

● AGGIORNAMENTO 2024



Direzione regionale  
Basilicata



# ACCANTO alle MAMME e **NON SOLO**

*INPS, AGENZIA DELLE ENTRATE,  
ISPETTORATO DEL LAVORO e INAIL della  
BASILICATA a servizio della GENITORIALITÀ*



*Con la collaborazione della*



**REGIONE BASILICATA**



ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

DIREZIONE REGIONALE  
BASILICATA



*Direzione regionale Basilicata*



Direzione Regionale della Basilicata



*Ispettorato Territoriale del lavoro  
Potenza-Matera*

**INAIL**

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

DIREZIONE REGIONALE  
BASILICATA

## *Accanto alle mamme e non solo*

*Guida informativa e di orientamento alle prestazioni,  
alle tutele e alle agevolazioni, in favore della genitorialità,  
a cura delle Direzioni regionali della Basilicata di  
INPS, INAIL e Agenzia delle Entrate  
e dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Potenza – Matera*

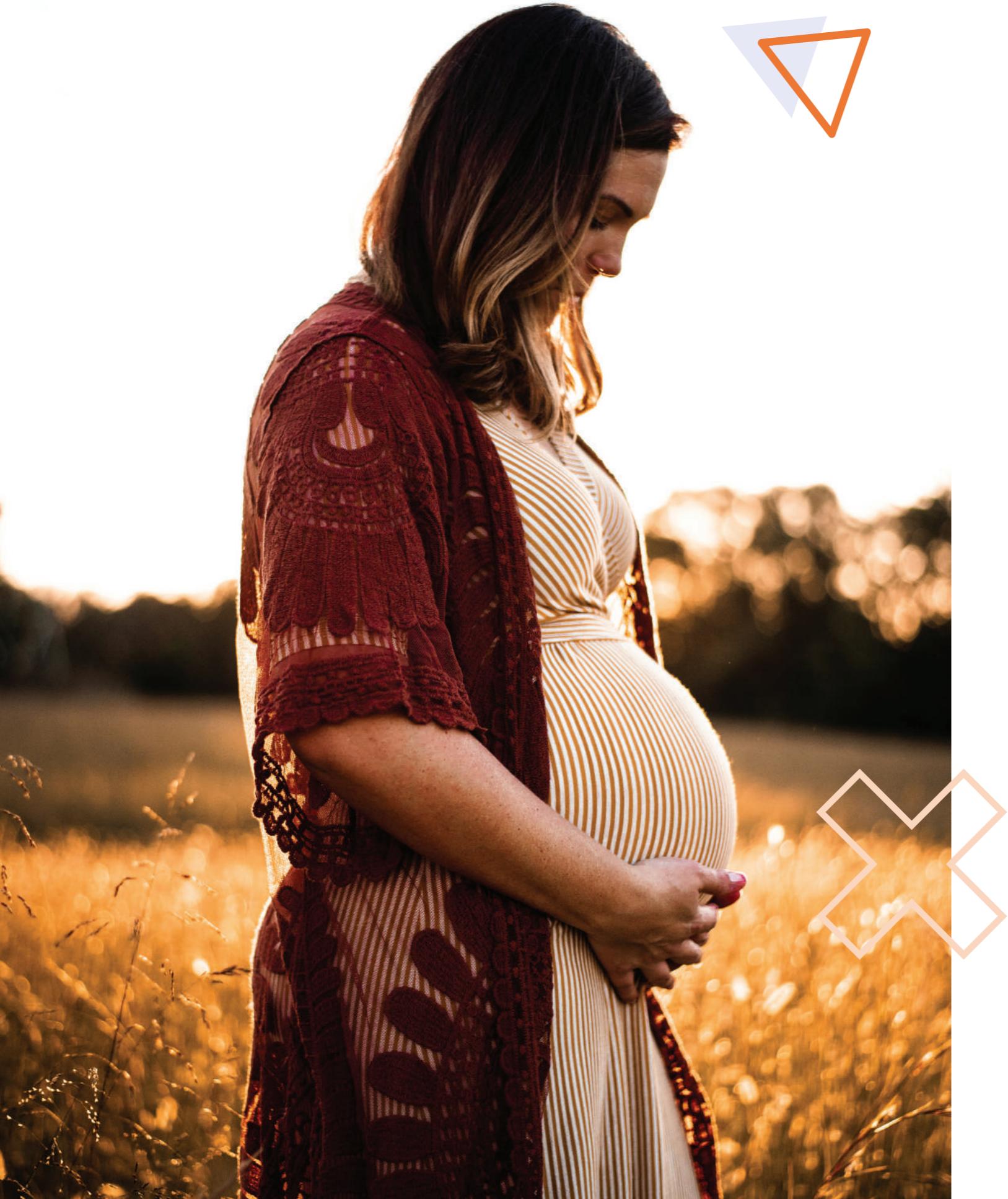


AGGIORNAMENTO 2024

*con la collaborazione della*



REGIONE BASILICATA



# Prefazione

Questa guida traccia una mappa che permette ai genitori di orientarsi fra le prestazioni, i servizi, le agevolazioni e le tutele messe in campo dalle diverse Amministrazioni coinvolte di cui INPS di Basilicata è capofila, con l'obiettivo di informare e, dunque, facilitare l'accesso dei genitori alle prestazioni e ai servizi loro dedicati.

Confesso che era nata con l'idea di realizzare uno strumento dedicato alle mamme, ma spinti alla riflessione da chi, con lungimiranza e visione, ha impegnato la sua vita lavorativa anche per promuovere concretamente la parità di genere, abbiamo deciso di aggiungere al titolo iniziale "Accanto alle mamme" la locuzione "e non solo".

L'inserimento di questa locuzione deve stimolare in tutti noi una riflessione sul tema della genitorialità e soprattutto della cogenitorialità.

Diventare genitori è, infatti, una straordinaria occasione di crescita, anche sul lavoro. Nel rapporto quotidiano con i figli, le persone allenano skills relazionali, organizzative e di innovazione, creando una sinergia tra vita privata e lavorativa e sviluppando connessioni, empatia, capacità di ascolto, competenze organizzative e di multitasking e una migliore gestione del tempo.

Occorre quindi lavorare non solo ampliando gli strumenti normativi per favorire la natalità e la genitorialità, visti gli effetti positivi che entrambe hanno anche sulle organizzazioni, ma soprattutto sviluppando la cultura della cogenitorialità che produce responsabilità condivisa e un effetto benefico sullo sviluppo relazionale e sociale dei genitori e dei figli.

E leggere che il recente studio "Coop 2023" evidenzia che in Italia il 51% delle persone tra i 20 e 40 anni si dichiara per nulla interessato a diventare genitore, mentre un ulteriore 28% vorrebbe un figlio, ma già prevede che non sarà possibile, ci impone di farlo con urgenza, competenza ed impegno.

È questa la strada che dobbiamo perseguiere tutti insieme, nell'agire il nostro ruolo di servitori dello Stato.

Grazie a Tiziana, Elisabetta, Antonio, Tommaso e Giuseppe per aver contribuito a realizzare tutto questo.

*Benedetta Dito  
Direttore Regionale INPS Basilicata*



# Sommario

.....



Direzione regionale Basilicata



Direzione Regionale della Basilicata



Ispettorato Territoriale del lavoro  
Potenza-Matera



ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO  
DIREZIONE REGIONALE  
BASILICATA



- 10 1. Indennità di maternità-paternità
- 13 2. Indennità per congedo parentale
- 16 3. Indennità per riposi giornalieri per madri e padri dipendenti
- 18 4. Bonus asilo nido
- 20 5. Assegno Unico e Universale
- 23 6. Assegno di maternità dei Comuni
- 24 7. Isee precompilato
- 27 8. Incentivi all'occupazione di donne 2024
- .....
- 34 1. Spese mediche specialistiche
- 35 2. Spese sostenute per le rette di frequenza di asili nido
- 36 3. Contributi versati per gli addetti all'assistenza familiare:  
colf, baby-sitter e badanti
- .....
- 40 1. Il congedo di maternità
- 41 2. L'anticipazione del congedo
- 43 3. Convalida dimissioni lavoratrice madre
- .....
- 46 1. Salute e sicurezza delle donne in casa e fuori casa
- 50 2. Infortuni domestici: la polizza assicurativa Inail





*Direzione regionale Basilicata*



SITO INTERNET  
[www.inps.it](http://www.inps.it)



NUMERO VERDE  
803 164  
06 164 164



SEDE REGIONALE  
Direzione regionale Basilicata  
Via del Gallitello snc - Potenza



MAIL: [direzione.basilicata@inps.it](mailto:direzione.basilicata@inps.it)

PEC: [direzione.regionale.basilicata@postacert.inps.gov.it](mailto:direzione.regionale.basilicata@postacert.inps.gov.it)



SEDE DI POTENZA  
Sede Provinciale di Potenza  
Via Pretoria 263



MAIL: [URP.potenza@inps.it](mailto:URP.potenza@inps.it)

PEC: [direzione.provinciale.potenza@postacert.inps.gov.it](mailto:direzione.provinciale.potenza@postacert.inps.gov.it)



SEDE DI MATERA  
Sede provinciale di Matera  
Via Cappelluti 2B



MAIL: [URP.matera@inps.it](mailto:URP.matera@inps.it)

PEC: [direzione.provinciale.matera@postacert.inps.gov.it](mailto:direzione.provinciale.matera@postacert.inps.gov.it)



AGENZIA DI LAGONEGRO  
Via Dei Gladioli s.n.c.



MAIL: [agenzia.lagonegro@inps.it](mailto:agenzia.lagonegro@inps.it)

PEC: [direzione.agenzia.lagonegro@postacert.inps.gov.it](mailto:direzione.agenzia.lagonegro@postacert.inps.gov.it)



AGENZIA DI MELFI  
Via Foggia (stabile INAIL) snc



MAIL: [agenzia.melfi@inps.it](mailto:agenzia.melfi@inps.it)

PEC: [direzione.agenzia.melfi@postacert.inps.gov.it](mailto:direzione.agenzia.melfi@postacert.inps.gov.it)



AGENZIA DI VILLA D'AGRI  
Piazza Zecchettin snc



MAIL: [agenzia.villadagri@inps.it](mailto:agenzia.villadagri@inps.it)

PEC: [direzione.agenzia.villadagri@postacert.inps.gov.it](mailto:direzione.agenzia.villadagri@postacert.inps.gov.it)

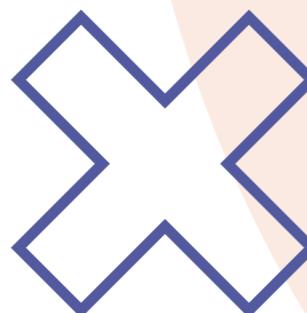


AGENZIA DI POLICORO  
Piazza Aldo Moro



MAIL: [agenzia.policoro@inps.it](mailto:agenzia.policoro@inps.it)

PEC: [direzione.agenzia.policoro@postacert.inps.gov.it](mailto:direzione.agenzia.policoro@postacert.inps.gov.it)



# 1. INDENNITÀ DI MATERNITÀ PATERNITÀ



## ACCANTO ALLE MAMME E NON SOLO



### ● Di che si tratta

Il congedo di maternità è il **periodo di astensione obbligatoria dal lavoro** delle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio, riconosciuto dal Testo Unico maternità/paternità (TU). In presenza di determinate condizioni che impediscono alla madre di beneficiare del congedo, l'astensione dal lavoro spetta al padre (congedo di paternità). Il diritto al congedo e alla relativa indennità è previsto anche in caso di adozione o affidamento di minori.

### ● Requisiti

Il congedo di maternità spetta alle lavoratrici:

- **dipendenti** assicurate all'INPS anche per la maternità, comprese le lavoratrici assicurate ex IPSEMA;
- **apprendiste, operaie, impiegate, dirigenti**, con un rapporto di lavoro in corso all'inizio del congedo;
- **disoccupate o sospese dal lavoro** (art. 24 TU), purché il congedo inizi entro 60 giorni dall'ultimo giorno di lavoro (oltre 60 gg se sussiste diritto alla indennità di disoccupazione, alla mobilità o alla cassa integrazione);
- **agricole** a tempo indeterminato o determinato in possesso, nell'anno di inizio del

congedo, della qualità di bracciante con iscrizione negli elenchi nominativi annuali per **almeno 51 giornate** di lavoro agricolo (art. 63 TU);

- **addette ai servizi domestici** e familiari (colf/badanti), indipendentemente dall'esistenza di un rapporto di lavoro in atto, purché sussista il requisito contributivo di 26 contributi settimanali nell'anno precedente il congedo; oppure 52 contributi settimanali nei due anni precedenti l'inizio del congedo (art. 62 TU);
- **a domicilio** (art. 61 TU);
- **LSU o APU**: attività socialmente utili o di pubblica utilità (art. 65 TU);
- **dipendenti da amministrazioni pubbliche**, le quali sono tenute agli adempimenti previsti dalla legge in caso di maternità verso l'amministrazione pubblica dalla quale dipendono e da cui percepiscono la relativa indennità, corrispondente al trattamento economico (artt. 2 e 57 TU);
- **iscritte alla gestione separata** (art. 64 TU), a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa;
- **autonome e imprenditrici agricole** (art. 66 TU), in regola con il versamento dei contributi anche nei mesi del periodo di maternità.

## ACCANTO ALLE MAMME E NON SOLO

### ● Precisazioni

Il congedo di maternità ha inizio **due mesi prima la data presunta del parto**, salvo flessibilità o opzione di fruizione dei cinque mesi dopo il parto; il periodo di astensione può riguardare periodi di gestazione antecedente i due mesi, qualora sia disposta l'interdizione anticipata su disposizione dell'Azienda Sanitaria Locale (se la gravidanza è a rischio) o dell'Ispettorato territoriale del lavoro se le mansioni sono incompatibili con la gravidanza.

**Dopo il parto** il congedo dura:

- tre mesi (salvo flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- tre mesi più i giorni non goduti, se il parto è anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce). Questo vale anche nel caso in cui la somma dei tre mesi successivi al parto e dei giorni compresi tra la data effettiva e quella presunta del parto supera il limite di cinque mesi;
- cinque mesi successivi al parto, nel caso di opzione di astensione dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale, o con esso convenzionato, e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro;
- l'intero periodo di interdizione prorogata, disposto dall'Ispettorato territoriale del lavoro (quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino; quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni).

In caso di **parto gemellare**, la durata del congedo di maternità non varia.

In caso di **interruzione di gravidanza**, dopo 180 giorni dall'inizio della gestazione o di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice può astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità.

In caso di **adozione o affidamento preadottivo** nazionale o internazionale di minore il congedo di maternità spetta per cinque mesi

a partire dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore adottato o affidato; il periodo di congedo può essere fruito, anche parzialmente, prima dell'ingresso in Italia del minore.

