

LEGGE DI BILANCIO 2020 - NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA¹

Il lavoro offre un primo quadro di sintesi delle novità in materia di lavoro e previdenza introdotte dalla legge di bilancio 2020.

AA.VV.²

1 PREMESSA

Il presente Tema esamina le principali novità di lavoro e previdenza introdotte dalla legge di bilancio 2020, riguardanti:

- l'occupazione;
- il sostegno della genitorialità di lavoratori e lavoratrici;
- le misure previdenziali e in materia di ammortizzatori sociali.

Si rimanda, invece, all'apposito approfondimento in *Schede di Aggiornamento on line*, per l'analisi delle novità di natura fiscale.

Tra le novità riguardanti l'occupazione si segnalano specifiche agevolazioni contributive fruibili nelle ipotesi in cui vengano instaurati rapporti di lavoro con:

- lavoratori assunti in regime di apprendistato di "primo livello";
- giovani lavoratori;
- lavoratori ad elevata qualificazione;
- atlete.

Si segnala, inoltre, il potenziamento del "sistema duale".

Con riferimento alle misure a sostegno della genitorialità, si evidenziano:

- un'ulteriore proroga del congedo di paternità, aumentato a 7 giorni;
- la proroga del c.d. "bonus bebè" e l'estensione della platea di potenziali beneficiari;
- l'aumento dell'importo del c.d. "bonus asili nido".

¹ La presente aggiorna la Scheda 1242.01, in *Schede di Aggiornamento online*, 1, 2019.

² g.gianola@eutekne.it; l.mamone@eutekne.it; d.silvestro@eutekne.it; e.tombari@eutekne.it.

Le misure in materia di ammortizzatori sociali e pensioni riguardano, invece:

- la Cassa integrazione per cessazione di attività;
- l'ampliamento delle ipotesi di esclusione dall'applicazione della contribuzione aggiuntiva;
- l'APE sociale;
- la costituzione di Commissioni per i lavori c.d. "gravosi" e la spesa previdenziale;
- l'anticipo pensionistico "opzione donna";
- la rivalutazione dei trattamenti pensionistici;
- gli incentivi per il prepensionamento nelle aziende del settore editoriale;
- le pensioni di coltivatori diretti e IAP;
- le agevolazioni per i lavoratori della piccola pesca;
- alcune particolari forme di ricorso agli ammortizzatori sociali.

Si segnalano, infine, misure residuali come l'estensione al 2022 della riduzione delle tariffe INAIL e l'esenzione dall'IRPEF della NASpl, laddove sia erogata in un'unica soluzione a titolo di "incentivo all'autoimprenditorialità", nei casi di sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa in cui il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

2 AGEVOLAZIONI PER LE ASSUNZIONI

Argomento	Descrizione
<p>Esonero contributivo giovani (art. 1 co. 10)</p>	<p>Il provvedimento stabilisce l'estensione dell'esonero di cui all'art. 1 co. 100 ss. della L. 27.12.2017 n. 205, limitatamente al biennio 2019-2020, anche ai giovani che non abbiano compiuto 35 anni di età³.</p> <p>L'esonero può essere richiesto dai datori di lavoro privati che alla data del 31.12.2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assumano con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, • o convertano un contratto a termine in uno a tempo indeterminato, • giovani lavoratori che non abbiano compiuto 35 anni di età. <p>L'esonero consiste nella riduzione, per un periodo massimo di 36 mesi, del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi i contributi INAIL), fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000,00 euro su base annua.</p> <p>L'esonero in questione è elevato al 100% per le assunzioni effettuate nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna di soggetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • che non abbiano compiuto 35 anni di età; • ovvero con più di 35 anni di età se privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. <p>Vengono chiariti i dubbi generati dal c.d. "decreto dignità" abrogando l'incentivo introdotto con l'art. 1-bis co. 1, 2 e 3 del DL 12.7.2018 n. 87.</p>

³ L'art. 1 co. 100 ss. della L. 27.12.2017 n. 205 ha previsto un esonero strutturale per le assunzioni di soggetti "under 30", estendendolo, limitatamente all'anno 2018, anche ai soggetti che non abbiano compiuto i 35 anni di età. La legge di bilancio 2020 interviene nuovamente sull'incentivo, estendendo l'esonero in questione per i soggetti "under 35" per le assunzioni effettuate nel biennio 2019-2020. In proposito, si veda anche la circ. INPS 2.3.2018 n. 40.

