

47

Edizione n. 01/2023  
03 gennaio 2023



# Legge di Bilancio 2023 Novità in materia di lavoro

(LEGGE N. 197 DEL 29 DICEMBRE 2022  
G.U. SUPPLEMENTO ORDINARIO N. 43/L)

a cura di:

**Giuseppe DE BIASE**

*Coordinatore del Centro Studi*

*ANCL U.P. di Bari Francesco & Vincenzo Leggiadro*

## Premessa

La Legge di bilancio per l'anno 2023 approda in Gazzetta Ufficiale portando con sé alcune novità in materia di lavoro. Tali novità in materia di lavoro interessano sia i lavoratori che i pensionati, sia i cittadini che le aziende. Si pensi alla quota 103 in tema di pensioni, o all'innalzamento delle pensioni minime per gli ultra 75enni, o alla proroga con qualche modifica dell'Ape sociale e dell'opzione donna. Sul fronte lavoratori è stato prorogato la riduzione del cuneo fiscale con l'abbattimento dei contributi previdenziali a carico dei lavoratori dipendenti portandolo al 3%, per coloro che hanno un imponibile previdenziale mensile inferiore o pari a 1.923 euro. E' stata introdotta la detassazione al 5% delle mance per il settore ricettivo e della somministrazione, per i dipendenti che hanno un reddito non superiore a 50.000 euro ed entro il limite del 25% del reddito percepito. Pensiamo alla riduzione dal 10% al 5% dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato.

Sul fronte datoriale c'è da evidenziare la proroga dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi 16-19, Legge n. 178/2021, nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui. O ancora all'esonero contributivo per i datori di lavoro che assumono lavoratori percettori di reddito di cittadinanza per un periodo massimo di 12 mesi e con l'esonero dei contributi a carico azienda nella misura del 100%. Alla possibilità di utilizzare i voucher (prestazione occasionale) per le aziende fino a 10 lavoratori subordinati. Sul fronte cittadini, sicuramente la novità più rilevante, è stata la modifica al *Reddito di cittadinanza*, con la stretta prevista per i cittadini fino a 60 anni abili al lavoro. Ma andiamo con ordine.

### **Esonero parziale del 2% e 3 % dei contributi a carico dipendente (art. 1 comma 281).**

La Legge 234/2021 ( Legge di bilancio 2022) all'art. 1 comma 121 aveva previsto un abbattimento della quota dei contributi per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, a carico dei lavoratori dipendenti nella misura dello 0,8%, a condizione che la retribuzione imponibile previdenziale nel mese, non eccedesse l'importo mensile di 2.692 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Il D.L. 115 del 09 agosto 2022 all'art 20 comma 1, ha portato tale esonero al 2% con decorrenza 01 luglio 2022.

La legge di bilancio 2023 all'art 1 comma 281, dispone anche per tutto il 2023 l'esonero dei contributi per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, a carico dei lavoratori dipendenti, **nella misura del 2%** se la retribuzione imponibile previdenziale mensile **non eccede i 2.692 euro** maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima.

Se invece la retribuzione imponibile previdenziale mensile **non eccede i 1.923 euro** maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima, l'esonero è incrementato **nella misura del 3%**, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Restano esclusi dal beneficio i lavoratori domestici.

L'esonero in questione avendo carattere generalizzato, non può essere considerato aiuto di Stato in quanto non avvantaggia alcune imprese o settori produttivi, e inoltre essendo rivolto ai lavoratori dipendenti, non abbatte il costo del lavoro del datore di lavoro e pertanto non può esser considerato incentivo all'assunzione e quindi non trovano applicazione né l'art. 31 del D.lgs. 150/2015, né l'art. 1 comma 1175 della Legge 296/2006 in materia di possesso del DURC.

L'esonero si applica a tutti i lavoratori dipendenti già assunti o di nuova assunzione nel 2023.

Si applica per nr. 13 mensilità, nel senso che nel mese di dicembre o nel mese di cessazione si applica anche sulla tredicesima mensilità, e se questa presa separatamente non supera le soglie sopra ricordate di 1.923 euro o di 2.692 euro.

Se invece la tredicesima, viene riconosciuta mensilmente, sarà possibile usufruire dell'esonero anche sui ratei di tredicesima, purché questi mensilmente non superano l'importo di 160,00 euro o 224,00 euro.

Diversamente l'esonero non si applica sulle ulteriori mensilità aggiuntive, entrando queste ultime nella determinazione della soglia limite.

