



Newsletter Wikilabour.it

Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

Legge 29 dicembre 2022 n. 197, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”, pubblicato nel supplemento ordinario n. 43/L della G.U. 29 dicembre 2022 n. 303.

In data 29 dicembre 2022 il Parlamento ha definitivamente approvato la Legge di Bilancio dello Stato per l’anno 2023. Qui di seguito proponiamo una sintetica ricognizione delle più rilevanti disposizioni in materia di lavoro e previdenza.

Le disposizioni contenute nella Legge di Bilancio 2023 sono entrate in vigore dal 1° gennaio 2023, salvo quanto diversamente previsto per specifiche misure.

I commi analizzati si riferiscono tutti all’**articolo 1** della legge.

<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
Commi 58-62 Detassazione delle mance	Si dispone che le somme destinate dai clienti ai lavoratori a titolo di liberalità, anche attraverso mezzi di pagamento elettronici (c.d. mance), riversate a favore di lavoratori del settore privato del turismo e della somministrazione di alimenti e bevande di cui all’art. 5 della legge n. 287/1991), titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro, costituiscano reddito di lavoro dipendente soggetto ad un’imposta sostitutiva con aliquota al 5%, entro il limite del 25% del reddito percepito nell’anno per le relative prestazioni di lavoro, applicata dal sostituto d’imposta. Tali somme erogate a titolo di mancia sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini del calcolo dei contributi previdenziali, assistenziali e dei premi INAIL e non sono computate ai fini del calcolo del TFR.
Comma 63 Detassazione premi di risultato	Il comma 63 dispone la riduzione dal 10% al 5% l’aliquota dell’imposta sostitutiva per i premi di risultato di ammontare variabile riconosciuti nel corso dell’anno 2023, la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché sulle somme erogate sotto forma di



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	<p>partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di 3.000 euro erogati nell'anno 2023.</p> <p>La misura trova applicazione per il settore privato e con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione, a 80.000 euro.</p>
<p>Comma 281 Esonero contributivo per i lavoratori dipendenti</p>	<p>Si dispone il mantenimento anche per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 dell'esonero sull'aliquota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) dovuta dai lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato, ad esclusione dei lavoratori domestici, in continuità con le misure di decontribuzione già applicate nel corso del 2022 (ai sensi, da ultimo, del decreto-legge n. 115/2022, convertito con legge n. 142/2022).</p> <p>Per quanto concerne la misura dell'esonero a favore del dipendente, la Legge di Bilancio 2023 prevede che lo stesso sia pari:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ al 3%, se la retribuzione imponibile non eccede l'importo mensile di 1.923 euro, ovvero ▪ al 2%, se la retribuzione imponibile mensile è superiore a 1.923 euro e non eccede l'importo di 2.692 euro.
<p>Comma 282 Lavoratori dello spettacolo</p>	<p>Introdotta un'indennità di discontinuità a favore dei lavoratori dello spettacolo, finanziata mediante incremento delle risorse del Fondo per il sostegno economico temporaneo (SET) nella misura di 60 milioni di euro per il 2023, 6 milioni di euro per il 2024 e 8 milioni di euro per il 2025.</p> <p>Tali risorse sono volte a concorrere all'attuazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 6, della legge n. 106/2022 (legge delega in materia di spettacolo), che reca una delega al Governo per il riordino e la revisione degli ammortizzatori sociali e delle indennità, compresa quella strutturale di discontinuità in oggetto, in favore dei lavoratori a tempo determinato, dipendenti o autonomi, che prestino attività artistica o tecnica, direttamente connessa con la produzione e la realizzazione di spettacoli nonché in favore dei lavoratori discontinui, dipendenti o autonomi, che prestino, nel settore dello spettacolo, altre attività a tempo determinato.</p>
<p>Commi 283-285 Quota 103</p>	<p>Introdotta, in via sperimentale per il 2023, un'ulteriore ipotesi di pensionamento anticipato, denominata pensione anticipata flessibile, che si aggiunge quindi come possibilità alternativa a quelle vigenti.</p>



