



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



REGIONE BASILICATA



Direzione Regionale della Basilicata



Ispettorato Territoriale del
lavoro Potenza-Matera

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

DIREZIONE REGIONALE
BASILICATA



Direzione regionale Basilicata



Direzione Regionale della Basilicata



Ispettorato Territoriale del lavoro
Potenza-Matera

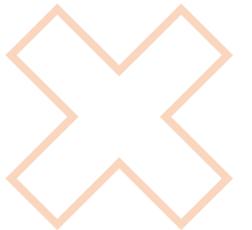
INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

DIREZIONE REGIONALE
BASILICATA

Accanto alle mamme e non solo

*Guida informativa e di orientamento alle prestazioni,
tutele e agevolazioni, per le mamme e non solo,
a cura delle Direzioni regionali della Basilicata di
INPS, Agenzia delle Entrate, Ispettorato Territoriale
del Lavoro di Potenza - Matera e INAIL*



Con la collaborazione della **REGIONE BASILICATA**



REGIONE BASILICATA



Prefazione

La Guida presentata con questo opuscolo ha come “valore aggiunto” quello di voler essere un utile strumento informativo sulle garanzie e le agevolazioni che Enti quali INPS, INAIL, Ispettorato del Lavoro e Agenzia delle Entrate offrono, “in sinergia”, alle donne, alle mamme e ai papà di una bellissima Regione come la Basilicata.

È una sorta di “manuale”, se si vuole, un ausilio per tutte le donne, che siano inserite nel mercato del lavoro o no (disoccupate e inoccupate), sposate o libere, con figli, e anche per gli uomini per l’utilizzo dei congedi parentali e non solo. **Obiettivo primario è la promozione di una campagna informativa sulla gamma di prestazioni spettanti e, conseguentemente, quello di rendere più agevoli le procedure necessarie per ottenerle, nell’ottica di una valorizzazione del ruolo sociale della genitorialità, che deve essere considerata un valore collettivo = vantaggio e non un fattore negativo = ostacolo.**

Il nostro Paese ha, com’è ampiamente noto, due ostacoli che ne frenano lo sviluppo e addirittura ne pregiudicano il futuro, e che sono diventati più gravosi a seguito della pandemia: un basso tasso di occupazione femminile e un basso indice di natalità. Il numero medio di figli per donna è tra i meno elevati in Europa (TF 1,17 nel 2021), e non è neppure compensato dalla tradizionale maggiore prolificità delle coppie immigrate, che ormai hanno indici assai vicini a quelli delle coppie italiane. Non solo non è sufficiente a garantire il mantenimento del numero totale di abitanti, ma dato l’elevato numero di decessi, la popolazione tende a diminuire progressivamente. Il tasso di occupazione femminile, poi, è ancora purtroppo ampiamente al di sotto del 50%.

Il Governo sta studiando forme di intervento che possano invertire la tendenza (eliminazione delle tasse per le coppie con almeno due figli, servizi per l’infanzia adeguati alle esigenze della famiglia, assegni familiari e assegno unico più consistenti, bonus asilo nido etc.), sulla falsariga di quelle adottate da tempo in altri paesi dell’UE e che si sono rivelate efficaci. Tanto più necessarie se, come è auspicabile, aumenta l’occupazione femminile e quindi **entrambi i genitori devono essere messi nelle condizioni di conciliare lavoro e famiglia.**

La finalità di questa Guida si pone nello stesso solco: una migliore informazione, infatti, in ordine a tutte le misure previste a sostegno della genitorialità, è anch’essa un incentivo a formare una famiglia e ad avere figli, condizioni per l’esistenza di una società dinamica possibile soltanto con un continuo ricambio generazionale, senza tralasciare poi il fatto che soltanto la crescita demografica può garantire la sostenibilità dei regimi pensionistici, in un sistema a ripartizione, qual è il nostro!

Sento, quindi, anche come presidente del CUG INPS, di rivolgere un sincero apprezzamento nei confronti di questa bellissima iniziativa che nasce anche da un forte entusiasmo. È una finalità lodevole quella di voler stare “accanto alle mamme e non solo”, e spero che analoghe iniziative vengano adottate in tutto il territorio nazionale, oppure che questa vostra venga trasformata in campagna informativa nazionale!

Grazie a Benedetta Dito e alla intera Direzione regionale INPS della Basilicata, grazie a Carmen Angiolillo, a Michele Lorusso, a Salvatore Cortese e alle intere strutture che guidano, per aver realizzato questo utile strumento e per avermi coinvolta.

*Maria Giovanna De Vivo
Presidente Comitato Unico di Garanzia dell’INPS*



Sommario



Direzione regionale Basilicata



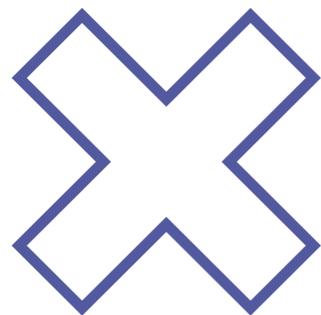
- 10 *Bonus asilo nido*
- 12 *Indennità di maternità/paternità*
- 15 *Assegno Unico e Universale*
- 18 *Assegno di maternità dei Comuni*
- 19 *Indennità per congedo parentale*
- 22 *Incentivi all'occupazione di donne 2023*