In caso di **affidamento non preadottivo**, il congedo spetta alle lavoratrici e ai lavoratori per tre mesi, da fruire, anche frazionatamente, entro i cinque mesi successivi all'affidamento del minore.

### ● Congedo di paternità

Il **congedo di paternità alternativo** è riconosciuto dalla data in cui si verificano i seguenti eventi che riguardano la madre del bambino, ovvero:

- **morte o grave infermità della madre**. Il padre richiedente, all'atto della compilazione della domanda, indica i dati anagrafici della madre e la data del decesso. La certificazione sanitaria di grave infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'INPS, allo sportello o trasmessa a mezzo raccomandata;



- **abbandono del figlio da parte della madre** da attestare con la compilazione online della dichiarazione di responsabilità;
- **affidamento esclusivo del figlio al padre**, con indicazione completa degli estremi del provvedimento dell'autorità giudiziaria.

**In caso di adozione o affidamento di minori**, oltre che per gli eventi sopra riportati, il congedo di maternità alternativo è fruibile dal padre a seguito della **rinuncia totale o parziale della madre** lavoratrice al congedo di maternità al quale ha diritto. La rinuncia si attesta con la compilazione online della dichiarazione di responsabilità.

Ai padri lavoratori dipendenti, privati o pubblici, spettano anche **dieci giorni di congedo di paternità obbligatorio**.

#### ● Attenzione

Il congedo di maternità (o di paternità alternativo) dà diritto a percepire **un'indennità pari all'80% della retribuzione media** globale giornaliera, calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga precedente l'inizio del congedo.

L'indennità è **anticipata in busta paga** dal datore di lavoro, anche per le lavoratrici assicurate ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro che hanno scelto il pagamento con il metodo del conguaglio.

È, invece, **pagata direttamente dall'INPS**, con bonifico postale o accredito su conto corrente bancario o postale, a: lavoratrici stagionali;

#### ► Riferimenti normativi

Decreto legislativo 30 giugno 2022 n. 105  
Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 –

T.U. sulla maternità e paternità

Legge 4 maggio 1983 n. 184

Messaggio INPS del 13.02.2023 n. 659

Messaggio INPS del 04.08.2022 n. 3066

Circolare INPS del 16.01.2023 n. 4, punto 4

Circolare INPS del 27.10.2022 n. 122

Circolare INPS del 29.09.2022 n. 106

Circolare INPS del 10.12.2021 n. 182

Circolare INPS del 04.09.2020 n. 152

Circolare INPS 12.12.2019 n. 148

Circolare INPS 23.10.2015 n. 173

Circolare INPS 04.02.2008 n. 16

operaie agricole (salvo la facoltà di anticipazione dell'indennità, da parte del datore di lavoro, in favore delle operaie agricole a tempo indeterminato); lavoratrici dello spettacolo saltuarie o a termine; lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari (colf e badanti); lavoratrici disoccupate o sospese; lavoratrici assicurate ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro che non hanno scelto il pagamento delle indennità con il metodo del conguaglio; lavoratrici della gestione separata; lavoratrici autonome.

**Il diritto all'indennità si prescrive entro un anno** e il termine decorre dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità (o paternità alternativo). Per evitare la perdita del diritto all'indennità è necessario presentare all'INPS (prima dello scadere dell'anno) apposita istanza.

#### ● Modalità di presentazione della domanda

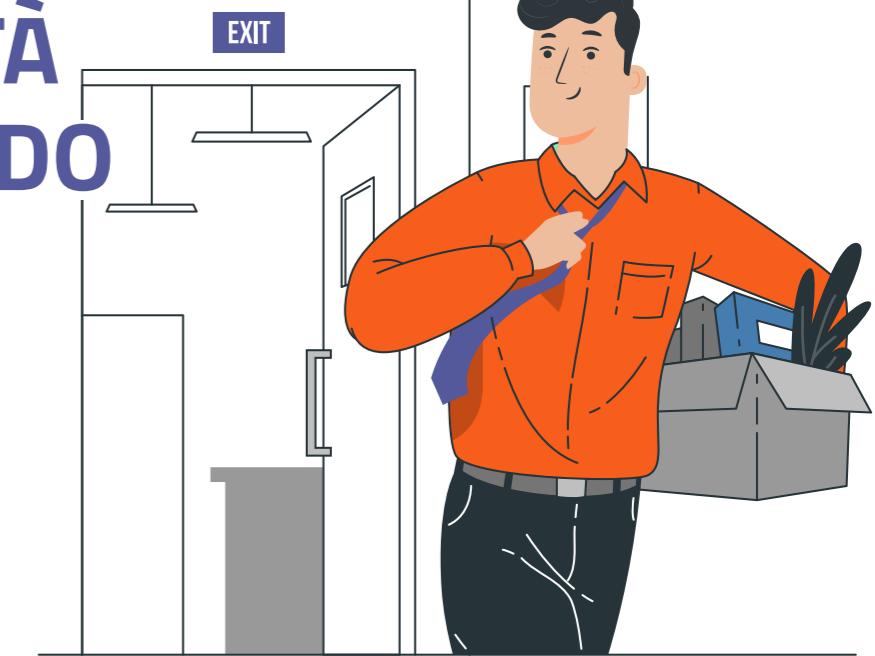
La domanda di congedo di maternità (o di paternità alternativo) va presentata in modalità telematica, allegando la documentazione utile alla definizione della stessa:

- Accedendo al **sito Inps**, attraverso il servizio dedicato, con proprio SPID, Carta di Identità Elettronica 3.0 (CIE) o Carta Nazionale dei Servizi (CNS) o utilizzando l'**App Inps Mobile**;
- Contattando il **numero verde 803.164** (gratuito da rete fissa) o il **numero 06 164.164** (da rete mobile, con la tariffa applicata dal gestore telefonico);
- Rivolgendosi agli **Enti di patronato e intermediari** dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La domanda va inoltrata prima dei due mesi che precedono la data prevista del parto e comunque mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, pena la prescrizione del diritto all'indennità.

Prima dell'inizio del periodo di congedo di maternità, la lavoratrice deve far pervenire all'Istituto il certificato medico di gravidanza, per il tramite di un medico del SSN o con esso convenzionato, che provvederà all'invio telematico dello stesso. La lavoratrice è tenuta a comunicare la data di nascita del figlio e le relative generalità entro 30 giorni dal parto.

## 2. INDENNITÀ PER CONGEDO PARENTALE



#### ● Di che si tratta

Il congedo parentale è un periodo di **astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori** per prendersi cura del bambino fino a 12 anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali.

#### ● Requisiti

Il congedo parentale **spetta** a:

- **dipendenti** assicurati all'INPS anche per la maternità, comprese le lavoratrici assicurate ex IPSEMA;
- **agricoli** a tempo indeterminato o determinato che, nell'anno di inizio del congedo, siano in possesso della qualità di braccianti con iscrizione negli elenchi nominativi annuali per **almeno 51 giornate** di lavoro agricolo (articolo 63 del TU);
- iscritti alla **gestione separata**;
- **autonomi**;
- **dipendenti da amministrazioni pubbliche** le quali sono tenute agli adempimenti previsti dalla legge in caso di congedo parentale verso l'amministrazione pubblica dalla quale dipendono e da cui percepiscono la relativa indennità, corrispondente al trattamento economico.

Il congedo parentale, invece, **non spetta** ai genitori:

- disoccupati o sospesi;
- lavoratori domestici;
- lavoratori a domicilio.

#### LAVORATRICI E LAVORATORI DIPENDENTI CON RAPPORTO DI LAVORO IN CORSO

È possibile **fractionare a ore il congedo parentale**: le modalità di fruizione del congedo su base oraria e i criteri di calcolo della base oraria, nonché l'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa, competono alla **contrattazione collettiva** di settore.

In assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale, i genitori lavoratori possono fruire del congedo parentale su base oraria per metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente quello di inizio del congedo parentale.

**Genitore solo**: al "genitore solo" sono riconosciuti **undici mesi di congedo** parentale (invece dei dieci mesi precedentemente previsti). Di questi, nove 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 a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione. Nel caso di **affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore**, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato e il provvedimento di affidamento è trasmesso all'INPS a cura del Pubblico Ministero.

#### LAVORATRICI E I LAVORATORI AGRICOLI A TEMPO DETERMINATO

L'indennità spetta a condizione che, nell'anno di inizio del congedo, siano in possesso della qualità di bracciante con iscrizione negli elenchi nominativi annuali **per almeno 51 giornate di lavoro agricolo**.

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 sino 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.

#### LAVORATRICI E LAVORATORI ISCRITTE/ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

L'indennità spetta a condizione che:

- non siano titolari di pensione;
- non siano iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie;
- abbiano versato la contribuzione maggiorata (0,72%) di cui all'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.
- siano iscritti alla Gestione Separata come lavoratori a progetto e categorie assimilate;
- siano iscritti alla Gestione Separata in qualità di professionisti, di cui all'articolo 2, comma 26, legge 8 agosto 335/1995 n.335;
- sussista un **rapporto di lavoro ancora in corso di validità** nel periodo in cui si colloca il congedo parentale;
- sussista il requisito di almeno **un mese di contribuzione effettivamente versata**, con aliquota maggiorata, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di congedo

parentale indennizzabile. Nel solo caso di fruizione di periodi di congedo parentale entro il primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia del minore, il requisito è di un mese di contribuzione effettivamente versata con aliquota maggiorata, nei 12 mesi presi a riferimento ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità/paternità;

- vi sia l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

#### LAVORATRICI E LAVORATORI AUTONOMI

Il congedo parentale spetta a condizione che abbiano effettuato il versamento dei contributi relativi al mese precedente quello in cui ha inizio il congedo (o una frazione di esso).

#### ● Precisazioni

Per **tutte le categorie di lavoratrici e lavoratori**, in linea generale, la misura dell'indennità è pari al **30% della retribuzione** o contribuzione media giornaliera.

L'indennità è **elevata dal 30% all'80%** della retribuzione, per la durata massima di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino.

Tale nuova misura - che può essere fruита in alternativa tra i genitori - trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022.

L'indennità è elevata dal 30% all'80% della retribuzione per un mese ulteriore al primo, da fruire entro il sesto anno di vita del bambino, per il solo 2024. Per gli anni successivi sarà del 60%, e trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di Congedo di Maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31/12/2023.

#### ● Modalità di presentazione della domanda

La domanda di congedo parentale va presentata in modalità telematica **prima dell'inizio**

**del periodo di congedo richiesto**, allegando eventuale documentazione utile alla definizione della stessa:

- accedendo al **sito Inps**, attraverso il servizio dedicato, con proprio SPID, Carta di Identità Elettronica 3.0 (CIE) o Carta Nazionale dei Servizi (CNS) o utilizzando l'**APP INPS Mobile**;
- contattando il **numero verde 803.164** (gratuito da rete fissa) o il **numero 06 164.164** (da rete mobile, con la tariffa applicata dal gestore telefonico);
- rivolgendosi agli **Enti di patronato e intermediari** dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi

Se viene presentata dopo saranno pagati solo i giorni di congedo successivi alla data di presentazione della domanda.

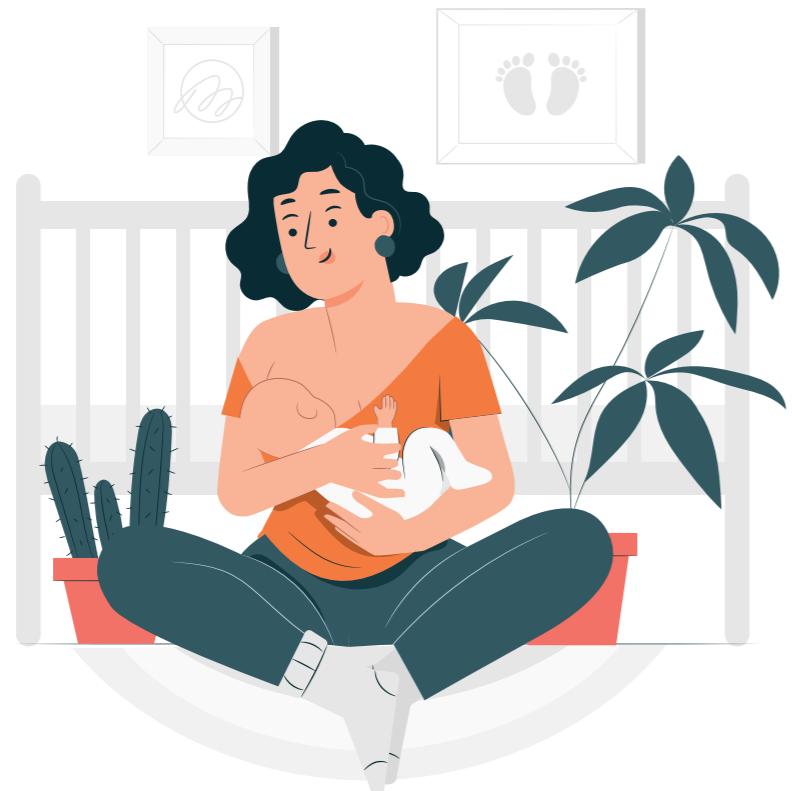
#### ● Attenzione

- per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti, l'indennità è **anticipata dal datore di lavoro**;
- per gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato, i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato, le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione Separata e le lavoratrici autonome, è previsto il  **pagamento diretto dall'INPS**.

#### ► Riferimenti normativi

- Decreto legislativo 15.06.2015 n. 80  
 Legge 24.12.2012 n. 228  
 Decreto legislativo 26.03.2001 n. 151  
 Circolare Inps del 16.01.2023 n. 4  
 Circolare Inps del 05/01/2024 n. 04  
 Circolare Inps del 18/04/2024 n. 57  
 Messaggio Inps del 26.04.2024 n. 1629  
 Messaggio Inps dell'08.11.2022 n. 4025  
 Circolare Inps del 27.10.2022 n.122  
 Messaggio Inps del 04.08.2022 n. 3066  
 Circolare Inps del 26.02.2016 n. 42  
 Messaggio Inps del 03.11.2015 n. 6704

# 3. INDENNITÀ PER RIPOSI GIORNALIERI PER MADRI E PADRI DIPENDENTI



## ● Di che si tratta

L'indennità per riposi giornalieri (cosiddetti "riposi per allattamento") è una misura riconosciuta alle madri e ai padri lavoratori dipendenti a **copertura dei permessi orari** riconosciuti per la cura del bambino, durante il suo primo anno di vita (compreso anche il giorno del primo compleanno) ovvero, in caso di adozione o affidamento, durante il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore.

In questo periodo, la lavoratrice e il lavoratore dipendente hanno diritto a due ore al giorno di riposo, se l'orario di lavoro è di almeno sei ore giornaliere, e a un'ora, se l'orario è inferiore a sei.