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	<p>A tale trattamento potrà accedere chi raggiunga un'età anagrafica di almeno 62 anni e un'anzianità contributiva di almeno 41 anni (cd. quota 103).</p> <p>Al fine del conseguimento del requisito contributivo, è previsto che i periodi assicurativi maturati nelle diverse gestioni pensionistiche INPS possano essere cumulabili gratuitamente.</p> <p>La fattispecie è introdotta per i regimi pensionistici relativi ai lavoratori dipendenti pubblici e privati, ovvero, limitatamente alle forme gestite dall'INPS, ai lavoratori autonomi e parasubordinati.</p> <p>Sono invece esclusi il personale militare delle Forze armate (compresa la Guardia di finanza), delle Forze di polizia ad ordinamento civile (compreso il Corpo di polizia penitenziaria) e quello operativo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.</p> <p>Il trattamento pensionistico riconosciuto, in una prima fase, sarà limitato ad un importo massimo mensile pari al quintuplo del valore lordo mensile del trattamento minimo previsto nel regime generale INPS. Sono in ogni caso fatte salve, attraverso una clausola di salvaguardia, le normative che prevedono requisiti più favorevoli in materia di accesso al pensionamento.</p> <p>Il trattamento liquidato, fino alla maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia, non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, cumulabili nel limite di 5.000 euro lordi annui.</p> <p>Viene inoltre espressamente escluso il ricorso alla misura nei contesti delle procedure di prepensionamento, inclusi i cd. contratti di espansione, ed abrogata la disciplina istitutiva di un Fondo destinato a favorire l'uscita anticipata dal lavoro, su base convenzionale, dei lavoratori aventi almeno 62 anni di età e dipendenti da piccole e medie imprese in crisi.</p>
<p>Commi 286-287 Incentivo alla prosecuzione dell'attività lavorativa</p>	<p>In parallelo all'introduzione di "quota 103", viene previsto un incentivo per i lavoratori dipendenti che, pur avendo raggiunto entro il 31 dicembre 2023 i requisiti per tale trattamento pensionistico anticipato, decidano di rimanere in servizio.</p> <p>Il riconoscimento del beneficio non è automatico in quanto è l'interessato a dover decidere se fruirne o meno. È prevista, infatti, in capo al dipendente, la facoltà di scelta tra:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ continuare a versare la quota di contributi IVS a suo carico, oppure ▪ godere dell'incentivo, rinunciando ai fini pensionistici all'accredito contributivo della quota a proprio carico, in



riferimento	oggetto
	<p>relazione al periodo interessato da tale opzione, e ricevere direttamente, in busta paga, il valore della quota stessa.</p> <p>Il legislatore demanda a un decreto ministeriale la definizione delle modalità attuative e della misura dell'incentivo, da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio.</p>
<p>Commi 288-291 APE sociale</p>	<p>Viene prorogata fino al 31 dicembre 2023 la possibilità di usufruire della cd. APE Sociale, introdotta con la legge n. 232/2016 e da ultimo mantenuta sino a tutto 2022 con la legge n. 234/2021 (legge di Bilancio 2022), che ne aveva esteso l'ambito di fruizione ai disoccupati ed un più ampio novero di mansioni cd. gravose.</p> <p>Questo speciale trattamento pensionistico, si ricorda, consiste in un'indennità erogata dall'INPS ad alcune categorie di lavoratori, che abbiano compiuto almeno 63 anni e che non siano già titolari di pensione diretta, fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia o fino all'ottenimento della pensione anticipata.</p> <p>L'importo erogato, per dodici mensilità all'anno, è pari alla rata mensile della pensione calcolata al momento dell'accesso alla prestazione, non è soggetto a rivalutazione, e non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro.</p>
<p>Comma 292 Opzione Donna</p>	<p>Prorogata ulteriormente la misura pensionistica denominata "opzione donna", ma con un incremento dell'età pensionabile.</p> <p>Adesso infatti, per accedere alla pensione anticipata esercitando l'opzione donna, le lavoratrici dovranno aver maturato, entro il 31 dicembre 2022, un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni ed un'età anagrafica di almeno 60 anni, ridotta di un anno per ogni figlio nel limite massimo di due anni.</p> <p>Inoltre, le lavoratrici devono essere in possesso, alternativamente, di uno dei seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ assistere, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap grave, 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 70 anni oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti; ▪ avere una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74%; ▪ essere lavoratrici licenziate o dipendenti di imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione della



