

CIRCOLARE DI AGGIORNAMENTO **MAGGIO 2024**

Lecco, 23/05/2024

Spett.le clientela  
- Loro sede -

[www.studiodellera.it](http://www.studiodellera.it)

### **ELEVAZIONE DELL'INDENNITÀ DI CONGEDO PARENTALE**

L'Inps ha fornito, con la circolare n. 57/2024, le istruzioni operative in materia di indennità di congedo parentale, a seguito della modifica all'articolo 34, comma 1, D.lgs. 151/2001 a opera della Legge di Bilancio 2024 che ha disposto l'aumento, dal 30% al 60% della retribuzione, dell'indennità di congedo parentale per un'ulteriore mensilità da fruire entro il sesto anno di vita del figlio (o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e, comunque, non oltre il compimento della maggiore età). Per il solo anno 2024 l'elevazione dell'indennità di congedo parentale per l'ulteriore mese è pari all'80% della retribuzione (invece del 60%). Ciò vale, in alternativa tra i genitori:

- con riferimento ai lavoratori dipendenti che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità successivamente al 31 dicembre 2023;
- esclusivamente per i lavoratori dipendenti, restando escluse tutte le altre categorie di lavoratori (lavoratori autonomi, iscritti alla Gestione separata, etc.), con la conseguenza che, se un genitore è lavoratore dipendente e l'altro genitore appartiene ad altra categoria lavorativa, l'ulteriore mese di congedo parentale maggiormente indennizzato spetta solo al genitore lavoratore dipendente.

È bene precisare che non è stato aggiunto un ulteriore mese di congedo parentale indennizzato, ma è previsto solo l'aumento della relativa indennità al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024) per un ulteriore mese rispetto a quello già previsto dalla Legge di Bilancio 2023, dei 3 spettanti a ciascun genitore e non trasferibili all'altro, che interessa tutte le modalità di fruizione del congedo parentale: intero, frazionato a mesi, a giorni o in modalità oraria.

L'ulteriore mese con indennità maggiorata è uno solo per entrambi i genitori e può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi; la fruizione "alternata" tra i genitori non preclude la possibilità di fruirne nei medesimi giorni e per lo stesso figlio, come consentito per tutti i periodi di congedo parentale. Di conseguenza, entro i limiti massimi di entrambi i genitori previsti (10 mesi elevabili a 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi), da fruire entro i 12 anni di vita del figlio o entro 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o di affidamento e,



comunque, non oltre il compimento della maggiore età, il congedo parentale di entrambi i genitori o del c.d. *“genitore solo”* risulta indennizzabile come di seguito:

- un mese è indennizzato all'80% della retribuzione, entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore;
- un ulteriore mese è indennizzato al 60% della retribuzione (80% per il solo anno 2024), entro i 6 anni di vita o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o di affidamento del minore;
- 7 mesi sono indennizzati al 30%, a prescindere dalla situazione reddituale;
- i rimanenti 2 mesi non sono indennizzati, salvo il caso in cui il richiedente si trovi nella condizione reddituale prevista dall'articolo 34, comma 3, T.U.

Fermi restando i limiti individuali e di entrambi i genitori del congedo parentale, nonché i termini temporali entro cui è possibile fruirne:

1. i periodi di congedo parentale fruiti, a partire dal 1° gennaio 2023, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022 – sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di un mese;

2. i periodi di congedo parentale fruiti, a partire dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre 2024, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023 – sono indennizzati all'80% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di un mese (questi periodi, sempre fino al limite di un mese, se fruiti, a partire dal 1° gennaio 2025, da genitori lavoratori dipendenti in relazione ai figli di età inferiore a 6 anni o entro 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore in caso di affidamento/adozione – per i quali il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023 – sono indennizzati al 60% della retribuzione anziché all'80%);

3. i successivi periodi di congedo parentale, da fruire entro i 12 anni di età del figlio, sono indennizzati al 30% della retribuzione, fino al raggiungimento del limite di 9 mesi (comprensivo del mese indennizzato all'80% di cui al precedente punto 1 e del mese indennizzato all'80/60% di cui al precedente punto 2);

4. i restanti periodi di congedo parentale, fino al limite di 10 o di 11 mesi (qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi) non sono indennizzati, salvo che il genitore interessato abbia un reddito individuale inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Ago, nel qual caso sono indennizzabili al 30% della retribuzione.

Il congedo parentale è indennizzabile in misura maggiorata (come previsto dalle Leggi di Bilancio 2023 e 2024) anche nei casi in cui il congedo di maternità termini dopo il 31 dicembre 2022 o 2023, per effetto dei periodi di interdizione prorogata dopo il parto disposti dall'Ispettorato territoriale del lavoro.