I riposi raddoppiano in caso di parto gemellare o plurimo e di adozione o affidamento di almeno due bambini, anche non fratelli ed eventualmente entrati in famiglia in date diverse.

## ● Requisiti

I riposi giornalieri **spettano** alle madri e ai padri lavoratori dipendenti.

I riposi giornalieri **non spettano** alle seguenti categorie di lavoratori/lavoratrici:

- domestiche (colf e badanti);
- a domicilio;
- autonomi/e;
- iscritti/e alla Gestione separata.

## ● Precisazioni

Nel **caso di fruizione di asilo nido o di altra struttura** idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa, i riposi si riducono della metà:

- un'ora, in caso di orario giornaliero di lavoro pari o superiore a sei ore;
- mezz'ora, in caso di orario giornaliero di lavoro inferiore a sei ore.

L'indennità è pari alla retribuzione che sarebbe stata pagata alla lavoratrice o al lavoratore qualora avesse lavorato nelle ore di riposo. Entrambi i genitori possono fruire dei riposi giornalieri al termine del congedo di maternità della madre, con **alcune eccezioni**:

- Il padre lavoratore può richiedere il riposo giornaliero in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga per espressa rinuncia o perché appartenente a una delle categorie non aventi diritto ai riposi stessi.;
- Il padre lavoratore dipendente non può, invece, richiederlo se la madre lavoratrice dipendente si trova in congedo di maternità o nel teorico periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto salve le ipotesi di: affidamento esclusivo del figlio; morte o grave infermità della madre; abbandono del figlio da parte della madre; parto plurimo.
- In caso di parto plurimo i riposi sono rad-

doppiati e le ore aggiuntive possono essere riconosciute al padre anche durante i periodi di congedo di maternità, o nel teorico periodo di trattamento economico spettante alla madre dopo il parto, e di congedo parentale della madre.

- Il padre lavoratore dipendente non può altresì fruire dei riposi orari nei casi in cui la madre sia in congedo parentale oppure non si avvale dei riposi perché assente dal lavoro per sospensione da aspettativa, permessi non retribuiti o pause lavorative per part-time verticale.

## ● Modalità di presentazione della domanda

La domanda va presentata **prima dell'inizio del periodo di riposo** giornaliero richiesto.

Le lavoratrici devono presentare la domanda esclusivamente al datore di lavoro, a eccezione delle categorie di lavoratrici aventi diritto al pagamento diretto da parte dell'INPS, che devono presentare la domanda anche alla sede INPS di appartenenza (lavoratrici agricole, dello spettacolo con contratto a termine o saltuario, lavoratrici per le quali l'Istituto sta effettuando il pagamento diretto di cassa integrazione anche in deroga).

I lavoratori dipendenti devono presentare la domanda sia al proprio datore di lavoro che all'Istituto esclusivamente in modalità telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- accedendo al **sito Inps**, attraverso il servizio dedicato, con proprio SPID, Carta di Identità Elettronica 3.0 (CIE) o Carta Nazionale dei Servizi (CNS) o utilizzando l'**APP INPS Mobile**;
- contattando il **numero verde 803.164** (gratuito da rete fissa) o il **numero 06 164.164** (da rete mobile, con la tariffa applicata dal gestore telefonico);
- rivolgendosi agli **Enti di patronato e intermediari** dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi

## ► Riferimenti normativi

- D.lgs. 151/2001  
 Circolare 212/1989  
 Circolare 8/2003  
 Circolare 91/2003  
 Circolare 185/2003  
 Circolare 95-bis/2006  
 Circolare 112/2009  
 Circolare 118/2009  
 Circolare 140/2019  
 Messaggio INPS n. 14724/2006

# 4. BONUS ASILO NIDO



## ● Di che si tratta

È un'agevolazione economica rivolta alle famiglie con bambini, che consiste in un contributo erogato:

- per il pagamento della retta degli asili nido pubblici o privati;
- per forme di assistenza domiciliare in favore di bambini con meno di tre anni affetti da gravi patologie croniche.

## ● Requisiti

La prestazione spetta per **ciascun figlio di età compresa tra 0 e 36 mesi**. Se il minore per il quale si vuole presentare la domanda compie i tre anni d'età nel corso del 2024, sarà possibile richiedere soltanto le mensilità comprese tra gennaio e agosto. La domanda può essere presentata anche dal genitore di un minore adottato o in affido temporaneo.

Il Bonus è erogato anche ai **genitori stranieri** residenti in Italia anche **senza permesso UE per soggiornanti di lungo periodo**, purché rientranti nelle fattispecie indicate nella sezione specifica del sito INPS al link di seguito riportato: <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.scheda-servizio-strumento.schede-servizi.bonus-asilo-nido-e-forme-di-supporto-presso-la-propria-abitazione-51105.bonus-asilo-nido-e-forme-di-supporto-presso-la-propria-abitazione.html>

## ● Misura del contributo

Il Bonus è calcolato in base all'indicatore della situazione economica equivalente del minore presente in domanda (**ISEE minorenni**) in **corso di validità**.

Si ha pertanto diritto a:

- un massimo di 3.000 euro (dieci rate da 272,73 euro e una da 272,70 euro), nell'ipotesi di ISEE minorenni fino a 25.000 euro;
- un massimo di 2.500 euro (dieci rate da 227,27 euro e una da 227,30 euro) con ISEE minorenni da 25.001 euro fino a 40.000 euro;
- un massimo di 1.500 euro (dieci rate da 136,37 euro e una da 136,30 euro) nelle seguenti ipotesi: ISEE minorenni oltre la soglia di 40.000 euro; assenza di ISEE minorenni; ISEE con omissioni e/o difformità dei dati del patrimonio mobiliare e/o dei dati reddituali auto dichiarati; ISEE discordante.

Nel caso di pagamento delle rate dell'asilo nido, il contributo massimo erogabile è determinato in base al valore dell'ISEE minorenni presente l'ultimo giorno del mese precedente a cui si riferisce la mensilità.

Il contributo mensile erogato non può eccedere la spesa sostenuta per il pagamento della singola retta.

## ACCANTO ALLE MAMME E NON SOLO

## ACCANTO ALLE MAMME E NON SOLO

### ● Modalità di presentazione della domanda

La domanda del Bonus asilo nido va presentata in modalità telematica entro il 31 dicembre, allegando la documentazione utile alla definizione della stessa:

- Accedendo al **sito Inps**, attraverso il servizio dedicato, con proprio SPID, Carta di Identità Elettronica 3.0 (CIE) o Carta Nazionale dei Servizi (CNS) o utilizzando l'**App Inps Mobile**;
- Contattando il **numero verde 803.164** (gratuito da rete fissa) o il **numero 06 164.164** (da rete mobile, con la tariffa applicata dal gestore telefonico);
- Rivolgendosi agli **Enti di patronato e intermediari** dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

La domanda di contributo deve essere presentata dal genitore o dal soggetto affidatario del minore stesso che ne sostiene l'onere, indicando le mensilità relative ai periodi di frequenza scolastica - compresi tra gennaio e dicembre 2024, per un massimo di 11 mensilità- per le quali si intende ottenere il beneficio.

Inoltre, dovrà essere allegata la documentazione comprovante il pagamento della retta relativa ad almeno un mese di frequenza per cui si richiede il beneficio oppure, nel caso di asili nido pubblici, che prevedano il pagamento delle rette posticipato rispetto al periodo di frequenza, la documentazione da cui risulti l'iscrizione o comunque l'avvenuto inserimento in graduatoria del bambino.

Il contributo viene erogato dopo la presentazione dei documenti che attestano l'avvenuto pagamento delle rette (ricevuta, fattura quietanzata, bollettino bancario o postale e, per i nidi aziendali, anche tramite attestazione del datore di lavoro o dell'asilo nido, dell'avvenuto pagamento della retta o trattenuta in busta paga).

### ● Attenzione

Il bonus asilo nido **non è cumulabile** con la detrazione prevista dall'articolo 2, comma 6, della legge 22 dicembre 2008 (detrazioni fiscali frequenza asili nido), a prescindere dal numero di mensilità percepite.

La documentazione di avvenuto pagamento dovrà indicare: la denominazione e la partita IVA dell'asilo nido; il codice fiscale del minore; il mese di riferimento; gli estremi del pagamento o la quietanza di pagamento; il nominativo del genitore che sostiene l'onere della retta.

Per **"asili nido privati autorizzati"** si intendono le strutture che abbiano ottenuto l'autorizzazione all'apertura e al funzionamento da parte dell'ente locale competente. Sono, pertanto, **escluse** dal rimborso le spese sostenute per i servizi all'infanzia diversi da quelli forniti dagli asili nido (ad esempio **Iudoteche, spazi gioco, pre-scuola**, ecc.).

### ● Bonus per le forme di supporto presso la propria abitazione

La domanda di contributo per il supporto domiciliare deve essere presentata dal genitore o dal soggetto affidatario del minore, convivente con il figlio per il quale è richiesta la prestazione. Deve essere accompagnata da un'attestazione del pediatra che dichiari l'impossibilità del bambino a frequentare gli asili nido, a causa di una grave patologia cronica. Il Bonus è erogato in unica soluzione al genitore richiedente fino all'importo massimo concedibile.



### ► Riferimenti normativi

- Articolo 1, comma 355, della Legge 11 dicembre 2016 n. 232
- Articolo 1, comma 343, della Legge 27 dicembre 2019 n. 160
- Articolo 3, commi 5 e 6, della Legge 23 dicembre 2021 n. 234
- Messaggio INPS del 11 marzo 2024 n. 1024

# 5. ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE



## ● Di che si tratta

L'Assegno unico e universale (**AUU**) è un **sovvenzione economica corrisposta alle famiglie** per i figli minorenni e maggiorenni a carico, dal 7° mese di gravidanza fino ai 21 anni e, senza limite di età, per i figli disabili.

L'importo dell'AUU spettante, da marzo a febbraio dell'anno successivo, **varia in base al valore dell'ISEE** del nucleo familiare valido al momento della domanda, all'età e al numero dei figli, nonché ad eventuali situazioni di disabilità dei figli.

L'AUU **viene garantito in misura minima a tutte le famiglie** con figli a carico, anche in assenza di ISEE o con ISEE superiore alla soglia di euro 45.574,96 euro valevole per l'anno 2024.

**Sono stati abrogati e assorbiti nell'AUU:** il premio alla nascita o all'adozione (c.d. Bonus mamma domani); l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori; gli assegni familiari ai nuclei familiari con figli e orfanelli; l'assegno di natalità (c.d. Bonus bebè); le detrazioni fiscali per figli fino a 21 anni.

L'AUU **non ha assorbito**, né limitato negli importi, il Bonus asilo nido.

## ● Nota bene

Dopo l'istituzione, dal 1 gennaio 2024, dell'Assegno di Inclusione (ADI) - destinato ai nuclei

familiari nei quali sono presenti figli minori, disabili, componenti con almeno 60 anni di età o in condizioni di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio sanitari - per i nuclei familiari per i quali sia cessata la fruizione del Reddito di cittadinanza al 31 dicembre 2023 e ai quali l'AUU veniva corrisposta come quota integrativa dello stesso reddito, l'Assegno stesso è stato erogato sulla carta RdC senza soluzione di continuità, sino alla mensilità di Febbraio 2024.

A decorrere da **Marzo 2024**, per coloro che eventualmente non vi abbiano già provveduto, è necessario presentare una nuova domanda di AUU.

## ● Requisiti

L'Assegno unico e universale è riconosciuto ai nuclei familiari:

- per **ogni figlio minorenne** a carico e, per i nuovi nati, decorre dal settimo mese di gravidanza;
- per ciascun **figlio maggiorenne** a carico, fino al compimento dei 21 anni, a condizione che:
  - frequenti un corso di formazione scolastica o professionale, ovvero un corso di laurea;

## ACCANTO ALLE MAMME E NON SOLO

## ACCANTO ALLE MAMME E NON SOLO

- svolga un tirocinio ovvero un'attività lavorativa e possieda un reddito complessivo inferiore a 8mila euro annui;
- sia registrato come disoccupato e in cerca di un lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego;
- svolga il servizio civile universale;
- per ogni figlio con disabilità a carico, senza limiti di età.

L'AUU riguarda **tutte le categorie di lavoratori** dipendenti (sia pubblici che privati), i lavoratori autonomi, i pensionati, i disoccupati, gli inoccupati, ecc. La prestazione è riconosciuta a condizione che, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, il richiedente sia in possesso **congiuntamente dei seguenti requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno:**

- sia cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea o suo familiare, titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente; oppure sia cittadino di uno Stato non appartenente all'Unione europea in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo; oppure sia titolare di permesso unico di lavoro autorizzato a svolgere un'attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi o titolare di permesso di soggiorno per motivi di ricerca autorizzato a soggiornare in Italia per un periodo superiore a sei mesi; oppure sia titolare di permesso di soggiorno per protezione temporanea (es. Ucraini in conseguenza degli eventi bellici in corso);
- sia soggetto al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
- sia residente e domiciliato in Italia;
- sia o sia stato residente in Italia per almeno due anni, anche non continuativi, ovvero sia titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata almeno semestrale.

## ● Modalità di presentazione della domanda

La domanda va presentata **esclusivamente in modalità telematica**:

- accedendo dal **sito INPS** al servizio "Assegno unico e universale per i figli a carico" con SPID, Carta di Identità Elettronica 3.0 (CIE) o Carta Nazionale dei Servizi (CNS) o

utilizzando l'**APP INPS Mobile**;

- contattando il **numero verde 803.164** (gratuito da rete fissa) o il **numero 06 164.164** (da rete mobile, con la tariffa applicata dal gestore telefonico);
- rivolgendosi agli **Enti di patronato e intermediari** dell'Istituto, attraverso i servizi telematici offerti gratuitamente dagli stessi. Con la funzione "Subentro Patronato" il richiedente dell'AUU può conferire all'Istituto di Patronato il mandato di assistenza e rappresentanza relativo a una domanda già in corso, presentata dallo stesso cittadino o da un diverso istituto di Patronato.

In caso di affidamento esclusivo, il richiedente potrà chiedere la corresponsione del 100% dell'importo spettante.

Il figlio maggiorenne, al compimento del 18° anno di età, può presentare domanda di Assegno, in sostituzione dei genitori.

Le domande di AUU **non vanno presentate con cadenza annuale**. Le domande già presentate valgono anche per le annualità successive a quella della presentazione, fatto salvo l'onere per gli utenti di comunicare le eventuali variazioni da inserire nel modello di domanda (es. nascita di un nuovo figlio). Pertanto, per l'annualità 2024, non è necessario provvedere alla presentazione di una nuova domanda di AUU, a meno che la domanda già trasmessa all'Istituto non si trovi nello stato di decaduta, revocata, rinunciata o respinta.

