AGGIORNAMENTO 2025

INPS | 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

Agenzia Entrate
Direzione Regionale della Basilicata

Ispettorato Territoriale del lavoro Potenza-Matera

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

INPS Direzione Regionale Basilicata

Agenzia Entrate Direzione Regionale della Basilicata

Ispettorato Nazionale del Lavoro
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 ANNO 2025

con la collaborazione della REGIONE BASILICATA

Prefazione

In un tempo di cambiamenti profondi, sociali ed economici, garantire sostegno concreto alle madri, ai padri e, più in generale, alle famiglie rappresenta una delle sfide più importanti per le Istituzioni. Questa guida, aggiornata per il 2025, nasce proprio con l'obiettivo di essere un punto di riferimento chiaro per chi si trova ad affrontare il percorso della genitorialità, spesso attraversato da dubbi, difficoltà burocratiche e carenza di informazioni.

Il titolo stesso "Accanto alle mamme e non solo" racconta già la direzione intrapresa: non soltanto un'attenzione esclusiva alla figura materna, ma una visione più ampia che include il ruolo dei padri, dei tutori, dei nuclei familiari più fragili, delle lavoratrici autonome, dei genitori affidatari e delle tante forme che oggi può assumere una famiglia.

La guida infatti raccoglie tutte le misure a sostegno della maternità, della paternità e della cura dei figli: dalle indennità per i congedi ai bonus economici, dalle tutele per il lavoro, passando per le agevolazioni fiscali e i servizi di assistenza. Si tratta di uno strumento di orientamento pratico costruito per facilitare l'accesso a diritti esistenti che, troppo spesso, rischiano di rimanere sulla carta. Il lavoro sinergico tra INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate, Ispettorato Territoriale del Lavoro, con il contributo della Regione Basilicata, dunque, testimonia la volontà concreta di erigere una rete istituzionale al servizio delle famiglie.

È alla Costituzione che si deve l'uguaglianza formale fra i due sessi, ciò nonostante per lungo tempo sono rimaste in vigore una serie di discriminazioni superate, solo in parte, con una normativa di promozione delle pari opportunità, specialmente per ciò che concerne l'impiego delle donne, grazie al D.Lgs. 198/2006, meglio noto come "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". La donna è spesso costretta, ancora oggi, ad operare un'inappellabile scelta tra la maternità e il lavoro per l'insufficienza di politiche di Welfare valide a sostegno delle famiglie.

È utile sottolineare che la presenza di una figura istituzionale, purtroppo ancora poco conosciuta, alla quale ricorrere per avere sostegno nel contrasto alle discriminazioni di genere sul posto di lavoro, in qualità di pubblico ufficiale, è proprio la Consigliera di parità istituita territorialmente dalla Legge 125/1991.

In virtù del ruolo che ricopro, mi auguro dunque che questa preziosa guida possa essere utilizzata e ampiamente condivisa. Sostenere la genitorialità equivale ad investire sul futuro della nostra comunità.

Ivana Enrica Pipponzi
Consigliera regionale di parità effettiva Basilicata

Sommario

INPS 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
21 5. Assegno Unico e Universale
25 6. Assegno di maternità dei Comuni
26 7. Bonus nuovi nati 2025
28 8.Isee precompilato
32 9. Incentivi all'occupazione di donne 2025

Agenzia Entrate Direzione Regionale della Basilicata

42 1. Spese mediche specialistiche
43 2. Spese sostenute per le rette di frequenza di asili nido
44 3. Contributi versati per gli addetti all'assistenza familiare: colf, baby-sitter e badanti

Ispettorato Territoriale del lavoro Potenza-Matera

48 1. Il congedo di maternità
49 2. L'anticipazione del congedo fino a sette mesi dopo il parto
51 3. Convalida dimissioni lavoratrice madre

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

54 1. Salute e sicurezza delle donne in casa e fuori casa
60 2. Infortuni domestici: la polizza assicurativa Inail
67 3. I figli a scuola: la tutela Inail

INPS | Direzione Regionale **Basilicata**

SITO INTERNET
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
PEC: direzione.regionale.basilicata@postacert.inps.gov.it

SEDE DI POTENZA
Sede Provinciale di Potenza
Via Pretoria 263

MAIL: URP.potenza@inps.it
PEC: direzione.provinciale.potenza@postacert.inps.gov.it

SEDE DI MATERA
Sede provinciale di Matera
Via Cappelluti 2B

MAIL: URP.matera@inps.it
PEC: direzione.provinciale.matera@postacert.inps.gov.it

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

MAIL: agenzia.lagonegro@inps.it
PEC: direzione.agenzia.lagonegro@postacert.inps.gov.it

AGENZIA DI MELFI
Via Foggia (stabile INAIL) snc

MAIL: agenzia.melfi@inps.it
PEC: direzione.agenzia.melfi@postacert.inps.gov.it

AGENZIA DI VILLA D'AGRI
Piazza Zecchettin snc

MAIL: agenzia.villadagri@inps.it
PEC: direzione.agenzia.villadagri@postacert.inps.gov.it

AGENZIA DI POLICORO
Piazza Aldo Moro

MAIL: agenzia.policoro@inps.it
PEC: direzione.agenzia.policoro@postacert.inps.gov.it

1.INDENNITÀ DI MATERNITÀ PATERNITÀ

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.

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 paternità 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; operaie agricole (salva 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.

Riferimenti normativi

Legge 04.05.1983 n. 184
Decreto legislativo 26.03.2001, n. 151
Circolare INPS del 04.02.2008 n. 16
Circolare INPS del 23.10.2015 n. 173
Circolare INPS del 12.12.2019 n. 148
Circolare INPS del 04.09.2020 n.152
Circolare INPS del 10.12.2021 n.182
Decreto legislativo 30.06.2022 n. 105
Messaggio INPS del 04.08.2022 n. 3066
Circolare INPS del 29.09.2022 n. 106
Circolare INPS del 27.10. 2022 n. 122
Circolare INPS del 16.01.2023 n. 4
Messaggio INPS del 13.02.2023 n. 659

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 lavoratrici e lavoratori:
- 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 bracciante 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, tenuti 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 frazionare 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

Nell'ambito delle disposizioni in materia di sostegno alle famiglie, l'articolo 1 della legge di Bilancio 2025, commi 217 e 218, prevede che i genitori occupati con rapporto di lavoro dipendente possano beneficiare, in alternativa tra loro, di un elevamento dell'indennità per congedo parentale all'80% per un periodo complessivo di 3 mesi, articolato come segue:
- un mese con indennità maggiorata all'80% dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023);
- un altro mese con indennità maggiorata al 60% dalla legge di Bilancio 2024 e ulteriormente elevato all'80% dalla legge di Bilancio 2025;
- un ulteriore mese con indennità maggiorata all'80% dalla legge di Bilancio 2025, da fruire entro il sesto anno di vita del bambino o entro il sesto anno dall'ingresso in famiglia del minore nel caso di adozione o affidamento.