Argomento	Descrizione
<p>Esonero contributivo giovani eccellenze (art. 1 co. 11)</p>	<p>Si prevede l'operatività dell'incentivo c.d. "bonus eccellenze", di cui all'art. 1 co. 706 ss. della L. 30.12.2018 n. 145, attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'abrogazione dell'art. 1 co. 714 della L. 145/2018, che subordinava la fruizione dell'incentivo all'emanazione di una circolare da parte dell'INPS; • l'applicazione, dall'1.1.2020, delle procedure, delle modalità, e dei controlli previsti per l'esonero contributivo per gli "under 35" (di cui all'art. 1 co. 100 - 108 della L. 27.12.2017 n. 205). <p>L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, per un massimo di 12 mesi.</p> <p>È riconosciuto ai datori di lavoro privati che, nel periodo compreso tra l'1.1.2019 e il 31.12.2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assumono giovani altamente qualificati con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche a tempo parziale; • oppure trasformano il contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. <p>I lavoratori devono aver conseguito nel periodo compreso tra l'1.1.2018 e il 30.6.2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> • una laurea magistrale con voto 110 e lode (e con una media ponderata di almeno 108/110) prima del compimento del 30° anno di età; • un dottorato di ricerca prima del compimento dei 34 anni di età⁴.
<p>Agevolazione contributiva per l'apprendistato di primo livello (art. 1 co. 8)</p>	<p>Si prevede uno sgravio contributivo totale a favore dei datori di lavoro – con alle proprie dipendenze fino a 9 dipendenti – che assumono lavoratori con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. di "primo livello"⁵) ex art. 43 del DLgs. 81/2015⁵.</p> <p>In particolare, al fine di promuovere l'occupazione giovanile, per i contratti di apprendistato di primo livello stipulati nel 2020 viene riconosciuto uno sgravio contributivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del 100%, con riferimento alla contribuzione dovuta; • ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9; • per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

⁴ Per approfondimenti si veda la voce "Incentivo giovani eccellenze", *Guide Eutekne*.

⁵ La forma di apprendistato in argomento (detta anche di "primo livello"), secondo quanto previsto dall'art. 43 del DLgs. 15.6.2015 n. 81 risulta applicabile in tutti i settori di attività, riguarda giovani con età compresa tra i 15 e i 25 anni ed ha la finalità di coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale:

- svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione;
- sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui all'art. 16 del DLgs. 17.10.2005 n. 226, e di quelli di cui all'art. 46 del DLgs. 81/2015.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Per un approfondimento di veda la voce "Apprendistato di primo livello", *Guide Eutekne*.

Argomento	Descrizione
Esonero contributivo per le atlete (art. 1 co. 181)	<p>Con il provvedimento in esame viene introdotta un'agevolazione di carattere contributivo al fine di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promuovere il professionismo nello sport femminile; • estendere alle atlete le condizioni di tutela previste dalla normativa sulle prestazioni di lavoro sportive. <p>Nel dettaglio, si consente alle società sportive femminili che stipulano con le atlete contratti di lavoro sportivo⁶ per gli anni 2020, 2021 e 2022, di poter richiedere l'esonero dal versamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali; • con esclusione dei premi per l'assicurazione obbligatoria infortunistica; • entro il limite massimo di 8.000,00 euro su base annua. <p>I contratti di lavoro sportivo in questione devono essere stipulati ai sensi degli artt. 3 e 4 della L. 23.3.81 n. 91⁷.</p>

