



LAVORO Euroconference

Edizione di martedì 28 gennaio 2025

APPROFONDIMENTI

[Genitorialità e congedi: le novità della Legge di Bilancio per l'anno 2025](#)

di Michele Donati

NEWS DEL GIORNO

[Edilizia: tesserini di riconoscimento nei cantieri temporanei e mobili](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Apprendistato duale: contribuzione in caso di trasformazione dell'apprendistato di I livello](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Assegno di invalidità e pensione a carico Gestioni speciali autonomi in caso di contribuzione Fpld](#)

di Redazione

NEWS DEL GIORNO

[Ccnl Servizi assistenziali Uneba: le novità del rinnovo contrattuale](#)

di Redazione

EDITORIALI

[Assolombarda ed Euroconference lanciano l'Osservatorio Imprese e Professioni](#)

di Simona D'Alessio – Giornalista

APPROFONDIMENTI

Genitorialità e congedi: le novità della Legge di Bilancio per l'anno 2025

di **Michele Donati**

La L. 207/2024, Legge di Bilancio per l'anno 2025, torna sul tema dei congedi tesi a favorire la genitorialità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il tema è estremamente attuale e ha subito importanti revisioni – tutt'ora in divenire – a partire dal D.Lgs. 105/2022 e, più in generale, sulla base dell'impulso fornito in tale direzione dalla Direttiva (UE) 2019/1158.

In particolare, già a partire dalla pubblicazione del D.Lgs. 105/2022 il Legislatore, coerentemente con l'impianto comunitario, ha inteso mirare al raggiungimento di una maggiore equiparazione del ruolo genitoriale tra lavoratore padre e lavoratrice madre, intervenendo opportunamente sul congedo parentale.

Giova, in tal senso, ricordare come il congedo parentale abbia proprio la finalità di consentire ai genitori di meglio conciliare i tempi di vita e di lavoro nella fase della crescita della prole. In questa direzione, è possibile affermare che il D.Lgs. 105/2022 ha preparato il terreno, andando a rivedere la durata del periodo massimo di congedo parentale fruibile al ricorrere di determinate circostanze, introducendo inoltre il concetto di non trasferibilità di determinati periodi. Così facendo, viene blindata la fruizione da parte di entrambi i genitori.

Sempre il D.Lgs. 105/2022 ha, poi, parificato la soglia – calibrata rispetto all'età anagrafica dei figli – entro la quale è possibile fruire del trattamento indennitario, rispetto a quella entro la quale possono essere riconosciuti i congedi (portando entrambe a 12 anni).

Dal canto loro, le Leggi di Bilancio che si sono susseguite dall'anno 2023 ad oggi hanno introdotto nel nostro sistema l'elevazione del trattamento indennitario collegato al congedo parentale, quantomeno per i primi mesi di fruizione. Si è partiti, infatti, con la Legge di Bilancio 2023, che aveva introdotto l'elevazione strutturale all'80% per il trattamento indennitario per il primo mese di congedo, a favore di coloro che avevano terminato di godere del congedo di maternità e paternità in data successiva al 31 dicembre 2022. Si è, poi, passati alla Legge di Bilancio 2024, che ha introdotto l'elevazione di un secondo mese fino alla misura del 60% in via strutturale (80% per il solo 2024) a favore di coloro che avevano terminato di godere del congedo di maternità e paternità in data successiva al 31 dicembre 2023.

La L. 207/2024 prosegue su questo filone andando ad operare rispetto a una duplice direttiva:



1. da un lato, elimina la porzione di Legge di Bilancio che prevedeva l'elevazione fino a solo il 60% per il secondo mese a favore di coloro che avevano terminato di godere del congedo di maternità e paternità in data successiva al 31 dicembre 2023. Per effetto di tale novella, quindi, coloro che, a partire dal 1° gennaio 2024 potevano godere della elevazione dell'indennità connessa al congedo parentale, in quanto rientranti nella definizione di cui alla L. 213/2023, potranno beneficiare anche di un secondo mese all'80%, quandanche lo stesso sia ricadente in un periodo successivo al 31 dicembre 2024. È, in tal senso, opportuno richiamare l'impianto normativo citato poco sopra e che già prevedeva tale elevazione per il solo anno 2024. Di fatto, è stata quindi resa strutturale – rispetto alla platea sopra descritta – la misura dell'80% per ciò che attiene al trattamento indennitario previsto in caso di fruizione del congedo parentale a favore di coloro che avevano terminato di godere del congedo di maternità e paternità in data successiva al 31 dicembre 2023;
2. parallelamente, e a favore di coloro che abbiano terminato di godere del congedo di maternità e paternità in data successiva al 31 dicembre 2024, viene introdotto un ulteriore mese – quindi un terzo – di congedo parentale, il cui trattamento indennitario viene elevato all'80%. Anche tale misura è strutturale, in quanto la Legge di Bilancio per il 2025 va a novellare direttamente l'articolo 34, D.Lgs. 151/2001.

Sotto il profilo normativo, il fattore comune tra le previsioni contenute nelle Leggi di Bilancio 2023, 2024 e 2025 è dato dalla soglia anagrafica – riferita ai figli rispetto ai quali viene richiesta la fruizione del congedo parentale – entro la quale è possibile godere del trattamento indennitario più elevato, e che è pari a 6 anni.

Sotto il profilo amministrativo, l'Inps ha, nel corso del tempo, fornito alcuni chiarimenti che costituiscono un corollario necessario per chiudere il cerchio, come ad esempio la possibilità di trasferibilità tra i 2 genitori dei periodi indennizzati all'80%, al netto e nel rispetto dei vincoli generali introdotti dal D.Lgs. 105/2022 e sopra richiamati.

Da ultimo, è opportuno ricordare come l'elevazione del trattamento economico non costituisca, nei fatti, un'estensione dei periodi di congedo parentale indennizzati, quanto piuttosto un incremento del trattamento medesimo, nel rispetto e all'interno degli archi temporali individuati dalla vigente normativa.



LavoroPratico

La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**

per lo **Studio del Consulente del Lavoro**

[scopri di più >](#)

Edilizia: tesserini di riconoscimento nei cantieri temporanei e mobili

di **Redazione**

L'INL, con [nota n. 656 del 23 gennaio 2025](#), ha informato che, a seguito dell'abrogazione dell'articolo 36-bis, D.L. 223/2006, ad opera della L. 203/2024, in caso di svolgimento di attività in regime di appalto o subappalto, anche nei cantieri temporanei e mobili si applicano le seguenti disposizioni:

- il datore di lavoro dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice che non fornisce ai propri lavoratori un'apposita tessera di riconoscimento, ai sensi dell'articolo 26, comma 8, D.Lgs. 81/2008, è sanzionato dall'articolo 55, comma 5, lettera i), D.Lgs. 81/2008;
- il lavoratore dell'impresa appaltatrice o subappaltatrice che non espone la tessera di riconoscimento ai sensi dell'articolo 20, comma 3, è sanzionato dall'articolo 59, comma 1, lettera b), D.Lgs. 81/2008.

Qualora effettui la propria prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto, i medesimi obblighi gravano in capo al lavoratore autonomo, al quale si applicano le seguenti disposizioni:

- il lavoratore autonomo che non si munisce di un'apposita tessera di riconoscimento, ai sensi dell'articolo 21, comma 1, lettera c), D.Lgs. 81/2008, è sanzionato dall'articolo 60, comma 1, lettera b), D.Lgs. 81/2008;
- il lavoratore autonomo che non espone la medesima tessera ai sensi dell'articolo 20, comma 3, è sanzionato dall'articolo 60, comma 2, D.Lgs. 81/2008.

Seminario di specializzazione

Congruità della manodopera in Edilizia

Scopri di più

Apprendistato duale: contribuzione in caso di trasformazione dell'apprendistato di I livello

di Redazione

L'Inps, con [messaggio n. 285 del 24 gennaio 2025](#), ha offerto precisazioni in merito al regime contributivo da applicare in caso di trasformazione del contratto di apprendistato di I livello in contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale.

Tenuto conto che la trasformazione del contratto, ai sensi dell'articolo 43, comma 9, D.Lgs. 81/2015, non comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, bensì la continuità del rapporto già in essere, a decorrere dalla data di trasformazione l'aliquota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il datore di lavoro è, altresì, tenuto al versamento dell'aliquota di finanziamento della NASpl nella misura dell'1,31% e del contributo integrativo destinabile al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, pari allo 0,30%.