Le maggiorazioni dell'indennità trovano applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che hanno rispettivamente concluso o terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31/12/2022, 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

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 26.03.2001 n. 151
Legge 24.12.2012 n. 228
Decreto legislativo 15.06.2015 n. 80
Circolare INPS del 26.02.2016 n. 42
Messaggio INPS del 04.08.2022 n. 3066
Circolare INPS del 27.10.2022 n.122
Messaggio INPS dell'08.11.2022 n. 4025
Circolare INPS del 16.01.2023 n. 4
Circolare INPS del 05.01.2024 n. 4
Circolare INPS del 18.04.2024 n. 57
Messaggio INPS del 26.04.2024 n.1629

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.

Riferimenti normativi

Circolare INPS del 17.10.1989 n. 212
Decreto legislativo 26.03.2001 n. 151
Circolare INPS del 17.01.2003 n. 8
Circolare INPS del 26.05.2003 n. 91
Circolare INPS del 02.12.2003 n. 185
Circolare INPS del 06.09.2006 n. 95bis
Messaggio INPS del 19.05.2006 n.14724
Circolare INPS del 15.10.2009 n. 112
Circolare INPS del 25.11.2009 n.118
Circolare INPS del 18.11.2019 n. 140

- In caso di parto plurimo i riposi sono raddoppiati 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 saltuarie, 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.

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 2025, 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 e da 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.schede-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.
Per i bambini nati in data antecedente al 1° gennaio 2024, l'importo del bonus è:

- 3.000 euro (dieci rate da 272,73 euro e una da 272,70 euro), nell'ipotesi di ISEE minorenni in corso di validità fino a 25.000,99 euro;
- 2.500 euro (dieci rate da 227,27 euro e una da 227,30 euro) con ISEE minorenni in corso di validità da 25.001 a 40.000 euro;
- 1.500 euro (dieci rate da 136,37 euro e una da 136,30 euro) nei casi di ISEE minorenni non presente, difforme, discordante, non calcolabile o superiore alla soglia di 40.000 euro.

Per i bambini nati dal 1° gennaio 2024 l'importo del bonus è:

- 3.600 euro (dieci rate da 327,27 euro e una da 327,30 euro), nell'ipotesi di ISEE minorenni in corso di validità minore o uguale a 40.000 euro;
- 1.500 euro (dieci rate da 136,37 euro e una da 136,30 euro) con ISEE minorenni non presente, difforme, discordante, non calcolabile o superiore alla soglia di 40.000 euro.

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.

Modalità di presentazione della domanda

Le domande di contributo possono essere presentate fino al 31 dicembre dell'anno solare di riferimento della domanda stessa.
Le domande sono accolte secondo l'ordine cronologico di presentazione telematica e nei limiti di spesa annui.
La domanda 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) digitando nel motore di ricerca "bonus nido" e accedendo al servizio "Bonus asilo nido e forme di supporto presso la propria abitazione";
- 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 2025, per un massimo di 11 mensilità – per le quali si intende ottenere il beneficio.
In caso di più figli è necessario presentare domanda per ogni figlio.
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). I giustificativi del pagamento devono indicare l'importo pagato ed essere riconducibili al genitore che ha presentato la domanda allegando, ove sia necessario, idonea documentazione.

Pagamenti effettuati con l'utilizzo di POS:
La liquidazione della prestazione è consentita anche in presenza della sola ricevuta del POS, fermo restando che l'importo del pagamento corrisponda a quello della fattura/ricevuta del mese cui si riferisce il pagamento.
Pagamenti effettuati con bollettini di conto corrente postale:
Il bollettino di conto corrente postale è da ritenere valido come documento di spesa purché il pagamento sia effettuato a nome del richiedente e/o del minore al quale si riferisce la prestazione.
Pagamenti effettuati tramite bonifici su conto corrente cointestato:
È ritenuto valido come documento di spesa il bonifico addebitato su conto corrente cointestato ai genitori del minore.
Pagamenti effettuati tramite PagoPA - Documentazione relativa ai servizi erogati da asili nido pubblici:
Nel caso di pagamenti effettuati tramite PagoPA è necessario che la documentazione allegata (avviso di pagamento dell'Ente locale e/o altra documentazione) contenga gli elementi essenziali per individuare la struttura educativa, il minore che fruisce del servizio, il dettaglio dei servizi cui si riferisce il pagamento, il mese e l'anno di competenza.

Attenzione

Ai fini della verifica del requisito economico per la definizione dell'importo del contributo, nella determinazione dell'ISEE minorenni è neutralizzato l'importo erogato per l'Assegno Unico e Universale.
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 ludoteche, 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

Riferimenti normativi
Legge 11.12.2016 n. 232
Legge 27.12.2019 n. 160
Legge 23.12.2021 n. 234
Messaggio INPS del 11.03.2024 n. 1024
Legge 30.12.2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025)
Circolare INPS del 20.03.2025 n. 60
Messaggio INPS del 25.03.2025 n. 1014

5.ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE

Di che si tratta

L'Assegno unico e universale (AUU) è un sostegno economico corrisposto 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 di 45.939,56 euro per l'anno 2025.

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;
  - 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 può essere presentata:
- da uno dei due genitori che esercitano la responsabilità genitoriale, a prescindere dalla convivenza con il figlio;
- dal tutore del figlio o del genitore, nell'interesse esclusivo del tutelato;
- dai figli, al compimento della maggiore età. Questi possono presentare la domanda in sostituzione di quella eventualmente già presentata dai genitori, richiedendo il pagamento diretto della quota di Assegno loro spettante.

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.

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 2025, 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.

Il beneficio è corrisposto dall'INPS:
- Al richiedente;
- A richiesta anche successiva, in pari misura tra coloro che esercitano la responsabilità genitoriale. Il pagamento della quota al secondo genitore decorre dal mese successivo alla comunicazione della scelta di accredito al 50% all'INPS.
- In caso di affidamento esclusivo, il richiedente può chiedere il pagamento del 100% dell'importo spettante.
- Nel caso di nomina di un tutore o di affidatario (legge 4 maggio 1983, n. 184), l'Assegno è riconosciuto nell'interesse esclusivo del tutelato o del minore in affido familiare.
- Ai figli, al compimento della maggiore età.

Nota Bene

L'importo dell'Assegno unico e universale prevede:
- una quota variabile progressiva (da un massimo di 201,00 euro per ciascun figlio minore con ISEE fino a 17.227,33 euro a un minimo di 57,5 euro per ciascun figlio minore in assenza di ISEE o con ISEE pari o superiore a 45.939,56 euro).
- una quota a titolo di maggiorazione 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;
  - figli di età inferiore a un anno;
  - figli di età compresa tra 1 e 3 anni per nuclei con tre o più figli e ISEE fino a 45.939,56 euro.

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 2025, 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 2025, gli importi eventualmente già erogati per l'annualità 2025 saranno adeguati a partire dal mese di marzo 2025 con la corresponsione dei dovuti arretrati.

Precisazioni

La Legge di Bilancio 2025 ha previsto aumenti e maggiorazioni a partire dal 1° gennaio 2025:

- Genitori con figli sotto 1 anno: aumento del 50% dell'AUU fino al primo anno di vita.
- Famiglie con almeno 3 figli e ISEE fino a 45.939,56 euro: aumento del 50% per i figli tra 1 e 3 anni.
- Famiglie con almeno 4 figli: aumento fisso di 150 euro al mese.
- Maggiorazione transitoria (gennaio-febbraio 2025): per chi ha un ISEE fino a 25.000 euro e ha ricevuto l'Assegno per il Nucleo Familiare (ANF) nel 2021.