Ai fini **dell'adeguamento dell'importo** della prestazione in base alla corrispondente soglia ISEE, è necessaria la presentazione di una nuova dichiarazione sostitutiva unica (DSU) per il 2024, correttamente attestata. In assenza di ISEE, l'importo dell'AUU sarà infatti calcolato, a partire dal mese di Marzo, con riferimento agli importi minimi previsti dalla normativa. Qualora la nuova DSU sia presentata entro il 30 giugno 2024, gli importi eventualmente già erogati per l'annualità 2024 saranno adeguati a partire dal mese di Marzo 2024 con la corresponsione dei dovuti arretrati.

## ● Precisazioni

L'importo dell'Assegno unico e universale prevede:

- una **quota variabile** modulata in modo progressivo: si va, per l'anno 2024, da un



massimo di 189,20 euro per ciascun figlio minore con ISEE fino a 16.215 euro, a un minimo di 54,10 euro per ciascun figlio minore e disabile in assenza di ISEE o con ISEE pari o superiore a 43.240 euro. Gli importi dovuti per ciascun figlio possono essere maggiorati nelle ipotesi di nuclei numerosi (per i figli successivi al secondo), madri di età inferiore a 21 anni, nuclei con quattro o più figli, genitori entrambi titolari di reddito da lavoro, figli affetti da disabilità;

- una **quota a titolo di maggiorazioni** per compensare l'eventuale perdita economica subita dal nucleo familiare, se l'importo dell'AUU dovesse risultare inferiore a quello che deriva dalla somma dei valori teorici dell'Assegno al Nucleo Familiare e delle detrazioni fiscali medie, che si sarebbero percepite nel regime precedente la riforma.

#### ● Attenzione

Sul sito INPS è disponibile una nuova versione del simulatore dell'Assegno Unico che per-

mette di calcolare l'importo dell'Assegno per l'anno 2024, accessibile dall'utente senza autenticazione.

(<https://servizi2.inps.it/servizi/AssegnoUnicoFigli/Simulatore>)

#### ► Riferimenti normativi

- Messaggio Inps del 02.01.2024 n. 15  
Messaggio Inps del 19.01.2024 n. 258  
Messaggio Inps del 08.02.2024 n. 572  
Messaggio Inps del 14.03.2024 n. 1108  
Legge di bilancio 2023 art. 1, commi 357 e 358 (L. 29.12.2022 n. 197)  
Decreto legislativo del 21.12.2021 n. 230  
Circolare Inps del 07.04.2023 n. 41  
Messaggio Inps del 03.04.2023 n. 1256  
Circolare Inps del 15.12.2022 n. 132  
Circolare Inps del 28.04.2022 n. 53  
Circolare Inps del 09.02.2022 n. 23*



#### ● Di che si tratta

L'assegno di maternità di base, anche detto "assegno di maternità dei Comuni", è una **prestazione assistenziale concessa dai Comuni e pagata dall'INPS** alle madri per la nascita, l'adozione o l'affidamento preadottivo di un figlio. **L'importo dell'assegno** mensile di maternità, spettante nella misura intera, per il 2024, è pari a € 404,17 euro per cinque mensilità e, quindi, a **complessivi € 2.020,85 euro**.

#### ● Requisiti

Il diritto all'assegno spetta alle madri italiane, comunitarie ed extracomunitarie residenti in Italia in possesso di titolo di soggiorno. L'assegno è concesso anche per ogni minore in adozione o affidamento preadottivo: il minore deve avere meno di 6 anni al momento dell'adozione o dell'affidamento (oppure non deve aver superato i 18 anni per adozioni o affidamenti internazionali). Il minore in adozione o in affidamento preadottivo deve inoltre soggiornare e risiedere nel territorio dello Stato. L'assegno spetta solo entro determinati limiti di reddito, che variano ogni anno: per l'anno 2024, il **tetto massimo dell'ISEE** è di € 20.221,13. Oltre questa soglia la prestazione non spetta.

# 6. ASSEGNO DI MATERNITÀ DEI COMUNI

#### ● Modalità di presentazione della domanda

La domanda va presentata al Comune di residenza, **entro sei mesi** dalla data di nascita del bambino o dalla data dell'effettivo ingresso in famiglia del minore adottato o in affido preadottivo. L'assegno di maternità dei Comuni **non costituisce reddito ai fini fiscali** e previdenziali.

#### ● Attenzione

L'assegno **non è cumulabile** con altri trattamenti previdenziali, tranne se si ha diritto a percepire dal Comune la quota differenziale. **È cumulabile con l'Assegno unico e universale per i figli a carico**. Le richiedenti non devono avere alcuna copertura previdenziale oppure devono averla entro un determinato importo fissato annualmente. Inoltre, non devono essere già beneficiarie di altro assegno di maternità INPS ai sensi della legge 23 dicembre 1999, n. 488.

#### ► Riferimenti normativi

- Articolo 74 del decreto legislativo 26 Marzo 2001 n. 51  
Articoli 17 e seguenti del Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 21 dicembre 2000  
Circolare Inps 29 febbraio 2024 n. 40*

# 7. ISEE PRECOMPILOTATO



## ● Di che si tratta

L'Indicatore della Situazione Economica Equivalente (ISEE) serve a valutare e confrontare la **situazione economica delle famiglie** ed è richiesto ai fini dell'**erogazione delle prestazioni sociali agevolate** (es. Bonus asilo nido; Assegno Unico ed Universale; Assegno di maternità dei Comuni; ecc.).

Esistono diverse **tipologie di ISEE**, ciascuna calcolata in base alle specifiche prestazioni richieste (ISEE ordinario; ISEE minorenni; ISEE "socio sanitario"; ISEE Università; ecc.).

Per ottenere la certificazione ISEE è **necessario presentare la Dichiara-**  
**zione Sostitutiva Unica (DSU)** che raccoglie informazioni sul nucleo familiare e i suoi componenti, nonché sulla loro situazione economica.

Per il calcolo dell'ISEE "standard" (valido per la generalità delle prestazioni sociali agevolate)

occorre compilare la DSU mini; mentre, in casi particolari, ed in presenza di particolari caratteristiche del nucleo familiare, occorre compilare la DSU integrale che richiede informazioni aggiuntive.

## ● La DSU precompilata

La Dichiara-

**zione Sostitutiva Unica (DSU)** può essere presentata sia nella modalità precompilata che in quella non precompilata ed è **valida dal momento della sua presentazione sino al successivo 31 dicembre**.

La DSU precompilata è la modalità **più semplice**: consente di ottenere il rilascio della attestazione ISEE in modalità più agevole ed in tempi brevi, senza l'onere di ricercare la documentazione relativa ai dati patrimoniali e reddituali. Inoltre, se si confermano i dati già precompilati, si evitano eventuali omissioni o difformità.



La DSU precompilata **contiene**:

- **dati auto dichiarati dall'utente**: composizione del nucleo familiare; casa di abitazione; eventuali dati sulla disabilità; altri dati non disponibili negli archivi Inps. Se le informazioni relative sono già disponibili negli archivi, la composizione del nucleo familiare risulterà precompilata e non dovrà essere dichiarata. I dati da auto dichiarare, se non sono intervenute modifiche, possono essere precaricati in automatico da una precedente DSU presentata all'INPS.
- **dati precompilati forniti dall'Agenzia delle Entrate e da INPS**: canone di locazione della casa di abitazione; patrimonio immobiliare detenuto in Italia; patrimonio mobiliare detenuto in Italia; redditi ai fini IRPEF; trattamenti erogati dall'INPS esenti ai fini IRPEF; nucleo familiare convivente (se già presente negli archivi INPS).

I dati precompilati possono essere **accettati o modificati**, fatta eccezione per i trattamenti erogati dall'INPS e per le componenti già dichiarate ai fini fiscali. I dati reddituali e patrimoniali si riferiscono al secondo anno solare antecedente la presentazione della DSU (esempio: per DSU 2024 i redditi e i patrimoni immobiliari e mobiliari sono quelli posseduti alla data del 31/12/2022).

## ● Modalità di presentazione

Per accedere alla DSU precompilata il soggetto dichiarante può:

- utilizzare il **sito Inps**, attraverso il servizio on line "Portale unico ISEE" (<https://servizi2.inps.it/servizi/PortaleUnicoisee>), selezionando il profilo "cittadino" e identificandosi con proprio SPID, Carta di Identità Elettronica 3.0 (CIE) o Carta Nazionale dei Servizi (CNS);
- utilizzare l'**APP INPS Mobile**;

## ● Il nuovo Portale unico ISEE

Il nuovo Portale unico ISEE **semplifica la presentazione dell'ISEE** e riunisce le varie modalità di acquisizione dell'ISEE, precompilato e

non, in un unico punto di accesso. Il cittadino, effettuato l'accesso, può:

- acquisire la sua dichiarazione precompilata (cliccando sul tasto "inizia la compilazione");
- consultare e gestire tutte le dichiarazioni acquisite in precedenza;
- autorizzare la precompilazione dei propri dati nel caso di dichiarazione presentata da altra persona.

Per accompagnare il cittadino in ogni fase di compilazione e gestione della dichiarazione ISEE, oltre alla modulistica, alle FAQ e ai simulatori ISEE, che simulano il calcolo dell'ISEE, nel Portale unico ISEE, sono, inoltre, disponibili i seguenti **"supporti"**:

- i video tutorial descrittivi delle varie fasi per la precompilazione dell'ISEE;
- i video tutorial in pillole per le varie tipologie di ISEE (presenti anche nel canale YouTube dell'INPS);
- l'assistente virtuale "Chatbot" che guida nella navigazione e in ogni fase di compilazione e gestione della dichiarazione ISEE.

## ● Procedura di acquisizione della DSU precompilata

Per acquisire la DSU precompilata, dopo aver cliccato sul tasto "inizia la compilazione", occorre eseguire i seguenti passaggi, che possono essere sintetizzati in due fasi:

## PRIMA FASE:

- Prendere visione dell'informatica sul trattamento dei dati personali e fornire il consenso;
- Scegliere la/le prestazione/i da richiedere (assegno unico universale; servizi alla persona, ecc.)
- Rispondere alle domande (cd. intervista) in modo da consentire alla procedura di proporre i moduli necessari alla compilazione in base alle particolarità del nucleo familiare (DSU Mini o DSU integrale, ecc.);
- Optare eventualmente per caricare alcuni dati dall'ultima DSU valida compilata in precedenza;
- Scegliere la modalità di autorizzazione alla precompilazione dei dati per ogni soggetto maggiorenne presente nel nucleo, escluso il dichiarante: autorizzazione all'accesso diretto del maggiorenne con identità digitale (ciò semplifica il processo di rilascio dell'ISEE ed è pertanto l'opzione consigliata) oppure autorizzazione tramite delega e riscontri;
- Inserire le informazioni necessarie ai moduli del modello base specifici delle prestazioni scelte;
- Sottoscrivere la DSU (la procedura assegna il protocollo e rilascia la ricevuta).
- A seguito della sottoscrizione, si chiude la prima fase di acquisizione dei dati della dichiarazione e la DSU assumerà lo stato **"da elaborare – in attesa di autorizzazioni"**.



### Riferimenti normativi

DPCM 5 dicembre 2013 n. 159, convertito con modifiche dalla legge 22 dicembre 2011 n. 214; Art. 10 del D.lgs 15 settembre 2017 n. 147; Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 9 agosto 2019; Messaggio INPS del 13 gennaio 2000 n. 96; Messaggio INPS 2 agosto 2022 n. 3041; Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 13 dicembre 2023 n. 407; Messaggio INPS 11 aprile 2023 n. 1345; Messaggio INPS 18 dicembre 2023 n. 4536

## SECONDA FASE:

IN CASO DI OPZIONE ALL'AUTORIZZAZIONE ALL'ACCESSO DIRETTO: ciascuno dei componenti maggiorenti del nucleo familiare potrà autorizzare, tramite identità digitale ed entro tre mesi, la precompilazione dei propri dati nella DSU presentata dal soggetto dichiarante ed inviare l'autorizzazione. Dalla verifica dello stato può risultare:

- DSU "da elaborare": le autorizzazioni dei componenti maggiorenti non sono ancora disponibili, il richiedente può attendere l'autorizzazione o annullare la DSU;
- DSU "Elaborata": tutte le autorizzazioni dei componenti maggiorenti sono pervenute, il richiedente può completare o annullare la DSU (da menu Azioni).

IN CASO DI OPZIONE ALL'AUTORIZZAZIONE TRAMITE DELEGA E RISCONTI: occorre attendere gli esiti da parte dell'Agenzia dell'Entrate sui riscontri dei dati inseriti per ciascuno dei componenti il nucleo familiare (redditi e patrimoni). Occorre, dunque, verificare lo stato della DSU, rientrando nel sistema ISEE precompilato.

Dalla verifica dello stato può risultare:

- DSU "Sospesa": almeno un esito dei riscontri è negativo, il richiedente può procedere a correggere o annullare la dichiarazione;
- DSU "Bloccata": almeno un esito è negativo e sono stati superati il numero di 3 tentativi ammessi per inserire i dati di riscontro, il richiedente può procedere con una nuova DSU precompilata o acquisire una DSU non precompilata;
- DSU "Elaborata": gli esiti dei riscontri sono tutti positivi, il richiedente può completare o annullare la DSU (da menu Azioni);

Se la DSU è nello stato "Elaborata", i dati precompilati saranno disponibili per la CONFERMA o la eventuale MODIFICA per ogni soggetto presente nel nucleo familiare;

- Integrare i dati eventualmente mancanti;
- Sottoscrivere la Conferma/Modifica dei dati e richiedere l'attestazione

Il sistema verifica la presenza di tutti i dati necessari e **in caso positivo attesta in tempo reale la DSU fornendo l'attestazione ISEE**.

### Attenzione

Ciascun componente maggiorenne del nucleo familiare può **inibire l'utilizzo dei propri dati** per l'elaborazione della DSU precompilata. In tal caso, non potrà essere incluso nel nucleo familiare in fase di acquisizione della DSU precompilata e i suoi dati diventeranno **NON CALCOLABILI**, salvo revoca da parte dello stesso della inibizione. **La DSU non potrà essere precompilata**.

## 8. INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE DI DONNE 2024



INCENTIVO ASSUNZIONE DONNE VITTIME DI VIOLENZA - Art. 1, commi 191 e 192, L. n. 213/2023 (legge di Bilancio 2024), beneficiarie del Reddito di libertà

### Di che si tratta e requisiti

L'incentivo, previsto per il triennio 2024–2026, è rivolto ai datori di lavoro privati che assumono, direttamente o in somministrazione con contratto part-time o full-time, donne disoccupate vittime di violenza che beneficiano della misura di cui all'art. 105-bis del Decreto – legge n. 34 del 19 maggio 2020, convertito in Legge 17 luglio 2020 numero 77 (Fondo per il reddito di libertà per le vittime di violenza), al fine di favorirne il percorso di uscita dalla violenza attraverso il loro inserimento nel mercato del lavoro. In sede di prima applicazione, lo sgravio si applica anche a favore delle donne vittime di violenza che hanno usufruito degli aiuti erogati dal Fondo già nel corso del 2023.