Per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione delle disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria (Cigo/Cigs) e dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui al D.Lgs. 148/2015, la misura della contribuzione dovuta è ulteriormente incrementata dalle aliquote di finanziamento delle relative prestazioni.

Ai fini della compilazione del flusso UniEmens, l'Istituto precisa che, non ravvisandosi modifiche sotto il profilo procedurale, i datori di lavoro devono attenersi alle modalità in uso.



webinar gratuito
CASI d'USO AI della piattaforma
EUROCONFERENCEinPRATICA
3 febbraio alle 11.00 - iscriviti subito >>



Assegno di invalidità e pensione a carico Gestioni speciali autonomi in caso di contribuzione Fpld

di **Redazione**

L'Inps, con [messaggio n. 246 del 22 gennaio 2025](#), alla luce di quanto chiarito dal Ministero del lavoro, ha fornito indicazioni in merito alle modalità di accertamento del requisito contributivo per il riconoscimento dell'assegno ordinario di invalidità e della pensione indiretta a carico di una delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi in presenza di contribuzione nel Fpld, a parziale modifica del messaggio n. 1256/2024.

In base alle nuove indicazioni, qualora il soggetto iscritto nel Fpld e in una o più Gestioni autonome esprima la volontà di conseguire la prestazione a carico della Gestione autonoma, i contributi accreditati nel Fpld e nelle Gestioni autonome, a prescindere dalla collocazione temporale, concorrono ai fini della verifica del requisito dei 5 anni di assicurazione e contribuzione, di cui 3 anni nel quinquennio precedente la data di presentazione della domanda di assegno ordinario di invalidità o la data del decesso.

Master di specializzazione

Pensioni e consulenza previdenziale

Scopri di più

Ccnl Servizi assistenziali Uneba: le novità del rinnovo contrattuale

di Redazione

In data 20 dicembre 2024 Uneba, Fp-Cgil, Fp-Cisl, Fisascat-Cisl, Uiltucs e Uil-Fpl hanno sottoscritto il rinnovo del Ccnl per il personale dipendente dai settori socio-assistenziale, socio-sanitario ed educativo; in data 24 gennaio 2025 è stato sottoscritto l'accordo con cui le parti contraenti sciolgono la riserva e stipulano il [testo definitivo del Ccnl](#).

Il rinnovo prevede:

- aumenti retributivi con decorrenza 1° ottobre 2024, 1° luglio 2025 e 1° marzo 2026;
- dal 1° febbraio 2025 maturazione al 100% dei ratei di quattordicesima mensilità e RoL. Inoltre, la data di assunzione sarà considerata per il primo scatto di anzianità;
- dal 1° gennaio 2025 l'ente che ometta il versamento delle quote di assistenza sanitaria è tenuto a erogare al lavoratore, per i mesi di mancata copertura, un elemento distinto della retribuzione di importo pari a 21 euro lordi, da corrispondere per 14 mensilità;
- dal 1° febbraio 2025 inquadramento del personale del livello 7 nel livello 6;
- dal 1° gennaio 2026 aumento di 2 euro, a carico del datore di lavoro, da destinare all'Assistenza sanitaria integrativa (Asi).

Libri ed eBook

Il potere disciplinare del datore di lavoro privato

scopri di più >





Assolombarda ed Euroconference lanciano l'Osservatorio Imprese e Professioni

di **Simona D'Alessio** – Giornalista

Nascerà, con l'avvio del 2025, l'**Osservatorio Imprese e Professioni** per l'analisi e l'approfondimento dei principali temi d'attualità fiscale, a beneficio di imprese e professionisti, frutto dell'intesa firmata lo scorso 18 dicembre tra Euroconference e Assolombarda: l'iniziativa consisterà nella realizzazione di una rubrica mensile editoriale digitale che comparirà sulla piattaforma «Euroconference News», già punto di riferimento dell'informazione sulle novità tributarie del nostro Paese. In prima istanza, i due organismi collaboreranno per la stesura di un piano editoriale, che potrà includere delle ricognizioni su argomenti d'interesse per lo scenario imprenditoriale locale, o nazionale, nonché proposte normative o di semplificazione amministrativa, contributi tecnico-autorali su specifiche tematiche fiscali, ma anche la realizzazione di editoriali, «video – pillole», oppure «video – interviste», effettuati da professionisti esperti in campo tributario individuati da Assolombarda.

