Via Barberini, 36
00187 Roma
06 97605111
segreteria@cida.it
www.cida.it

Memoria nell'ambito dell'audizione sul Disegno di Legge di Bilancio 2027–2029

Commissioni Bilancio riunite della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica
10 novembre 2026

Premessa

Da 80 anni CIDA rappresenta l'interlocutore di riferimento per il management, la dirigenza e i quadri superiori che trainano l'economia nazionale. Il nostro dialogo con le istituzioni e le forze politiche, in particolare nella fase di definizione della Legge di Bilancio, è guidato da un approccio costruttivo, fondato sull'elaborazione di analisi e proposte concrete a sostegno della crescita, dell'equità fiscale, della valorizzazione delle competenze e della sostenibilità del sistema di welfare.

In quest'ottica riteniamo che, il Disegno di Legge di Bilancio 2027-2029, approvata dal Consiglio dei Ministri si caratterizzi per un'impostazione improntata alla prudenza, ma che rischia ancora una volta di non incidere sul motore fondamentale del Paese: il ceto medio produttivo, la dirigenza e la crescita reale.

Dal punto di vista di CIDA, se da un lato si apprezza lo sforzo strutturale per rimodulare la pressione fiscale e l'estensione dell'aliquota IRPEF, dall'altro non possiamo non rilevare una preoccupante carenza di visione a lungo termine e di investimenti strategici sul capitale umano, sulle competenze e sul merito.

Il focus analitico della nostra Confederazione si articola su tre pilastri cardine:

- ***La tutela del ceto medio e l'equità fiscale:*** *Le risposte parziali fornite dalla rimodulazione degli scaglioni non compensano la cronica asimmetria che grava sulle spalle di chi contribuisce maggiormente alla sostenibilità del welfare pubblico. La dirigenza e le professionalità più elevate continuano ad essere considerate un serbatoio da cui attingere coperture finanziarie piuttosto che la risorsa trainante dello sviluppo nazionale. A ciò si aggiungono le criticità connesse alla revisione del meccanismo di perequazione automatica delle pensioni, che rischia di determinare una perdita permanente del potere d'acquisto dei trattamenti interessati, con effetti destinati a protrarsi nel tempo. La tutela dell'adeguatezza previdenziale non riguarda esclusivamente gli attuali pensionati, ma costituisce una questione di equità intergenerazionale e di fiducia nel sistema pensionistico, anche per i lavoratori più giovani.*
- ***L'assenza di reali stimoli alla crescita:*** *In un quadro macroeconomico caratterizzato da risorse limitate e vincoli stringenti, la manovra utilizza le risorse finanziarie disponibili o anticipate per coprire i costi ordinari dello Stato e i sussidi per le fasce deboli, anziché destinarle a investimenti produttivi a lungo termine. Manca un impianto coraggioso per spingere l'innovazione digitale, la produttività industriale e il rilancio degli investimenti privati. Pur riconoscendo la necessità di garantire la sostenibilità dei conti pubblici e il sostegno alle categorie maggiormente vulnerabili, CIDA ritiene fondamentale accompagnare tali obiettivi con misure capaci di incrementare la produttività, favorire gli investimenti privati e migliorare la competitività del sistema economico nazionale. La crescita rappresenta infatti una condizione essenziale per garantire nel tempo la sostenibilità della spesa sociale e dei servizi pubblici.*
- ***La valorizzazione delle competenze e dei giovani:*** *Il nostro recente rapporto Cida-Censis evidenzia come le nuove generazioni abbiano fame di meritocrazia. Se le misure per l'occupazione giovanile mostrano buone intenzioni, i tagli lineari e le incertezze sul rinnovo dei contratti della dirigenza pubblica e del personale scolastico indeboliscono le infrastrutture civili e sociali del Paese.*

CIDA ha esaminato il testo con uno spirito costruttivo ma fermo: un vero "patto per il Paese" non può prescindere da chi esercita responsabilità quotidiana nei settori produttivi e nei servizi strategici dello Stato. Senza una svolta che premi il merito e riduca il carico fiscale sul lavoro qualificato, l'Italia rischia di scivolare verso una stagnazione che mette a repentaglio la tenuta stessa della coesione sociale.

Commento

Il Disegno di legge di Bilancio 2027–2029 introduce una serie di interventi in materia fiscale, previdenziale, occupazionale e di welfare, nonché disposizioni riguardanti il pubblico impiego, la scuola e il Servizio sanitario nazionale, che presentano diversi profili di interesse per CIDA e per le Federazioni aderenti. Le misure previste assumono particolare rilievo anche rispetto alla tutela del ceto medio, alla valorizzazione del lavoro qualificato e del merito, alla salvaguardia del potere d'acquisto e alla necessità di rafforzare il patto intergenerazionale.

Sul fronte previdenziale e fiscale, la bozza ufficiale della Manovra 2027 rappresenta l'ennesimo capitolo di una strategia di cassa che colpisce in modo chirurgico e penalizzante il ceto medio e i titolari di redditi e trattamenti pensionistici più elevati.

Per CIDA, le disposizioni inserite nel testo smentiscono clamorosamente l'equità sociale, traducendosi in una tassa sul merito e sulla storia contributiva dei professionisti e dei manager italiani. La netta presa di posizione della nostra confederazione si focalizza su due gravi storture introdotte dall'articolato:

- **Il nuovo taglio alla rivalutazione delle pensioni medio-alte:** L'articolo 55 del disegno di legge introduce un meccanismo di perequazione estremamente punitivo. La rivalutazione piena al 100% rispetto all'inflazione viene mantenuta solo per gli assegni fino a quattro volte il trattamento minimo (circa 2.447 euro lordi). Al di sopra di questa soglia, la percentuale di adeguamento applicata all'intero importo della pensione subisce un drastico abbattimento progressivo: si scende all'85% fino a cinque volte il minimo, al 53% tra cinque e sei volte, per precipitare fino al 32% oltre le dieci volte il minimo. CIDA denuncia la reiterazione di questo schema: l'assegno previdenziale non è un'elargizione assistenziale, ma una retribuzione differita basata su decenni di ingenti contributi versati, il cui valore reale viene oggi deliberatamente depauperato.