In particolare, sono destinatarie del contributo, le **donne vittime di violenza, senza figli o con figli minori**, residenti in Italia (cittadine italiane o comunitarie) oppure, se cittadine extracomunitarie, in possesso di regolare permesso di soggiorno.

Riassumendo: il requisito dello stato di disoccupazione è posseduto dai soggetti privi di

impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego; il requisito della percezione del Reddito di libertà si intende soddisfatto se la prestazione è ancora in corso di erogazione al momento dell'assunzione o, in caso contrario, se sia stata erogata nel corso del 2023.

### Misura e durata

Limite massimo dell'esonero contributivo = 100% nel limite di € 8.000 annui;

Durata:

- 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato;
- 18 mesi in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato;
- 24 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato (anche in somministrazione o con contratto di apprendistato professionalizzante).

**ESONERO CONTRIBUTIVO** in favore delle lavoratrici madri di tre o più figli - Art. 1, commi da 180 a 182, L. 213 del 30/12/2023 (legge di Bilancio 2024)

#### ● Di che si tratta e requisiti

L'esonero contributivo riguarda **tutti i rapporti di lavoro dipendente** part-time e full-time a tempo indeterminato del settore pubblico e privato, incluso quello agricolo, con la sola esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

È rivolto alle lavoratrici:

- madri di tre o più figli (anche in adozione o affidamento) a condizione che il figlio più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni (da intendersi come 17 anni e 364 giorni);
- madri di due figli (anche in adozione o affidamento) a condizione che il figlio più piccolo abbia un'età inferiore a 10 anni (da intendersi come 9 anni e 364 giorni).

#### ● Misura e durata

Limite massimo dell'esonero contributivo = 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice fino ad €. 3.000 annui, da riparametrare ed applicare su base mensile (importo massimo mensile €. 250,00). La misura dell'esonero viene erogata mensilmente direttamente nella busta paga della lavoratrice da parte del datore di lavoro.

La durata varia a seconda del numero dei figli:

- per due figli l'esonero è valido per il solo anno 2024 (massimo 12 mesi o fino al mese del compimento dei 10 anni del figlio più piccolo);
- per tre o più figli l'esonero è valido per il triennio 2024 – 2026 (massimo 36 mesi o fino al mese del compimento del 18 anni del figlio più piccolo).

#### ● Modalità di accesso all'incentivo da parte della lavoratrice

Per accedere a tale misura, le lavoratrici pubbliche e private titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono comunicare al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero, indicando il numero dei figli ed i loro codici fiscali. Pertanto, non è prevista la presentazione all'Istituto di una specifica domanda per accedere al beneficio.



L'incentivo è fruibile a decorrere da gennaio 2024, se si è già in possesso dei requisiti legittimi, anche se la domanda è presentata al datore di lavoro in corso d'anno.

Con il messaggio Inps n. 1702 del 06/05/2024 l'Istituto ha comunicato il rilascio di un apposito applicativo sul portale [www.inps.it](http://www.inps.it) denominato **"Utility Esonero Lavoratrici Madri"**, accessibile seguendo il percorso: "Imprese e Liberi Professionisti" > "Esplora Imprese e Liberi Professionisti" > sezione "Strumenti" > "Vedi tutti" > "Por-

tal delle Agevolazioni (ex DiResCo)" > "Utilizza lo strumento", attraverso il quale le lavoratrici potranno comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai codici fiscali dei figli.

Si precisa che l'accesso all'utility è consentito esclusivamente alle lavoratrici madri per le quali il datore di lavoro abbia già trasmesso all'Istituto i flussi di denuncia Uniemens, con l'esposizione dell'esonero spettante attraverso gli appositi codici di conguaglio, ma senza l'indicazione dei codici fiscali dei figli.

A tal proposito, con lo scopo di agevolare l'individuazione delle lavoratrici madri per le quali sia necessaria la compilazione della dichiarazione tramite l'utility, l'Istituto provvederà a inviare alle stesse, registrate ai servizi on line che abbiano fornito l'indirizzo e-mail, una apposita comunicazione tramite posta elettronica ordinaria. La comunicazione conterrà l'invito ad avvalersi dell'utility per comunicare le informazioni relative ai codici fiscali o, in loro assenza, i dati anagrafici dei figli.

Le lavoratrici madri già fruitorie del bonus che non sono registrate ai servizi dell'Istituto o quelle che, sebbene registrate, non ricevono la sudetta comunicazione, devono avere cura di accedere all'utility autonomamente per effettuare la dichiarazione relativa ai dati dei propri figli.

L'accesso all'applicativo sarà consentito solo in una finestra temporale decorrente tra i 45 giorni ed i 7 mesi dalla fine del mese di competenza in cui il datore di lavoro ha esposto nei flussi Uniemens, per la prima volta, i codici relativi all'esonero in oggetto (es. se l'esonero è stato esposto dal datore di lavoro per la prima volta nella denuncia Uniemens di competenza del mese di aprile 2024, l'accesso all'applicativo potrà avvenire non prima del 15 giugno 2024 e non oltre il 30 novembre 2024).

Si evidenzia che la mancata comunicazione dei codici fiscali dei figli da parte del datore di lavoro nelle denunce o, in via alternativa, da parte della lavoratrice mediante utilizzo dell'apposito applicativo, comporterà la revoca del beneficio fruito.

Inoltre, la comunicazione delle informazioni riguardanti la genitorialità da parte delle lavoratrici madri consentirà all'Istituto di effettuare i controlli circa la coerenza e la correttezza di quanto dichiarato e, qualora i dati dichiarati dovessero risultare non veritieri, di provvedere tempestivamente al disconoscimento del-



Sul sito dell'Istituto sono state pubblicate le FAQ sul nuovo incentivo ["Decontribuzione mamme"](#). Consulta la sezione dedicata.



la misura di esonero in oggetto. L'eventuale esito negativo delle verifiche effettuate sarà comunicato tramite posta elettronica ordinaria alle lavoratrici madri che risultano registrate ai servizi on-line dell'Istituto al fine di potersi attivare con l'eventuale integrazione della documentazione, sia tramite l'utility che presso le Strutture territorialmente competenti dell'INPS, per consentire un'istruttoria integrativa.

Coloro che risultano sprovviste di codice fiscale alfanumerico di 16 cifre, validato all'anagrafe tributaria, e prive di SPID, CNS o CIE 3.0, devono recarsi presso la Struttura territorialmente competente dell'Istituto con la documentazione integrativa necessaria (ad es., estratto di nascita dei figli o stato di famiglia) per la verifica della legittima fruizione dell'esonero.

### ● Compatibilità con altri esoneri e con il congedo di maternità

Tale misura è cumulabile con gli altri esoneri che riguardano la contribuzione dovuta dal datore di lavoro, previsti a legislazione vigente, mentre è strutturalmente alternativo all'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (quota IVS) a carico del lavoratore.

Per quanto riguarda le lavoratrici in congedo di maternità, il beneficio sarà riconosciuto solo per i mesi non coperti dal congedo stesso.

Se oltre all'indennizzo sia previsto, in base al contratto di lavoro, anche il pagamento di una

integrazione da parte del datore di lavoro, l'agevolazione sarà fruibile limitatamente all'importo della quota a carico della contribuzione calcolata su tale integrazione.

**ESONERO CONTRIBUTIVO - Art.1, comma 298 della L. n. 197 del 19/12/2022 (Personale femminile in determinate condizioni di svantaggio).**

### ● Di che si tratta e requisiti

L'incentivo è diretto all'assunzione di donne:

- con almeno 50 anni di età, disoccupate da oltre 12 mesi (è necessario che la lavoratrice risulti in stato di disoccupazione);
- di qualsiasi età, residenti nelle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Puglia, Sicilia e Sardegna, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e di qualsiasi età, che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere (i.e. tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25%). Ogni anno tali settori sono definiti da un Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze. (Per il 2024 vedi D.M. n. 365 del 20/11/2023);
- di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

### ● Misura e durata

Esonero contributivo 2024 = 50% della contribuzione;

Durata:

- 12 mesi per le assunzioni a tempo determinato,
- 18 mesi per il tempo indeterminato
- 18 mesi complessivi in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

La locuzione "privo di impiego" (Decreto del MLPS del 17 ottobre 2017) si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che *"negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale deriva un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione"*.

**ESONERO CONTRIBUTIVO - Art.5 della L.162 del 05/06/2021 (datori di lavoro privati in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'art.46-bis del Decreto Legislativo n.198/2006).**

### ● Di che si tratta e requisiti

Si tratta di un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro del settore privato che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'art.46-bis del citato codice. *"A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità"*.

I parametri per poter ottenere la Certificazione di parità di genere da parte dei datori di lavoro sono:

- cultura o "clima aziendale": misura le azioni di integrazione e inclusione;
- governance: analizza il percorso e gli step di carriera dei dipendenti;
- risorse umane: verifica delle procedure di assunzione;
- opportunità di crescita e inclusione delle dipendenti donne;
- analisi dell'equità degli stipendi tra uomo e donna;
- tutela della genitorialità attraverso misure legate al congedo parentale e alla conciliazione tra vita privata e lavorativa.

Per le certificazioni della parità di genere ottenute entro il 31 dicembre 2023, le domande volte al riconoscimento dell'agevolazione possono essere presentate dalle aziende fino al 30 aprile 2024.

### ● Misura e durata

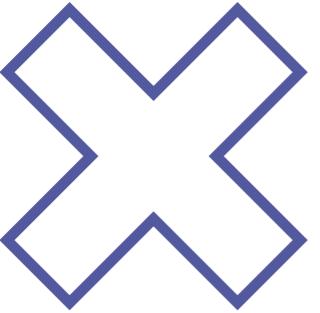
L'esonero viene calcolato sulla contribuzione previdenziale, complessivamente dovuta dal datore di lavoro su tutto il personale dipendente, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 Euro annui.

Il beneficio, riparametrato su base mensile, è fruito dai datori di lavoro in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico e in relazione alle mensilità di validità della certificazione della parità di genere.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 4.166,66 Euro (€ 50.000,00/12).

### ► Riferimenti normativi

- Circolare INPS n. 41 del 05/03/2024 (incentivo donne vittime di violenza)
- Circolare INPS n. 27 del 31/01/2024 (esonero contributivo madri lavoratrici)
- Circolare INPS n. 32 del 22/02/2021 (esonero contributivo donne svantaggiose)
- Messaggi INPS n.1421 del 06/04/21 e n. 3809 del 05/11/21 (esonero contributivo donne svantaggiose)
- Decreto Interministeriale n. 365 del 20/11/2023 (settori 2024 disparità uomo-donna)
- Circolare INPS n. 137 del 27/12/2022 (certificazione parità di genere)
- Messaggio INPS n. 1269 del 03/04/2023 (certificazione parità di genere)
- Messaggio INPS n. 2119 del 07/06/2023 (certificazione parità di genere)
- Messaggio INPS n. 4614 del 21/12/2023 (certificazione parità di genere)
- Messaggio INPS n. 1702 del 06/05/2024



**SEDE REGIONALE**  
Direzione Regionale della Basilicata  
Via dei Mille s.n.c. - Potenza



**MAIL:** dr.basilicata@agenziaentrate.it  
**PEC:** dr.basilicata.gtpec@pce.agenziaentrate.it



**NUMERO**  
0971/337111  
0971/337240  
0971/337260



**SEDE PROVINCIALE**  
Direzione Provinciale di Potenza  
Via dei Mille s.n.c. - Potenza



**MAIL:** dp.potenza@agenziaentrate.it  
**PEC:** dp.potenza@pce.agenziaentrate.it



**NUMERO**  
0971/337111



**SEDE DI POTENZA**  
Ufficio Territoriale di Potenza  
Via dei Mille s.n.c.



**MAIL:** dp.potenza.utpotenza@agenziaentrate.it  
**PEC:** dp.potenza@pce.agenziaentrate.it



**NUMERO**  
0971/337111



**SEDE DI MATERA**  
Direzione Provinciale di Matera  
Piazza Matteotti



**MAIL:** dp.matera@agenziaentrate.it  
**PEC:** dp.matera@pce.agenziaentrate.it



**NUMERO**  
0835/341111

# 1. SPESE MEDICHE SPECIALISTICHE



## ● Detrazioni fiscali

Gli esami e le terapie di seguito elencati, se eseguiti in centri a ciò autorizzati e sotto la responsabilità tecnica di uno specialista danno diritto ad una detrazione d'imposta pari al 19% della spesa sostenuta:

- anestesia epidurale;
- inseminazione artificiale;
- amniocentesi;
- villocentesi;
- altre analisi di diagnosi prenatale.

Per alcune prestazioni si può richiedere la detrazione fiscale solo al verificarsi di determinate condizioni. In particolare, per le prestazioni di:

### Interventi di procreazione medicalmente assistita (PMA)

La spesa per gli interventi di procreazione medicalmente assistita (PMA) è detraibile dal soggetto intestatario della fattura. Se la fattura è contestata, la spesa è detraibile nella misura del 50% da ciascun membro della coppia.

La detrazione spetta anche per le prestazioni di crioconservazione di ovociti e degli embrioni, effettuate nelle strutture autorizzate, nell'ambito di un percorso di procreazione medicalmente assistita (legge n. 40/2014 e

linee guida aggiornate, da ultimo, con decreto del Ministero della Salute del 1° luglio 2015). La fattura deve evidenziare in maniera analitica la prestazione resa.

Le stesse condizioni devono essere rispettate anche per le altre tecniche di procreazione medicalmente assistita (inseminazione, fecondazione in vitro, ecc.).

Le spese per le prestazioni di crioconservazione degli ovociti e degli embrioni, così come quelle per il trattamento di iniezione intracitoplasmatica dello spermatozoo (ICSI), effettuate nell'ambito di un percorso di procreazione medicalmente assistita, danno diritto alla detrazione d'imposta anche se sostenute all'estero. In tal caso è necessario che le prestazioni siano eseguite per le finalità consentite in Italia ed attestate da una struttura estera specificamente autorizzata ovvero da un medico specializzato italiano. La documentazione sanitaria in lingua estera deve essere corredata da una traduzione in italiano.

### Conservazione delle cellule del cordone ombelicale

Danno diritto alla detrazione d'imposta anche le spese per la conservazione delle cellule del

## ACCANTO ALLE MAMME E NON SOLO

cordone ombelicale a uso "dedicato" per il neonato o consanguinei con patologia e con approvazione scientifica e clinica. La conservazione deve avvenire presso strutture trasfusionali pubbliche o individuate dalle norme vigenti. È necessario che i presupposti innanzitutto indicati risultino dalla documentazione prodotta.