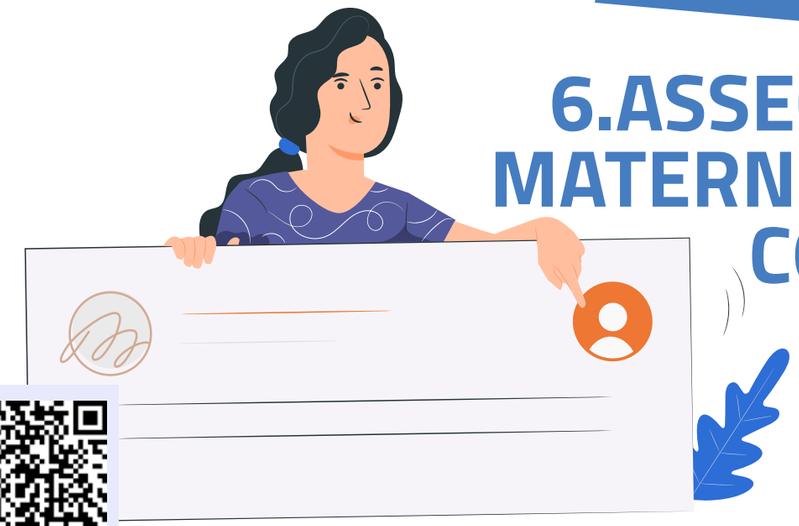
Attenzione

Sul sito INPS è disponibile una nuova versione del simulatore dell'Assegno Unico che permette di calcolare l'importo dell'Assegno per l'anno 2025, accessibile dall'utente senza autenticazione *(link: https://servizi2.INPS.it/servizi/AssegnoUnicoFigli/Simulatore).*

Riferimenti normativi

Decreto legislativo del 21.12.2021 n. 230
Circolare INPS del 09.02.2022 n. 23
Circolare INPS del 28.04.2022 n. 53
Circolare INPS del 15.12.2022 n.132
Legge del 29.12.2022 n. 197 art. 1, commi 357 e 358 (Legge di bilancio 2023)
Messaggio INPS del 03.04.2023 n.1256
Circolare INPS del 07.04.2023 n. 41
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
Messaggio INPS del 13.05.2024 n. 1816
Messaggio INPS del 06.06.2024 n. 2146
Legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025)
Messaggio INPS del 15.01.2025 n. 148
Circolare INPS del 04.02.2025 n. 33

6.ASSEGNO DI MATERNITÀ DEI COMUNI



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 2025, è pari a € 407,40 euro per cinque mensilità e, quindi, a complessivi € 2.037,00 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 2025, il tetto massimo dell'ISEE è di € 20.382,90. Oltre questa soglia la prestazione non spetta.

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

DPCM del 21.12.2000
Decreto legislativo 26.03.2001 n. 51
Circolare INPS 29.02.2024 n. 40
Circolare INPS 19.02.2025 n. 45

7.BONUS NUOVI NATI 2025

Di che si tratta

Il Bonus nuovi nati è una misura di sostegno economico, introdotta dalla Legge di bilancio 2025, che serve a coprire le spese iniziali legate alla nascita di un bambino.
Consiste in un'agevolazione una tantum d'importo di 1.000 euro per ogni bambino nato o adottato o in affido dal primo gennaio 2025.

Requisiti

Il bonus può essere richiesto dai nuclei familiari con i seguenti requisiti:

- Requisito di cittadinanza.
- Requisito di residenza, alla data di presentazione della domanda del Bonus nuovi nati il genitore richiedente deve essere residente in Italia.
- Requisito economico, con indicatore ISEE non superiore a 40.000 escludendo dalla determinazione dell'indicatore le erogazioni relative all'Assegno unico e universale (AUU).
- Data di nascita, adozione o affido preadottivo, per accedere al Bonus nuovi nati, il figlio deve essere nato o adottato dal 1° gennaio 2025. Per le adozioni il contributo può essere richiesto esclusivamente per i figli minorenni.

Modalità di presentazione della domanda

Il beneficio è erogato su presentazione di apposita domanda da uno dei genitori, in alternativa tra loro. Nel caso di genitori non conviventi il Bonus in argomento può essere richiesto dal genitore che convive con il figlio nato, adottato o in affido preadottivo.
Per il genitore incapace di agire o minorenne, la domanda deve essere presentata dal genitore di quest'ultimo che esercita la responsabilità genitoriale o dal tutore, ferma restando la verifica dei requisiti in capo al genitore del nuovo nato.

Dal 17 aprile 2025, la domanda deve essere presentata, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla data di nascita o dalla data di ingresso in famiglia del figlio, con le seguenti modalità:

- Accedendo al sito dell'Istituto, *www.INPS.it*, al servizio "Bonus nuovi nati, con SPID, Carta di Identità Elettronica 3.0 (CIE) o Carta Nazionale dei Servizi (CNS) nella sezione "Punto d'accesso alle prestazioni non pensionistiche" raggiungibile attraverso il seguente percorso: "Sostegni, Sussidi e Indennità" > "Esplora Sostegni, Sussidi e Indennità" >selezionare la voce "Vedi tutti" nella sezione "Strumenti". Una volta autenticati è sufficiente selezionare la prestazione "Bonus nuovi nati".
- Tramite il Contact Center Multicanale.
- Attraverso gli Istituti di patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

Modalità di erogazione del bonus

L'INPS procederà all'erogazione del Bonus nuovi nati in ragione dell'ordine cronologico di arrivo (data e ora) delle domande presentate e accolte sulla base del procedimento di verifica della sussistenza dei requisiti, nei limiti delle risorse stanziate nell'anno di presentazione della domanda.

Attenzione

Per gli eventi verificatisi prima della data del rilascio del nuovo servizio la domanda può essere presentata, a pena di decadenza, entro il 14 giugno 2025.
All'atto della domanda deve essere altresì indicata la modalità di pagamento prescelta mediante accredito su rapporti di conto dotati di IBAN o bonifico domiciliato.
All'atto di presentazione della domanda è necessario essere in possesso di un ISEE minorenni in corso di validità o avere presentato preliminarmente una Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) per il calcolo dell'ISEE per le prestazioni ai minori in cui è presente il figlio cui è riferito l'evento.

Riferimenti normativi

Legge n. 207 del 30.12.2024 (legge di bilancio 2025)
Circolare n. 76 del 14 aprile 2025;
Messaggio Hermes n. 1303 del 16 aprile 2025;
Messaggio Hermes n. 1305 del 16 aprile 2025.