*«L'obiettivo della nuova rubrica è quello di stimolare un confronto costruttivo di opinioni tra diversi studiosi della materia, professionisti e fiscalisti d'impresa, per definire unitariamente strategie e priorità finalizzate a promuovere proposte per incoraggiare nuovi interventi normativi coerenti con lo sviluppo del mondo produttivo – ha dichiarato il Direttore Generale di Assolombarda, **Alessandro Scarabelli** -. Le frequenti modifiche legislative, infatti, incidono significativamente sulla vita e sull'operatività delle imprese e, per questo, c'è un urgente bisogno di formulare soluzioni condivise tese a ridurre la crescente complessità e a consentire, quindi, alle aziende di operare all'interno di un contesto economico costituito da regole chiare, semplici e durature».*

Per il *General Manager BU Professional Solutions* di TeamSystem e Amministratore Delegato di Euroconference **Giuseppe Busacca**, la collaborazione fra due «*realità di eccellenza ci permetterà di offrire un contributo significativo al panorama professionale e delle aziende*». E, dunque, ha spiegato, partirà quest'anno «*un percorso congiunto per realizzare iniziative editoriali innovative e momenti di approfondimento di alto livello*».

Gli elaborati che vedranno la luce nel quadro dell'attività dell'Osservatorio saranno divulgati anche attraverso la newsletter e i canali social di Assolombarda e di Euroconference. Fra i punti dell'accordo c'è, poi, la possibilità di organizzare incontri e convegni congiunti sulle novità fiscali, vista anche la complementarità del «*network*» attivato e dei contenuti della proposta formativa che i due organismi sono in grado di erogare; il calendario, gli argomenti da trattare e i relatori che prenderanno parte agli eventi, viene precisato nel documento, verranno concordati separatamente tra le parti.

Il *group marketing, Institutional Relations and Communication Director* di TeamSystem **Daniele Lombardo** ha sottolineato il valore della *partnership* con Assolombarda, definendola «*un ulteriore rafforzamento delle relazioni istituzionali tra due realtà che condividono la stessa visione: supportare le imprese e i professionisti nel loro cammino di crescita e innovazione. Il nostro impegno è orientato a costruire un sistema che generi sempre maggiore competitività attraverso l'interazione tra la tecnologia ed il valore umano di competenze e relazioni.*», ha aggiunto.

La collaborazione, nel frattempo, ha consentito di promuovere il convegno che si terrà **lunedì 3 febbraio**, dalle ore 10 alle 13, sulle disposizioni della **Legge di Bilancio 2025** riguardanti i lavoratori dipendenti e il *welfare* aziendale: dopo i saluti dell'amministratore delegato di Euroconference Giuseppe Busacca, seguiranno gli interventi di Domenico Miscioscia (direttore Area Politiche discali di Assolombarda), Marta Castelli (Area Politiche fiscali di Assolombarda), Valeria Innocenti (direttore Area Lavoro e previdenza di Assolombarda), Enrico Carnevale Miino (Area Lavoro e previdenza di Assolombarda), Sandro Cerato (dottore Commercialista, revisore Contabile e pubblicista, direttore Scientifico Centro studi tributari di Euroconference).

L'evento, gratuito ed esclusivamente in presenza a Milano (presso l'*Auditorium* Giorgio Squinzi di Assolombarda, in via Pantano, 9), moderato da Guido Marzorati (Direttore settore Fisco e Diritto d'impresa di Assolombarda), consentirà ai partecipanti iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e dei Consulenti del Lavoro di ricevere 3 crediti formativi (è possibile accreditarsi cliccando al seguente [link](#)).



Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

in collaborazione con

ASSOLOMBARDA

EVENTO GRATUITO

**LAVORO DIPENDENTE E WELFARE:
LE NOVITÀ 2025**

Milano • 3 febbraio | Scopri di più >