- 26 *Spese mediche specialistiche*
- 27 *Spese sostenute per le rette relative alla frequenza di asili nido*
- 28 *Aliquota IVA ridotta per prodotti per l'infanzia*

- 32 *Il congedo di maternità*
- 33 *L'anticipazione del congedo*
- 35 *Convalida dimissioni lavoratrice madre*

- 38 *Salute e sicurezza delle donne in casa e fuori casa*
- 42 *Infortuni domestici: la polizza assicurativa INAIL*





125 ANNI
1898 - 2023

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



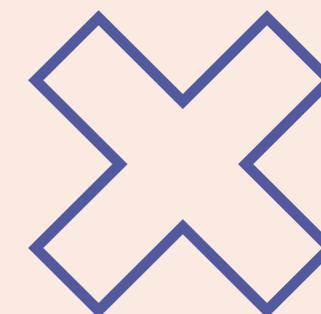
MAIL: URP.potenza@inps.it
PEC: direzione.provinciale.potenza@postacert.inps.gov.it



SEDE DI MATERA
Sede provinciale di Matera
Via Cappelluti 2B



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



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 2023, sarà possibile richiedere soltanto le mensilità comprese tra gennaio e agosto.

La domanda può essere presentata anche dal genitore di un minore nato o adottato o in affidamento temporaneo.

Il Bonus è erogato anche ai **genitori stranieri** residenti in Italia - anche **senza permesso UE per soggiornanti di lungo periodo** - purché rientranti nelle fattispecie indicate nella sezione specifica del sito INPS al link di seguito riportato: <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.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**.

Si ha pertanto diritto a:

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

Il contributo massimo erogabile è determinato, nel caso di pagamento delle rate dell'asilo nido, 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

La domanda del bonus asilo nido 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 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 2023, per un massimo di 11 mensilità - per le quali si intende ottenere il beneficio.

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

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

Attenzione

Il bonus asilo nido **non è cumulabile** con la detrazione prevista dall'articolo 2, comma 6, della legge 22 dicembre 2008 (detrazioni fi-

scali 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 delle prestazioni INPS

Articolo 1, comma 355, della Legge 11 dicembre 2016 n. 232
Articolo 1, comma 343, della Legge 27 dicembre 2019 n. 160
Articolo 3, commi 5 e 6, della Legge 23 dicembre 2021 n. 238
Messaggio INPS del 2 marzo 2023 n. 889

INDENNITÀ DI MATERNITÀ PATERNITÀ



Di che si tratta

Il congedo di maternità è il **periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto**, dal Testo Unico maternità/paternità (TU), **alle lavoratrici dipendenti durante la gravidanza e il puerperio**. 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 a:

- **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);
- **lavoratrici 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);

- **lavoratrici 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);
- **lavoratrici a domicilio** (art. 61 TU);
- **lavoratrici LSU o APU**: attività socialmente utili o di pubblica utilità (art.65 TU);
- **lavoratrici 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);
- **lavoratrici iscritte alla gestione separata** (art. 64 TU), a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa;
- **lavoratrici 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, tranne se rinuncia alla facoltà di fruire del congedo di maternità.

In caso di **adozione o affidamento preadottivo nazionale o internazionale di minore** il

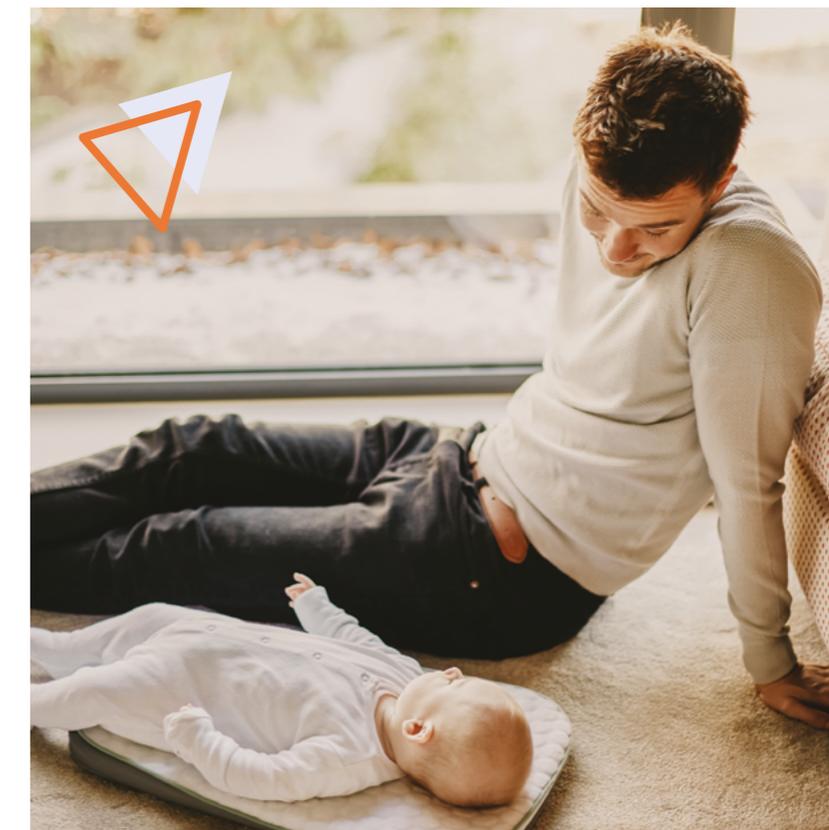
congedo di maternità spetta per cinque mesi a partire dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore adottato o affidato; il periodo di congedo può essere fruito anche parzialmente prima dell'ingresso in Italia del minore.