8.ISEE PRECOMPILATO

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 Dichiarazione 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 Dichiarazione 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, aggiornata con una nuova funzionalità chiamata "Acquisisci dichiarazione", che permette di presentare la Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) Mini precompilata. Questo modello può essere utilizzato nella

maggior parte dei casi, ma non è valido per alcune situazioni specifiche:
- richiesta di prestazioni per il diritto allo studio universitario;
- presenza nel nucleo di persone con disabilità e/o non autosufficienti;
- presenza nel nucleo di figli i cui genitori non siano coniugati tra loro, né conviventi;
- esonero dalla presentazione della dichiarazione dei redditi e assenza della Certificazione Unica o sospensione degli adempimenti tributari.

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 simu-

latori 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'informativa 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 precaricare 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".

SECONDA FASE:

IN CASO DI OPZIONE ALL'AUTORIZZAZIONE ALL'ACCESSO DIRETTO: ciascuno dei componenti maggiorenni 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 maggiorenni non sono ancora disponibili, il richiedente può attendere l'autorizzazione o annullare la DSU;
- DSU "Elaborata": tutte le autorizzazioni dei componenti maggiorenni sono pervenute, il richiedente può completare o annullare la DSU (da menu Azioni).

IN CASO DI OPZIONE ALL'AUTORIZZAZIONE TRAMITE DELEGA E RISCONTRI: 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.
Da aprile 2025, dalla Dichiarazione Sostitutiva Unica (DSU) per il calcolo dell'ISEE, è possibile escludere Titoli di Stato, i Buoni Fruttiferi postali (inclusi quelli trasferiti allo Stato) e i libretti di risparmio postale (massimo 50mila euro per nucleo familiare).

Riferimenti normativi

DPCM 5.12.2013 n. 159
Decreto legislativo 15.09.2017 n. 147;
Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 09.08.2019
Messaggio INPS del 13.01.2000 n. 96
Messaggio INPS 02.08.2022 n. 3041
Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 13.12.2023 n. 407
Messaggio INPS 11.04.2023 n. 1345
Messaggio INPS 18.12.2023 n. 4536
Legge n. 207 del 30.12.2024 (Legge di bilancio 2025)
Messaggio INPS del 31.12.2024, n. 4508
DPCM 14.01.2025 n. 13
Messaggio INPS del 02.04.2025n.1133

9.INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE DI DONNE 2025

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 disoccupate 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) come modificato dall'art.1, commi 219 e 220, L. 207 del 30/12/204 (legge di Bilancio 2025), c.d. Bonus Mamme.

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.
Per l'anno 2024 è stato 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).

Per l'anno 2025, la L. 207 del 30/12/2024 ha introdotto le seguenti novità:
- non ha prorogato l'incentivo per le lavoratrici madri di due figli;
- ha confermato per il biennio 2025 - 2026 l'incentivo in favore delle madri con tre o più figli fino al compimento del 18° anno di quello più piccolo. La decontribuzione sarà applicata anche nelle ipotesi in cui la nascita (o l'affido/adozione) del terzo figlio si verifichi nel corso del biennio ed in tal caso avrà decorrenza dal mese di realizzazione dell'evento;
- ha previsto a decorrere dall'anno 2025 per le lavoratrici dipendenti, escluso il rapporto di lavoro domestico, con una retribuzione o reddito imponibile ai fini previdenziali fino ad €. 40.000 su base annua nonché per le lavoratrici autonome, un esonero parziale se madri di due o più figli fino al compimento del decimo anno di quello più piccolo;
- ha previsto, con decorrenza dall'anno 2027, che per le madri di tre o più figli spetterà l'esonero contributivo fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo.

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).

Per quanto riguarda l'esonero parziale introdotto dall'art. 1 comma 219 della legge di Bilancio 2025, saranno disciplinate con un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, le modalità attuative, la misura dell'esonero contributivo e le modalità per il riconoscimento dello stesso.

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 legittimanti, 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 denominato "Utility Esonero Lavoratrici Madri", accessibile seguendo il percorso: "Imprese e Liberi Professionisti" > "Esplora Imprese e Liberi Professionisti" > sezione "Strumenti" > "Vedi tutti" > "Portale 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 fruitrici del bonus che non sono registrate ai servizi dell'Istituto o quelle che, sebbene registrate, non ricevono la suddetta 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 2025, l'accesso all'applicativo potrà avvenire non prima del 15 giugno 2025 e non oltre il 30 novembre 2025).
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 della 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.

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

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. 23 D.L. n. 60 del 07/05/2024 convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95 (Personale femminile in determinate condizioni di svantaggio – Bonus Donne).

Di che si tratta e requisiti

L'incentivo è diretto all'assunzione di donne con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche part time, da parte di tutti i datori di lavoro privati compresi quelli del settore agricolo:

- di qualsiasi età, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno istituita dal 1° gennaio 2024 (ZES - Basilicata, Abruzzo, Molise, 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 2025 vedi D.M. n. 3217 del 30/12/2024);
- di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Il D.L.60/2024 ha prorogato l'esonero per le assunzioni a tempo indeterminato avvenute nel periodo dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 per un periodo massimo di 24 mesi.
Si precisa che non possono essere oggetto di agevolazione le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere alla data del 30/08/2024. Inoltre, sono esclusi i rapporti di lavoro domestico, i rapporti di apprendistato e le prestazioni di lavoro occasionale. Sono invece ricomprese le assunzioni a scopo di somministrazione.

Misura e durata

Esonero contributivo 01/09/2024 – 31/12/2025 = 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro nel limite massimo di €. 650,00 mensili, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e dei contributi che non hanno natura previdenziale (contributi di solidarietà), riproporzionato per i rapporti di lavoro part-time e ricalcolato in giorni per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese. Durata:

- 24 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato di cui alla lettera a) nel periodo 31 gennaio 2025 – 31 dicembre 2025;
- 12 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato di cui alla lettera b) nel periodo 01 gennaio 2025 – 31 dicembre 2025, con l'obbligo da parte del datore di lavoro di presentazione della domanda di esonero prima di formalizzare l'assunzione;
- 24 mesi per le assunzioni a tempo in indeterminato di cui alla lettera c) nel periodo 01 settembre 2024 – 31 dicembre 2025.

La locuzione *"privo di impiego regolarmente retribuito"* (Decreto del MLPS del 17 ottobre 2017) si riferisce a quelle lavoratrici svantaggiate 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 derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (€. 5.500,00 in caso di lavoro autonomo professionale ed €. 8.500,00 in caso di collaborazioni coordinate e continuative)".*

Condizioni di spettanza dell'esonero e modalità di presentazione della domanda da parte dell'imprenditore

Il datore di lavoro per usufruire dell'incentivo deve rispettare le seguenti condizioni: generali di cui all'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (accertata tramite il DURC - Documento Unico di Regolarità Contributiva);
- assenza di violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, l'imprenditore deve realizzare con le assunzioni agevolate un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra i lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.
Le domande possono essere presentate on line dal datore di lavoro a partire dal 16/05/2025 nella sezione: "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione – Articolo 23- Donne" del sito dell'Istituto.
Si precisa che la domanda di riconoscimento del beneficio può essere presentata sia per le assunzioni già effettuate che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati nei periodi temporali indicati, con eccezione delle assunzioni a tempo indeterminato di "donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, per le quali la domanda può essere presentata esclusivamente per i rapporti di lavoro non ancora in corso.

