curerà la presentazione dell'istanza al Consiglio di Amministrazione.

Il beneficio dell'aggiunta di famiglia dell'otto per cento, se concesso, spetta a partire dalla data di presentazione della domanda e per il periodo necessario alle terapie.

Nel caso in cui il beneficio in questione non sia fruito per l'intero anno solare, al fine del riconoscimento della maggiorazione di famiglia al 12,5% per la restante parte dell'anno, le assenze del coniuge, in tale ultimo periodo, non dovranno superare i limiti previsti dal regolamento concernente la residenza in sede dei familiari di dipendenti in servizio all'estero (D.P.R. n. 306/1991), calcolati in proporzione di anno.

## **SEZIONE C: la maggiorazione di famiglia per i figli**

### ***C.1) Requisiti per il riconoscimento della maggiorazione di famiglia per i figli***

Ai sensi della normativa vigente (art. 173, 3 c. del D.P.R. 18/67, così come modificato dall'art. 7 del D. Lgs. 62/98) all'impiegato avente figli a carico spetta per ciascun figlio un aumento dell'indennità di servizio all'estero commisurato al 12,5% dell'indennità di servizio che nello stesso Paese è prevista per il posto di primo segretario o console.

La norma precisa che per figli a carico si intendono i figli legittimi, i figli legittimati, i figli naturali legalmente riconosciuti, i figli adottivi, gli affiliati e i figli nati da precedente matrimonio del coniuge (art. 170, comma 4, D.P.R. 18/67).

Analogamente a quanto avviene per il coniuge, le quote di maggiorazione di famiglia per figli a carico spettano al dipendente, solo se essi risiedono stabilmente nella sede di servizio (artt. 5 e 6 del D.P.R. 306/91).

Dopo la maggiore età, ai fini della corresponsione della maggiorazione di famiglia sull'indennità di servizio, si continuano ad intendere a carico:

1) i figli che presentino un'impossibilità assoluta e permanente di dedicarsi ad un proficuo lavoro, a causa di infermità o difetto fisico o mentale. Dette condizioni debbono risultare da idonea documentazione medica, rilasciata dalle competenti commissioni per l'accertamento degli stati di invalidità istituite presso le ASL. In tal caso, la maggiorazione di famiglia può essere erogata *sine die*;

2) i figli che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 7 comma 3 della Legge 31 luglio 1975, n.364, alla luce dei chiarimenti forniti dal Ministero del Tesoro con circolare n. 71 del 30 settembre 1981, ovvero:

- sino al 21° anno di età qualora frequentino una scuola media o professionale o che siano occupati come apprendisti. Come precisato dalla circolare sopra citata, le aggiunte di famiglia spettano per la frequenza di corsi professionali riconosciuti od autorizzati dalle Regioni nonché di corsi di istruzione media o di recupero anni tenuti da scuole private riconosciute dal MIUR.
- sino al 26° anno di età, qualora frequentino l'università o altro tipo di scuola alla quale si acceda con il diploma di scuola media superiore di 2° grado. L'Amministrazione riconosce il diritto alla attribuzione delle quote di aggiunta di famiglia soltanto per il periodo della durata del corso legale degli studi. Inoltre, per le istituzioni universitarie, è necessario che il corso di studi intrapreso sia legalmente riconosciuto nello Stato in cui è istituito. Per gli istituti italiani, il relativo riconoscimento è di competenza del MIUR.

Per gli istituti stranieri, unitamente alla dichiarazione del dipendente, al momento della prima richiesta, è necessario allegare anche un certificato che indichi: numero, data e anno accademico di immatricolazione, denominazione del corso di laurea, durata legale del corso di studi (in anni o in semestri) e anno di iscrizione. A tal proposito, si specifica che, come indicato dall'art. 7 della legge 31 luglio 1975, n. 364, in materia di assegni familiari, la maggiorazione spetta per tutta la *durata legale* del corso di studi, pertanto sono irrilevanti le eventuali precisazioni - presenti in molti certificati di università straniere - relative alla data "presunta" di conseguimento del titolo di studio.

È doveroso fare inoltre una precisazione relativa alla decorrenza dell'anno scolastico e dell'anno accademico. Con riferimento alla scuola primaria e secondaria (ovvero scuola elementare, medie e liceo), l'art. 74 D.lgs. 297/1994, prevede che l'anno scolastico inizia il 1° settembre e termina il 31 agosto dell'anno successivo. L'anno accademico universitario, invece, inizia il 1° novembre e termina il 31 ottobre dell'anno successivo (art. 19 R.D. 1592/1933). Tali date, nel rispetto della durata legale sopra indicata, vengono applicate ai fini del riconoscimento della maggiorazione di famiglia anche per le scuole straniere, per tutti gli anni di corso, poiché questo garantisce uniformità di trattamento, in quanto assicura il carico di famiglia esattamente per 12 mesi per ogni anno di studio.