riferimento	oggetto
	<p>crisi aziendale presso la struttura per la crisi d'impresa. Per quest'ultima ipotesi il requisito anagrafico è pari a 58 anni, a prescindere dal numero di figli.</p>
<p>Commi 294-296 Incentivo all'assunzione di percettori del reddito di cittadinanza</p>	<p>Viene introdotto un nuovo esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che nel corso del 2023 assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato beneficiari del reddito di cittadinanza, alternativo all'esonero previsto dall'art. 8 del decreto-legge n. 4/2019 per l'assunzione dei percettori del reddito di cittadinanza.</p> <p>Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, il nuovo incentivo si sostanzia in un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, ed è riconosciuto per un periodo massimo di dodici mesi e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile, sia per le assunzioni a tempo indeterminato che per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, purché avvenute dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023.</p> <p>L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico.</p> <p>L'incentivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea, trattandosi di misura selettiva soggetta alla disciplina in materia di aiuti di stato. Per la fruibilità dello stesso occorrerà pertanto attendere l'autorizzazione della Commissione Europea e, in secondo luogo, le istruzioni operative da parte dell'INPS.</p>
<p>Comma 297 Incentivo all'assunzione di lavoratori under 36</p>	<p>Prorogato per tutto il 2023 l'esonero contributivo per l'assunzione a tempo indeterminato di soggetti che non hanno compiuto il 36° anno di età, già previsto per le assunzioni dei medesimi soggetti effettuate nel biennio 2021-2022 dalla Legge di Bilancio 2021 (legge n. 178/2020).</p> <p>L'esonero è riconosciuto nella misura del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (premio Inail escluso) e con un tetto massimo di 8mila euro annui. La durata dell'esonero è di 36 mesi, elevati a 48 in alcune regioni del Meridione. Possono accedervi tutti i datori di lavoro privati, escluse le imprese del settore finanziario, <u>a condizione tuttavia che la persona che si assume non sia mai stata occupata con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato</u> nel corso della sua vita, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro.</p> <p>L'incentivo è concesso anche in caso di trasformazioni dei contratti a termine riferiti ai medesimi soggetti. Sono esclusi dalla</p>



riferimento	oggetto
	<p>facilitazione le assunzioni di dirigenti nonché di lavoratori intermittenti e di domestici.</p> <p>Laddove le assunzioni/stabilizzazioni vengano effettuate con contratto a tempo parziale, il massimale annuo (8mila euro) è proporzionalmente ridotto.</p>
<p>Comma 298 Incentivo donne svantaggiate</p>	<p>Prorogato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 l’esonero contributivo totale per l’assunzione di donne cd. “svantaggiate”, già previsto nel biennio 2021-2022 dall’articolo 1, comma 16, della legge n. 178/2020.</p> <p>L’esonero viene riconosciuto per le assunzioni a tempo determinato, a tempo indeterminato, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto precedentemente agevolato, riguardanti donne che si trovano in una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ donne con almeno 50 anni di età e disoccupate da oltre 12 mesi; ▪ donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell’ambito dei fondi strutturali dell’Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; ▪ donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da una disparità di genere che superi di almeno il 25% la disparità media uomo-donna, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; ▪ donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. <p>Ricorrendo le condizioni soggettive della lavoratrice, l’esonero spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ nella misura del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore di lavoro privato, ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche) e nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile; ▪ per un periodo massimo di 12 mesi in caso di contratto a tempo determinato (ovvero la minor durata del rapporto) e di 18 mesi in caso di assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato.
<p>Comma 306 Lavoro agile per i lavoratori cd. fragili</p>	<p>Prorogato fino al 31 marzo 2023 il diritto al lavoro agile per i lavoratori dipendenti del settore pubblico e privato affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della Salute 4 febbraio 2022, emanato ai sensi dell’articolo 17, comma 2,</p>