### **Esonero percettori di reddito di cittadinanza (art. 1 comma 294-295-296)**

Al fine di promuovere l'inserimento stabile nel mercato del lavoro dei beneficiari del reddito di cittadinanza di cui agli artt. da 1 a 13 del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge del 28 marzo 2019, n. 26, ai datori di lavoro privati che, che assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel periodo 01 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023 è riconosciuto, **per un periodo di 12 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, con esclusione dei premi INAIL e nel limite massimo di **importo pari a 8.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero, inoltre, è riconosciuto anche per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

L'esonero in questione è alternativo all'esonero di cui all'art. 8 del DL 4/2019 convertito nella Legge 26/2016.

### **Proroga Esonero giovani (art.1 comma 297)**

La Legge di bilancio 2023 estende a tutto il 2023, le disposizioni di cui al comma 10, dell'art. 1, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178. Pertanto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi da 100 a 105 e 107, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è riconosciuto nella misura **del 100 per cento, per un periodo massimo di trentasei mesi**. Inoltre, il limite massimo esonerabile di importo pari a 6.000 euro annui, per le assunzioni e trasformazioni effettuate dal 01 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 **viene elevato a 8.000 euro**. Ricordiamo che tale agevolazione è rivolta ai soggetti che alla data della prima assunzione non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età e non abbiano avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'efficacia della norma è condizionata, ai sensi del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

### **Assunzioni al femminile (art. 1 comma 298-299)**

Al fine di promuovere l'inserimento delle donne nel mondo del lavoro, La legge di bilancio 2023, estende le disposizioni di cui al comma 16, dell'art. 1, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 alle nuove assunzioni di donne lavoratrici effettuate tra il 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.

Ricordiamo che il comma 16, dell'art. 1, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 dispone che per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo di cui all'art. 4, commi da 9 a 11, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, è riconosciuto nella misura del 100 per cento nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. Anche per questa agevolazione, la Legge di bilancio **alza il limite massimo di 6.000 a 8.000 per il solo 2023**. Dette nuove assunzioni devono creare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti (ULA). L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

L'esonero è subordinato all'approvazione della Commissione Europea.

### **Proroga decontribuzione per l'imprenditoria agricola (art. 1 comma 300)**

All'articolo 1, comma 503, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, le parole: «e il 31 dicembre 2022» sono sostituite dalle seguenti: «e il 31 dicembre 2023». Trattasi della norma che estende per tutto il 2023, al fine di promuovere l'imprenditoria in agricoltura, ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 29 marzo 2004, n. 99, **con età inferiore a quarant'anni**, con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1° gennaio 2020 e il 31 dicembre 2023, **l'esonero dal versamento del 100 per cento dell'accredito contributivo**

presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, per un periodo massimo di ventiquattro mesi.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri.

Le disposizioni di cui al presente comma si applicano nei limiti previsti dai regolamenti (UE) n. 1407/2013 e n. 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativi all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti «de minimis».

### **Modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali (art. 1 commi 342-354)**

La Legge di Bilancio 2023 modifica le prestazioni occasionali, di cui all'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modifiche dalla Legge 21 giugno 2017 n. 96.

Viene aumentato sia il limite massimo utilizzabile da ciascun utilizzatore, **portando dagli attuali 5.000 euro a 10.000 euro**, e sia il limite dei dipendenti in forza che passa **da 5 a 10 lavoratori**. Con questa modifica viene soppressa la norma che prevedeva per le aziende alberghiere e strutture ricettizie che operano nel settore del turismo, il limite di 8 dipendenti.

Le disposizioni sulle prestazioni occasionali, si applicano anche alle attività lavorative di natura occasionale, svolte nell'ambito delle attività di discoteche, sale da ballo, night-club e simili di cui al codice ateco 93.29.1

Anche per le aziende del settore agricolo a carattere stagionale, sono previste novità. Al fine di garantire la continuità produttiva delle imprese agricole e di creare le condizioni per facilitare il reperimento di manodopera per le attività stagionali, favorendo forme semplificate di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale, le stesse potranno utilizzare le prestazioni occasionali per massimo 45 giorni nel corso dell'anno solare, assicurando ai lavoratori le tutele previste dal rapporto di lavoro subordinato. Tali disposizioni si applicano per il biennio 2023-2024.