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/o la data del decesso. La certificazione sanitaria di grave infermità va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'INPS, allo sportello di sede 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.

● **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.

ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE (AUU)



● **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'assegno unico 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'assegno 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 43.240 valevole per l'anno 2023.

Sono stati abrogati e assorbiti nell'Assegno unico, il premio alla nascita o all'adozione (c.d. Bonus mamma domani), l'assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori, gli assegni familiari ai nuclei familiari con figli e orfanili, l'assegno di natalità (cd. Bonus bebè), le detrazioni fiscali per figli fino a 21 anni. L'Assegno unico **non ha assorbito**, né limitato negli importi il **Bonus asilo nido**.

L'assegno è **compatibile** con il Reddito di cittadinanza (RdC) e con la fruizione di eventuali

altre misure in denaro a favore dei figli a carico erogate dalle Regioni e dagli enti locali.

● **Requisiti**

L'Assegno unico è riconosciuto ai nuclei familiari:

- **per ogni figlio minore 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'Assegno unico riguarda **tutte le categorie di lavoratori dipendenti** (sia pubblici che privati), **i lavoratori autonomi, i pensionati, i disoccupati, gli inoccupati, ecc...**

▶ **Riferimenti normativi delle prestazioni INPS**

- Decreto legislativo 30 giugno 2022 n. 105
- Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 – T.U. sulla maternità e paternità
- Legge 4 maggio 1983 n. 184
- Messaggio INPS del 13.02.2023 n. 659
- Messaggio INPS del 04.08.2022 n. 3066
- Circolare INPS del 16.01.2023 n. 4, punto 4
- Circolare INPS del 27.10.2022 n. 122
- Circolare INPS del 29.09.2022 n. 106
- Circolare INPS del 10.12.2021 n. 182
- Circolare INPS del 04.09.2020 n. 152
- Circolare INPS 12.12.2019 n. 148
- Circolare INPS 23.10.2015 n. 173
- Circolare INPS 04.02.2008 n. 16

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 e 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.

Ai nuclei familiari percettori del Reddito di Cittadinanza, l'Assegno unico, per i figli presenti nel nucleo, viene corrisposto d'ufficio sulla carta RdC, qualora l'INPS disponga di tutte le informazioni necessarie; altrimenti sarà necessario presentare, in modalità telematica, il modello RdC – Com/AU.

● Modalità di presentazione della domanda

La domanda va presentata esclusivamente in modalità telematica:

- **accedendo dal sito INPS** al servizio "Assegno unico e universale per i figli a carico" con SPID, Carta di Identità Elettronica 3.0 (CIE) o Carta Nazionale dei Servizi (CNS) o **utilizzando l'APP INPS Mobile**;
- contattando il **numero verde 803.164** (gratuito da rete fissa) o il **numero 06 164.164** (da rete mobile, con la tariffa ap-

ACCANTO ALLE MAMME E NON SOLO

- plicata dal gestore telefonico);
- rivolgendosi agli **Enti di patronato e intermediari dell'Istituto**, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

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

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

Dal 1° marzo 2023, coloro che abbiano già in corso di validità una precedente domanda di AUU, non devono presentare una nuova domanda; eventuali variazioni rispetto alle informazioni precedenti (es. Iban, maggiore età figli, separazione, ecc.) vanno comunicate integrando tempestivamente la precedente domanda e presentando un ISEE aggiornato. Per le **domande presentate dal 1° marzo al 30 giugno 2023**, l'Assegno unico spetta con i relativi arretrati dal mese di marzo 2023; per le domande presentate **dopo il 1° giugno 2023**, decorre dal mese successivo a quello della domanda.

● Precisazioni

L'importo dell'Assegno unico prevede

- **una quota variabile modulata in modo progressivo**: si va, per l'anno 2023, da un massimo di 189,20 euro per ciascun figlio minore e disabile con ISEE fino a 16.215 euro, a un minimo di 54,10 euro per ciascun figlio minore e disabile in assenza di ISEE o con ISEE pari o superiore a 43.240 euro. Gli importi dovuti per ciascun figlio possono essere maggiorati nelle ipotesi di nuclei numerosi (per i figli successivi al secondo), madri di età inferiore a 21 anni, nuclei con quattro o più figli, genitori entrambi titolari di reddito da lavoro, figli affetti da disabilità;
- **una quota a titolo di maggiorazioni** per compensare l'eventuale perdita economica subita dal nucleo familiare, se l'importo dell'Assegno dovesse risultare inferiore a quello che deriva dalla somma dei valori teorici dell'Assegno al Nucleo Familiare (componente familiare) e delle detrazioni fiscali medie (componente fiscale), che si sarebbero percepite nel regime precedente la riforma.