Il diritto all'ulteriore mese di congedo parentale indennizzato in maggior misura dal 2024 spetta anche nel caso in cui uno dei 2 genitori fruisca, dopo il 31 dicembre 2023, di almeno un giorno di congedo di maternità o di congedo di paternità obbligatorio, oppure, di congedo di paternità alternativo. L'ulteriore mese di congedo parentale con indennità maggiorata spetta solo ai lavoratori dipendenti; perciò, in caso di padre



lavoratore dipendente e madre iscritta alla Gestione separata o a una delle Gestioni speciali dei lavoratori autonomi, non rileva il termine finale del periodo indennizzabile di maternità della lavoratrice madre, ma solo il termine finale del congedo di paternità.

### LA REGOLAMENTAZIONE DEL CONTRATTO A TERMINE NEL RINNOVO DEL CCNL TERZIARIO CONFCOMMERCIO

Il 22 marzo 2024 è stato rinnovato il CCNL Terziario Confcommercio. Tra le novità si segnala la regolamentazione del contratto a termine: come noto, ai sensi dell'articolo 19, D.lgs. 81/2015, spetta alla contrattazione collettiva, di qualunque livello, purché rappresentativa, il compito di indicare le ipotesi che consentono di sfiorare il limite di 12 mesi, anche a seguito di proroga o rinnovo (fino al 31 dicembre 2024, in assenza di disposizione della contrattazione collettiva, è possibile utilizzare le ragioni tecniche, organizzative e produttive individuate dalle parti).

In particolare, l'articolo 71-bis individua le seguenti ipotesi:

- saldi (lavoratori assunti nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali sia estive, come da specifica regolamentazione regionale);
- fiere (lavoratori assunti nei periodi interessati dallo svolgimento di fiere individuate dal calendario fieristico nazionale e internazionale compresi tra 7 giorni precedenti e 7 giorni successivi la fiera);
- festività natalizie (lavoratori assunti durante le festività natalizie, nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio);
- festività pasquali (lavoratori assunti durante le festività pasquali, nel periodo compreso tra 15 giorni precedenti e 15 giorni successivi al giorno di Pasqua);
- riduzione impatto ambientale (lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi);
- terziario avanzato (lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato);
- digitalizzazione (lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale);
- nuove aperture (lavoratori assunti per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazioni nel periodo massimo di 24 mesi a far data dal giorno della nuova apertura di unità produttiva/operativa o nel periodo massimo di 24 mesi nella fase di ristrutturazione di unità produttive/operative, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti, in tal caso, come previsto dall'articolo 23, comma 2, D.lgs. 81/2015, saranno esclusi dai limiti percentuali solamente i rapporti di lavoro instaurati nei primi 12 mesi dalla nuova apertura);
- incremento temporaneo (lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi).



**Lavoro stagionale** – Nell'accordo viene regolamentato anche il lavoro stagionale "per picchi di attività" nelle località a prevalente vocazione: i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi sono riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'articolo 23, comma 2, lettera c), D.lgs. 81/2015, nonché da limitazioni di durata del rapporto (articolo 19, comma 2), da limitazioni sugli intervalli temporali previsti (articolo 21, comma 2) e dalla necessità di dover apporre le causali per proroghe e rinnovi (articolo 21, comma 01).

Le parti concordano che l'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica con le connesse attività e relativi periodi ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, siano definite dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente Ccnl, con apposito accordo.

---

### LAVORO ALL'ESTERO E APPLICAZIONE DELLE RETRIBUZIONI CONVENZIONALI

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Mef, con D.I. 6 marzo 2024, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 66/2024, ha determinato le retribuzioni convenzionali di cui all'articolo 4, comma 1, D.L. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla L. 398/1987.

L'applicazione di tali retribuzioni convenzionali ha impatto sia sul lato fiscale sia sul lato contributivo.

L'Inps, con circolare n. 49/2024, ha illustrato la disciplina di applicazione delle retribuzioni convenzionali in ambito contributivo previdenziale.

Le retribuzioni convenzionali si applicano ai lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale.

Pertanto, sono esclusi dall'ambito territoriale di applicazione della legge in commento gli Stati dell'Unione Europea ossia: Italia, Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia (comprese le isole Aland), Francia e Dipartimenti d'oltremare (Guyana francese, Isola di Martinica e isola di Guadalupa, ricomprese nell'arcipelago delle Piccole Antille, Isole di Réunion, Isole di Saint Martin e di Saint Barthèlemi, facenti parte del Dipartimento della Guadalupa), Germania, Grecia, Irlanda, Spagna, Lussemburgo, Olanda, Portogallo (comprese le isole Azzorre e di Madera), Spagna (comprese le isole Canaria, Ceuta e Melilla), Svezia, Repubblica Ceca, Repubblica di Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Ungheria, Romania, Bulgaria e Croazia. Sono esclusi, inoltre, dall'applicazione delle retribuzioni convenzionali anche il Regno Unito, l'Irlanda, la Svizzera e i Paesi aderenti all'accordo See – Liechtenstein, Norvegia, Islanda – ai quali si applica la normativa comunitaria.