Le prestazioni agricole di lavoro subordinato occasionale a tempo determinato sono riferite ad attività di natura stagionale di durata non superiore a 45 giornate annue per singolo lavoratore, rese da soggetti che, a eccezione dei pensionati, non abbiano avuto un ordinario rapporto di lavoro subordinato in agricoltura nei tre anni precedenti all'instaurazione del rapporto, ovvero diverso da quello previsto dalla presente disciplina, quali:

- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi universitario;
- persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, nonché percettori della Naspi e Dis-coll, o reddito di cittadinanza;
- pensionati di vecchiaia o anzianità.
- detenuti o internati, ammessi al lavoro all'esterno ai sensi dell'art. 21 della Legge 354/1975, nonché soggetti in semilibertà provenienti dalla detenzione o internati in semilibertà.

Le situazioni suddette devono essere autocertificate dal lavoratore.

Il datore di lavoro prima dell'utilizzo deve comunicare al competente centro per l'impiego l'avvenuta assunzione (UNILAV) ai sensi dell'art. 9-bis del DL 510/96 convertito nella Legge 608/96, deve inserire i lavoratori nel libro unico e l'informativa di cui all'art. 1 del d.lgs. 152/97 può essere assolta con la consegna dell'Unilav. Il datore di lavoro effettua il versamento dei contributi all'Istituto Nazionale della previdenza sociale con l'aliquota determinata ai sensi dell'art. 1 comma 45 della legge 13 dicembre 2010 n. 220, per i territori svantaggiati, entro il giorno 16 del mese successivo al termine della prestazione.

L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è preclusa ai datori di lavoro agricoli che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



### **Tassazione mance lavoratori (art. 1 commi 58 - 62)**

La legge di bilancio interviene sulla disciplina delle mance percepite dai lavoratori, nelle strutture ricettive e nelle attività di somministrazione di alimenti e bevande di cui all'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287, anche per il tramite del datore di lavoro e da questi versate al dipendente.

Ricordiamo che anche le mance costituiscono reddito da lavoro dipendente se corrisposte in relazione al rapporto di lavoro.

Le suddette mance dal 01 gennaio 2023 scontreranno **una imposta sostitutiva del 5%**, purché di importo che non superi il 25% del reddito percepito nell'anno per le relative prestazioni lavorative e purché il reddito di lavoro dipendente non sia superiore a euro 50.000.

Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale e dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e non sono computate ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'imposta sostitutiva è applicata dal sostituto d'imposta.

### **Detassazione premi di produttività (art 1 comma 63)**

Considerati i rincari che si stanno subendo per la guerra in Ucraina e al fine di incrementare i redditi dei lavoratori dipendenti, la Legge di bilancio interviene sulla tassazione dei premi di produttività, riducendo l'imposta sostitutiva dal 10% al 5 %, nel limite massimo di 3.000 euro.

Per poter beneficiare dell'imposta sostitutiva, il reddito del dipendente nell'anno precedente non deve aver superato gli 80.000 euro e il premio deve essere legato a parametri e al raggiungimento di obiettivi di maggiore produttività, redditività, efficienza.

## **PENSIONI**

La Legge di bilancio interviene in tema di pensioni su più aspetti.

### **Quota 103 - trattamento di pensione anticipata flessibile (art. 1 commi 283-287)**

Si rivede il meccanismo di pensionamento delle quote. Infatti, secondo l'art. 1 comma 283 della Legge di Bilancio 2023, viene introdotto l'art. 14-1 al D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26.

Per l'anno 2023, in via sperimentale, i lavoratori assicurati alla gestione generale obbligatoria e alle forme esclusive e sostitutive della medesima, gestite dall'INPS, nonché i lavoratori assicurati alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della Legge 8 agosto 1995, n. 335, possono conseguire il diritto alla pensione anticipata al raggiungimento di:

- un'età anagrafica di almeno **62 anni**;
- un'anzianità contributiva di almeno **41 anni**.

### **Denominata "pensione anticipata flessibile"**

Basta che il diritto al pensionamento anticipato sia conseguito entro il 31 dicembre 2023 per poterlo vantare anche successivamente al 31 dicembre 2023.

Una altra novità è che l'importo della pensione anticipata flessibile, verrà riconosciuto per un valore lordo mensile massimo non superiore di cinque volte il trattamento minimo previsto dalla legislazione vigente, per i soli mesi di anticipo rispetto al momento in cui il diritto alla pensione si sarebbe realizzato senza quota 103.

Ai fini del conseguimento della anzianità contributiva possono essere cumulati i periodi assicurativi non coincidenti in più gestioni amministrative dall'INPS.

La pensione anticipata non è cumulabile fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Altro aspetto rilevante è che tra la data di maturazione dei requisiti di quota 103 ed il diritto alla decorrenza della pensione vi è una finestra di tre mesi. Chi matura i requisiti entro il 31 dicembre 2022, consegnerà la pensione dal 01 aprile 2023.

Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, che maturano i requisiti entro il 31 dicembre 2022, la decorrenza del trattamento pensionistico si avrà dal 1° agosto 2023;

Per i dipendenti pubblici che maturano il requisito dal 1° gennaio 2023, la decorrenza della pensione maturerà trascorsi sei mesi.

Infine, la domanda di pensione deve essere presentata all'amministrazione di appartenenza con un preavviso di sei mesi.

Per il personale del comparto scuola ed AFAM a tempo indeterminato si applicano le disposizioni di cui all'art. 59, comma 9, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449. Il relativo personale può presentare domanda entro il 28 febbraio 2023 con effetti dall'inizio rispettivamente dell'anno scolastico o accademico.

Di notevole rilevanza è la disposizione che da facoltà ai lavoratori che abbiano maturato i requisiti minimi per l'accesso a "Quota 103" e che continuano a lavorare, di poter rinunciare all'accredito della quota contributiva a proprio carico relativo all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti. In tal caso tale importo verrà interamente riconosciuto in busta paga al dipendente.

Ovviamente all'atto del pensionamento il trattamento liquidato non terrà conto del periodo in cui il lavoratore ha esercitato tale facoltà.

### **Ape sociale (art. 1 commi 288-291)**

La Legge di bilancio Proroga l'Ape sociale anche per il 2023. Ricordiamo che l'Ape sociale (anticipo pensionistico sociale), permette ad alcune categorie di lavoratori di andare in pensione con 63 anni di età e 30 anni di contributi:

disoccupati; caregivers da almeno 6 mesi del coniuge o di un parente di primo grado convivente con handicap; invalidi con riduzione della capacità lavorativa superiore o uguale al 74%; lavoratori che svolgono una delle attività gravose indicate nell'allegato 3 alla Legge di Bilancio 2022.

### **Opzione donna (art. 1 comma 292)**

È prevista anche la proroga per l'Opzione donna ma con nuovi requisiti.

Possono accedere al beneficio i soggetti che hanno maturato entro il 31 dicembre 2022, **35 anni di contributi e un'età anagrafica di 60 anni, ridotta di 1 anno per ogni figlio nel limite massimo di 2 anni**, e che si trovano in una delle seguenti condizioni:

- assistono, al momento della richiesta da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti;
- hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%;
- sono lavoratrici licenziate o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa di cui all'articolo 1, comma 852, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per le lavoratrici di cui alla presente lettera la riduzione massima di due anni del requisito anagrafico di sessanta anni di cui all'alinea del presente comma trova applicazione a prescindere dal numero di figli.

### **Rivalutazione delle pensioni in base all'indice ISTAT (art. 1 comma 309)**

Per il periodo 2023-2024 è prevista la rivalutazione automatica delle pensioni, secondo quanto previsto dall'art. 34, comma 1, della Legge 23 dicembre 1998, n. 448 per i trattamenti pensionistici complessivamente pari o inferiori a quattro volte il trattamento minimo INPS, nella misura del 100%, mentre per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a quattro volte il trattamento minimo INPS:

- nella misura dell'85% per i trattamenti pensionistici complessivamente pari o inferiori a cinque volte il trattamento minimo INPS.
- nella misura del 53% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a cinque volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a sei volte il trattamento minimo INPS.
- nella misura del 47% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a sei volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a otto volte il trattamento minimo INPS.
- nella misura del 37% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a otto volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a dieci volte il trattamento minimo INPS.
- nella misura del 32% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a dieci volte il trattamento minimo INPS.

### **Incremento pensioni minime (art. 1 comma 310)**

Al fine di contrastare gli effetti negativi delle tensioni inflazionistiche registrate e attese per gli anni 2022 e 2023, per le pensioni di importo pari o inferiore al trattamento minimo INPS, in via eccezionale con decorrenza 1° gennaio 2023, con riferimento al trattamento pensionistico lordo complessivo in pagamento per ciascuna delle mensilità da gennaio 2023 a dicembre 2024, ivi inclusa la tredicesima mensilità spettante, è riconosciuto in via transitoria un incremento, limitatamente alle predette mensilità e rispetto al trattamento mensile determinato sulla base della normativa vigente prima della data di entrata in vigore della presente legge, di 1,5 punti percentuali per l'anno 2023, elevati a 6,4 punti percentuali per i soggetti di età pari o superiore a settantacinque anni, e di 2,7 punti percentuali per l'anno 2024.