  Peraltro, esiste un collegamento stretto e diretto tra il livello delle pensioni alte e la elevatissima contribuzione pregressa legata alle alte retribuzioni percepite a suo tempo. Invero, il contributo fornito in passato a favore degli equilibri previdenziali è stato importante e rilevante e, pertanto, non si sta godendo di nessun privilegio.

  Il meccanismo di calcolo delle pensioni, anche in vigenza del sistema retributivo prevede una forma di solidarietà da parte delle pensioni medio-alte attraverso l'applicazione coefficienti di conversione di rendita decrescenti al crescere della retribuzione media pensionabile.

  In questa prospettiva, la revisione del meccanismo di perequazione rischia di incidere ulteriormente su trattamenti pensionistici maturati a fronte di una contribuzione particolarmente elevata, compromettendone non solo il valore attuale, ma anche quello delle rivalutazioni future, con effetti cumulativi destinati a protrarsi nel tempo. Parliamo quindi di interventi che non hanno natura transitoria.

  Si tratta di un'ulteriore penalizzazione che si aggiunge ai ripetuti interventi restrittivi degli anni precedenti, che vista la continua reiterazione degli interventi stessi non soddisfano il requisito di eccezionalità e che hanno progressivamente limitato il riconoscimento dell'adeguamento delle pensioni all'inflazione, soprattutto per quelle di importo medio-alto. È pertanto necessario mantenere nel tempo il principio di proporzionalità tra contribuzione versata e prestazione, evitando che il contenimento della spesa pubblica si traduca in un progressivo ridimensionamento dei trattamenti, a discapito dei diritti acquisiti, degli affidamenti legittimi dei pensionati e dei principi di equità e certezza che devono caratterizzare il sistema previdenziale.

Precisiamo, inoltre, che le politiche di deindicizzazione colpiscono due platee (pubblica e privata) caratterizzate da genesi e dinamiche contributive differenti, aggravando l'iniquità della misura:

- **I Dirigenti d'Azienda Privati:** Questa platea è caratterizzata da carriere contributive interamente basate sulla corrispettività pura. La dirigenza privata ha versato per decenni aliquote massime su retribuzioni reali senza tetti pensionistici per lunghi periodi storici. Bloccare l'indicizzazione a chi ha alimentato il sistema con flussi contributivi massicci ed effettivi configura una violazione del principio di affidabilità dello Stato e trasforma la previdenza in un prelievo espropriativo del montante accumulato.
- **I Dirigenti Pubblici:** Spesso soggetti al blocco dei contratti collettivi nazionali per lunghi periodi durante la vita lavorativa, i dirigenti della Pubblica Amministrazione subiscono già un danno nel calcolo della base pensionistica a causa della stagnazione retributiva subita a fine carriera. La successiva deindicizzazione in fase di quiescenza si traduce in una doppia penalizzazione che mortifica il merito e le responsabilità apicali ricoperte nello Stato.

Alla luce delle considerazioni esposte, si ritiene pertanto necessario procedere all'abrogazione dell'articolo 55 del provvedimento in esame, al fine di preservare il meccanismo ordinario di perequazione e garantire un'adeguata tutela del potere d'acquisto dei trattamenti previdenziali.

- **Portabilità del contributo datoriale nei fondi pensione:** La portabilità del contributo datoriale anche verso i fondi aperti, prevista dalla Legge di Bilancio per il 2026, se attuata romperebbe l'equilibrio su cui è costruita la previdenza complementare negoziale. Il contributo del datore di lavoro, infatti, nasce dalla contrattazione collettiva. Il fondo negoziale è il risultato di un patto collettivo tra lavoratori, organizzazioni sindacali e datoriali che costruiscono insieme un sistema previdenziale complementare di categoria. CIDA ritiene pertanto necessario salvaguardare il principio secondo cui la portabilità del contributo datoriale possa avvenire esclusivamente nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi. La Confederazione chiede il ripristino della norma modificata della precedente legge di Bilancio.
- **La trappola delle detrazioni e della pressione fiscale:** assumono particolare rilevanza la rimodulazione delle aliquote IRPEF, con la riduzione al 33% dell'aliquota applicabile ai redditi compresi tra 28.000 e 55.000 euro, e le misure di tassazione agevolata degli incrementi retributivi e dei fringe benefit. Pur rappresentando interventi di alleggerimento del carico fiscale, tali disposizioni richiedono una valutazione rispetto alla loro temporaneità, ai limiti reddituali previsti e alla conseguente esclusione di una parte dei lavoratori con qualifiche elevate e dei dirigenti. In tale contesto, resta centrale l'esigenza di sostenere il potere d'acquisto del ceto medio, contrastare il fiscal drag e riconoscere adeguatamente il contributo economico e sociale dei redditi da lavoro qualificato.

La dirigenza e le alte professionalità rifiutano la logica che vede il lavoro qualificato come uno sportello automatico perenne per coprire le spese correnti dello Stato. CIDA ribadisce ancora una volta che la previdenza torni a rispettare il principio di proporzionalità e il fisco smetta di penalizzare chi, con il proprio talento e la propria responsabilità, tiene in piedi l'economia del Paese.

Ulteriori elementi di interesse riguardano la disciplina del trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici, la proroga dell'APE sociale, gli incentivi alla permanenza volontaria al lavoro e l'istituzione di un fondo destinato a future misure di accompagnamento all'uscita dal mercato del lavoro.

Sul fronte dell'occupazione e delle politiche familiari, il provvedimento interviene attraverso incentivi alle assunzioni stabili, agevolazioni per l'occupazione femminile e giovanile, misure di sostegno alle lavoratrici madri e un ampliamento del trattamento economico del congedo parentale. Si aggiungono gli interventi a favore dei lavoratori autonomi e l'istituzione del Fondo «Valore nuovi nati», che introduce un meccanismo di accumulo individuale potenzialmente collegato alla previdenza complementare. Tali disposizioni richiamano l'esigenza di rafforzare il patto intergenerazionale, favorendo l'accesso dei giovani al lavoro, la continuità delle carriere, la conciliazione tra vita professionale e familiare e la costruzione di prospettive previdenziali adeguate. In questo ambito assume rilievo anche il coinvolgimento delle parti datoriali, attraverso il confronto e la contrattazione collettiva, per favorire l'effettiva applicazione delle misure e la valorizzazione dei percorsi professionali.