Per quanto riguarda il Regno Unito, a seguito dell'uscita dall'Unione europea (c.d. Brexit) e della scadenza del termine, fissato al 31 dicembre 2020, del periodo di transizione previsto dall'Accordo di recesso, l'Unione Europea e la Comunità Europea dell'energia atomica, da una parte, e il Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord, dall'altra, hanno concluso un accordo sugli scambi commerciali e la cooperazione (Trade and Cooperation Agreement o TCA) pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea L. 444 del 31 dicembre 2020.



Le aziende che per i mesi di gennaio, febbraio e marzo 2024 non hanno potuto applicare le retribuzioni convenzionali corrette in attesa della pubblicazione della circolare Inps annuale di riferimento potranno regolarizzare tali periodi senza aggravio di oneri aggiuntivi entro il 16 giugno 2024.

### CONDIZIONI DI INGRESSO E SOGGIORNO IN STATO UE DI STRANIERI

Il Decreto Legislativo 152 del 18 ottobre 2023 (Gazzetta Ufficiale n. 256 del 2 novembre 2023), recependo la Direttiva 2021/1883/UE sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini stranieri che intendano svolgere lavori altamente qualificati in uno Stato membro UE (c.d. Carta Blu UE) ha modificato l'articolo 27-*quater*, Testo Unico immigrazione (D.lgs. 286/1998).

Con la circolare n. 2829 del 28 marzo 2024, adottata congiuntamente da Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ministero dell'interno, sono state, pertanto, fornite le istruzioni operative agli uffici territoriali coinvolti nella gestione degli ingressi in Italia di cittadini *extra* UE per motivi di lavoro altamente qualificato e indicazioni sulla procedura da seguire per la presentazione delle domande agli sportelli unici per l'immigrazione da parte del datore di lavoro.

Le principali novità previste dall'articolo 27-*quater*, riguardano l'ampliamento della platea di lavoratori che potranno fare ingresso in Italia tramite questo canale (tra gli altri, gli stranieri che già soggiornano in Italia in qualità di lavoratori stagionali e i beneficiari di protezione internazionale) e requisiti meno stringenti previsti sui titoli richiesti (non solo titolo di istruzione superiore di livello terziario, ma in alternativa, anche qualifica professionale superiore pertinente alla professione specificata nell'offerta di lavoro), la durata del contratto di lavoro e l'importo della retribuzione annuale lorda del contratto di lavoro applicato.

Sono inoltre previste modifiche alla procedura di rilascio di nulla osta, agevolazioni per il ricongiungimento familiare e per la mobilità lavorativa dei titolari di carte blu rilasciate da altri Stati UE, nonché forme di rafforzamento a impiego e reimpiego di titolari di Carta Blu UE, che possono esercitare attività di lavoro autonomo in parallelo ad attività subordinata qualificata e cercare un nuovo impiego in caso di disoccupazione.

Più nello specifico i lavoratori stranieri "*altamente qualificati*" devono essere in possesso in via alternativa:

- a) del titolo di istruzione superiore di livello terziario o di una qualificazione professionale di livello *post* secondario, rilasciato dall'autorità competente nel Paese dove è stato conseguito che attesti il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale;
- b) dei requisiti previsti dal D.lgs. 206/2007 limitatamente all'esercizio di professioni regolamentate;
- c) di una qualifica professionale superiore attestata da almeno 5 anni di esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli d'istruzione superiori di livello terziario, pertinenti alla professione o al settore specificato nel contratto di lavoro o all'offerta vincolante;
- d) di una qualifica professionale superiore attestata da almeno 3 anni di esperienza professionale pertinente, acquisita nei sette anni precedenti la presentazione della domanda di Carta Blu UE, per quanto riguarda dirigenti e specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione di cui alla classificazione ISCO-08, n. 133 e n. 25.

La normativa relativa alla Carta Blu UE si applica agli stranieri in possesso dei requisiti di cui sopra:



- residenti in uno Stato terzo;
- regolarmente soggiornanti sul territorio nazionale, compresi i lavoratori stagionali, i beneficiari di protezione internazionale, i titolari di un permesso di soggiorno per ricerca e titolari di un permesso di soggiorno ICT nell'ambito di trasferimenti *intra*-societari ai sensi dell'articolo 27-*quinquies*;
- soggiornanti in altro Stato membro;
- titolari della Carta Blu UE rilasciata in un altro Stato membro.