ACCANTO ALLE MAMME E NON SOLO



● Misure specifiche per il 2023

La **legge di bilancio 2023** ha modificato gli importi dell'Assegno Unico per i nuclei familiari con figli di età inferiore a un anno e per i nuclei familiari numerosi, con tre o più figli a carico, limitatamente ai figli di età compresa tra uno e tre anni e per i nuclei familiari con figli disabili. In particolare, per il 2023 è sancito:

- l'aumento del 50% della maggiorazione forfettaria, per i nuclei con almeno 4 figli, che sale a 150 euro mensili a nucleo;
- l'aumento del 50% dell'assegno per i nuclei familiari numerosi, con tre o più figli a carico, limitatamente ai figli di età compresa tra uno e tre anni per i quali l'importo spettante per ogni figlio aumenta del 50%, per livelli di ISEE fino a 40.000 euro;
- l'aumento del 50% dell'assegno, da applicare agli importi spettanti secondo le fasce Isee di riferimento, per i nuclei familiari con figli di età inferiore a 1 anno.

● 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 2023, accessibile dall'utente senza autenticazione (*link: <https://servizi2.inps.it/servizi/AssegnoUnicoFigli/Simulatore>*).

▶ Riferimenti normativi delle prestazioni INPS

Legge di bilancio 2023 - art. 1, commi 357 e 358 (L. 29/12/2022 n. 197)
Decreto Legislativo del 21/12/2021 n. 230
Circolare INPS del 07.04.2023 n. 41
Messaggio INPS del 03.04.2023 n. 1256
Circolare INPS del 15.12.2022 n. 132
Circolare INPS del 28.04.2022 n. 53
Circolare INPS del 09.02.2022 n. 23

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 evento nascita, adozione o affidamento preadottivo**.

Requisiti

Il diritto all'assegno, nei casi di nascita, adozione o affidamento preadottivo (per un figlio di età non superiore ai 6 anni o ai 18 anni, in caso di adozioni o affidamenti internazionali) spetta alle **madri italiane, comunitarie ed extracomunitarie** residenti in Italia in possesso di titolo di soggiorno.

L'assegno spetta solo entro determinati limiti di reddito, che variano per anno: **per l'anno**

2023, il tetto massimo dell'ISEE, oltre cui non spetta la prestazione, è di € 19.185,13.

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.

Per il 2023 l'importo dell'assegno è pari a € 383,46 per n. 5 mensilità.

L'assegno di maternità dei Comuni non costituisce reddito ai fini fiscali e previdenziali.

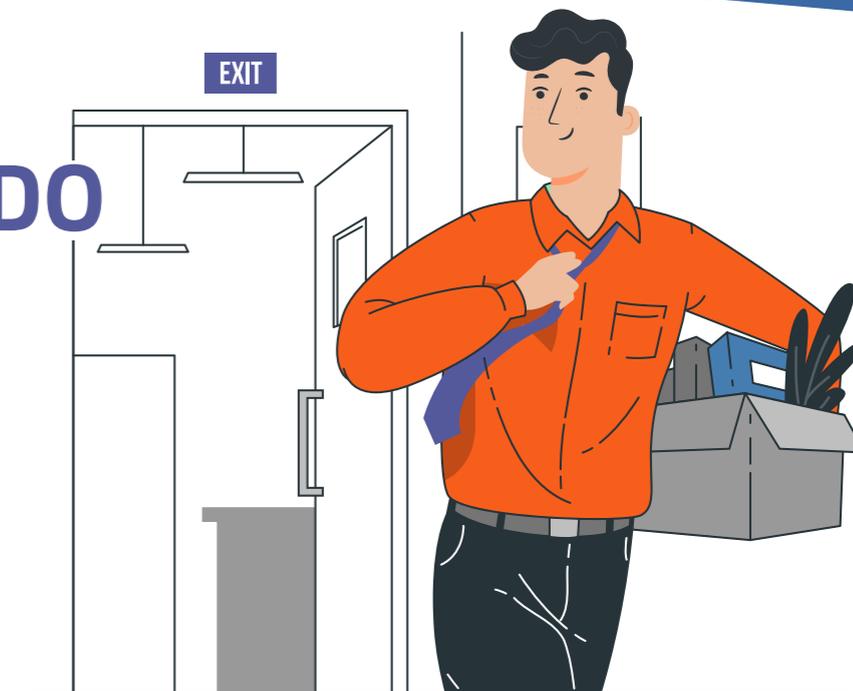
Attenzione

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 Universale per i Figli. 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 delle prestazioni INPS

Articolo 74 del decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 51
Articoli 17 e seguenti del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 21 dicembre 2000
Circolare INPS 8 marzo 2023 n. 26

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;
- **lavoratrici e lavoratori 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);
- **lavoratrici e lavoratori gestione separata;**
- **lavoratrici e lavoratori autonomi;**
- **lavoratrici dipendenti da amministrazioni pubbliche** le quali sono tenute agli adempimenti previsti dalla legge in caso di congedo parentale verso l'amministrazione pubblica dalla quale dipendono e da cui percepiscono la relativa indennità, corrispondente al trattamento economico.

LAVORATRICI E LAVORATORI DIPENDENTI (assicurati all'INPS anche per la maternità, comprese le lavoratrici assicurate ex IPSEMA) Le lavoratrici e i lavoratori **dipendenti** devono avere un rapporto di lavoro in corso.