Un ulteriore ambito di interesse riguarda **l'intelligenza artificiale e l'evoluzione delle competenze professionali**, attraverso il rafforzamento delle attività dell'Osservatorio ministeriale sull'adozione dell'IA nel mondo del lavoro. La misura si inserisce nel più ampio processo di trasformazione tecnologica e organizzativa, rispetto al quale assumono particolare importanza il coinvolgimento delle rappresentanze manageriali, l'aggiornamento delle competenze e la promozione di percorsi di formazione e riqualificazione professionale.

Per quanto riguarda il pubblico impiego, il DDL introduce disposizioni sulle facoltà assunzionali, sul trattamento economico accessorio e sulle risorse destinate alla dirigenza. In questo ambito emergono questioni relative alla valorizzazione della retribuzione di risultato, al ricambio generazionale e alla possibilità di finanziare forme di assistenza sanitaria integrativa mediante risorse già destinate al trattamento economico dirigenziale. Il disegno di legge svela un impianto fortemente penalizzante per il comparto scuola confermando una pericolosa tendenza a considerare l'istruzione come capitolo di spesa da sforbiciare piuttosto che come investimento strategico per il Paese**.**
L'analisi di CIDA mette in luce come il testo ufficiale smentisca nei fatti le dichiarazioni d'intenti sul merito e sul valore del capitale umano.
I punti di rottura più evidenti identificati dalla nostra confederazione riguardano:

- **I nuovi tagli lineari agli organici:** La relazione tecnica alla Legge di Bilancio certifica, a decorrere dall'anno scolastico 2027/2028, l'abbattimento di 4.925 posti per il personale docente e di 2.049 posti ATA. Sommati alle sforbiciate della scorsa manovra, si tratta di una sottrazione complessiva di quasi 15.000 posti nel triennio. CIDA ribatte con fermezza che il calo demografico deve essere l'opportunità per migliorare la qualità del servizio (riducendo l'affollamento delle classi) e non un mero alibi per fare cassa a spese delle scuole.
- **La svalutazione economica del personale e della dirigenza pubblica:** A fronte di stipendi che nel comparto istruzione e ricerca rimangono drammaticamente più bassi rispetto alla media delle altre Pubbliche Amministrazioni e dei competitor europei, la manovra non stanzia le risorse adeguate alla tutela del potere d'acquisto dall'inflazione. Inoltre, per la dirigenza scolastica rimangono inascoltate le richieste di equiparazione alle altre dirigenze pubbliche, negando ancora una volta strumenti minimi di welfare e riconoscimento come i buoni pasto o l'estensione della Carta del docente (da 500 euro) ai dirigenti scolastici.
- **L'indebolimento del modello organizzativo ed efficiente:** Tagliare il personale ATA e limitare il turn-over nel pubblico impiego non significa efficientare, ma semplicemente sovraccaricare le strutture amministrative. Le scuole e gli uffici pubblici, privati di risorse essenziali per la vigilanza, l'assistenza e la gestione burocratica, rischiano la paralisi operativa, a tutto danno dei cittadini e delle famiglie.

Come Confederazione ribadiamo che non esiste crescita economica senza un'infrastruttura civile e formativa d'eccellenza. Chiediamo al Parlamento modifiche sostanziali al testo durante l'iter di approvazione: penalizzare la scuola e la dirigenza pubblica significa spegnere i motori dell'innovazione e del merito di cui l'Italia ha disperato bisogno per non scivolare nel declino.

In ambito sanitario, il testo della Manovra 2027 certifica un incremento del Fondo Sanitario Nazionale (FSN) fino a 146,3 miliardi di euro, ma le risorse aggiuntive effettive si fermano ad appena 2,4 miliardi. Dal punto di vista di CIDA e delle federazioni dei medici e della dirigenza sanitaria, questa scelta finanziaria rappresenta una preoccupante rinuncia a un reale rilancio strutturale del Servizio Sanitario Nazionale (SSN). Le cifre stanziate coprono a malapena i costi inflattivi e lasciano irrisolte le storiche emergenze organizzative del settore.
La nostra disamina mette a nudo i limiti strutturali della Manovra:

- **Stanziamenti dimezzati rispetto al fabbisogno:** A fronte di una richiesta minima di circa 5,5 miliardi di euro avanzata dalle Regioni e dallo stesso Ministero della Salute per far respirare il sistema, l'esecutivo ha scelto la strada del micro-finanziamento. Rapportata al PIL, l'incidenza della spesa sanitaria pubblica scende pericolosamente verso la soglia del 6% nel triennio, allontanando l'Italia dai parametri dei principali partner europei e alimentando il crollo della tenuta stessa dei servizi sul territorio.
- **Insufficienza delle misure sul personale e fuga dei professionisti:** Sebbene si registrino interventi mirati — come lo stanziamento di fondi per le prestazioni aggiuntive della dirigenza medica (213 milioni) e il potenziamento delle indennità per i medici di pronto soccorso — manca un piano organico di assunzioni e di reale valorizzazione delle alte professionalità sanitarie. Senza un drastico abbattimento del tetto di spesa sul personale e contratti economicamente competitivi, non si fermeranno la fuga dei medici verso il privato o l'estero e il ricorso esasperato ai medici "gettonisti".
- **Risposte parziali alle liste d'attesa e spinta alla spesa privata:** Gli stanziamenti per l'aggiornamento delle tariffe ospedaliere per acuti (500 milioni) e i piani di contrasto alle liste d'attesa rischiano di tradursi in pannicelli caldi. Senza efficaci modelli di gestione ed efficientamento digitale coordinati (il principio *Money for Value*), l'allungamento dei tempi di accesso alle cure spingerà inevitabilmente i cittadini — e in particolare quel ceto medio che CIDA rappresenta — a pagare di tasca propria le prestazioni o a rinunciare alla prevenzione.