riferimento	oggetto
	<p>del DL n. 221/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 11/2022.</p> <p>Per questi specifici soggetti – ma non anche per i lavoratori fragili di cui all'articolo 26, comma 2, del decreto-legge n. 18/2020 – si dispone che fino al 31 marzo il datore di lavoro assicuri lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento, senza alcuna decurtazione della retribuzione in godimento.</p> <p>Resta ferma l'applicazione delle disposizioni dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro, ove più favorevoli.</p> <p>La presente proroga, a differenza della precedente disposta fino al 31 dicembre 2022 dall'articolo 23 bis del decreto-legge n. 115/2022 (come convertito dalla legge n. 142/2022), non fa specifico riferimento ai fragili di cui all'articolo 26, comma 2, del decreto-legge n. 18/2020, nei quali sono ricompresi anche i lavoratori portatori di disabilità grave ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992 o quelli che versano in una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, attestata dalla certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali.</p> <p>Tale ricostruzione normativa porta a escludere queste ultime categorie di lavoratori fragili dall'estensione del diritto allo smart working applicabile fino al 31 marzo 2023, circoscrivendola solo a quelli affetti dalle patologie di cui al richiamato Dm Salute del 4 febbraio 2022.</p> <p>Rimangono inoltre esclusi dalla proroga della Legge di Bilancio 2023 i lavoratori dipendenti del settore privato che abbiano almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito, in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa, e che non vi sia genitore non lavoratore.</p>
<p>Comma 308 Incentivi all'assunzione di lavoratori detenuti</p>	<p>Incrementate le risorse, per un totale di 6 milioni di euro a decorrere dall'anno 2023, a disposizione per sgravi fiscali alle imprese che assumono lavoratori detenuti, per un periodo di tempo non inferiore ai trenta giorni, o che svolgono effettivamente attività formative nei confronti dei detenuti, e in particolare dei giovani detenuti. Tali agevolazioni, tuttavia, non riguardano i lavoratori detenuti assunti dalle amministrazioni carcerarie.</p>



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
<p>Commi 313-321 Modifiche alla disciplina sul reddito di cittadinanza</p>	<p>Nel dichiarato proposito di operare un riordino della disciplina del reddito di cittadinanza di cui al decreto-legge n. 4/2019, il legislatore ha previsto per l'anno 2023 il rifinanziamento di tale misura, ma con la previsione di una riduzione di durata, nonché modifiche normative che prevedono, tra l'altro, maggiori limitazioni e decadenza dell'assegno nell'ipotesi di mancata partecipazione al programma di formazione/riqualificazione professionale e in caso di rifiuto della prima offerta congrua di lavoro.</p> <p>La misura del reddito di cittadinanza dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 è riconosciuta nel limite massimo di 7 mensilità, fatta eccezione per i nuclei familiari al cui interno vi siano persone portatrici di disabilità, come previsto dal DPCM n. 159/2013, minorenni o persone con almeno sessant'anni.</p> <p>Al decreto-legge n. 4/2019 sono inoltre apportate le seguenti modifiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ all'art. 3, comma 1, lett. b), è aggiunto che la componente del reddito di cittadinanza pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto in locazione, corrisposta ad integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione in locazione fino a un massimo di 3.360 euro annui, è erogata direttamente al locatore dell'immobile; ▪ all'articolo 3, comma 8, viene aggiunto che, nel caso di stipulazione di contratti di lavoro stagionale o intermittente, è possibile cumulare l'importo del Rdc nel limite di 3.000 euro lordi, soglia entro cui il reddito da lavoro non comporta alcun taglio al beneficio economico. Entro tale soglia reddituale viene meno anche l'obbligo di comunicazione all'INPS per l'avvio dell'attività lavorativa; ▪ all'articolo 4, comma 15, secondo periodo, si prevede che "nell'ambito dei progetti alla collettività, i comuni sono tenuti ad impiegare tutti i percettori di Rdc residenti"; ▪ all'articolo 7, comma 5, lettera e) si prevede che dal 2023 un'offerta di lavoro congrua non possa essere mai rifiutata, pena la decadenza del Rdc. Viene conseguentemente ridotto il numero delle offerte congrue, da due a una, con l'obbligo di accettarla al fine di non perdere il beneficio. <p>Coloro che sono soggetti agli obblighi di cui all'articolo 4 del decreto-legge n. 4/2019 hanno il dovere di prendere parte a un corso di formazione o riqualificazione professionale, della durata di 6 mesi. Nell'eventualità di mancata frequenza al suddetto programma assegnato, il nucleo familiare del beneficiario del Rdc decade dal diritto alla prestazione. La verifica spetta alle Regioni, le quali devono trasmettere all'Agenzia per le politiche attive del lavoro gli elenchi di coloro che non rispettano l'obbligo di frequenza.</p>