3 MISURE A SOSTEGNO DELLA GENITORIALITÀ

Argomento	Descrizione
Proroga del "bonus bebè" (art. 1 co. 340 e 341)	<p>Si dispone che l'assegno mensile di natalità (c.d. "bonus bebè"), già erogato in favore dei nuclei familiari per ogni figlio nato o adottato tra l'1.1.2015 e il 31.12.2019⁸, sia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dall'1.1.2020 al 31.12.2020; • corrisposto esclusivamente fino al compimento del primo anno di età o del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione;

⁶ Per un approfondimento si veda la voce "Atleti", *Guide Eutekne*.

⁷ Secondo le predette norme, la prestazione a titolo oneroso dell'atleta costituisce, in genere, oggetto di contratto di lavoro subordinato, mentre può costituire oggetto di contratto di lavoro autonomo laddove ricorra almeno uno dei seguenti requisiti:

- l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o allenamento;
- la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi le 8 ore settimanali oppure 5 giorni ogni mese, ovvero 30 giorni ogni anno.

⁸ La misura è stata introdotta, tra l'1.1.2015 e il 31.12.2017, dall'art. 1 co. 125 - 129 della L. 23.12.2014 n. 190, attuata dal DPCM 27.2.2015 e, infine, prorogata, per i figli nati o adottati dall'1.1.2018 al 31.12.2018, dall'art. 1 co. 248 e 249 della L. 27.12.2017 n. 205. Al riguardo, si veda Mamone L. "Assegno di natalità con domanda autonoma per ogni figlio", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 21.3.2018, a commento della circ. INPS 19.3.2018 n. 50. L'assegno in esame è stato infine ulteriormente prorogato al 2019 dall'art. 23-*quater* co. 1, 2 e 3, introdotto in sede di conversione del DL 119/2018, che ne ha anche aumentato il valore del 20% in caso di nascita o dell'adozione di un figlio successivo al primo. Per approfondimenti sul punto si rinvia a Tombari E. "Possibile la proroga del «bonus bebè» per il 2019", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 26.11.2018 e Tombari E. "Le misure a sostegno della genitorialità", in AA.VV. "Le novità della legge di bilancio 2019 e del DL collegato", *Quaderni Eutekne*, 144, Eutekne, p. 429 - 434.

Argomento	Descrizione
<i>segue</i>	<ul style="list-style-type: none"> esteso, contrariamente agli anni scorsi, anche a nuclei familiari che abbiano un ISEE superiore a 25.000,00 euro. <p>La misura del <i>bonus</i> in esame varia in base al valore dell'ISEE e, per i nati nel 2020, l'importo del <i>bonus</i> bebè è pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.920,00 euro annui (160,00 euro mensili per 12 mesi), per i nuclei in possesso di un ISEE non superiore a 7.000,00 euro annui; 1.440,00 euro annui (120,00 euro mensili per 12 mesi), per i nuclei in possesso di un ISEE superiore a 7.000,00 euro e non superiore a 40.000,00 annui; 960,00 euro (80,00 euro mensili per 12 mesi), per i nuclei familiari in possesso di un ISEE superiore a 40.000,00 euro. <p>L'importo dell'assegno è aumentato del 20% qualora venga richiesto per la nascita o l'adozione, nell'anno 2020, di figlio successivo al primo.</p>
Proroga del congedo del padre lavoratore (art. 1 co. 342)	<p>Per l'anno 2020 si prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> un'ulteriore proroga del congedo obbligatorio del padre lavoratore, con un aumento della durata da 5 a 7 giorni; la possibilità, per il padre lavoratore dipendente, di astenersi per il periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre ed in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.
Aumento del c.d. "bonus asili nido" (art. 1 co. 343 e 344)	<p>Viene reso strutturale, a decorrere dal 2019, l'aumento a 1.500,00 euro su base annua del c.d. "bonus asili nido", inizialmente previsto solo per il triennio 2019-2021.</p> <p>Inoltre, a decorrere dal 2020, il <i>bonus</i> in esame è comunque incrementato di:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.500,00 euro per i nuclei familiari con un valore ISEE fino a 25.000,00 euro; 1.000,00 euro per i nuclei familiari con un ISEE da 25.001,00 euro fino a 40.000,00 euro.