CIDA ribadisce che la salute non può essere considerata una semplice voce di spesa corrente da contenere per vincoli di bilancio, ma costituisce la fondamentale infrastruttura di sicurezza sociale del Paese. È necessario che l'iter parlamentare corregga la rotta, sbloccando le assunzioni della dirigenza sanitaria e agganciando le risorse a chiari obiettivi di efficacia delle cure, per evitare il definitivo collasso della sanità pubblica universale.

A seguire l'articolato del DDL Bilancio con gli articoli di maggiore interesse per CIDA:

Art. 6 – Agevolazione fiscale sugli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali
L'articolo introduce un'imposta sostitutiva sugli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali dei lavoratori dipendenti del settore privato. L'agevolazione è subordinata al rispetto di un limite reddituale e non comprende gli arretrati riferiti ad annualità precedenti.
Dati principali:

- Imposta sostitutiva: 5%.
- Reddito da lavoro dipendente percepito nel 2026: non superiore a 33.000 euro.

La Relazione tecnica, alle pagine 11–12, quantifica gli effetti finanziari considerando la platea dei lavoratori potenzialmente beneficiari e gli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali.

Criticità/commento CIDA

La soglia reddituale determina l'esclusione sostanziale della dirigenza privata e di una parte dei quadri. La disposizione agevola fiscalmente la contrattazione collettiva, senza tuttavia estendere il beneficio agli incrementi derivanti dai rinnovi contrattuali della dirigenza.

Art. 7 – Disposizioni in materia di imposte sostitutive sul trattamento accessorio del lavoro dipendente

L'articolo conferma per il 2027 il regime di tassazione agevolata delle maggiorazioni e indennità riconosciute ai lavoratori dipendenti del settore privato per prestazioni di lavoro notturno, festivo e a turni, già previsto dalla Legge di Bilancio 2026.

La disposizione prevede l'applicazione di un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, subordinata al rispetto di specifici limiti reddituali e quantitativi.

Dati principali:

- Imposta sostitutiva: 15%.
- Importo massimo annuo agevolabile: 1.500 euro.
- Reddito da lavoro dipendente nell'anno precedente: non superiore a 40.000 euro.
- Ambito di applicazione: lavoratori dipendenti del settore privato, con esclusione delle attività già destinatarie dello specifico trattamento previsto per il comparto turistico, ricettivo e termale.
- Somme agevolabili: maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo, nei giorni di riposo settimanale e per attività soggette a turnazione.

La Relazione tecnica, alle pagine 13–14, quantifica gli effetti finanziari della disposizione sulla base dei dati di monitoraggio relativi all'applicazione dell'agevolazione nel 2026.

In particolare, il monitoraggio ad agosto 2026 evidenzia un gettito dell'imposta sostitutiva pari a 115,3 milioni di euro, con una previsione di circa 250 milioni di euro per l'intero anno, inferiore rispetto alle stime iniziali.

Per il 2027, la Relazione tecnica stima:

- Minori entrate IRPEF: 510 milioni di euro.
- Maggiori entrate derivanti dall'imposta sostitutiva: 250,8 milioni di euro.
- Effetto finanziario complessivo per il 2027: minori entrate pari a 259,2 milioni di euro.
- Ulteriori effetti finanziari: minori entrate per 45,2 milioni nel 2028 e maggiori entrate per 3,5 milioni nel 2029.

Criticità/commento CIDA

La disposizione rappresenta un intervento positivo di alleggerimento della pressione fiscale su specifiche componenti retributive, ma conferma un approccio selettivo alle agevolazioni sul lavoro dipendente, limitandone l'applicazione a determinate tipologie di prestazioni e a una soglia reddituale di 40.000 euro.

In tale contesto, appare opportuno valutare un ampliamento degli strumenti di incentivazione fiscale anche alle componenti retributive direttamente collegate alla produttività e ai risultati aziendali, particolarmente rilevanti per il personale con qualifiche elevate e responsabilità manageriali.

In questa direzione si inserisce la nostra proposta che prevede l'introduzione di un regime di tassazione agevolata dei premi di produttività per i lavoratori del settore privato con redditi superiori a 80.000 euro e inferiori a 150.000 euro. La proposta mira a superare l'attuale esclusione di una parte significativa delle

professionalità qualificate dalle agevolazioni fiscali sui premi di risultato, rafforzando il collegamento tra produttività, competitività delle imprese e valorizzazione economica del capitale umano.

Art. 9 – Riduzione dell'IRPEF

L'articolo modifica per il 2027 la struttura delle aliquote IRPEF, riducendo la seconda aliquota ed estendendone l'applicazione fino a un reddito imponibile più elevato.
Dati principali:

- 23% fino a 28.000 euro.
- 33% sulla quota compresa tra 28.000 e 55.000 euro.
- 43% sulla quota superiore a 55.000 euro.

La Relazione tecnica, a pagina 14, stima gli effetti della rimodulazione delle aliquote sulla platea dei contribuenti e sul gettito fiscale.
Dati della Relazione tecnica:

- Contribuenti interessati: circa 3,2 milioni.
- Minore gettito fiscale di competenza: circa 1.434,2 milioni di euro.

Criticità/commento CIDA

La riduzione dell'aliquota costituisce un intervento positivo per i redditi medi e medio-alti. Tuttavia, la sua applicazione limitata al 2027 non garantisce stabilità al beneficio e non affronta strutturalmente il fiscal drag, tema centrale nelle posizioni della Confederazione. Inoltre, sarebbe necessario elevare lo scaglione almeno a 80mila euro come segnale per il ceto medio.

Art. 10 – Regime fiscale dei dividendi corrisposti a lavoratori

L'articolo introduce un'agevolazione fiscale per i lavoratori che scelgono di ricevere premi di produzione sotto forma di azioni aziendali. La norma stabilisce che i dividendi generati da queste azioni sono esenti dalle tasse per la metà del loro valore, entro un limite massimo di 1.500 euro all'anno.
Dati principali:

- Esenzione dalle imposte sui redditi per il 50% dell'ammontare
- Il beneficio si applica per un importo massimo di dividendi pari a 1.500 euro all'anno.
- La misura è temporanea ed è valida per il triennio 2025, 2026 e 2027.