L'indennità **non spetta a:**

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

È possibile **frazionare a ore il congedo parentale**: le modalità di fruizione del congedo su base oraria, nonché i criteri di calcolo della base oraria e 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 undici mesi, nove mesi sono in-



dennizzabili 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 in cui sia stato disposto, l'affidamento esclusivo del figlio a un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato 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 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 dodicesimo, 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 ISCRITTI/ISCRITTE 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 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** (l'automaticità delle prestazioni di cui all'art.64-ter del d.lgs. 26 marzo 2001, n.151, non trova applicazione per il congedo parentale, come precisato nel paragrafo 2 della Circolare INPS 26 febbraio

2016, n.42) con aliquota maggiorata nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo di congedo parentale indennizzabile, oppure - nel solo caso di fruizione di periodi di congedo parentale entro il primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore - sussista il requisito 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 (cfr. Circolare INPS 26 febbraio 2016, n.42);

- 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).

● Precisioni

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

L'indennità è elevata **dal 30% all'80%** della retribuzione, per la **durata massima di un mese** di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino (circolare INPS n. 4 del 16/01/2023). Tale nuova misura - che può essere fruita in alternativa tra i genitori - trova applicazione con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità, successivamente al 31 dicembre 2022.

● Modalità di presentazione della domanda

La domanda di congedo parentale va presentata in modalità telematica, 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 Nazio-

nale 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 in modalità telematica **prima dell'inizio del periodo di congedo richiesto.**

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, i lavoratori dello spettacolo a tempo determinato, è previsto il pagamento diretto dall'INPS, così come per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione Separata e per le lavoratrici autonome.

▶ Riferimenti normativi delle prestazioni INPS

Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 80
Legge 24 dicembre 2012 n. 228
Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151
Circolare INPS del 16.01.2023 n. 4
Messaggio INPS del 08.11.2022 n. 4025
Circolare INPS del 27.10.2022 n. 122
Messaggio INPS del 04.08.2022 n. 3066
Circolare INPS del 26.02.2016 n. 42
Messaggio INPS del 03.11.2015 n. 6704
Circolare INPS del 18.08.2015 n.152

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE DI DONNE 2023



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

Di che si tratta e requisiti

L'incentivo è diretto **all'assunzione di donne:**

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

Misura e durata

Limite massimo dell'esonero contributivo = € **8.000 annui;**

Durata:

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

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

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

Di che si tratta e requisiti

Si tratta di un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro del settore privato che siano **in possesso della certificazione della parità di genere** di cui all'art.46-bis del citato codice.

"A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità".

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

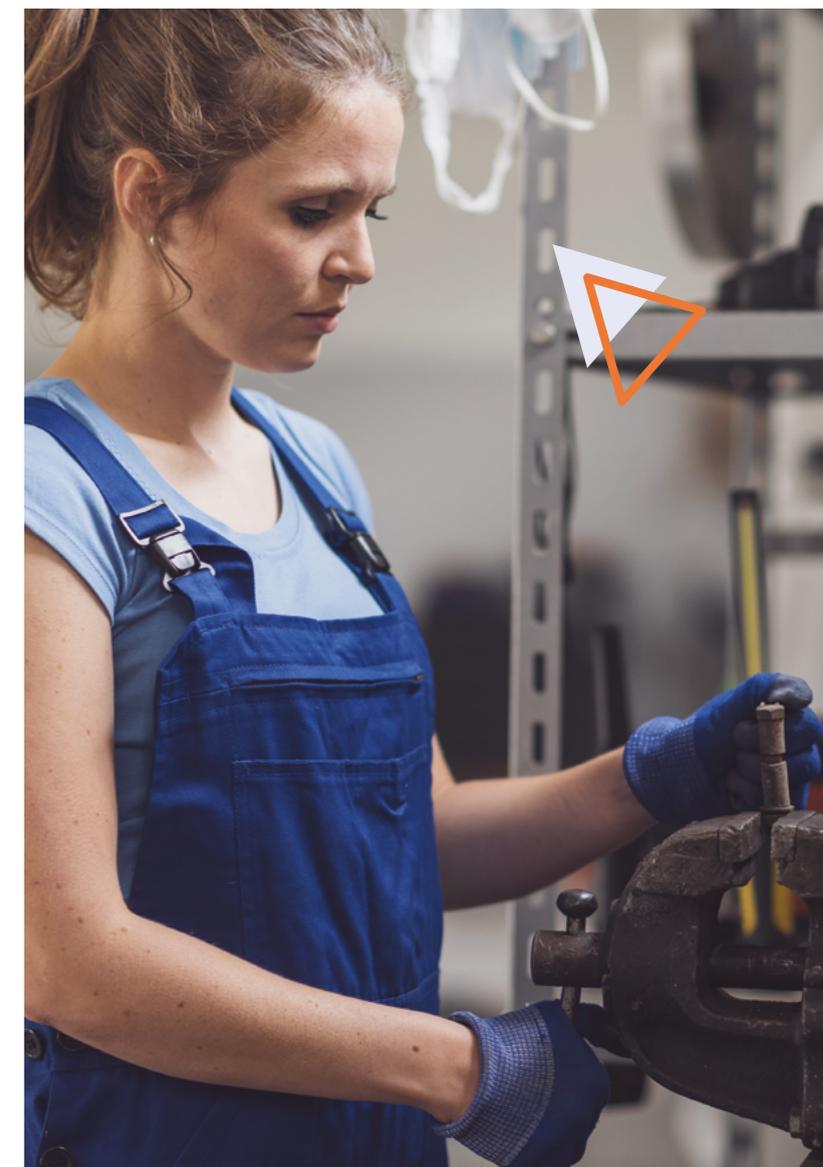
- cultura o "clima aziendale": misura le azioni di integrazione e inclusione;
- governance: analizza il percorso e gli step di carriera dei dipendenti;
- risorse umane: verifica delle procedure di assunzione;
- opportunità di crescita e inclusione delle dipendenti donne;
- analisi dell'equità degli stipendi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

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.**

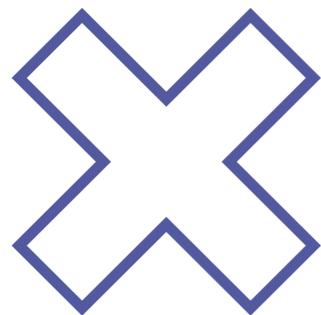
Il beneficio, riparametrato su base mensile, è fruito dai datori di lavoro in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico e in relazione alle mensilità di validità della certificazione della parità di genere.