4 ALTRE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA

Argomento	Descrizione
Proroga della riduzione delle tariffe INAIL (art. 1 co. 9)	La riduzione delle tariffe dei premi INAIL, introdotta dal co. 1121 della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019) per il triennio 2019-2021, e successivamente resa strutturale a partire dal 2023, è stata espressamente estesa anche all'anno 2022.
Esenzione IRPEF per NASpl anticipata (art. 1 co. 12)	Viene previsto che la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl), quando erogata in un'unica soluzione a titolo di "incentivo all'autoimprenditorialità", nei casi di sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa in cui il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, non sia imponibile ai fini IRPEF.
Esonero dal contributo addizionale (art. 1 co. 13)	Tra i casi di non applicazione del contributo addizionale ⁹ , e della sua maggiorazione ¹⁰ , previsti dall'art. 2 co. 28 e 29 della L. 92/2012, vengono introdotte le seguenti ipotesi: <ul style="list-style-type: none"> dall'1.1.2020, le assunzioni a termine di lavoratori impiegati nello svolgimento, nel territorio della provincia di Bolzano, di attività stagionali definite dai contratti collettivi

⁹ Pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, posto a carico del datore di lavoro in caso di rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato per il finanziamento della NASpl.

¹⁰ Previsto dall'art. 3 co. 2 del DL 12.7.2018 n. 87 (conv. L. 9.8.2018 n. 96).

Argomento	Descrizione
<i>segue</i>	<p>nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31.12.2019 (lett. b-bis);</p> <ul style="list-style-type: none"> • i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi nonché a quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo ex art. 17 della L. 28.1.94 n. 84.
Proroga dell'APE sociale (art. 1 co. 473)	<p>Si estende l'accesso all'APE sociale, ossia all'anticipo pensionistico a carico dello Stato ex art. 1 co. 179 della L. 232/2016, ai lavoratori che matureranno i requisiti per il beneficio entro il 31.12.2020¹¹.</p> <p>Viene quindi prorogato il periodo sperimentale iniziato il 1.3.2017 e che, per volontà dell'art. 18 del DL 28.1.2019 n. 4, era stato prorogato fino al 31.12.2019¹².</p> <p>Con l'occasione, si stabilisce che le agevolazioni in materia di tariffazione INAIL previste dall'art. 1 co. 165 della L. 205/2017, troveranno applicazione anche per i soggetti che verranno a trovarsi nelle condizioni per poter beneficiare dell'APE sociale nel corso dell'anno 2020¹³.</p>
Commissioni lavori gravosi e spesa previdenziale (art. 1 co. 474 e 475)	<p>Si prevede la costituzione di due commissioni tecniche con il compito di studiare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la gravosità delle occupazioni; • la spesa pubblica ai fini previdenziali. <p>In particolare, la prima commissione dovrà studiare la gravosità delle occupazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • anche in relazione all'età anagrafica e alle condizioni soggettive dei lavoratori e delle lavoratrici; • derivanti dall'esposizione ambientale o diretta ad agenti patogeni. <p>Invece, la seconda commissione dovrà operare una classificazione e comparazione, a livello europeo e internazionale, della spesa pubblica nazionale per finalità previdenziali e assistenziali.</p>
Proroga dell'opzione donna (art. 1 co. 476)	<p>Viene prorogata anche per il 2020 la possibilità di accedere al trattamento pensionistico anticipato c.d. "Opzione donna", per le lavoratrici che hanno maturato i requisiti richiesti entro il 31.12.2019 (e non più il 31.12.2018, come da disposizione previgente).</p> <p>Pertanto, modificando l'art. 16 del DL 28.1.2019 n. 4, si dispone che il diritto al trattamento pensionistico anticipato sia riconosciuto, secondo le regole di calcolo del sistema contributivo¹⁴, nei confronti delle lavoratrici che entro il 31.12.2019 hanno maturato:</p>