La relazione tecnica fa presente che la legislazione vigente prevede, per il 2027, una tassazione con aliquota del 26 per cento. In assenza di dati circa l'ammontare dei dividendi da considerare, si ipotizza un ammontare medio degli stessi pari al limite previsto pari a 1.500 euro, per un ammontare complessivo di dividendi agevolati di circa 162 milioni di euro. Applicando l'aliquota vigente del 26 per cento al 50 per cento di detto ammontare, si stima una perdita di gettito di competenza annua di circa -21 milioni di euro.

Criticità/commento CIDA

I dirigenti sono quasi sempre esclusi da questo tipo di contrattazione collettiva aziendale "operativa", poiché la loro retribuzione variabile è regolata da contratti individuali e target personalizzati (come i classici MBO - Management by Objectives). I bonus individuali o discrezionali non si qualificano come premi di risultato collettivi e quindi non danno diritto all'agevolazione.
Qualora un dirigente riuscisse teoricamente a rientrare in un piano di partecipazione finanziaria aziendale, la normativa italiana sui premi di risultato prevede un tetto massimo di reddito di lavoro dipendente pari a 80.000 euro lordi nell'anno precedente per poter accedere alle relative agevolazioni fiscali. La quasi totalità dei dirigenti percepisce una retribuzione che supera ampiamente questa soglia, rimanendo così tagliata fuori.

In tale prospettiva, la nostra proposta vuole estendere la tassazione agevolata dei premi di produttività ai lavoratori del settore privato con redditi superiori a 80.000 euro e inferiori a 150.000 euro, attraverso un'imposta sostitutiva del 15% su un importo massimo di 5.000 euro.
L'intervento potrebbe contribuire a rafforzare il collegamento tra produttività, risultati aziendali e riconoscimento economico delle professionalità qualificate. Resta tuttavia necessario valutare le condizioni di applicabilità del beneficio alla dirigenza, considerata la diversa disciplina dei sistemi di incentivazione manageriale.

Art. 11 – Misure in favore delle imprese del settore agricolo

L'articolo proroga per il 2027 il regime di esenzione parziale dei redditi dominicali e agrari dichiarati dai coltivatori diretti e dagli imprenditori agricoli professionali iscritti nella previdenza agricola.
La disposizione mantiene un trattamento fiscale agevolato attraverso un sistema progressivo di concorso dei redditi agricoli alla formazione del reddito complessivo imponibile.
Dati principali:

- Redditi dominicali e agrari fino a 10.000 euro: esenzione integrale.
- Quota di reddito superiore a 10.000 euro e fino a 15.000 euro: concorso al reddito imponibile nella misura del 50%.
- Quota superiore a 15.000 euro: concorso integrale al reddito imponibile.
- Proroga dell'agevolazione per l'anno 2027.

La Relazione tecnica, a pagina 18, quantifica gli effetti finanziari della proroga sulla base delle dichiarazioni dei redditi presentate nel 2025.
Le minori entrate annue di competenza sono stimate in:

- IRPEF: 119,2 milioni di euro.
- Addizionale regionale: 8,6 milioni di euro.
- Addizionale comunale: 3,3 milioni di euro.

In termini di effetti finanziari per anno, la Relazione tecnica indica minori entrate complessive pari a 221,5 milioni di euro nel 2028 e maggiori entrate per 90,4 milioni nel 2029, in ragione della distribuzione temporale degli effetti fiscali.

Criticità/commento CIDA

La disposizione rappresenta un intervento di sostegno fiscale a favore degli operatori del settore agricolo e non presenta criticità direttamente riconducibili alla rappresentanza della dirigenza e delle alte professionalità.
Dal punto di vista di CIDA, appare tuttavia opportuno evidenziare come gli interventi di alleggerimento fiscale settoriale debbano essere accompagnati da politiche capaci di rafforzare la produttività, l'innovazione e la competitività delle imprese.
In tale prospettiva, la proposta di CIDA vuole introdurre un sistema di voucher per l'acquisizione di consulenze manageriali specialistiche da parte delle piccole e medie imprese. La proposta, che riguarda tutti i settori economici come misura di sostegno alle imprese, risponde all'esigenza di sostenere la crescita delle imprese attraverso l'accesso a competenze manageriali qualificate.

Art. 42 – Incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato

L'articolo proroga alcuni incentivi contributivi per le assunzioni a tempo indeterminato e introduce ulteriori agevolazioni per specifiche trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato.
Dati principali:

- Proroga degli incentivi fino al 31 dicembre 2027.
- Incremento delle autorizzazioni di spesa: 170,9 milioni di euro nel 2027, 336,1 milioni nel 2028 e 180 milioni nel 2029.
- Ulteriori risorse per le trasformazioni contrattuali: 45,1 milioni nel 2027, 90,1 milioni nel 2028 e 45,1 milioni nel 2029.

Secondo la Relazione tecnica la quantificazione degli effetti finanziari considera l'utilizzo degli incentivi contributivi, le assunzioni e le trasformazioni contrattuali potenzialmente agevolabili, entro i limiti di spesa previsti.

Criticità/commento CIDA

L'intervento è coerente con gli obiettivi di stabilizzazione occupazionale e ricambio generazionale. Non emergono specifiche criticità per la dirigenza, ma sarebbe opportuno valutare se gli incentivi favoriscano anche l'inserimento di professionalità qualificate e lo sviluppo delle competenze.

Art. 43 – Maggiorazione della deduzione per nuove assunzioni di donne e giovani

L'articolo rafforza la maggiorazione del costo del lavoro fiscalmente deducibile per le imprese che assumono lavoratrici madri e giovani. L'agevolazione opera sul reddito imponibile del datore di lavoro e non attraverso un beneficio economico diretto al dipendente.

Dati principali:

- Coefficiente di maggiorazione: 80% per le lavoratrici madri.
- Coefficiente di maggiorazione: 40% per i lavoratori di età inferiore a 36 anni.
- Applicazione al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2026.

La Relazione tecnica considera gli effetti sul gettito derivanti dall'incremento del costo del lavoro fiscalmente deducibile. La quantificazione dipende dalle assunzioni effettivamente agevolate e dal relativo costo retributivo.