Fanno eccezione gli istituti che seguono il calendario australe per i quali vale la decorrenza 1° gennaio - 31 dicembre.

Sia nell'ipotesi di cui al punto 1) che al punto 2), è necessario che i figli (comunque di età non superiore a 26 anni) siano sprovvisti di un reddito superiore alla soglia consentita per essere considerato fiscalmente a carico. Tale soglia, dal 2019, è pari a € 4.000 per i figli fino ai 24 anni e € 2.840,51 per i figli di età superiore (art. 12, comma 2, D.P.R. 917/1986 cd. TUIR). Ai fini del calcolo del reddito, vengono prese in considerazione anche "le somme da chiunque corrisposte a titolo di borsa di studio o di assegno, premio o sussidio per fini di studio o di addestramento professionale", che ai sensi dell'art. 50 TUIR sono equiparati ai redditi da lavoro dipendente (si riferisce, ad esempio, alle borse erogate durante i tirocini formativi). Tuttavia, fanno eccezione i redditi considerati fiscalmente esenti, come ad esempio, le borse corrisposte agli studenti universitari dalle Regioni o dalle stesse Università.

### ***C.2) Le eccezioni al requisito della residenza stabile per i figli***

Si fa eccezione al requisito della residenza stabile per i figli nei seguenti casi:

- 1) servizio estero prestato in sedi caratterizzate da eccezionali situazioni di pericolosità ai sensi dell'art. 7 del D.P.R. 306/91, individuate con decreto del Ministro degli Affari Esteri di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- 2) figli che non possano risiedere in sede per ragioni di studio o gravi ragioni di salute. L'attestazione delle ragioni di studio deve risultare da apposita dichiarazione in tal senso, mentre le gravi ragioni di salute debbono risultare da idonea documentazione medica;
- 3) figli maggiorenni, per i quali lo stato di impossibilità assoluta e permanente all'esercizio di qualsiasi proficua attività, comprovato dalla documentazione prevista dalla normativa attualmente in vigore in materia, costituisca impedimento alla residenza nella sede di servizio del genitore dipendente, ovvero sia ragione di residenza, anche temporanea, in altro Paese terzo;
- 4) figli che non possano risiedere nella sede di servizio perché affidati all'altro genitore o comunque prevalentemente conviventi con quest'ultimo a seguito di divorzio, annullamento, separazione legale o consensuale omologata, nonché di provvedimenti di separazione o scioglimento del matrimonio pronunciati dal giudice straniero, anche se non deliberati o, in caso di figli del coniuge, affidati all'altro genitore.

### ***C.3) Figli maggiorenni studenti. Casistiche particolari.***

- **Studenti fuori corso:** l'aggiunta di famiglia non spetta per gli anni di fuori corso. È considerato fuori corso lo studente iscritto a un corso di studio per un numero di anni superiore alla durata legale del corso stesso. Pertanto, la maggiorazione è riconosciuta per tutti gli anni di durata legale, finiti i quali non si potrà erogare l'assegno familiare, che non spetta neanche per il periodo di prolungamento della sessione autunnale, prevista ai fini del sostenimento degli esami di profitto e di laurea (Circolare n. 71 del 30 settembre 1981).
- **Corsi post-diploma:** i corsi per i quali spetta l'assegno, dopo il liceo, sono:
  - corsi di laurea: come chiarito al punto precedente, l'aggiunta spetta per tutta la durata legale del corso di laurea. L'aggiunta spetta anche nei seguenti casi:
    - lo studente, già iscritto ad una facoltà, si immatricola ad un corso universitario diverso (trattasi di nuova immatricolazione): il carico di famiglia spetta per l'intera durata legale del nuovo corso di studi.
    - lo studente si iscrive ad un'altra facoltà ma ad un anno successivo al primo (è il caso in cui, ad esempio, la nuova facoltà riconosca crediti conseguiti nel precedente corso, sufficienti per accedere ad un anno successivo al primo): in questo caso, la maggiorazione spetta per gli anni residui necessari al completamento del nuovo corso.
    - lo studente cambia università/ateneo, ma si iscrive sempre al medesimo corso di laurea/facoltà: in questo caso si continua a considerare la durata legale decorrente dalla prima immatricolazione, anche se il secondo ateneo lo ha reimmatricolato al primo anno.
  - corsi di specializzazione post-universitari (master, scuole di specializzazione, dottorati, ecc.): ai fini del riconoscimento dell'aggiunta di famiglia deve trattarsi di corsi che richiedano la laurea come requisito necessario per l'iscrizione e che rilascino un titolo di studio. Si precisa tuttavia che, in tali casi, non vi è continuità tra la fine dell'università e il master e che, ai fini della liquidazione della maggiorazione, sono considerate utili le date specificate nel certificato dell'istituto.