¹¹ L'APE sociale è un assegno mensile, a carico dello Stato, che può essere richiesto a partire dai 63 anni di età e che sostiene il lavoratore in particolari condizioni fino al perfezionamento del requisito d'età per la pensione di vecchiaia.

¹² Si tratta del decreto recente "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni". Sul punto, si veda anche Secci N. "APE sociale anche per l'anno prossimo", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 11.12.2018.

¹³ In riferimento a tali soggetti, ai sensi della legge in commento, coloro che nel 2020 si trovano nelle condizioni di richiedere l'APE sociale, dovranno presentare domanda per il riconoscimento:

- entro il 31.3.2020;
- ovvero, entro il 15.7.2020, in deroga a quanto previsto dall'art. 4 del DPCM 88/2017.

In ogni caso, le domande presentate oltre il 15.7.2020 e, comunque, non oltre il 30.11.2020 sono prese in considerazione esclusivamente se residuano le necessarie risorse finanziarie.

¹⁴ Tale regime è regolato dal DLgs. 30.4.97 n. 180. Sul punto, si veda Mattioli A. "Per l'anticipo pensionistico "opzione donna" la scelta va ponderata", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info,

Argomento	Descrizione
<i>segue</i>	<ul style="list-style-type: none"> • un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni; • un'età pari o superiore a 58 anni per le lavoratrici dipendenti e a 59 anni per le lavoratrici autonome.
Rivalutazione dei trattamenti pensionistici (art. 1 co. 477 e 478)	<p>Per il periodo 2020-2021 la rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici è riconosciuta nella misura del 100% per i trattamenti pensionistici complessivamente pari o inferiori a 4 volte il trattamento minimo INPS.</p> <p>Invece, per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 4 volte il trattamento minimo INPS e con riferimento all'importo complessivo dei trattamenti medesimi, la rivalutazione spetta nella misura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del 77% per i trattamenti pensionistici complessivamente pari o inferiori a 5 volte il trattamento minimo INPS; • del 52% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 5 volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a 6 volte il trattamento minimo INPS; • del 47% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 6 volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a 8 volte il trattamento minimo INPS; • del 45% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 8 volte il trattamento minimo INPS e pari o inferiori a 9 volte il trattamento minimo INPS; • del 40% per i trattamenti pensionistici complessivamente superiori a 9 volte il trattamento minimo INPS. <p>A decorrere dall'1.1.2022, invece, l'indice di rivalutazione automatica delle pensioni è applicato nella misura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • del 100%, per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici fino a 4 volte il trattamento minimo INPS; • del 90%, per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici comprese tra 4 e 5 volte il trattamento minimo INPS; • del 75%, per le fasce di importo dei trattamenti pensionistici superiori a 5 volte il trattamento minimo INPS.
CIGS e mobilità in deroga aree di crisi industriale complessa (art. 1 co. 491 -492)	<p>La norma prevede il finanziamento, per l'anno 2020, per le aziende operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciute ai sensi dell'art. 27 del DL 22.6.2012 n. 83, della:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CIGS, di cui all'art. 44 co. 11-<i>bis</i> del DLgs. 14.9.2015 n. 148, per un massimo di 12 mesi e previo accordo stipulato presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con la presenza del Ministero dell'Economia e delle Finanze e della Regione e presentazione di un piano di recupero occupazionale¹⁵; • della mobilità in deroga di cui all'art. 53-<i>ter</i> del DL 24.4.2017 n. 50, per un massimo di 12 mesi, in favore di quei lavoratori che alla data del 31.12.2019 risultino beneficiari di un trattamento di mobilità, ordinario o in deroga¹⁶.