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 delle prestazioni INPS

*Decreto Interministeriale del 16.11.2022 n. 327
Messaggio INPS del 03.04.2023 n.1269
Circolare INPS del 27.12.2022 n. 137
Messaggio INPS del 06.04.2021 n.1421
Messaggio INPS del 05.11.2021 n. 3809
Circolare INPS del 22.02.2021 n. 32*



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



SPESE MEDICHE SPECIALISTICHE



Di che si tratta

Nell'ambito delle spese mediche specialistiche danno diritto ad una **detrazione d'imposta pari al 19 per cento** della spesa sostenuta, gli esami e le terapie di seguito elencati, se eseguiti in centri a ciò autorizzati e sotto la responsabilità tecnica di uno specialista:

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

Requisiti

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. 40/2004 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 e l'iscrizione della struttura nel Registro istituito presso l'Istituto Superiore di Sanità. 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 neo-

nato 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.).



SPESE SOSTENUTE PER LE RETTE RELATIVE ALLA FREQUENZA DI ASILI NIDO

Di che si tratta

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 per cento** 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**

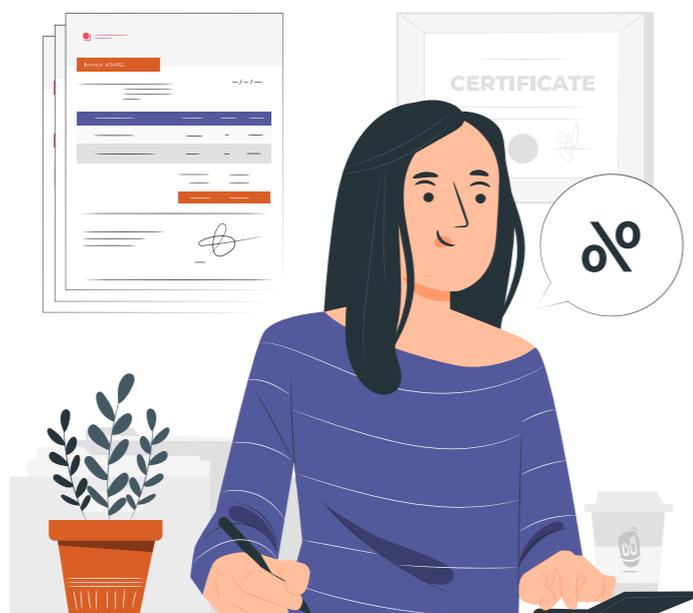
Non danno diritto alla detrazione le spese sostenute che nello stesso anno sono state rimborsate dal datore di lavoro in sostituzione delle retribuzioni premiali e indicate nelle Certificazioni Uniche. La detrazione spetta comunque sulla parte di spesa non rimborsata. Inoltre, condizione essenziale per 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.

ALIQUOTA IVA RIDOTTA PER PRODOTTI PER L'INFANZIA



● **Di che si tratta**

Nel pacchetto di misure della Legge di Bilancio 2023, per andare incontro alle esigenze delle famiglie, è stata prevista una riduzione dell'aliquota IVA al 5% per alcuni prodotti per l'infanzia. In particolare per:

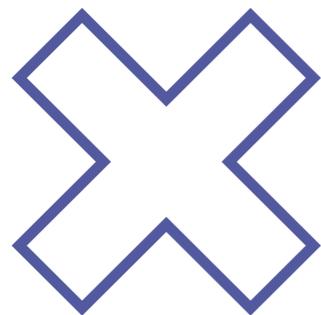
- latte in polvere o liquido per l'alimentazione dei lattanti o dei bambini nella prima infanzia;
- preparazioni alimentari di farine, semole,

semolini, amidi, fecole o estratti di malto per alimentazione dei lattanti o dei bambini;

- pannolini per bambini;
- seggiolini per bambini da installare negli autoveicoli.

Per **"lattanti"** si intendono i bambini di età inferiore a 12 mesi mentre per i **"bambini nella prima infanzia"** quelli di età compresa tra uno e tre anni.





SITO INTERNET
www.ispettorato.gov.it



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



*Ispettorato Territoriale del lavoro
Potenza-Matera*



SEDE DI POTENZA
Via Isca del Pioppo 41



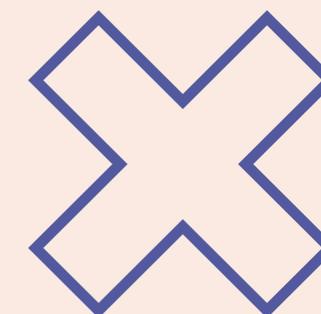
NUMERO
0971/390111



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



NUMERO
0835/344411



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 di quella del nascituro.