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 2024, le domande volte al riconoscimento dell'agevolazione possono essere presentate dalle aziende fino al 30 aprile 2025.

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 del 22.02.2021 n. 32 (esonero contributivo donne svantaggiate)
Messaggi INPS del 06.04.2021 n.1421 e del 05.11.21 n. 3809 (esonero contributivo donne svantaggiate)
Circolare INPS del 27.12.2022 n. 137 (certificazione parità di genere)
Messaggio INPS del 03.04.2023 n. 1269 (certificazione parità di genere 2022)
Messaggio INPS del 07.06.2023 n. 2119 (certificazione parità di genere - criteri)
Circolare INPS del 23.06.2023 n. 58 (esonero contributivo donne svantaggiate)
Decreto Interministeriale del 20.11.2023 n. 365 (settori 2024 disparità uomo-donna)
Messaggio INPS del 21.12.2023 n. 4614 (certificazione parità di genere 2023)
Circolare INPS del 31.01.2024 n. 27 (esonero contributivo madri lavoratrici)
Circolare INPS del 05.03.2024 n. 41 (incentivo donne vittime di violenza)
Messaggio INPS del 14.06.2024 n. 2239 (incentivo donne vittime di violenza)
Decreto Interministeriale del 30.12.2024 n. 3217 (settori 2025 disparità uomo-donna)
Messaggio INPS del 31.01.2025 n. 401 (esonero contributivo madri lavoratrici)
Circolare INPS del 12.05.2025 n. 91 (esonero contributivo donne svantaggiate – Bonus Donne)

Agenzia Entrate

Direzione Regionale della Basilicata

SITO INTERNET
www. agenziaentrate.gov.it

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 cointestata, 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 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 innanzi 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	– *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 .* – *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*
Libretto di famiglia per lavoro domestico	– *Copia del libretto famiglia* – *Ricevute dei titoli di pagamento mediante il F24 modello Elide, con causale LIFA, oppure tramite il "Portale dei pagamenti" dell'INPS* – *Documentazione attestante la comunicazione all'INPS dell'avvenuto utilizzo dei buoni lavoro* – *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*

Ispettorato Territoriale del lavoro
Potenza-Matera

SITO INTERNET
www.ispettorato.gov.it

MAIL: ITL.Potenza-Matera@ispettorato.gov.it
PEC: ITL.Potenza-Matera@pec.ispettorato.gov.it

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 FINO A SETTE MESI DOPO IL PARTO

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 nel caso di lavoratrice con "Complicanze della gravidanza" - art 17 lett. a) D. Lgs 151/2001

PROCEDURA DEVOLUTA ALLE AZIENDE OSPEDALIERE

Le lavoratrici che domiciliano nei Comuni che ricadono nella Provincia di Matera si rivolgeranno alla "ASM", mentre le lavoratrici che domiciliano nei Comuni che ricadano nella provincia di Potenza si rivolgeranno alla "ASP".

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.
Nel caso di lavoratrice che abbia "Condizioni di lavoro o ambientali pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino", 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,* utilizzando il Modulo INL11- (istanza datore).
- fornire dichiarazione espressa circa la possibilità di adibire la lavoratrice a mansioni compatibili con lo stato di gravidanza o,

per il periodo post-partum fino a sette mesi dopo il parto. Ovvero, quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il datore di lavoro ha l'obbligo di inoltrare istanza di interdizione dal lavoro, rivolgendosi all'Ispettorato territorialmente competente, in base alla Provincia in cui ricade il luogo di lavoro.

Attenzione

Se il datore di lavoro non presenta l'istanza di interdizione, la stessa può essere presentata dalla lavoratrice all'Ispettorato territorialmente competente in base alla Provincia in cui ricade il luogo di lavoro, compilando la modulistica predisposta al riguardo - Modulo INL 11.1 (istanza lavoratrice) reperibile sul sito internet al seguente link *https://www.ispettorato.gov.it/it-it/strumenti-e-servizi/modulistica/pagine/Home-modulistica.aspx*

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.
Con la stessa nota INL n. 553 del 02 aprile 2021, riguardo al "termine finale" da indicare nel provvedimento di interdizione post-partum fino a 7 mesi dopo il parto, nelle ipotesi di parto prematuro, si prevede che i giorni di congedo obbligatorio non goduti si aggiungano al termine della fruizione dei sette mesi decorrenti dalla data effettiva del parto, richiamando espressamente la C.re INPS n. 69/2016.

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.

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

DIREZIONE REGIONALE BASILICATA

SITO INTERNET
www.inail.it

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. Già dalla fine degli anni '90 questo concetto è ispiratore di gran parte dell'attività istituzionale dell'INAIL.
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. Sin dagli ultimi anni del secolo scorso le problematiche della salute e sicurezza legate al lavoro iniziavano ad essere affrontate con un approccio di genere, cioè non neutro, ai fini dell'identificazione dei pericoli e delle misure da adottare per prevenire il danno.

La sicurezza in casa

La questione di genere è uno dei traguardi dell'obiettivo n. 5 dell'Agenda 2030 riguardante il lavoro dignitoso ed in tale contesto rientra a pieno titolo la consapevolezza che tradizionalmente sono prevalentemente le donne a svolgere il lavoro di casalinghe ed 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 e folgorazione da corrente elettrica per impianti elettrici e a gas non a norma difettosi o malfunzionanti, punture, contatto diretto cutaneo e mucoso, avvelenamento e intossicazione, sollevamento di carichi pesanti.
I rischi per la salute comprendono l'esposizione frequente e continuata 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 ...).
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 sono 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 miscelazioni improvvisate 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 anche determinato) 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 ed 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, è certo che l'informazione sulla salute e sicurezza nelle varie occupazioni di diversi settori è di imprescindibile rilievo per evitare rischi futuri per la salute fisica e mentale nelle diverse fasi della vita lavorativa e sociale.
Nondimeno per adottare di prevenzione più efficaci e migliorare la sicurezza sul lavoro è cruciale la valutazione dei rischi in ottica di genere. Non a caso l'art. 28, co. 1, D.Lgs. 81/2008 prevede che, in sede di valutazione dei rischi, il datore di lavoro debba considerare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori «ivi compresi (...) quelli connessi alle differenze di genere (...)», una disposizione questa che segna il passaggio da una concezione "neutra" del lavoratore (che caratterizzava il D.Lgs. 626/94) ad una visione del lavoratore che tenga conto anche delle differenze di genere.
Occorre, dunque, considerare che non solo uomini e donne possono essere esposti a rischi diversi nei vari comparti di lavoro, ma possono rispondere in maniera diversa alla stessa esposizione a un determinato rischio. A ciò va aggiunto, inoltre, che alcuni rischi necessitano di essere ulteriormente indagati, proprio al fine di raggiungere una tutela delle persone esposte più efficace e specifica.
Nonostante il tempo trascorso dall'entrata in vigore del D.Lgs. 81/2008, testo unico in materia di sicurezza, ad oggi ancora si rilevano difficoltà attuative e, più in generale, carenza di metodologie standardizzate.
Al riguardo, nel luglio 2024 l'INAIL ha pubblicato il documento "La valutazione dei rischi in ottica di genere. Aspetti tecnici. Volume 1".
Il documento è organizzato in una parte generale, per inquadrare e contestualizzare il tema della valutazione dei rischi in ottica di genere, ed una parte applicativa riportante delle schede di rischio finalizzate all'integrazione della valutazione dei rischi in ottica di genere, nonché un'appendice statistica che delinea il quadro occupazionale, infortunistico e tecnico-pratico.
Nondimeno, è incluso anche un approfondimento sulla prassi UNI/PdR 125:2022, che offre un percorso di certificazione per le organizzazioni impegnate nella promozione della parità di genere, così da garantire un ambiente di lavoro inclusivo, nonché presentati esempi di buone pratiche aziendali per la gestione dei rischi in ottica di genere.
Partendo dalla considerazione che se le differenze di sesso afferiscono alla sfera biologica, la differenza di genere afferisce alla sfera sociale e culturale, sono proposti dei criteri per una più efficace valutazione in ottica di genere dei rischi per la salute e la sicurezza nonché dei rischi organizzativi/trasversali, che sono approfonditi in modo specifico. Ciò, tenendo conto anche delle risultanze della medicina e della tossicologia di genere e dei principali aspetti tecnici derivanti dalle conoscenze allo stato acquisite.
Del pari, per facilitare il processo di integrazione dei documenti di valutazione dei rischi già redatti dai datori di lavoro, viene proposto un primo gruppo di schede sintetiche che, a partire da una breve descrizione del rischio, evidenziano se lo stesso sia 'neutro', ovvero indifferenziato rispetto al genere, o abbia talune specificità di genere anche in relazione ai danni connessi ed alle misure di prevenzione e protezione differenziate.
Si tratta del primo volume della collana "salute e sicurezza", messo a disposizione delle imprese per migliorare ulteriormente la promozione della sicurezza e della salute sul lavoro integrando la prospettiva di genere nella gestione dei rischi, richiamando l'attenzione su quanto la corretta conoscenza e valutazione dei rischi in ottica di genere sia la premessa imprescindibile per l'attuazione di interventi di prevenzione più mirati ed efficaci.