Criticità/commento CIDA

La misura favorisce l'occupazione femminile e giovanile. Per CIDA potrebbe essere utile monitorarne gli effetti anche in relazione all'accesso delle donne a posizioni professionali qualificate e dirigenziali, nonché alla crescita delle competenze manageriali.

Art. 44 – Tassazione agevolata degli incrementi reddituali dei giovani lavoratori

L'articolo introduce un'imposta sostitutiva sugli incrementi di reddito dei giovani lavoratori dipendenti del settore privato. Il beneficio viene determinato confrontando il reddito dell'anno con quello precedente, secondo le modalità previste dalla disposizione.

Dati principali:

- Imposta sostitutiva: 1%.
- Anno di applicazione: 2027.
- Beneficiari: lavoratori nati dopo il 31 dicembre 1997.
- Reddito da lavoro dipendente 2027: non superiore a 28.000 euro.
- Incremento reddituale massimo agevolabile: 2.500 euro.

La Relazione tecnica quantifica gli effetti considerando la platea dei giovani lavoratori che rispettano i requisiti reddituali, gli incrementi potenzialmente agevolabili e le regole di non cumulabilità con altre agevolazioni.

Criticità/commento CIDA

La misura sostiene la crescita delle retribuzioni giovanili, ma il limite reddituale potrebbe determinare effetti-soglia in occasione di progressioni economiche. Inoltre, poiché l'agevolazione fiscale non comporta un

obbligo di incremento retributivo per il datore di lavoro, sarebbe opportuno promuovere, anche attraverso il confronto con le rappresentanze datoriali e la contrattazione collettiva, percorsi di valorizzazione economica e professionale dei giovani lavoratori, affinché il beneficio fiscale possa accompagnarsi a una crescita effettiva delle retribuzioni.

Art. 45 – Modifiche alla disciplina dei fringe benefit

L'articolo modifica per il 2027 il regime fiscale dei beni e servizi riconosciuti ai lavoratori dipendenti, prevedendo soglie di esenzione differenziate in base all'età e alla presenza di figli. L'agevolazione comprende anche determinate spese sostenute per l'abitazione principale.
Dati principali:

- Soglia generale di esenzione: 1.000 euro.
- Soglia per lavoratori di età inferiore a 31 anni: 2.000 euro.
- Soglia per lavoratori con figli in possesso dei requisiti previsti: 2.000 euro.

La Relazione tecnica stima gli effetti finanziari dell'agevolazione considerando l'incremento del valore dei fringe benefit fiscalmente esenti e le conseguenti minori entrate tributarie e contributive.
Dati della Relazione tecnica:

- Base agevolabile stimata: circa 50 milioni di euro.
- Minore gettito IRPEF di competenza nel 2027: circa 16,5 milioni di euro.
- Minori entrate contributive nel 2027: circa 20 milioni di euro.

Criticità/commento CIDA

La disposizione interessa direttamente il welfare aziendale e contrattuale. La principale criticità riguarda la temporaneità dell'intervento, che limita la programmazione pluriennale delle politiche di welfare. Sarebbe preferibile un quadro fiscale stabile e prevedibile.
Sui Fringe benefit la Cida chiede una modifica sostanziale, ovvero di evitare che il superamento della soglia di esenzione prevista dalla attuale normativa determini l'imponibilità dell'intero valore dei beni e dei servizi concessi, ma che l'imposta sia applicata solo sulla parte che supera le soglie previste. In tal modo, viene assicurata una maggiore coerenza del trattamento fiscale con il principio di capacità contributiva, limitando la tassazione alla sola parte eccedente rispetto al limite stabilito, al pari di altre fattispecie contemplate dal Testo Unico.

Art. 46 – Rafforzamento dell'Osservatorio sull'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro

L'articolo rafforza le attività del Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso l'Osservatorio sull'adozione dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro. Gli interventi sono finalizzati a sostenere l'aggiornamento delle competenze, la riqualificazione professionale e l'adattamento dei lavoratori alle trasformazioni tecnologiche. Dati principali:

- Stanziamento previsto per il 2027: 5 milioni di euro.
- Riferimento normativo dell'Osservatorio: legge n. 132 del 2025.

La Relazione tecnica considera l'autorizzazione di spesa prevista dall'articolo per il finanziamento delle attività dell'Osservatorio e delle iniziative collegate all'adattamento del capitale umano all'intelligenza artificiale.
Dati della Relazione tecnica:
- Onere autorizzato per il 2027: 5 milioni di euro.

Criticità/commento CIDA

La disposizione è di diretto interesse per CIDA, anche alla luce del contributo fornito ai lavori dell'Osservatorio ministeriale.

Art. 50 – Modifiche alla disciplina del trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici

L'articolo interviene sulle modalità di liquidazione del trattamento di fine servizio dei dipendenti pubblici, prevedendo un progressivo innalzamento della soglia rilevante ai fini della rateizzazione.

Dati principali:

- Soglia attuale: 50.000 euro.
- Soglia prevista nel 2031: 60.000 euro.
- Soglia prevista nel 2032: 70.000 euro.
- Soglia prevista nel 2033: 80.000 euro.
- Soglia prevista nel 2034: 90.000 euro.
- Dal 2035: disapplicazione della rateizzazione nei casi individuati dalla norma.

La Relazione tecnica esamina gli effetti finanziari derivanti dall'anticipazione dei pagamenti del TFS. La misura incide prevalentemente sulla distribuzione temporale della spesa e sul fabbisogno di cassa, trattandosi di prestazioni già maturate dai lavoratori.

Criticità/commento CIDA

La disposizione rappresenta un miglioramento della disciplina, ma presenta decorrenze molto differite e non risolve nell'immediato la questione dei tempi di liquidazione del TFS pubblico. Sul punto, nelle richieste presentate dalle Federazioni aderenti, è stato sollecitato l'azzeramento del ritardo nella corresponsione della buonuscita rispetto al momento del pensionamento. La questione assume particolare rilievo per la dirigenza pubblica in generale e scolastica in particolare.