Requisiti

Il congedo di maternità 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.).

Precisazioni

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.

Fermo 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 dipendente privata, deve presentare all'Istituto e al datore di lavoro la domanda di maternità prima dell'inizio dell'astensione obbligatoria.

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

L'ANTICIPAZIONE DEL CONGEDO



Requisiti

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

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

Cosa fare

PROCEDURA DEVOLUTA ALLE AZIENDE O SPEDALIERE

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

PROCEDURA DI COMPETENZA DELL'ISPettorato TERRITORIALE DEL LAVORO

La lavoratrice deve **informare il datore di lavoro**, mediante presentazione di certificato medico, dello stato di gravidanza e della data presunta del parto.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di valutare i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici determinati da condizioni ambientali e/o da processi lavorativi, di informare le lavoratrici e i loro rappresentanti per la sicurezza sui risultati della valutazione e sulle conseguenti misure di protezione e di prevenzione adottate.

Il **datore di lavoro** dovrà 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> e fornire dichiarazione espressa circa la possibilità di adibire la lavoratrice a mansioni compatibili con lo stato di gravidanza o, in taluni casi, per il periodo post partum di sette mesi.

CONVALIDA DIMISSIONI LAVORATRICE MADRE



● Attenzione

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

Ruolo dell'INL

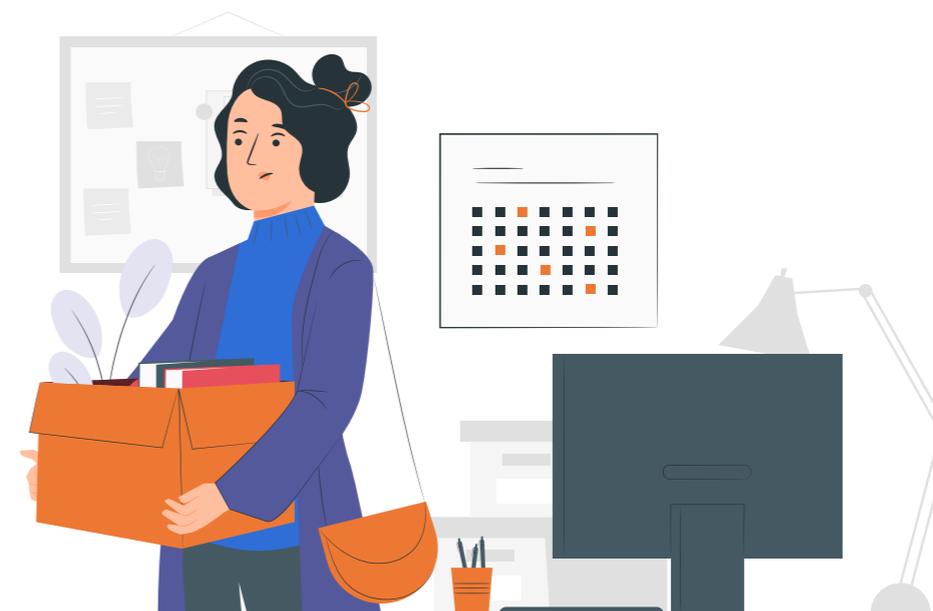
Qualora le lavoratrici in gravidanza e durante il periodo di tutela della maternità ritengano di aver subito violazioni di legge o discriminazioni da parte del datore di lavoro (ad es. dimissioni in bianco), potranno rivolgersi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Potenza-Matera, che interviene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

● Per saperne di più

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

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

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



● 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 convali-**

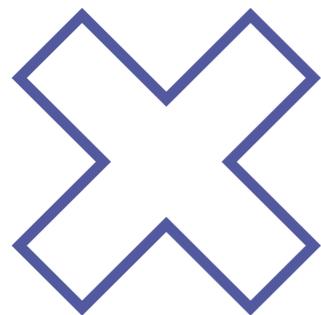
date dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro

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 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



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.

Gli **infortuni** sono eventi accidentali che possono accadere nello svolgimento di un'attività, in casa o nel luogo di lavoro, provocati da varie cause come distrazioni, comportamenti impropri, malesseri improvvisi e fortuiti. Le **malattie professionali** sono causate dall'esposizione agli agenti di rischio fisico chimico e biologico e dalla specifica organizzazione del lavoro.

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

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

● La sicurezza in casa

La questione di genere è uno dei traguardi dell'obiettivo n.5 dell'Agenda 2030 riguardante il lavoro dignitoso e 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 ecc.).

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 miscele 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.[8]

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



La **posizione eretta o seduta prolungata** è un fattore di rischio per i disturbi muscoloscheletrici da posture incongrue nel settore del commercio e da movimentazione manuale dei pazienti per l'assistenza sanitaria e sociale. In più il lavoro nel settore sanitario e assistenziale è associato all'esposizione ad agenti biologici e sostanze chimiche, rischi fisici (radiazioni ionizzanti e no di apparecchiature mediche) e rischi psicologici a seguito di violenza o lavoro a turni.

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

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

e collettivi, sulla conoscenza delle schede di sicurezza e delle indicazioni delle sostanze chimiche pericolose usate e sull'adozione di comportamenti suggeriti dal buon senso.