L'incremento è riconosciuto qualora il trattamento pensionistico mensile sia complessivamente pari o inferiore all'importo mensile del trattamento minimo INPS. Qualora il trattamento pensionistico complessivo sia superiore al già menzionato importo e inferiore a tale limite aumentato dell'incremento disciplinato dal presente comma l'incremento è comunque attribuito fino a concorrenza del predetto limite maggiorato. Resta fermo che ai fini della rivalutazione delle pensioni per gli anni 2023 e 2024 il trattamento pensionistico complessivo di riferimento è da considerare al netto dell'incremento transitorio di cui al presente comma, il quale non rileva a tali fini e in ogni caso cessa i relativi effetti rispettivamente al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024.

### **Reddito di cittadinanza (art. 1 commi 313 - 318)**

la Legge di Bilancio 2023 interviene in maniera drastica sull'istituto del Reddito di cittadinanza, in principal modo sul concetto di "occupabili".

#### **Durata**

Innanzitutto, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023, la misura Rdc è riconosciuta nel limite **massimo di 7 mesi** e non più di 18 mensilità, esclusi i nuclei familiari al cui interno vi siano persone con disabilità di cui al Dpcm n. 159/2013, minorenni o persone con almeno 60 anni di età.

Per i così detti occupabili, inoltre, Il comma 315 della legge di Bilancio, prevede, dal 1° gennaio 2023, l'obbligo di frequentare un corso di formazione o riqualificazione professionale della durata di sei mesi.

La mancata frequenza del corso di formazione e/o di riqualificazione professionale comporterà la decadenza dal beneficio del reddito di cittadinanza RdC.

Per i beneficiari del reddito di cittadinanza appartenenti alla fascia di età compresa tra diciotto e ventinove che non hanno adempiuto all'obbligo di istruzione di cui all'art. 1 comma 622 della Legge 296/2006, l'erogazione del beneficio è subordinata alla iscrizione e frequenza di percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, previsti dall'art. 4, comma 1, lettera a) del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 263 del 29 ottobre 2012.

Inoltre al fine di incentivare ad accettare il lavoro e venire incontro alle esigenze delle aziende stagionali, il comma 317 punto 3, della Legge di Bilancio dispone che nel caso di accettazione di un lavoro stagionale o intermittente, il reddito da lavoro percepito non concorre alla determinazione del beneficio economico, entro il limite massimo di 3.000 euro lordi.

Infine, è stato specificato che la **decadenza dal RdC scatti già al rifiuto della prima offerta di lavoro**. La riforma dispone l'abrogazione della misura Reddito di cittadinanza a decorrere dal 1° gennaio 2024, quando sarà attuata la riforma delle misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva che andranno a sostituire il RdC.

L'assegno unico universale (art. 1 commi 357 -358)

La legge di bilancio 2023 interviene anche sull'istituto dell'assegno unico universale.

È previsto dal 2023 una maggiorazione del:

- 50% sull'assegno per il 1° anno di vita del bambino;
- 50% sull'assegno per le famiglie numerose composte da 3 o più figli; per ciascun figlio di età compresa tra uno e tre anni, per livelli ISEE fino a 40.000 euro

Inoltre la maggiorazione forfettaria per i nuclei familiari con quattro o più figli, pari a 100 euro mensili per nucleo è incrementata dal 01 gennaio 2023 del 50 per cento.

Come indicato dall'Inps con la circolare 132 del 15 dicembre 2022, non sarà necessario fare domanda per l'assegno unico a meno che non ci siano variazioni dei requisiti della famiglia, ossia:

- la nascita di figli;
- la variazione o inserimento della condizione di disabilità del figlio;
- le variazioni della dichiarazione relativa alla frequenza scolastica/corso di formazione per il figlio maggiorenne (18-21 anni);
- le modifiche attinenti all'eventuale separazione/coniugio dei genitori;
- i criteri di ripartizione dell'Assegno tra i due genitori sulla base di apposito provvedimento del giudice o dell'accordo tra i genitori;
- variazione delle condizioni che occorrono per la spettanza delle maggiorazioni previste dagli articoli 4 e 5 del decreto legislativo n. 230/2021;
- variazioni delle modalità di pagamento prescelte dal richiedente e/o dall'eventuale altro genitore.

Resta confermata la presentazione di un nuovo modello ISEE.

### **Congedo parentale (art. 1 comma 359)**

La legge di bilancio interviene anche in riferimento alle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

La retribuzione del congedo parentale è elevata, in alternativa tra i genitori, per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, alla misura dell'80 per cento della retribuzione.

La disposizione si applica con riferimento ai lavoratori che terminano il periodo di congedo di maternità o, in alternativa, di paternità di cui rispettivamente al capo III e al capo IV del testo unico di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001 successivamente al 31 dicembre 2022.