riferimento	oggetto
	<p>A decorrere dal 1° gennaio 2023, per i beneficiari del reddito di cittadinanza compresi nella fascia di età tra diciotto e ventinove anni che non hanno adempiuto all'obbligo di istruzione, di cui all'art. 1, co. 622, L. n. 296/2006, l'erogazione del trattamento è subordinata anche all'iscrizione e alla frequenza di percorsi di istruzione degli adulti di primo livello, o comunque funzionali all'adempimento del predetto obbligo di istruzione.</p> <p>Infine, a partire dal 1° gennaio 2024 le disposizioni relative al Rdc saranno interamente abrogate.</p>
<p>Comma 325 Proroga Cigs e mobilità in deroga nelle aree di crisi industriale complessa</p>	<p>Vengono stanziati per il 2023 ulteriori risorse, pari a 70 milioni di euro a valere sul Fondo sociale occupazione e formazione, per la prosecuzione dei trattamenti straordinari di integrazione salariale, riconosciuti in deroga ai limiti generali di durata vigenti, e di mobilità in deroga, previsti in favore dei lavoratori di imprese operanti in aree di crisi industriale complessa.</p>
<p>Comma 327 Lavoratori dei call center</p>	<p>Previste nuove risorse finanziarie a favore delle misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti delle imprese del settore dei call center, in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa.</p> <p>Per l'anno 2023 la misura dello stanziamento, a carico del Fondo sociale per l'occupazione e formazione, è pari a 10 milioni di euro.</p>
<p>Comma 329 Proroga Cigs per cessazione di attività</p>	<p>Prorogata per il 2023, nel limite di spesa di 50 milioni di euro a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione, la possibilità per le imprese che cessano l'attività produttiva di accedere, in deroga ai limiti generali di durata vigenti, ad un trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale finalizzato alla gestione degli esuberanti di personale, per un periodo massimo di 12 mesi.</p>
<p>Commi 342-354 Contratti di prestazione occasionale (PrestO) e lavoro in agricoltura</p>	<p>La Legge di Bilancio 2023 interviene sui contratti di prestazione occasionale di cui all'art. 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, apportando alcune modifiche alla disciplina generale delle prestazioni accessorie rese nei confronti delle imprese.</p> <p>Per ciò che concerne i limiti d'importo massimo, dal 1° gennaio 2023 l'utilizzatore potrà erogare compensi annui entro il limite di 10mila euro per la totalità dei prestatori: raddoppiata, pertanto, la soglia rispetto a quella di 5mila euro vigente sino al 2022. Nessuna modifica, invece, al limite di 5mila euro di compensi che ogni prestatore può percepire dalla totalità degli utilizzatori e di 2.500 euro dal singolo utilizzatore.</p>



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	<p>L'innalzamento si applica anche alle attività lavorative di natura occasionale svolte nell'ambito delle discoteche, sale da ballo, night-club e simili, di cui al codice ATECO 93.29.1. La precisazione è coerente con l'abrogazione, all'interno dell'art. 54-bis decreto-legge n. 50/2017, del particolare divieto che sussisteva per il comparto turistico.</p> <p>Un'ulteriore novità introdotta riguarda il limite dimensionale riferito all'organico aziendale che legittima il ricorso alle prestazioni occasionali: potranno farvi ricorso gli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze fino a 10 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, in luogo del previgente limite di 5.</p> <p>Settore agricolo</p> <p>Dalla normativa sulle prestazioni occasionali viene cancellato ogni riferimento al settore agricolo, confermando in sostanza l'attuale divieto. A fronte di tale intervento si introduce tuttavia per il biennio 2023-2024, solo per il settore agricolo, un regime sperimentale per le attività stagionali a tempo determinato, secondo il quale sarà possibile stipulare contratti occasionali di durata non superiore a 12 mesi, ma nel limite di 45 giornate annue per lavoratore. In caso di superamento del limite di 45 giorni (da applicarsi al numero massimo delle giornate presunte di lavoro comunicate) scatta la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in contratto a tempo indeterminato.</p> <p>Sono ammessi al lavoro occasionale in agricoltura esclusivamente pensionati, disoccupati, titolari di reddito di cittadinanza e ammortizzatori sociali, studenti under 25, detenuti e internati ammessi al lavoro esterno o in semilibertà. I soggetti elencati, eccetto i pensionati, non devono essere stati occupati in agricoltura nel triennio che precede l'instaurazione del rapporto e le imprese agricole dovranno preventivamente acquisire un'autocertificazione attestante tale circostanza.</p> <p>Il comma 346 dispone l'obbligo per i datori di lavoro agricoli che ricorrono a prestazioni di lavoro occasionale di darne previa comunicazione al competente Centro per l'impiego. L'instaurazione del rapporto di lavoro agricolo occasionale a tempo determinato è preclusa, ai sensi del comma 347, ai datori di lavoro che non rispettano i contratti collettivi nazionali e provinciali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>I medesimi ccnl dovranno costituire il riferimento per il calcolo del compenso spettante. Gli importi erogati per prestazioni di lavoro occasionale resteranno esenti da qualsiasi imposizione fiscale e non</p>