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 affettivi, coabitanti e aventi la medesima dimora abituale. Il nucleo familiare può essere composto anche dalle coppie di fatto o da una sola persona.

Dal 1° marzo 2001 l'assicurazione è entrata in vigore e la gestione è stata affidata all'Inail.

A chi è rivolta

La polizza assicurativa contro gli infortuni domestici riconosce la tutela assicurativa a tutti coloro che svolgono, a titolo gratuito e senza vincolo di subordinazione, un'attività rivolta alla cura dei componenti della famiglia e dell'ambiente in cui dimorano, in modo abituale ed esclusivo.

Più in particolare l'assicurazione presso l'Inail è obbligatoria per tutte le persone che:

- hanno un'età compresa tra i 18 e i 67 anni;
- svolgono un'attività rivolta alla cura dei componenti della famiglia e dell'ambiente in cui dimorano;
- non sono legate da vincoli di subordinazione;
- prestano lavoro domestico in modo abituale ed esclusivo, non svolgono cioè altre attività per le quali sussiste obbligo di iscrizione ad un altro Ente o Cassa previdenziale.

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 od 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) ed i lavoratori che percepiscono indennità di disoccupazione previste dalle leggi vigenti a seguito della perdita involontaria dell'occupazione (NASpI e Dis-Coll);
- i lavoratori stagionali, temporanei e a tempo determinato (con versamento del premio per l'intero anno, non essendo il premio Inail frazionabile e copertura assicurativa nei periodi in cui non è svolta attività lavorativa);
- coloro che sono stati dichiarati invalidi dalle apposite Commissioni medico-legali costituite presso l'INPS ai sensi della normativa vigente (invalidità civile, handicap, disabilità, sordità civile e cecità civile) qualora, a prescindere dal grado di invalidità, siano in grado di svolgere abitualmente, sistematicamente e continuativamente attività in ambito domestico;
- i soggetti impegnati in progetti del servizio civile universale in quanto tale attività non determina in capo all'operatore l'instaurazione di alcun tipo di rapporto di lavoro con l'ente di servizio civile. Come per i lavoratori stagionali, temporanei ed a tempo determinato, l'assicurazione è attiva, a fronte del pagamento del premio annuale per l'intero importo, per le sole attività e periodi in cui il soggetto non è impegnato nello svolgimento del progetto

Non devono, invece, assicurarsi i lavoratori impegnati in:

- lavori socialmente utili (Lsu), 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/padre e figlia/o che svolgono, a titolo gratuito e senza vincolo di subordinazione, un'attività rivolta alla cura dei componenti della famiglia e dell'ambiente in cui dimorano, in modo abituale ed esclusivo, non iscritti ad altre forme di obbligatorie di previdenza sociale).

Misura e modalità di pagamento del premio assicurativo

Il premio assicurativo è annuale e non frazionabile, dal 2019 fissato in € 24,00 annui e deducibile ai fini fiscali.
Il premio è da corrispondere entro il 31 gennaio 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.
Per legge non è più ammesso il pagamento del premio assicurativo con modalità diverse dall'avviso PagoPA (es. bollettino postale in bianco compilato dall'assicurato o bonifico bancario). Non è neanche più prevista alcuna modalità automatica di rinnovo.
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.
Per la prima iscrizione, completata la domanda di iscrizione online, il servizio trasmette la ricevuta di iscrizione e l'avviso di pagamento PagoPA all'indirizzo e-mail dell'utente. Per il rinnovo, il pagamento va effettuato utilizzando l'Avviso di pagamento/IUV inviato dall'Istituto e reso disponibile anche sui servizi telematici.
Una volta ricevuto l'avviso PagoPa che contiene il codice IUV è possibile pagare on-line:
- sul sito dell'Inail tramite il link PagoPa
- sul sito di Poste Italiane
- sul sito della propria banca
- su altri canali di pagamento previsti

L'avviso PagoPa consente anche di pagare direttamente presso gli uffici di Poste Italiane, gli sportelli bancari, le ricevitorie, i tabaccai e i supermercati abilitati al servizio, utilizzando contanti o carte o con addebito in conto corrente.
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 redito si deve far riferimento al reddito complessivo loro 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 è a carico dello Stato, sia per iscriversi per la prima volta all'assicurazione che per rinnovare l'assicurazione occorre utilizzare il servizio online "Do-

manda di iscrizione e rinnovo con dichiarazione sostitutiva".
Qualora invece non ricorrano 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'accessi ai servizi online sul sito dell'Istituto (www.inail.it>Servizi online), esclusivamente mediante credenziali dispositive SPID, CIE o CNS.
Non è più prevista alcuna modalità automatica di rinnovo.