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

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

In conclusione, lungi dall'essere esaustivi sulle misure specifiche di prevenzione e protezione dai rischi per le lavoratrici casalinghe e non, perché c'è ancora molta strada da fare, è certo che **l'informazione sulla salute e sicurezza** nelle varie occupazioni di diversi settori è sempre raccomandata per evitare rischi futuri per la salute fisica e mentale nelle diverse fasi della vita lavorativa e sociale.

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 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.

Requisiti

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 o in località diversa e che si occupano anche dell'ambiente in cui abitano;
- i lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni (CIG) o beneficiari di prestazioni a carico dei Fondi di Integrazione Salariale (FIS);
- i lavoratori che percepiscono indennità di disoccupazione previste dalle leggi vigenti a seguito della perdita involontaria dell'occupazione;
- i lavoratori stagionali, temporanei e a tempo determinato,

(dette ultime tre categorie di lavoratori assicurandosi per i periodi in cui non svolgono attività lavorativa).

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

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

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

Misura e modalità di pagamento del premio assicurativo

Il **premio assicurativo** è **annuale** e non frazionabile, dal 2019 è 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. 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.

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.

In tal caso per iscriversi o per rinnovare la polizza bisogna utilizzare il servizio online "Domanda di iscrizione e rinnovo con dichiarazione sostitutiva".

● Ambito della tutela assicurativa

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

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

Rientrano nella tutela assicurativa altresì **gli infortuni avvenuti per attività connesse a interventi di piccola manutenzione** (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 ecc.) 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, nonché presso i patronati.

● Prestazioni in caso di infortunio

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

- **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, assegno funerario e beneficio "una tantum"** nel caso di infortunio mortale.

● Prestazione una tantum

A fronte di **inabilità permanente compresa tra il 6% e il 15%** è corrisposta una prestazione una tantum rivalutabile. La prestazione è attualmente pari a 337,41 euro.

● Rendita diretta

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.

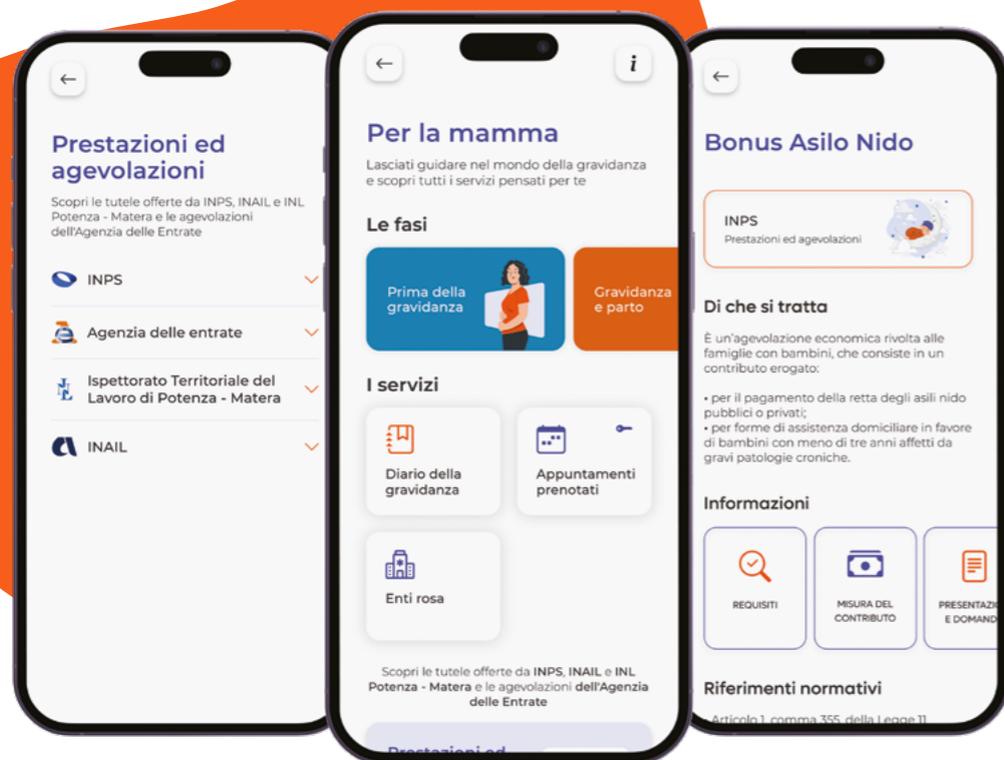
La rendita diretta non è soggetta a revisione per modifica delle condizioni fisiche (miglioramento o peggioramento). Il grado riconosciuto non è, quindi, soggetto a variazione. Come tutte le rendite INAIL, è **esente da oneri fiscali ed è rivalutabile**.

● 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 585,51 euro.

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!

Tramite app potrai presto consultare la tua documentazione clinico-sanitaria, prenotare visite ed esami, accedere alle prestazioni in televisita, utilizzare i servizi di screening e tanto altro ancora!



La guida è stata realizzata da:

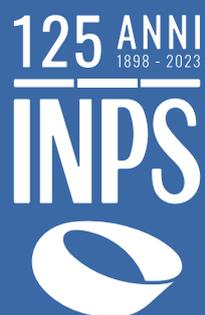
INPS Direzione regionale Basilicata
Agenzia delle Entrate Direzione regionale Basilicata
Ispettorato Territoriale del lavoro Potenza - Matera
INAIL Direzione regionale Basilicata

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



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

*Foto e illustrazioni
Unsplash. Envato. Freepick*



Direzione regionale
Basilicata