Art. 51 – Proroga dell'APE sociale

L'articolo proroga l'APE sociale, mantenendo uno strumento di accompagnamento alla pensione destinato a specifiche categorie di lavoratori che soddisfano i requisiti previsti dalla normativa.

Dati principali:

- Proroga dello strumento al 2027.

La Relazione tecnica considera la platea dei potenziali beneficiari e gli oneri derivanti dalla prosecuzione della misura, tenendo conto dei requisiti di accesso e delle prestazioni riconosciute.

Criticità/commento CIDA

La disposizione presenta un interesse previdenziale generale, ma un'incidenza diretta limitata sulla dirigenza. Non emergono specifiche criticità confederali.

Art. 52 – Fondo per il supporto in uscita dal mercato del lavoro

L'articolo istituisce un fondo destinato a finanziare interventi di accompagnamento all'uscita dal mercato del lavoro, da disciplinare con un successivo provvedimento legislativo. Le misure potranno riguardare anche soggetti in difficoltà e strumenti di sostegno al reddito.

Dati principali:

- Dotazione 2027: 850 milioni di euro.
- Dotazione 2028: 850 milioni di euro.
- Dotazione 2029: 850 milioni di euro.

La Relazione tecnica considera la dotazione del fondo quale limite di spesa. In assenza della disciplina attuativa, non sono ancora individuabili con precisione le platee dei beneficiari e il costo delle singole misure.

Criticità/commento CIDA

L'istituzione di un fondo destinato a sostenere future misure di accompagnamento all'uscita dal mercato del lavoro rappresenta un'opportunità per sviluppare strumenti di flessibilità previdenziale e favorire il ricambio

generazionale. Tuttavia, l'efficacia della misura dipenderà dalle modalità attuative e dall'individuazione degli strumenti concretamente finanziabili. In tale contesto, la proposta di CIDA introduce, in via sperimentale per il triennio 2027–2029, un meccanismo di part-time agevolato per i lavoratori senior del settore privato.
La proposta consentirebbe ai lavoratori di età superiore a 64 anni di concordare con il datore di lavoro una riduzione dell'orario fino al 50%, destinando la prestazione lavorativa ad attività di mentoring e trasferimento delle competenze. È inoltre previsto un credito d'imposta del 15%, riservato ai lavoratori con reddito da lavoro dipendente nell'anno precedente non superiore a 80.000 euro, con uno stanziamento stimato di 35 milioni di euro annui. La misura potrebbe contribuire a favorire un passaggio graduale dalla vita lavorativa al pensionamento, valorizzando l'esperienza professionale dei lavoratori senior e promuovendo il trasferimento delle competenze alle nuove generazioni. Resta tuttavia necessario approfondire il coordinamento con la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato e la natura consensuale della trasformazione del rapporto, che richiede un accordo tra lavoratore e datore di lavoro. Sarebbe pertanto opportuno valutare il coinvolgimento delle rappresentanze datoriali e il ricorso alla contrattazione collettiva per favorire l'applicazione dello strumento.

Art. 53 – Misure in favore degli anziani

L'articolo introduce una Carta destinata all'acquisto di beni e prestazioni sanitarie per determinati pensionati anziani e interviene sul finanziamento di alcune misure assistenziali.
Dati principali:

- Fondo per la Carta sanitaria nel 2027: 1.645 milioni di euro.
- Valore individuale della Carta: 300 euro.
- Età minima dei beneficiari: 75 anni al 31 dicembre 2026.
- Importo complessivo dei trattamenti pensionistici: non superiore a 28.000 euro annui, con riferimento al 2025.
- Risorse utilizzabili per le procedure di erogazione: fino a 8 milioni di euro.
- Ulteriori risorse per le misure assistenziali richiamate: 136 milioni di euro nel 2027.

La Relazione tecnica, alle pagine 84–86, quantifica la spesa considerando la platea dei pensionati potenzialmente beneficiari e le condizioni di accesso. Gli stanziamenti costituiscono limiti di spesa.

Criticità/commento CIDA

A fronte della modesta disponibilità incrementativa delle risorse destinate al SSN, tale articolo introduce l'attribuzione di un voucher di 300 euro annui in favore di anziani di età superiore a 75 anni e con reddito lordo per l'anno 2025 entro l'importo di euro 28 mila finalizzato all'acquisto di beni e prestazioni sanitarie. Nell'attesa che sia adottato il decreto ministeriale funzionale all'applicazione della previsione, si sottolinea come essa non appaia in linea con l'esigenza di potenziamento della sanità pubblica (che non prevede prestazioni erogabili a fronte di pagamenti diretti) ma semmai a vantaggio di erogatori di altra natura nella logica di disincentivare ulteriormente l'accesso all'unico sistema sanitario istituito a carattere universale.

Art. 54 – Disposizioni in materia di trattamenti pensionistici

L'articolo proroga l'incentivo alla prosecuzione dell'attività lavorativa per i dipendenti che maturano i requisiti per la pensione anticipata ordinaria e scelgono di rimanere al lavoro.
Dati principali:

- Termine di maturazione dei requisiti: 31 dicembre 2027.
- Riferimento normativo: articolo 1, comma 286, della legge n. 197 del 2022.

La Relazione tecnica valuta gli effetti finanziari considerando il numero dei lavoratori che potrebbero aderire all'incentivo, il differimento del pensionamento e il relativo trattamento contributivo.

Criticità/commento CIDA

Un ulteriore elemento di attenzione riguarda le condizioni di accesso alla pensione anticipata per i lavoratori interamente soggetti al sistema contributivo. In tale ambito, CIDA propone due interventi alternativi sulla disciplina introdotta dalla Legge di Bilancio 2024: il primo volto a sopprimere le modifiche restrittive apportate alla pensione anticipata contributiva, il secondo finalizzato a escluderne l'applicazione ai lavoratori che abbiano perso l'occupazione.

Le proposte mirano a ridurre le rigidità nell'accesso al pensionamento anticipato, con particolare riferimento ai lavoratori che hanno iniziato a versare contributi successivamente al 1995 e che potrebbero incontrare difficoltà nel raggiungimento dei requisiti previsti. Dal punto di vista di CIDA, sarebbe opportuno valutare interventi selettivi che garantiscano maggiore flessibilità in uscita, soprattutto per i lavoratori senior disoccupati, evitando al contempo effetti eccessivamente onerosi per la finanza pubblica.