Ambito della tutela assicurativa

Oggetto dell'assicurazione sono esclusivamente gli infortuni avvenuti in occasione ed 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 (a titolo esemplificativo: idraulica, elettricità, ecc.) che non richiedono una particolare preparazione tecnica e che rientrano nella ormai diffusa abitudine del "fai da te".
Anche gli infortuni avvenuti per la presenza in casa di animali domestici (cani, gatti, pappagalli, criceti, conigli…) sono coperti dall'assicurazione. Non sono invece tutelati gli infortuni causati da animali non domestici.
In caso di infortunio domestico occorre rivolgersi, secondo necessità, ad un ospedale od al proprio medico di famiglia per le consuete 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 (sezione Moduli e modelli – Prestazioni economiche)., nonché presso i patronati.
Nella domanda, alla quale deve essere allegato l'apposito modulo compilato dal medico, vanno indicati il luogo, la data, la causa e le circostanze dell'infortunio, la sussistenza dei requisiti assicurativi per l'anno in cui è avvenuto l'infortunio, la data del versamento del premio o il permanere dei requisiti reddituali che danno diritto al pagamento del premio a carico dello Stato e le modalità di pagamento delle prestazioni.
Il medico indicherà: la data di guarigione clinica; le conseguenze della lesione con la descrizione dei postumi invalidanti; le eventuali preesistenze.

Per saperne di più consulta la sezione "Assicurazione infortuni domestici" sul sito dell'Istituto.

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 allegate 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 ed assegno una tantum per infortunio mortale di € 12.240,02;
- prestazione "una tantum", nel caso di eventi mortali, a carico del Fondo vittime gravi infortuni, il cui importo è fissato annualmente con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in relazione alla numerosità dei superstiti. Attualmente l'importo varia da un minimo di 10.265,35 euro nel caso di un unico superstite a un massimo di 28.817,17 euro nel caso di più di 3 superstiti (da ripartire in parti uguali fra i superstiti).

Di seguito una sintesi di talune prestazioni.

PRESTAZIONE UNA TANTUM

A fronte di inabilità permanente compresa tra il 6% e il 15% è corrisposta una prestazione 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 667,12 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; 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.

Incidenti domestici: non solo tutela. Importanza della prevenzione

Gli incidenti domestici rappresentano un problema di grande interesse per sanità pubblica e di rilevanza sociale per l'impatto psicologico che hanno sulla popolazione che considera la casa il luogo sicuro per eccellenza.
La tutela di coloro che svolgono attività di grande utilità per la cura della casa e del nucleo familiare in modo abituale esclusivo e gratuito si attua non soltanto garantendo una forma assicurativa contro i rischi in ambito domestico, ma anche attraverso la prevenzione delle cause di nocività e degli infortuni nelle abitazioni.
Disinformazione e comportamenti scorretti possono, infatti, causare infortuni tra le mura domestiche, che possono essere provocati da una vasta tipologia di cause, per lo più conseguenti all'utilizzo quotidiano di fuoco (fiamme libere e pericolo d'incendio, ustioni da calore), elettricità (prese, spine, riduttori, prese multiple od altri componenti, piccoli elettrodomestici), gas e sostanze chimiche, come più diffusamente indicato nell'apposita sezione dedicata alla sicurezza delle donne, alla quale si rinvia. La grandezza del rischio è legata direttamente alla quantità di tempo.
Occorre, dunque, sviluppare la consapevolezza dei rischi insiti negli ambienti domestici, nonché conoscere le tutele qualora si dovesse purtroppo verificare un infortunio domestico.
Di qui l'attenzione alla presente sezione ed a quella dedicata alla salute e sicurezza delle donne.

3.I FIGLI A SCUOLA: LA TUTELA INAIL

Infortuni a scuola: ambito della tutela

La copertura assicurativa Inail degli studenti, così come disciplinata dagli artt. 1 e 4 del DPR 1124/1965 testo unico, è prevista a partire dalla scuola primaria e trova applicazione esclusivamente per gli eventi lesivi accaduti durante lo svolgimento di esperienze tecnico-scientifiche, esperienze di lavoro, esercitazioni pratiche, incluse le prove d'esame.
Sono considerate esercitazioni pratiche le esercitazioni di ginnastica (scienze motorie e sportive), di alfabetizzazione informatica e di lingua straniera svolte con macchine elettriche, i viaggi di istruzione o comunque viaggi di integrazione della preparazione di indirizzo, organizzati dalle scuole nell'ambito dell'offerta formativa.
Sono esclusi gli infortuni in itinere.
Come sottolineato nella circolare INAIL del 23 aprile 2003 n. 28, gli studenti sono una particolare categoria di soggetti che non hanno un rapporto di lavoro e che sono assicurati, in via eccezionale, solo per gli infortuni che accadono nel corso delle esperienze tecnico-scientifiche e delle esercitazioni pratiche di lavoro.
Ciò stante, la tutela degli studenti, a differenza degli insegnanti che hanno un rapporto di lavoro, copre solo gli infortuni che accadono nel corso delle attività scolastiche sopraindicate, con esclusione degli infortuni, come ad esempio quelli in itinere, non connessi allo specifico rischio per il quale ricorre l'obbligo di legge.
Per effetto dell'art. 2 del DPR n. 156/99, secondo cui sono da considerare attività scolastiche a tutti gli effetti tirocini, corsi post diploma, attività extracurriculari culturali, la tutela assicurativa INAIL si è ulteriormente estesa.
In tal senso, l'obbligo assicurativo INAIL sussiste anche per gli allievi che frequentano i percorsi PCTO (ex alternanza scuola lavoro), come per quanti intraprendono un percorso di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quelli di alta formazione e ricerca, purché aventi i requisiti oggettivi di cui all'art.1 del DPR 1124/65.
Relativamente all'anno scolastico 2023/2024, la tutela assicurativa Inail è stata estesa allo svolgimento di tutte le attività di apprendimento nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore.

Tale estensione della tutela, dapprima prevista per l'anno scolastico e accademico 2023/2024, è stata confermata per l'anno scolastico e accademico 2024/2025.
Anche per l'anno scolastico in corso vi è, dunque, un ampliamento della copertura assicurativa, secondo il testo unico per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro limitata allo svolgimento di esperienze tecnico-scientifiche, esercitazioni pratiche ed esercitazioni di lavoro ed all'uso non occasionale di macchine elettriche o elettroniche.
Ciò stante, la copertura assicurativa riguarda gli alunni e studenti del sistema nazionale di istruzione e formazione e delle scuole non paritarie, compresi i percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento, della formazione terziaria professionalizzante e della formazione superiore (università e istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica).
Sono assicurati anche gli alunni della scuola dell'infanzia, finora esclusi dalla tutela.
Sono incluse tutte le attività organizzate e autorizzate dagli istituti scolastici e formativi, quali per esempio le attività di mensa, le attività ricreative, le uscite didattiche, i viaggi d'istruzione, le visite guidate, i viaggi di integrazione della preparazione di indirizzo, le attività ludico sportive (giochi della gioventù). Nondimeno sono ricomprese nelle attività scolastiche assicurate i tirocini curriculari e tutte le attività organizzate dalle istituzioni scolastiche sulla base di progetti educativi.
Gli studenti sono pertanto assicurati per gli infortuni occorsi nei luoghi di svolgimento delle attività didattiche e laboratoriali e loro pertinenze, nonché durante tutte le attività, sia interne che esterne (es. viaggi di istruzione, visite e uscite didattiche, missioni), senza limiti di orario, organizzate e autorizzate dalle istituzioni scolastiche e formative, comprese quelle complementari, preliminari e accessorie all'attività d'insegnamento.
È stato, inoltre, istituito uno specifico fondo per il risarcimento ai familiari di studenti vittime di incidenti mortali nei PCTO, indennizzo in precedenza previsto solo se l'infortunio

riguardava il principale percettore del reddito familiare.
L'estensione della tutela non ha, però, riguardato gli infortuni in itinere, che continuano ad essere esclusi dalla copertura assicurativa Inail, fatta sempre eccezione di quelli che, nell'ambito dei PCTO, avvengono durante il tragitto tra la scuola presso cui è iscritto lo studente e il luogo in cui si svolge l'esperienza di lavoro.
Del pari, l'assicurazione Inail continua a non coprire la responsabilità civile verso terzi.
Per i prossimi anni scolastici occorrerà verificare se la tutela, ampliata secondo quanto finora brevemente illustrato, sarà ulteriormente confermata o se troverà di nuovo applicazione quanto previsto dagli artt. 1 e 4 del DPR 1124/1965, la cui disciplina è in premessa riportata.