## ● Attenzione

Qualora le prestazioni indicate nei punti precedenti non siano state rese da strutture pubbliche o da strutture private accreditate al Servizio sanitario nazionale, è necessario che il pagamento della spesa sia effettuato con versamento bancario o postale o con altri sistemi di pagamento "tracciabili" (carte di credito, carte di debito, ecc.).



# 2. SPESE SOSTENUTE PER LE RETTE DI FREQUENZA DI ASILI NIDO

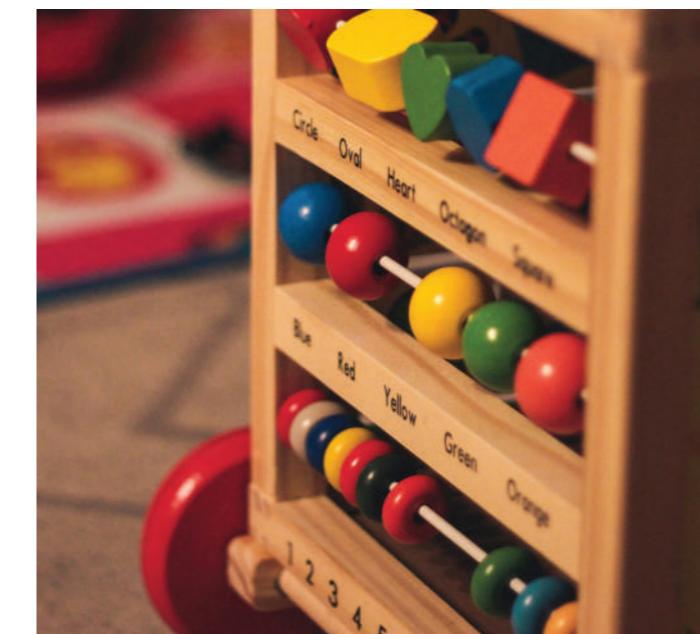
## ● Detrazioni fiscali

Per le spese sostenute dai genitori per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido spetta una **detrazione dall'imposta lorda pari al 19%** delle predette spese.

L'agevolazione compete per le spese relative alla frequenza di asili nido, pubblici o privati, sostenute per bambini a prescindere dalla loro età. Assume rilevanza ai fini della detrazione, infatti, solo l'ammissione e la frequenza dell'asilo nido e non anche l'età e il compimento degli anni del minore.

Rientrano tra le spese detraibili anche quelle sostenute per la frequenza delle c.d. "sezioni primavera", strutture che assolvono alla medesima funzione degli asili nido.

L'importo massimo della spesa ammessa in detrazione è pari a euro 632 per ciascun figlio che frequenta l'asilo nido ed è ripartita tra i genitori in base all'onere da ciascuno sostenuto, a prescindere dall'ammontare del reddito complessivo.



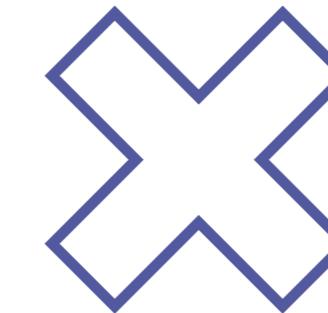
### ● Limiti di detraibilità

Non danno diritto alla detrazione le spese sostenute che nello stesso anno sono state rimborsate dal datore di lavoro in sostituzione delle retribuzioni premiali e indicate nelle Certificazioni Uniche. La detrazione spetta comunque sulla parte di spesa non rimborsata. Inoltre, condizione essenziale per poter fruire della detrazione in esame è che il pagamento sia avvenuto con versamento bancario o

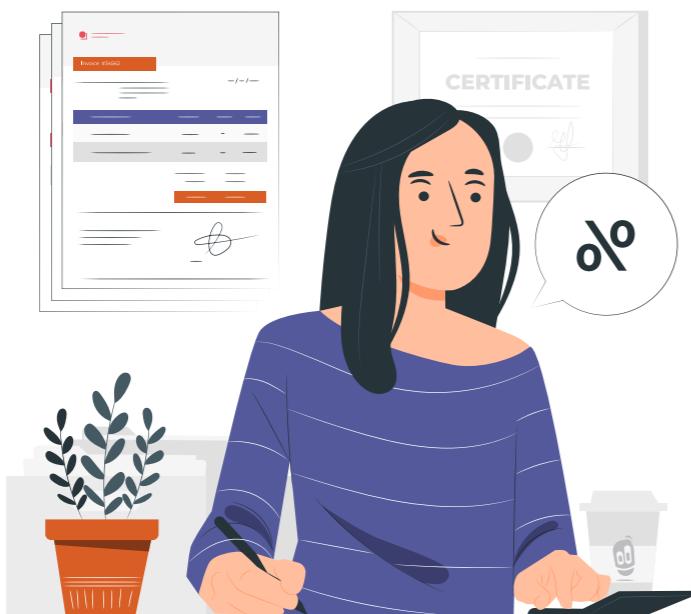
postale ovvero mediante altri sistemi di pagamento "tracciabili".

### ● Attenzione

La detrazione in esame è alternativa al bonus asilo nido o al contributo per forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini affetti da gravi patologie croniche, di cui all'art. 1, comma 355, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, erogato dall'INPS.



## 3. CONTRIBUTI VERSATI PER GLI ADDETTI ALL'ASSISTENZA FAMILIARE: COLF, BABY-SITTER E BADANTI



### ● Di che si tratta

Per le spese sostenute per il pagamento di baby-sitter e per gli addetti all'assistenza personale o familiare spetta una **deduzione dal reddito** per i contributi previdenziali e assistenziali versati e rimasti a carico del datore di lavoro.

Sono deducibili anche i contributi previdenziali versati tramite un'agenzia interinale e rimborsati all'agenzia stessa e quelli versati alla gestione separata INPS mediante il libretto di famiglia per lavoro domestico, in quanto interamente a carico del datore di lavoro.



### ● Attenzione

Per i contributi previdenziali versati mediante il libretto famiglia per lavoro domestico l'importo può essere dedotto nell'anno d'imposta in cui è effettuato il versamento per l'acquisto del titolo di pagamento, a condizione che la relativa prestazione di lavoro sia stata svolta dal lavoratore e che lo stesso sia stato pagato dall'INPS. Inoltre, è necessario che utilizzatore abbia dato comunicazione all'INPS dell'avvenuto utilizzo dei buoni lavoro.

### ● Limite di deducibilità

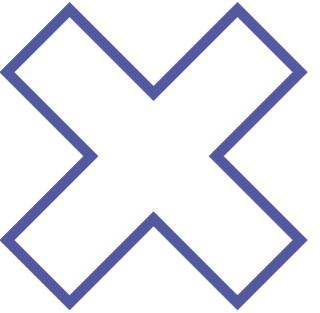
Sono deducibili dal reddito complessivo i contributi previdenziali e assistenziali versati, applicando il principio di cassa, fino ad un importo massimo di 1.549,37 euro per anno. Non sono deducibili le spese rimborsate nell'anno dal datore di lavoro in sostituzione delle retribuzioni premiali ed indicate nell'apposita sezione della C.U. La deduzione spetta comunque sulla parte di spesa non rimborsata.

### ● Documentazione da controllare e conservare

Tipologia	Documenti
Contributi per gli addetti ai servizi domestici e familiari	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ricevute di pagamento intestate all'INPS, complete delle informazioni sul rapporto di lavoro domestico (ore trimestrali, retribuzione oraria effettiva, ecc.), effettuato dal contribuente tramite c/c postale e/o MAV.</li> <li>Per le agenzie interinali la fattura deve contenere: il codice fiscale del soggetto che effettua il pagamento, i dati identificativi dell'agenzia, la specificazione della natura del servizio reso e l'indicazione della quota di contributi a carico del datore di lavoro</li> </ul>
Libretto di famiglia per lavoro domestico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Copia del libretto famiglia</li> <li>Ricevute dei titoli di pagamento mediante il F24 modello Elide, con causale LIFA, oppure tramite il "Portale dei pagamenti" dell'INPS</li> <li>Documentazione attestante la comunicazione all'INPS dell'avvenuto utilizzo dei buoni lavoro</li> <li>Dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà con la quale si attesta che le prestazioni di lavoro sono rese dagli addetti ai servizi domestici e/o all'assistenza personale o familiare</li> </ul>



Ispettorato Territoriale del lavoro  
Potenza-Matera

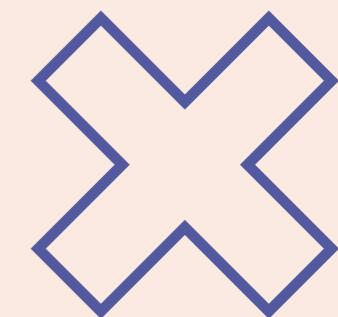


 SEDE DI POTENZA  
Via Isca del Pioppo 41

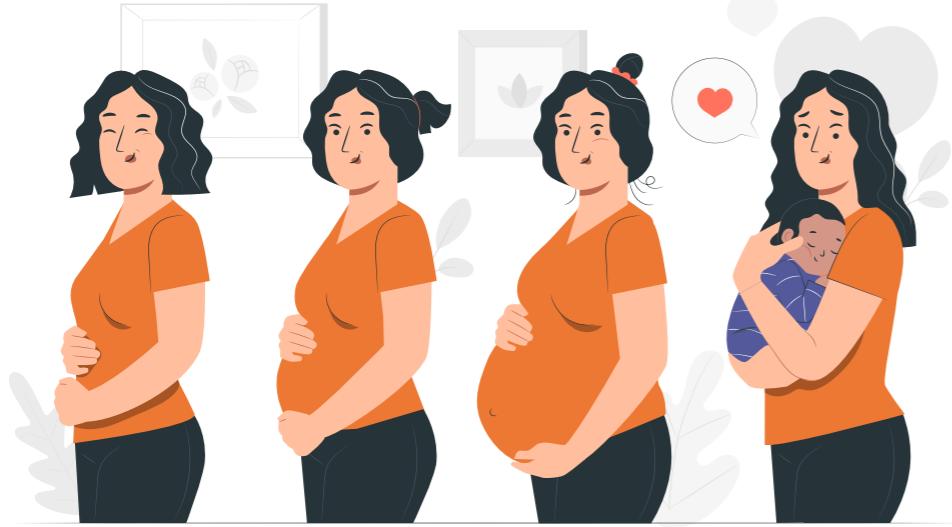
 NUMERO  
0971/390111

 SEDE DI MATERA  
Via A.M. di Francia 32-34

 NUMERO  
0835/344411



# 1. IL CONGEDO DI MATERNITÀ



## ● Di che si tratta

Il congedo di maternità garantisce alla donna lavoratrice di poter sospendere l'attività lavorativa a tutela della propria salute e quella del nascituro.

## ● A chi spetta

- Alle lavoratrici dipendenti (anche apprendiste, lavoratrici agricole, lavoratrici a domicilio, lavoratrici domestiche, etc);
- Alle lavoratrici a progetto o assimilate, iscritte alla gestione separata INPS;
- Alle associate in partecipazione iscritte alla gestione separata INPS;
- Alle libere professioniste iscritte alla gestione separata INPS;
- Al padre lavoratore, in alternativa alla madre lavoratrice, in casi particolari (decesso, grave malattia della madre, abbandono, etc).

## ● Quando spetta

Le lavoratrici non possono essere adibite al lavoro:

- Nei due mesi precedenti la data presunta del parto e fino alla sua data effettiva;
- Nei tre mesi successivi alla data del parto;
- In caso di parto prematuro, il periodo di

astensione obbligatoria dal lavoro non goduto prima del parto viene aggiunto al congedo di maternità dopo il parto.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, pari a 5 mesi, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il Medico Competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

## ● Cosa fare

La lavoratrice deve presentare al datore di lavoro, non appena a conoscenza, il certificato medico attestante lo stato di gravidanza ai fini della valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute della gestante e del nascituro.

Se assicurata INPS, deve presentare all'istituto e al datore di lavoro la domanda di maternità (mod. MAT) prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria.

Se dipendente pubblica, presentare il certificato di gravidanza all'amministrazione di appartenenza.

# 2. L'ANTICIPAZIONE DEL CONGEDO



## ● Requisiti

L'anticipo del periodo di congedo per maternità può essere disposto nei seguenti casi:

- Complicanze della gestazione o preesistenti pregiudizievoli forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza (art. 17, lett. a), D. Lgs. 151/2001).
- Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino, lavoro pericolosi, faticosi e insalubri e comunque a rischio, qualora la lavoratrice non possa essere adibita ad altre mansioni (Art. 17, lett. b) e c), D. Lgs. 151/2001).

## ● Cosa fare

### PROCEDURA DEVOLUTA ALLE AZIENDE OSPEDALIERE

Con decorrenza 01/04/2012 ai sensi D. L. n° 5/2012, la lavoratrice dovrà rivolgersi alla ASP territorialmente competente per l'ipotesi di cui all'art. 17, lett. a), D. Lgs. 151/2001.

## PROCEDURA DI COMPETENZA DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO

La lavoratrice deve informare il datore di lavoro mediante presentazione di certificato medico, dello stato di gravidanza e data presunta del parto. Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici determinati da condizioni ambientali e/o da processi lavorativi;
- di informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate;
- compilare la modulistica predisposta al riguardo dall'ITL e reperibile sul sito internet al seguente link <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/modulistica/pagine/Home-modulistica.aspx>;
- fornire dichiarazione espressa circa la possibilità di adibire la lavoratrice a mansioni compatibili con lo stato di gravidanza o in taluni casi, per il periodo post partum di sette mesi.



#### ● Attenzione

Se il datore di lavoro non presenta l'istanza di interdizione, la stessa può essere presentata dalla lavoratrice, con le stesse modalità di cui sopra.

#### ● Ruolo dell'INL

Qualora le lavoratrici in gravidanza e durante il periodo di tutela della maternità ritengano di aver subito violazioni di legge o discriminazioni da parte del datore di lavoro (ad es. dimissioni in bianco), potranno rivolgersi all' Ispettorato Territoriale del Lavoro di Potenza-Matera, che interviene per controllare la regolarità della gestione dei congedi per maternità, dell'istituto dell'allattamento, ma interviene anche raccordandosi con la consigliera di Parità nei sospetti casi di discriminazione adottando i provvedimenti di competenza.