La domanda (Modulo BC) del datore di lavoro, presentata al competente Sportello Unico per l'Immigrazione ai sensi dell'articolo 22, Tui, oltre al documento di verifica dell'indisponibilità presso il Centro per l'Impiego competente di un lavoratore già presente sul territorio nazionale, salvo che la domanda di Carta Blu UE riguardi un cittadino di Paese terzo già titolare di altro titolo di soggiorno, rilasciato ai fini dello svolgimento di un lavoro altamente qualificato, alla richiesta nominativa, ai documenti circa la sistemazione alloggiativa, alla proposta di contratto di soggiorno, all'impegno a comunicare variazioni, all'asseverazione di cui all'articolo 24-*bis*, comma 21, Tui e fermo restando quanto previsto dal comma 5-*ter*, articolo 22, Rui, deve indicare a pena di rigetto:

1. la proposta di contratto di lavoro o l'offerta di lavoro vincolante della durata di almeno 6 mesi, per lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede il possesso di uno dei requisiti di cui al comma 1, articolo 27-*quater*, Tui;
2. il titolo di istruzione o qualificazione professionale di livello *post* secondario; ovvero, in alternativa,
3. l'attestazione del possesso in capo al lavoratore della qualifica professionale superiore, ai sensi del medesimo comma 1, lettere c) e d), articolo 27-*quater* (si veda § 1 "*Requisiti di ingresso*"), tramite apposita dichiarazione del datore di lavoro richiedente la Carta Blu UE, corredata dei contratti di lavoro e/o delle buste paga da allegare alla domanda; ovvero in alternativa,
4. i requisiti previsti dal D.lgs. 206/2007 limitatamente a professioni regolamentate, il cui esercizio è consentito solo a seguito di iscrizione in Ordini o Collegi o in Albi, registri ed elenchi tenuti da amministrazioni o enti pubblici, se l'iscrizione è subordinata al possesso di qualifiche professionali ovvero all'accertamento delle specifiche professionalità;
5. l'importo della retribuzione annuale, come ricavato dal contratto di lavoro ovvero dall'offerta vincolante, che non deve essere inferiore alla retribuzione prevista nei contratti collettivi nazionali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e comunque non inferiore alla retribuzione media annuale lorda come rilevata dall'Istat.

Le domande saranno presentate al competente Sportello Unico per l'Immigrazione della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo e avvalendosi del sistema informatizzato attivo per tutte le altre procedure di competenza degli Sportelli Unici.

Si rammenta che per l'inoltro telematico delle istanze sul sito <https://portaleservizi.dlci.interno.it/> è necessario il possesso di un'identità SPID o della CIE. Eseguito l'accesso sopra descritto, è possibile accedere all'area di Richiesta Moduli e selezionare il modulo di richiesta nullaosta al lavoro per il rilascio della Carta Blu UE (Modulo BC).



### MISURE PER IL LAVORO: BONUS GIOVANI, DONNE E ZES

Il D.L. n. 60/2024 interviene con misure per rafforzare l'occupazione delle categorie di lavoratori più svantaggiate e in generale nel Mezzogiorno. Al fine di incrementare l'occupazione il decreto Coesione prevede, infatti, tre esoneri contributivi per i datori di lavoro che effettuano nuove assunzioni. Si tratta del **bonus giovani**, che consiste nell'esonero dal 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro - nel limite massimo di 500 euro su base mensile - per 24 mesi, per l'assunzione di giovani con età inferiore a 35 anni che non sono stati mai occupati a tempo indeterminato. L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Viene previsto anche un **bonus donne** al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, che prevede l'esonero dal 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per un massimo di 24 mesi - nel limite massimo di 650 euro su base mensile - per ciascuna lavoratrice assunta a tempo indeterminato. Il bonus si applica alle donne di qualsiasi età. La terza misura, definita come **bonus ZES**, sostiene lo sviluppo occupazionale nella ZES unica del Mezzogiorno attraverso uno sgravio contributivo del 100% per un periodo massimo di 24 mesi nel limite di 650 per ciascuno lavoratore assunto, per i datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti.

Lo Studio ringrazia per l'attenzione riservatagli e rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, riservandosi la facoltà di tenerVi costantemente aggiornati sulle novità e relativi adempimenti di Vostro interesse.

Cordiali saluti.

**STUDIO DELL'ERA**  
**Studio Dell'Era Consulenti del Lavoro Associati**