Prestazioni garantite

Le prestazioni garantite dall'Istituto non variano a seconda delle attività tutelate.
Ciò stante, a prescindere dall'estensione della tutela Inail, qualora si verifichi un evento che, secondo quanto previsto, determini un infortunio, le principali prestazioni sono:

- indennizzo del danno biologico in capitale per menomazioni integrità psicofisica pari o superiori al 6% e rendita per menomazioni di grado superiore al 16;
- prestazioni sanitarie: prime cure ambulatoriali e accertamenti medico-legali;
- prestazioni protesiche con fornitura di protesi, ortesi e ausili;
- prestazioni riabilitative.

Non avendo gli studenti un rapporto di lavoro, conseguentemente mancando il requisito contributivo, agli allievi non spetta alcuna indennità per inabilità temporanea.
Di contro agli studenti, così come a tutti i lavoratori tutelati dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, spettano le prestazioni sanitarie anche dopo la guarigione clinica e non solo durante il periodo dell'inabilità.
Le tutele operano a condizione che il medico dell'INAIL ritenga che le stesse siano necessarie al recupero della capacità "lavorativa", ovvero al recupero dell'integrità psico-fisica dell'infortunato, indipendentemente dal fatto che prosegua o meno l'astensione assoluta dall'attività lavorativa o, nel caso specifico, dalla frequenza della scuola o istituto di istruzione. Non a caso, accade spesso che lo studente riprenda a frequentare la scuola prima della guarigione clinica come nel caso di fratture o traumi che non impediscono di seguire lezioni o sostenere gli esami.

Premio assicurativo Inail

Per gli studenti degli istituti di istruzione di qualsiasi ordine e grado, il decreto ministeriale 10 ottobre 1985 ha previsto la copertura assicurativa dei dipendenti dello Stato mediante la speciale forma della "gestione per conto dello Stato".
Questa particolare forma di assicurazione non prevede il pagamento del premio Inail da parte dell'istituto scolastico, come nessun costo è previsto a carico delle famiglie.
Per gli istituti formativi di ogni ordine e grado non statali, come per gli allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale curati dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari, accreditati dalle Regioni per l'erogazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale l'assicurazione Inail è, invece, attuata mediante il pagamento di un premio di assicurazione da parte delle predette scuole ed istituti (c.d. premio speciale unitario)

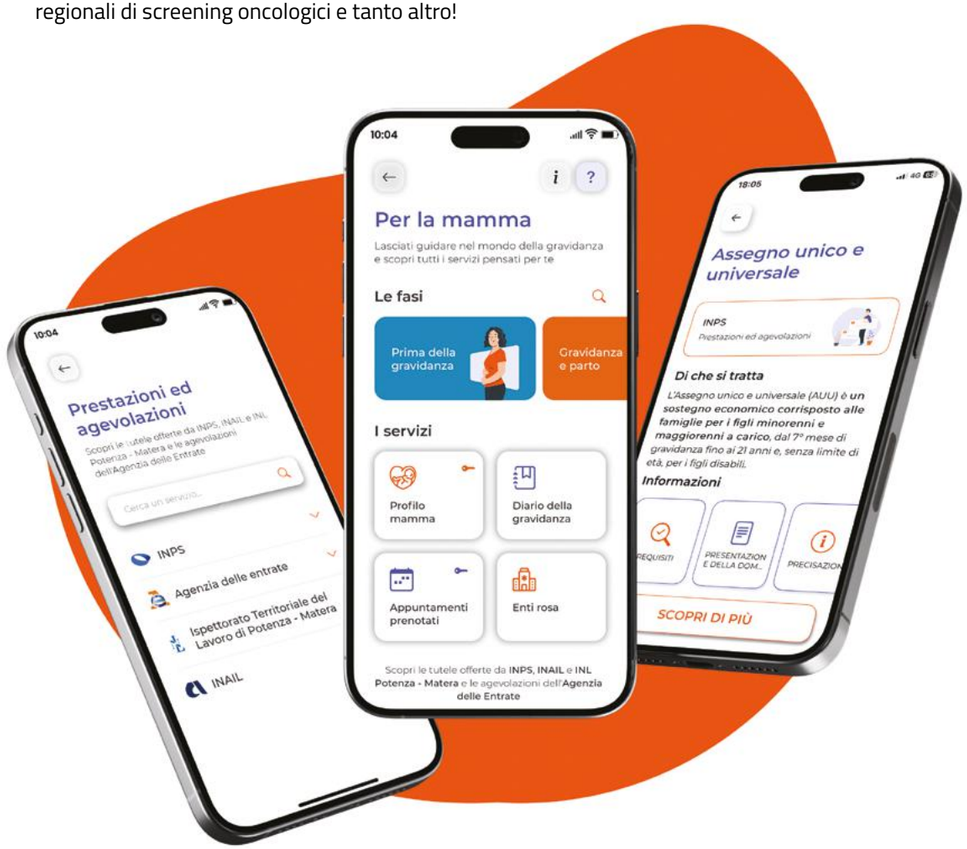
Cosa fare in caso di infortunio

In caso di infortunio durante l'attività di apprendimento l'obbligo di denuncia all'Inail grava sul dirigente scolastico.
Ricevuto un primo certificato medico di infortunio Inail con prognosi superiore a 3 giorni (escluso quello dell'evento), il dirigente deve inviare la denuncia di infortunio indipendentemente da ogni valutazione sulla tutelabilità dello studente, indicando nelle apposite sezioni della denuncia cause e circostanze dell'infortunio, nonché le cause e circostanze che ne escluderebbero la tutela Inail.
La denuncia deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica, entro gli stessi termini perentori previsti per gli infortuni di lavoratori (pena l'applicazione di una sanzione amministrativa) e non comporta l'obbligo di inviare all'INAIL il primo certificato medico di infortunio.

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!



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

PORTALE WEB Salute Basilicata

DISPONIBILE SU Google Play

DISPONIBILE SU App Store

La guida è stata realizzata da:

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

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

Foto e illustrazioni
Unsplash. Envato. Freepick

INPS | Direzione Regionale
Basilicata