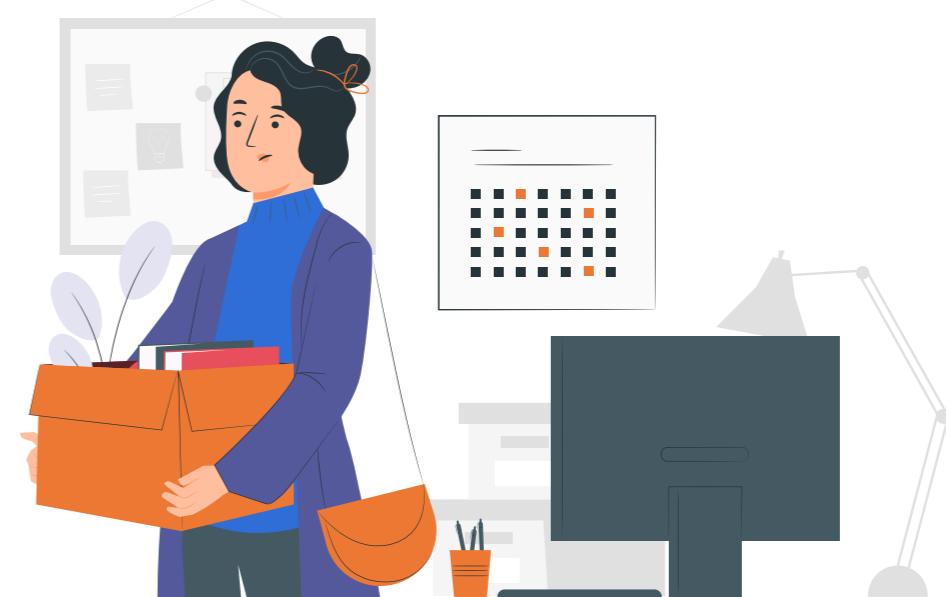
#### ● Per saperne di più

In materia di interdizione dal lavoro, il Ministero del Lavoro prima e l'INL dopo, sono intervenuti con diverse note operative.

Con la nota 1550 del 13 ottobre 2021, l'INL ha chiarito che l'interdizione anticipata ex. art. 17 comma 2 lettera b) e c) del D. Lgs n. 151/2001 decorre dalla data di adozione del provvedimento autorizzativo rilasciato dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Con la nota 553 del 02 aprile 2021, l'INL ha fornito chiarimenti sull'interdizione al lavoro delle lavoratrici madri nel periodo successivo al parto e alla luce delle disposizioni previste dal D. Lgs. 151/2001, facendo riferimento in particolare al divieto di adibire la lavoratrice al trasporto e al sollevamento pesi nonché ai lavori pericolosi, faticosi e insalubri.

## 3. CONVALIDA DIMISSIONI LAVORATRICE MADRE



#### ● Di che si tratta

Le norme di tutela della maternità impongono al datore di lavoro il **divieto di licenziamento della lavoratrice madre** dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento del 1° anno di età del bambino o, nel caso di adozione e affidamento, fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e paternità.

Il suddetto divieto **non si applica** nel caso di:

- colpa grave della lavoratrice costituente giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
- cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto per scadenza del termine;
- esito negativo della prova.

Le **dimissioni volontarie** presentate dalla lavoratrice nei periodi in cui opera il divieto di licenziamento ed entro i primi tre anni di vita del bambino secondo le disposizioni introdotte dalla L. 92/2012, **devono essere convalidate dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro**, presso cui la lavoratrice dovrà presentarsi personalmente munita di valido documento di identità e copia delle dimissioni presentate al proprio datore di lavoro. Le dimissioni presentate da lavoratrici madri domestiche non sono soggette a convalida.

In caso di dimissioni volontarie presentate entro il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (1° anno di vita del bambino), la lavoratrice non è tenuta al preavviso e ha comunque diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento (indennità di mancato preavviso).

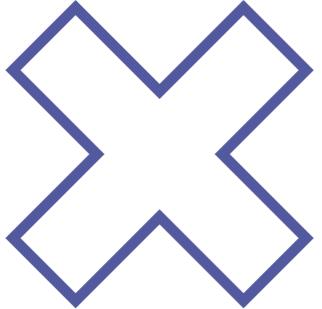
Lo stesso diritto spetta al lavoratore padre che abbia fruito del congedo di paternità in alternativa alla madre.

La convalida delle dimissioni può essere **attivata anche on-line**, compilando l'apposito modulo disponibile sul sito alla pagina internet <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/modulistica/pagine/Home-modulistica.aspx> che dovrà essere inoltrato all'ufficio ispettivo territorialmente competente.



ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

## DIREZIONE REGIONALE BASILICATA



**SEDE DI POTENZA**  
Direzione Regionale Basilicata  
Direzione territoriale di Potenza  
Viale Verrastro 3/C  
Viale Marconi-Rampa Pascoli



**MAIL:** basilicata@inail.it  
**PEC:** basilicata@postacert.inail.it



**SEDE DI MATERA**  
Via Appulo Lucana 144



**MAIL:** matera@inail.it  
**PEC:** matera@postacert.inail.it



**SEDE DI LAGONEGRO**  
Via Napoli 55



**MAIL:** lagonegro@inail.it  
**PEC:** lagonegro@postacert.inail.it



**SEDE DI MELFI**  
Via Foggia Complesso "Le Terrazze"



**MAIL:** melfi@inail.it  
**PEC:** melfi@postacert.inail.it

# 1. SALUTE E SICUREZZA DELLE DONNE IN CASA E FUORI CASA



## ● Premessa

La **salute e sicurezza sul lavoro** è un insieme di condizioni ideali a cui tendere per ridurre, **eliminare e prevenire i rischi sui luoghi di lavoro** con l'obiettivo di abbattere il numero di infortuni e le malattie professionali.

Gli **infortuni** sono eventi accidentali che possono accadere nello svolgimento di un'attività, in casa o nel luogo di lavoro, provocati da varie cause come distrazioni, comportamenti impropri, malesseri improvvisi e fortuiti.

Le **malattie professionali** sono causate dall'esposizione agli agenti di rischio fisico chimico e biologico e dalla specifica organizzazione del lavoro.

La **prevenzione** è l'attuazione di azioni o comportamenti con l'obiettivo di evitare l'accadimento di un danno.

Per essere pienamente accessibile il significato di salute e sicurezza sul lavoro deve essere considerato e attuato anche in una prospettiva di genere. Le diversità di genere devono essere intese, non solo come differenze biologiche, ma anche come i diversi ruoli nella vita sociale e la diversa esposizione e percezione del rischio.

## ● La sicurezza in casa

Tradizionalmente sono prevalentemente le donne a svolgere il lavoro di casalinghe e a coniugare la duplice responsabilità sul luogo di lavoro e a casa.

Le casalinghe trascorrono molto tempo dell'ambito lavorativo tra le mura domestiche, dove dimorano con il proprio nucleo familiare a prendersi cura della casa e dei propri familiari in maniera abituale, esclusiva e gratuita, con lunghi e difficilmente quantificabili tempi di esposizione a diversi agenti di rischio per la salute e per la sicurezza del lavoro.

Alcuni dei modi in cui si manifestano gli infortuni includono: **cadute** da scale, sgabelli e sedie; **tagli** con forbici e coltelli; **urti** e schiacciamenti; **ustioni** da fuoco calore, sostanze chimiche, acqua e alimenti bollenti; **esplosioni** da gas; **folgorazione** da corrente elettrica per impianti elettrici e a gas non a norma difettosi o malfunzionanti; **punture**; **contatto** diretto cutaneo e mucoso; **avvelenamento** e intossi-



cazione; **sollevamento** di carichi pesanti.

I **rischi per la salute** comprendono l'esposizione frequente e continua a **sostanze chimiche** pericolose dei prodotti per la pulizia della casa, detersivi, disincrostanti, deodoranti - fonti di rischio da avvelenamento, intossicazione, ustione e nocivi se a contatto con la cute o con gli occhi. Sono da tenere in considerazione pure gli **agenti biologici**, come virus batteri funghi muffe endoparassiti e allergeni. E non da ultimo, si possono presentare **condizioni di lavoro** che comportano sforzi o posture scorrette (spostamento di anziani, sollevamento di pesi, etc.).

Per **evitare le cadute**:

- non salire su sgabelli, sedie o tavoli, ma usare scale adatte con fermi di sicurezza e con punti fermi;
- non sporgersi per raggiungere oggetti lontani, ma spostare la scala;
- fare attenzione a tappeti e altri ostacoli sul pavimento, per esempio fili circolanti;
- limitare l'uso di cere sui pavimenti e fare attenzione a pavimenti bagnati;

- non sporgersi dalle finestre quando si puliscono i vetri.

Ancora: usare coltelli e altri oggetti taglienti con attenzione e rimetterli subito al loro posto dopo l'uso, staccare la spina di elettrodomestici prima di svuotarli o pulirli, usare palette o altro per raccogliere i vetri rotti.

Per **evitare esplosioni**:

- non lasciare i fornelli accesi esposti a correnti d'aria che potrebbero spegnere la fiamma e provocare fuoriuscita di gas;
- chiudere la manopola generale del gas quando ci si assenta per molto tempo da casa;
- se si sente odore di gas: non accendere la luce o fiamme; non usare apparecchi che possono produrre scintille, allontanarsi dal luogo in cui si sente odore di gas e telefonare ai Vigili del Fuoco; evitare di accostare a fiamme libere sostanze infiammabili (per esempio legno, carta, tessuti, alcol, olio, gas ed elementi che possono innescare incendi), perché possono provocare ustioni;
- usare elettrodomestici a norma e prima di



pulirli staccare la spina; accertarsi che filo e presa siano integri; non toccare spine prese e apparecchi elettrici con mani bagnate; togliere la spina degli apparecchi elettrici senza tirare il filo;

- spegnere l'interruttore generale prima di pulire i lampadari; non lasciare portalampade vuoti, per non incorrere in scosse elettriche, folgorazioni e incendi;
- aerare gli ambienti dopo l'uso di prodotti pulenti e leggere attentamente le istruzioni per l'uso sull'etichetta evitando misceleazioni improvvise dei diversi prodotti pulenti usati.

### ● La sicurezza delle donne negli ambienti di lavoro fuori casa

La salute e la sicurezza del lavoro (SSL) dipende da diversi aspetti:

- la tipologia contrattuale (parziale o a tempo pieno) e l'età che influenzano la partecipazione al mercato del lavoro;
- la diversificazione nel tempo delle scelte nei diversi settori occupazionali e nelle varie professioni - articolati tra lavorazioni agricole/zootecniche, produzione di alimenti, lavorazioni di materie plastiche pelli e carta, metalmeccanica, tessile e confezionamento, assistenza sanitaria e sociale, ristorazione e alberghiero, commercio, sanità, istruzione, pubblica amministrazione e professioni libere;
- la persuasione di condizioni di lavoro e mansioni semplici e sicure che spesso tali non sono perché non riflettono la diversità fisica, l'età e la diversità di reazione delle donne rispetto agli uomini a parità di uguali condizioni lavorative;
- la tradizionale e duplice responsabilità delle donne sul luogo di lavoro e a casa;
- la provenienza geografica da un punto di vista etico e sociale.

In una disamina non esaustiva dei fattori di rischio di SSL, anche in considerazione della durata e frequenza dell'esposizione e dell'uso di dispositivi di protezione personali e collettivi, si può dire che il lavoro manuale, l'orario di lavoro atipico, il microclima estremo, l'uso di pesticidi, i disturbi muscoloscheletrici, le malattie zoonotiche, lo stress e le questioni psicosociali sono peculiari nel settore agricolo forestale e zootecnico.

Il rischio meccanico e infortunistico per l'uso di macchine e strumenti, i rischi dovuti a movimenti ripetitivi e movimentazione manuale dei carichi, da esposizione a sostanze tossiche e agenti biologici, rumore e vibrazioni sono diffusi nel settore della produzione degli alimenti, nelle lavorazioni di materie plastiche pelli e carta, metalmeccanica, lavorazioni tessili e confezionamento. La posizione eretta o seduta prolungata è un fattore di rischio per



i disturbi muscoloscheletrici da posture incongrue nel settore del commercio e da movimentazione manuale dei pazienti per l'assistenza sanitaria e sociale.

In più il lavoro nel settore sanitario e assistenziale è associato all'esposizione ad agenti biologici e sostanze chimiche, rischi fisici (radiazioni ionizzanti e no di apparecchiature mediche) e rischi psicologici a seguito di violenza o lavoro a turni.

I comparti dell'istruzione, della pubblica amministrazione e delle professioni libere sono correlati a rischi da postura e movimentazione dei carichi (si pensi agli educatori degli asili nido e alle insegnanti delle scuole dell'infanzia), a rischi chimici - da sostanze e preparati pericolosi - fisici e biologici per gli utilizzatori di laboratori scolastici, a rischi per l'uso di tecnologie informatiche (videoterminali e stampanti), a rischi legati allo stress da lavoro correlato, a rischi legati alle strutture, a macchine attrezzature e a impianti (elettrici, meccanici).

La prevenzione deve essere basata sulla informazione e formazione per una adeguata conoscenza dei rischi, sull'addestramento alle specifiche procedure di lavoro, sull'uso di impianti macchine e strumenti - che devono sempre essere a norma e adeguatamente soggetti a manutenzione programmata, sull'uso di dispositivi di protezione individuali e collettivi, sulla conoscenza delle schede di

sicurezza e delle indicazioni delle sostanze chimiche pericolose usate e sull'adozione di comportamenti suggeriti dal buon senso.

Le **lavoratrici gestanti**, per la particolare condizione psico-fisica sono più suscettibili a certi agenti lavorativi (fatica fisica, tossici industriali, agenti chimici, fisici/meccanici e biologici, stress).

La prevenzione contempla una adeguata organizzazione del lavoro (frequenza delle pause, tipologia e durata dei turni), evitare sforzi intensi e posture disagevoli, contenere la fatica, l'esposizione a vibrazioni e rumore e stress – anche termico, limitare l'esposizione ad agenti chimici pericolosi ed evitare quella ad agenti cancerogeni mutageni e teratogeni (riguardanti il feto), limitare l'esposizione ad agenti biologici ed evitare quella agli agenti biologici trasmessi per via placentare o durante e dopo il parto e nel corso dell'allattamento, evitare di svolgere attività con radiazioni ionizzanti.

In conclusione, lungi dall'essere esaustivi sulle misure specifiche di prevenzione e protezione dai rischi per le lavoratrici casalinghe e no, perché c'è ancora molta strada fare, è certo che l'informazione sulla salute e sicurezza nelle varie occupazioni di diversi settori è sempre raccomandata per evitare rischi futuri per la salute fisica e mentale nelle diverse fasi della vita lavorativa e sociale.

## 2. INFORTUNI DOMESTICI: LA POLIZZA ASSICURATIVA INAIL



### ● Di che si tratta

La legge n. 493 del 3 dicembre 1999, recante "Norme per la tutela della salute nelle abitazioni e istituzione dell'assicurazione contro gli infortuni domestici", riconosce sotto il profilo professionale l'impegno di coloro che svolgono attività di grande utilità per la cura della casa e del nucleo familiare in modo abituale esclusivo e gratuito.