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	<p>incideranno sullo stato di disoccupazione entro il limite di 45 giornate di prestazione per anno civile; saranno inoltre cumulabili con qualsiasi tipologia di trattamento pensionistico.</p>
<p>Commi 357-358 Assegno unico e universale</p>	<p>La Legge di Bilancio apporta parziali modifiche alla disciplina dell'assegno unico e universale, di cui al decreto legislativo n. 230/2021.</p> <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la misura di base dell'assegno unico per ciascun figlio maggiorenne a carico e disabile viene equiparata in via permanente a quella generale prevista per ciascun figlio minorenni a carico. Tale equiparazione era già stata prevista in via transitoria, fino al 31 dicembre 2022, dal decreto-legge n. 73/2022, così come convertito dalla legge n. 122/2022 (cd. decreto Semplificazioni); ▪ la maggiorazione dell'assegno prevista per ciascun figlio minorenni a carico e disabile viene estesa in via permanente per i figli maggiorenni, a carico e disabili, di età inferiore a 21 anni. Anche in questo caso l'equiparazione era già stata prevista in via transitoria, fino al 31 dicembre 2022, dal decreto-legge n. 73/2022; ▪ viene introdotto un incremento della misura dell'assegno unico e universale, con decorrenza dal 1° gennaio 2023, pari al 50% (commisurato sull'assegno al netto dell'eventuale maggiorazione temporanea), per ciascun figlio di età inferiore a 1 anno, oppure di età inferiore a 3 anni, se l'ISEE del nucleo familiare è inferiore o pari a 40.000 euro e nel nucleo medesimo ci sono almeno 3 figli; ▪ dal 1° gennaio 2023 viene elevata da 100 a 150 euro mensili la maggiorazione forfettaria dell'assegno unico, prevista per nuclei familiari con quattro o più figli a carico; ▪ l'importo aggiuntivo di 120 euro, previsto nel caso di nuclei con almeno un figlio a carico con disabilità, viene prorogato oltre il 2022, ovvero per tutte le prime tre annualità di applicazione della misura dell'assegno unico e universale (2022, 2023, 2024 e gennaio e febbraio del 2025).
<p>Comma 359 Congedi parentali</p>	<p>La Legge di Bilancio 2023 integra ulteriormente la disciplina del trattamento economico del congedo parentale ex art. 34 del decreto legislativo n. 151/2001 (Testo unico della maternità), dopo le rilevanti modifiche apportatevi dal decreto legislativo n. 105/2022 (cd. decreto Equilibrio), prevedendo che una delle</p>



<i>riferimento</i>	<i>oggetto</i>
	<p>mensilità fruita entro il sesto anno di vita del figlio sia indennizzata all'80% anziché al 30%, ma limitatamente a uno dei due genitori.</p> <p>L'incremento non si applica nei casi in cui il periodo di congedo di maternità (capo III, D.Lgs n. 151/2001) o di paternità (capo IV, D.Lgs n. 151/2001) sia terminato entro il 31 dicembre 2022.</p>

[leggi il testo...](#)