4.2.2019: in sintesi, l'autore evidenzia come nell'"opzione donna" il calcolo dell'assegno con il sistema contributivo possa essere particolarmente penalizzante, soprattutto quando si è in possesso di 18 anni di contributi al 31.12.95 e si passa dal calcolo retributivo (fino al 2011) al calcolo contributivo totale da opzione.

¹⁵ Il piano di recupero occupazionale deve prevedere percorsi di politica attiva del lavoro concordati con la Regione e finalizzati alla rioccupazione dei lavoratori, dichiarando contestualmente di non poter ricorrere alla CIGS secondo le disposizioni del DLgs. 14.9.2015 n. 148.

¹⁶ É necessario che vengano applicate misure di politica attiva individuate in un apposito piano regionale, da comunicare all'ANPAL e al Ministero del Lavoro.

Argomento	Descrizione
CIGS in deroga per cessazione aziendale (art. 1 co. 493)	<p>La disposizione stabilisce la possibilità per le aziende che abbiano avviato un processo di cessione aziendale, limitatamente per l'anno 2020, di richiedere una proroga di 6 mesi della CIGS di cui all'art. 44 del DL 109/2018.</p> <p>La proroga può essere concessa, previo accordo con il Ministero del Lavoro e del Ministero dello Sviluppo economico, nel caso in cui sia necessario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai fini del completamento del processo di cessione e per la salvaguardia occupazionale; • si siano riscontrate fasi di particolare complessità.
Potenziamento del sistema duale (art. 1 co. 494)	<p>Si dispone un incremento di 46,7 milioni di euro – limitatamente al 2020 – delle risorse destinate dalla L. 27.12.2017 n. 205 (legge di bilancio 2018) al finanziamento dei percorsi formativi rivolti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • al contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. di "primo livello") ex art. 43 del DLgs. 81/2015; • all'alternanza scuola-lavoro¹⁷.
Incentivo all'esodo per i lavoratori del settore editoriale (art. 1 co. 498 - 500)	<p>Al fine di sostenere l'accesso anticipato alla pensione per i giornalisti professionisti iscritti all'INPGI, dipendenti dalle imprese editrici di giornali quotidiani, di giornali periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale, vengono stanziati risorse finanziarie per consentire l'attuazione delle procedure di esodo e prepensionamento indicate all'art. 37 co. 1 lett. b) della L. 5.8.81 n. 416¹⁸.</p> <p>Tali trattamenti di vecchiaia anticipata sono riconosciuti in favore di giornalisti dipendenti da aziende che abbiano presentato al Ministero del Lavoro, in data successiva al 31.12.2019, piani di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale che prevedono la contestuale assunzione, nel rapporto minimo di un'assunzione a tempo indeterminato ogni 2 prepensionamenti, di giovani di età non superiore a 35 anni, qualificati come:</p> <ul style="list-style-type: none"> • giornalisti o soggetti in possesso di competenze professionali coerenti con la realizzazione dei programmi di rilancio, riconversione digitale e sviluppo aziendale, come individuate dai predetti piani; • ovvero giornalisti che abbiano già in essere, con la stessa azienda o con azienda facente capo al medesimo gruppo editoriale, rapporti di lavoro autonomo di cui agli art. 2222 c.c., anche in forma di collaborazione coordinata e continuativa. <p>Inoltre, si prevede che l'eventuale instaurazione di rapporti di lavoro dipendente o autonomo, ovvero la sottoscrizione di contratti per la cessione del diritto d'autore, con i giornalisti che abbiano optato per i trattamenti di vecchiaia anticipata, comporta la revoca del beneficio concesso.</p>

¹⁷ Si tratta della metodologia scolastica che consente di svolgere una parte del percorso di formazione presso un'impresa o un ente, per periodi di apprendimento in situazione lavorativa, che non costituiscono rapporto individuale di lavoro.