Si tratta di una legge ad elevato impatto etico e sociale, che valorizza la dedizione ed il senso di responsabilità di chi svolge, quotidianamente ed a tempo pieno, il proprio lavoro tra le mura domestiche, equiparandolo, dal punto di vista della tutela dei rischi da infortunio, a quello svolto fuori casa.

Più in particolare **viene istituita una forma di assicurativa contro il rischio infortunistico derivante dal lavoro svolto in ambito domestico**, al riguardo intendendosi per:

- "lavoro domestico": l'insieme di attività svolte da uno o più soggetti nell'abitazione dove dimora il nucleo familiare, senza vincolo di subordinazione e gratuitamente;
- "nucleo familiare": l'insieme di persone legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione e tutela, o da legami

### ACCANTO ALLE MAMME E NON SOLO

### ACCANTO ALLE MAMME E NON SOLO

Tra i soggetti obbligati a iscriversi, sempre che si occupino in modo non occasionale della cura dell'abitazione, rientrano anche:

- i pensionati che non hanno superato i 67 anni;
- i cittadini stranieri che soggiornano regolarmente in Italia e non hanno altra occupazione;
- tutti coloro che, avendo già compiuto i 18 anni, lavorano esclusivamente in casa per la cura dei componenti della famiglia (ad esempio coloro che sono in attesa di prima occupazione);
- gli studenti che dimorano nella città di residenza o in località diversa e che si occupano anche dell'ambiente in cui abitano;
- i lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni (CIG) o beneficiari di prestazioni a carico dei Fondi di Integrazione Salariale (FIS);
- i lavoratori che percepiscono indennità di disoccupazione previste dalle leggi vigenti a seguito della perdita involontaria dell'occupazione (NASpl e Dis-Coll);
- i lavoratori stagionali, temporanei e a tempo determinato (assicurandosi per i periodi

in cui non vengono svolte attività lavorative).

**Non devono, invece, assicurarsi** i lavoratori impegnati in:

- borse di lavoro, corsi di formazione e tirocini, in quanto, pur in assenza di rapporto di lavoro, svolgono un'attività che è assimilata a quella lavorativa prevista dalla legge;
- lavoro part time, in quanto si tratta sempre di un'attività lavorativa a tempo indeterminato, che comporta l'iscrizione presso forme obbligatorie di previdenza sociale.

Nell'ambito di uno stesso nucleo familiare possono assicurarsi più persone (ad esempio: madre e figlia).

### ● Misura e modalità di pagamento del premio assicurativo

Il premio assicurativo è annuale e non frazionabile e, dal 2019, è fissato in **€ 24,00** annui ed è deducibile ai fini fiscali.

Il premio è da corrispondere entro il 31 genna-





io di ogni anno per avere la copertura assicurativa con decorrenza dal 1° gennaio e senza soluzione di continuità con l'anno precedente. Se, invece, il pagamento è effettuato dopo il 31 gennaio l'assicurazione decorre dal giorno successivo a quello in cui è stato effettuato il pagamento.

Indipendentemente dalla data del pagamento la copertura assicurativa opera fino al 31 dicembre dell'anno di maturazione.

**Il premio è da pagare utilizzando unicamente l'avviso di pagamento PagoPA.**

Non è prevista alcuna modalità automatica di rinnovo.

Pertanto, a partire dal 2023, tutti gli Avvisi PagoPA, sia ai fini della prima iscrizione sia ai fini del rinnovo dell'assicurazione, sono di tipo cd. "incrementale", ossia in caso di pagamento effettuato oltre il termine di scadenza riportato sull'Avviso, l'importo da pagare sarà aggiornato con una somma aggiuntiva calcolata automaticamente dal sistema.

Quando il reddito complessivo lordo non supera i 4.648,11 euro l'anno e si fa parte di un nucleo familiare con un reddito complessivo lordo inferiore ai 9.296,22 euro l'anno, il premio assicurativo è, invece, a carico dello Stato. Ai fini della sussistenza di detti requisiti di

manda di iscrizione e rinnovo con dichiarazione sostitutiva", sia per iscriversi per la prima volta all'assicurazione che per rinnovare l'assicurazione.

Qualora invece non ricorrono le condizioni per l'esonero, per iscriversi per la prima volta all'assicurazione è necessario presentare domanda esclusivamente in modalità telematica attraverso il servizio online "Domanda di iscrizione e richiesta di avviso di pagamento". Attraverso il servizio online "Visualizza avviso di pagamento per il rinnovo assicurazione" è invece possibile visualizzare il numero di avviso di pagamento/IUV per rinnovare l'assicurazione, come anche il numero di avviso di pagamento/IUV elaborato a seguito della presentazione della "Domanda di iscrizione e richiesta di pagamento".

L'accesso ai servizi online sul sito dell'Istituto ([www.inail.it](http://www.inail.it)>Servizi online), è consentito esclusivamente mediante credenziali dispositivo SPID, CIE o CNS.

Non è più prevista alcuna modalità automatica di rinnovo.



reddito si deve far riferimento al reddito complessivo lordo personale e del nucleo familiare dichiarato ai fini Irpef l'anno precedente la presentazione della dichiarazione sostitutiva (non si deve far riferimento all'attestazione ISEE).

Per i soggetti esonerati dalla presentazione della dichiarazione dei redditi, deve farsi riferimento al reddito complessivo lordo ai fini Irpef personale e del nucleo familiare percepito nel secondo anno precedente la presentazione della dichiarazione sostitutiva.

Nel caso in cui il pagamento sia a carico dello Stato, occorre utilizzare il servizio online "Do-

## ● Ambito della tutela assicurativa

Oggetto dell'assicurazione sono esclusivamente gli infortuni avvenuti in occasione e a causa del lavoro prestato in ambito domestico, cioè avvenuti nell'abitazione nella quale dimora la famiglia dell'assicurato, comprese le pertinenze (soffitte, cantine, giardini, balconi, ecc.) e le parti comuni condominiali (terrazzi, scale, androni, ecc.).

È considerata al pari dell'abitazione in cui dimora il nucleo anche la casa in affitto in cui si trascorrono le vacanze, purché si trovi sul territorio nazionale.

Rientrano nella tutela assicurativa altresì gli infortuni avvenuti per attività connesse a interventi di piccola manutenzione (idraulica,



prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, precisando che si tratta di infortunio domestico.

Se dall'infortunio domestico è derivata un'inabilità permanente, a guarigione clinica avvenuta si deve presentare alla sede Inail competente in base al domicilio, entro 90 giorni dalla data di compilazione del certificato medico attestante la stabilizzazione dei postumi, la domanda per ottenere la liquidazione delle prestazioni, utilizzando il modulo predisposto dall'Istituto, reperibile presso le sedi Inail o sul sito [www.inail.it](http://www.inail.it), nonché presso i patronati.

#### ● Prestazioni in caso di infortunio

Attualmente le prestazioni erogate dall'Inail in caso di infortunio domestico sono:

- prestazione "una tantum" qualora dall'infortunio sia derivata un'inabilità permanente compresa tra il 6 e il 15% (valutata in base alle tabelle indicate al DPR n. 1124/1965);
- rendita diretta vitalizia se dall'infortunio sia derivata un'inabilità permanente pari o superiore al 16%;
- assegno per assistenza personale continuativa ai titolari di rendita per inabilità permanente assoluta al 100% che versino in una o più condizioni menomative, tra quelle elencate in apposita tabella del DPR n. 1124/1965;
- rendita ai superstiti, assegno funerario e beneficio "una tantum" nel caso di infortunio mortale.

#### ● Prestazione una tantum

A fronte di inabilità permanente compresa tra il 6% e il 15% è corrisposta una prestazione



Per saperne di più consulta la sezione ["Assicurazione infortuni domestici"](#) sul sito dell'Istituto.

una tantum rivalutabile. La prestazione è attualmente pari a 337,41 euro.

#### ● Rendita diretta

Attualmente se dall'infortunio domestico deriva una inabilità permanente al lavoro pari o superiore al 16% viene corrisposta all'assicurato una rendita vitalizia, liquidata sulla base della retribuzione minima convenzionale stabilita per le rendite del settore industria.

La rendita oscilla da un minimo di 119,23 euro, per inabilità del 16%, ad un massimo di 1.454,08 euro, per inabilità del 100%.

La rendita, pagata mensilmente, spetta dal primo giorno successivo a quello di avvenuta guarigione clinica.

La rendita diretta non è soggetta a revisione per modifica delle condizioni fisiche (miglioramento o peggioramento). Il grado riconosciuto non è, quindi, soggetto a variazione.

Come tutte le rendite Inail, è esente da oneri fiscali ed è rivalutabile.

#### ● Assegno per l'assistenza personale continuativa (APC)

Ai titolari di rendita per inabilità permanente assoluta al 100%, che versano in una o più condizioni menomative previste dalla legge, è corrisposto l'assegno per l'assistenza personale continuativa (APC), di cui all'articolo 76 del citato DPR n. 1124/1965.

Attualmente l'importo dell'assegno è pari a 632,94 euro.

Le menomazioni che possono dare diritto all'APC sono:

- riduzione della acutezza visiva, tale da permettere soltanto il conteggio delle dita alla distanza della visione ordinaria da vicino (cm. 30) o più grave;
- perdita di nove dita delle mani, compresi i due pollici;
- lesioni del sistema nervoso centrale che hanno prodotto paralisi totale flaccida dei due arti inferiori;
- amputazione bilaterale degli arti inferiori (di cui uno sopra il terzo inferiore della coscia e l'altro all'altezza del collo del piede o al di sopra quando sia impossibile l'applicazione di protesi);
- perdita di una mano e di ambedue i piedi, anche se sia possibile l'applicazione di protesi;
- perdita di un arto superiore e di un arto inferiore: (sopra il terzo inferiore, rispettivamente, del braccio e della coscia sopra il terzo inferiore, rispettivamente, dell'avambraccio e della coscia);
- alterazione delle facoltà mentali che apportino gravi e profondi perturbamenti alla vita organica e sociale;
- malattie o infermità che rendano necessaria la continua o quasi continua degenza a letto.

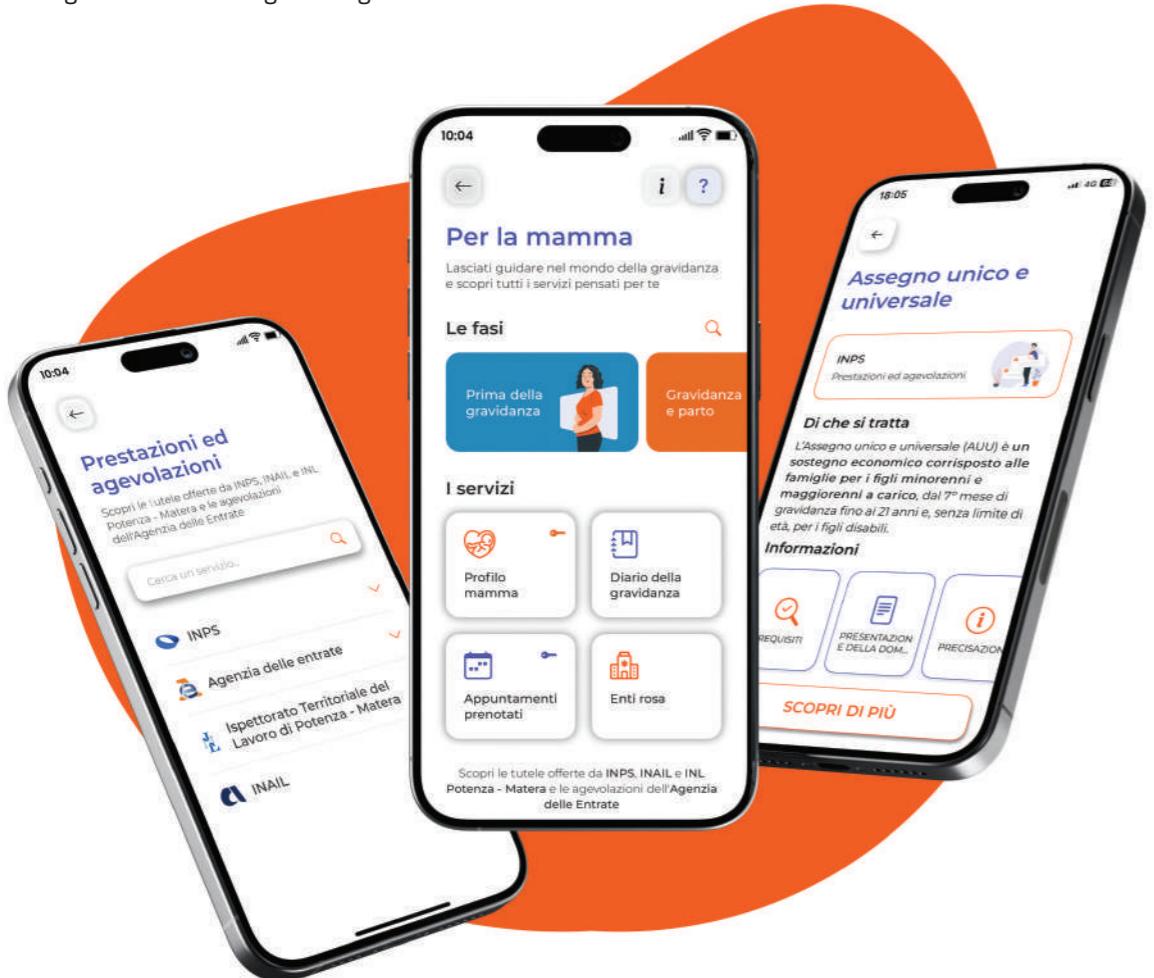




# SALUTE BASILICATA

Tutti i contenuti del progetto **"Accanto alle mamme e non solo"** sono accessibili attraverso l'app mobile **Salute Basilicata**, il punto di accesso unico ai servizi sanitari della regione Basilicata!

Direttamente in app puoi consultare la tua documentazione clinico-sanitaria con referti e ricette digitali, prenotare visite ed esami, accedere alle prestazioni in televisita, scoprire le campagne di prevenzione regionali di screening oncologici e tanto altro!



La guida è stata realizzata da:

INPS Direzione regionale Basilicata  
Agenzia delle Entrate Direzione regionale Basilicata  
ITL Potenza – Matera  
INAIL Direzione regionale Basilicata

Visita il portale e scarica l'app dallo store per scoprire tutti i vantaggi e i servizi pensati per te!

Si ringraziano per la collaborazione i funzionari di  
INPS, Agenzia delle Entrate, INL e INAIL di Basilicata



PORTELE WEB  
Salute Basilicata

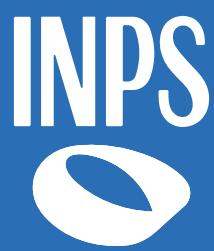


DISPONIBILE SU  
Google Play



DISPONIBILE SU  
App Store

Foto e illustrazioni  
Unsplash. Envato. Freepick



Direzione regionale  
Basilicata