### ***C.4) Nuclei familiari scissi con figli minorenni***

Nei casi di nuclei familiari scissi ed affidamento congiunto di figli minorenni, sono sorti quesiti relativi alla spettanza della maggiorazione di famiglia tra i due genitori. L'Inps, con circolare n. 210

del 7 dicembre 1999, ha precisato che la soluzione deve essere “affidata alla volontà dei genitori, i quali stabiliranno di comune accordo chi dei due debba chiedere l'autorizzazione ai fini della corresponsione dell'assegno. Solo in caso di contrasto tra gli affidatari si potrà ricorrere al requisito della convivenza per valutare intorno a quale dei coniugi affidatari si sia effettivamente ricostituito il nucleo familiare ed accertare, di conseguenza, il diritto al trattamento di famiglia”.

Pertanto, l'ufficio VII DGRI corrisponderà l'aggiunta di famiglia al dipendente, presupponendo l'accordo tra le parti a seguito della presentazione dell'apposita modulistica debitamente sottoscritta da parte dell'altro genitore, che lo rende pertanto consapevole della richiesta del dipendente.

Laddove invece non vi sia un accordo, l'altro genitore, convivente con il figlio minore, potrà manifestare all'ufficio la volontà di percepire direttamente l'aggiunta di famiglia, presentando apposita istanza.

#### ***C.5) Questione del cumulo dell'aggiunta di famiglia sull'ISE con prestazioni sociali erogate da altri Stati e con l'Assegno Unico e Universale erogato dall'Inps***

Il regolamento CE n. 883 del 29 aprile 2004 prevede che, in caso di spettanza di prestazioni familiari da parte di più Stati membri dell'Unione Europea, le stesse non siano cumulabili. La prestazione che deve essere erogata è individuata in base alla legislazione considerata "prioritaria" (ovvero quella che disciplina la prestazione conferita in costanza di attività lavorativa). Alla luce di quanto appena precisato, con riferimento alla maggiorazione di famiglia sull'ISE, la legislazione italiana è sempre prioritaria, mentre la prestazione da parte dell'altro Stato (al dipendente stesso o all'altro genitore) deve essere sospesa, fino a concorrenza dell'importo previsto dalla normativa sull'ISE, e deve essere erogata, se del caso, sotto forma d'integrazione differenziale, per la parte che supera tale importo. Questo vale, ad esempio, per l'assegno familiare del "*kindergeld*".

Per quanto riguarda, invece, l'Assegno Unico e Universale di cui al D. Lgs. 21 dicembre 2021, n. 230 erogato dall'Inps, l'Istituto Previdenziale ha confermato non sussistere incompatibilità tra i due benefici economici. È pertanto consentito richiedere l'aggiunta di famiglia sull'ISE anche qualora il dipendente o l'altro genitore percepiscano l'AUU.

### **Sezione D: controlli sulle dichiarazioni dei dipendenti**

L'Amministrazione è tenuta, anche ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. n. 445/2000, ad esercitare idonei controlli sulle dichiarazioni dei dipendenti rese sotto la propria responsabilità ex art. 47 del D.P.R. medesimo, con conseguente obbligo di denuncia in caso di falsità in atti e dichiarazioni mendaci.

Fermi restando i profili di carattere penale, ivi inclusi quelli richiamati dall'art. 76 del citato D.P.R. n. 445/2000 per dichiarazioni mendaci, così come la decadenza, ai sensi dell'art. 75 del medesimo D.P.R., del beneficio degli aumenti per situazione di famiglia eventualmente riconosciuti sulla base di tali dichiarazioni, l'inosservanza delle disposizioni comporta anche la responsabilità disciplinare del dipendente, nonché, ove ne ricorrano i presupposti, amministrativo-contabile.

Pertanto, l'Amministrazione provvederà a:

- effettuare i necessari accertamenti al fine di valutare l'effettiva sussistenza delle condizioni richieste per la corresponsione della maggiorazione;
- dare comunicazione alle competenti autorità giudiziarie;
- avviare le procedure per il recupero delle eventuali somme indebitamente erogate, assumendo ogni opportuna determinazione anche sul piano amministrativo-contabile;
- procedere in sede disciplinare.

Il dipendente, a richiesta, esibisce documentazione e fornisce informazioni utili a verificare la sussistenza dei requisiti.

Il Direttore Generale  
per le risorse e l'innovazione  
FALCINELLI