¹⁸ Ai sensi dell'art. 37 co. 1 lett. b) della L. 5.8.81 n. 416, si prevede l'accesso alla pensione anticipata per i giornalisti professionisti iscritti all'INPGI:

- dipendenti dalle imprese editrici di giornali quotidiani, di giornali periodici e di agenzie di stampa a diffusione nazionale;
- con almeno 25 anni di anzianità contributiva;
- limitatamente al numero di unità concordato in accordi recepiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, sulla base delle risorse finanziarie disponibili e per i soli casi di riorganizzazione aziendale in presenza di crisi.

Argomento	Descrizione
<i>segue</i>	Infine, con la finalità di sostenere l'accesso anticipato alla pensione per i lavoratori poli-grafici, si prevede – limitatamente al quadriennio 2020-2023 – la possibilità di accedere al trattamento di pensione per coloro in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 35 anni ¹⁹ .
Esonero per coltivatori diretti e IAP (art. 1 co. 503)	La disposizione reintroduce, per l'anno 2020, l'esonero contributivo in favore di coltivatori diretti (CD) e imprenditori agricoli professionali (IAP) che: <ul style="list-style-type: none"> • non abbiano compiuto 40 anni di età; • effettuano nuove iscrizioni nella previdenza agricola nel periodo compreso tra l'1.1.2020 e il 31.12.2020. L'esonero ²⁰ è: <ul style="list-style-type: none"> • fissato nella misura del 100% dell'accredito contributivo dovuto alla Assicurazione Generale Obbligatoria (sono esclusi il contributo di maternità e quello dovuto all'INAIL); • riconosciuto per la durata massima di 24 mesi.
Sostegno al reddito dei pescatori (art. 1 co. 515 - 516)	La norma conferma, per gli anni 2020 e 2021, la possibilità per i lavoratori dipendenti di aziende della pesca marittima, compresi i soci lavoratori delle cooperative della piccola pesca, di fruire dell'indennità in caso di sospensione dell'attività lavorativa. L'indennità è erogata nella misura: <ul style="list-style-type: none"> • di 30,00 euro nel caso di fermo pesca temporaneo obbligatorio; • non superiore a 30,00 euro, e per un periodo massimo di 40 giorni, in caso di arresto temporaneo non obbligatorio²¹.

Dottrina

Mamone L. "Assegno di natalità con domanda autonoma per ogni figlio", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 21.3.2018

Mattioli A. "Per l'anticipo pensionistico "opzione donna" la scelta va ponderata", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 4.2.2019

Secci N. "APE sociale anche per l'anno prossimo", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 11.12.2018

Tombari E. "Le misure a sostegno della genitorialità", in AA.VV "Le novità della legge di bilancio 2019 e del DL collegato", *Quaderni Eutekne*, 144, Eutekne, p. 429 - 434

Tombari E. "Possibile la proroga del «bonus bebè» per il 2019", *Il Quotidiano del Commercialista*, www.eutekne.info, 26.11.2018

Prassi

Circ. INPS 19.3.2018 n. 50

Circ. INPS 2.3.2018 n. 40

Circ. INPS 11.5.2017 n. 85

¹⁹ Si tratta, dunque, di una deroga al requisito contributivo richiesto all'art. 37 co. 1 lett. a) della L. 5.8.81, n. 416, che consiste in 37 anni di anzianità contributiva a decorrere dal 1.1.2018.

²⁰ L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente. Per un approfondimento sul punto si rinvia alla circ. INPS 11.5.2017 n. 85.

²¹ In caso di fermo pesca non obbligatorio si prevede l'incremento di 2,5 milioni di euro per l'anno 2021 delle risorse di cui all'art. 1 co. 346 quarto periodo della L. 11.12.2016 n. 232.