Art. 55 – Rivalutazione automatica dei trattamenti pensionistici

L'articolo modifica per il 2027 il meccanismo di perequazione automatica delle pensioni. Per i trattamenti superiori a quattro volte il minimo INPS vengono introdotte percentuali di rivalutazione decrescenti, applicate all'importo complessivo della pensione e non alle singole quote di reddito pensionistico.

Dati principali:

- 100% per pensioni fino a quattro volte il minimo INPS.
- 85% per pensioni superiori a quattro e fino a cinque volte il minimo.
- 53% per pensioni superiori a cinque e fino a sei volte il minimo.
- 47% per pensioni superiori a sei e fino a otto volte il minimo.
- 37% per pensioni superiori a otto e fino a dieci volte il minimo.
- 32% per pensioni superiori a dieci volte il minimo.

La Relazione tecnica, alle pagine 86–88, quantifica il risparmio derivante dalla riduzione della rivalutazione dei trattamenti pensionistici rispetto al meccanismo ordinario. Gli effetti si protraggono negli esercizi successivi poiché la minore indicizzazione incide sulla base pensionistica.

Dati della Relazione tecnica:

- Monte pensioni 2026 considerato: circa 344,9 miliardi di euro.
- Tasso di indicizzazione ipotizzato per il 2027: 2,8%.
- Minore spesa pensionistica lorda nel 2027: 1.476 milioni di euro.
- Minore spesa netta nel 2027: 885 milioni di euro.
- Minore spesa lorda cumulata nel periodo 2027–2036: circa 14,241 miliardi di euro.
- Minore spesa netta cumulata nel periodo 2027–2036: circa 8,538 miliardi di euro.

Criticità/commento CIDA

La disposizione presenta una criticità diretta per i pensionati della dirigenza, poiché riduce la tutela del potere d'acquisto dei trattamenti medio-alti. Il meccanismo per fasce, applicando una percentuale ridotta all'intero importo pensionistico, risulta meno progressivo rispetto a un sistema per scaglioni.

La minore rivalutazione determina inoltre effetti permanenti sulla base pensionistica, anche oltre il 2027. Cida chiede pertanto la l'abrogazione dell'art. 55 e il mantenimento dell'attuale sistema a scaglioni.

Art. 57 – Bonus lavoratrici madri

L'articolo introduce dal 2027 un sostegno economico per le lavoratrici madri con almeno due figli, comprendendo sia le lavoratrici dipendenti sia quelle autonome, incluse le professioniste iscritte alle casse previdenziali.

Dati principali:

- Bonus mensile: 100 euro.
- Importo massimo teorico annuo: 1.200 euro.
- Reddito da lavoro massimo: 40.000 euro annui.
- Con due figli, beneficio fino al decimo anno del secondo figlio.
- Con più di due figli, beneficio fino al diciottesimo anno del figlio più piccolo.
- Erogazione trimestrale da parte dell'INPS.
- Esclusione del beneficio dall'imposizione fiscale, contributiva e dal calcolo dell'ISEE.

La Relazione tecnica, alle pagine 90–91, stima la platea dei beneficiari e gli oneri della misura, considerando anche le lavoratrici precedentemente interessate da altre agevolazioni contributive.

Dati della Relazione tecnica:

- Beneficiarie considerate dalla precedente disciplina: circa 813.000.
- Ulteriori lavoratrici considerate: circa 180.000.
- Platea complessiva stimata: circa 993.000.
- Maggiore onere lordo annuo: circa 1.069,7 milioni di euro.

Criticità/commento CIDA

La misura sostiene l'occupazione femminile e la conciliazione tra lavoro e famiglia. Tuttavia, il limite reddituale di 40.000 euro esclude una parte delle lavoratrici con qualifiche elevate, comprese le dirigenti. Potrebbe essere valutata una progressiva riduzione del beneficio oltre la soglia.

Art. 58 – Fondo «Valore nuovi nati»

L'articolo istituisce presso l'INPS un fondo individuale di accumulo per i bambini nati dal 2027, alimentato da contributi pubblici e da eventuali versamenti volontari dei familiari. Le risorse potranno essere trasferite a forme di previdenza complementare secondo le modalità previste dalla disciplina attuativa.

Dati principali:

- Contributo pubblico: 100 euro annui per beneficiario.
- Durata del contributo: fino al compimento del diciottesimo anno.
- Detrazione IRPEF sui versamenti familiari: 19%.
- Importo massimo annuo agevolabile: 1.000 euro.

La Relazione tecnica, alle pagine 91–93, stima una crescita progressiva degli oneri pubblici in relazione all'ingresso delle nuove coorti di beneficiari e quantifica gli effetti fiscali dei versamenti volontari.

Dati della Relazione tecnica:

- Maggiore spesa nel 2027: 35,6 milioni di euro.
- Maggiore spesa nel 2028: 71,2 milioni di euro.
- Maggiore spesa nel 2029: 106,7 milioni di euro.
- Spesa annua prevista a regime nel 2044: 642,4 milioni di euro.
- Tasso di adesione ipotizzato per la detrazione sui versamenti familiari: 3%.
- Onere annuo di competenza delle detrazioni a regime: circa 36,9 milioni di euro.

Criticità/commento CIDA

La misura è di interesse per la promozione della cultura previdenziale e per lo sviluppo della previdenza complementare. In tale prospettiva, assume rilievo anche il rafforzamento della previdenza complementare, quale strumento essenziale per garantire una maggiore adeguatezza dei futuri trattamenti pensionistici.
Sul tema, CIDA propone un intervento volto a sopprimere la disciplina introdotta dalla Legge di Bilancio 2026 relativa alla portabilità del contributo datoriale verso forme pensionistiche diverse da quelle negoziali. In particolare, si ritiene necessario preservare il ruolo della contrattazione collettiva, prevedendo che l'eventuale portabilità del contributo datoriale avvenga nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi.
La proposta mira a salvaguardare il collegamento tra contribuzione datoriale, contrattazione collettiva e sostenibilità dei fondi pensione negoziali. Pur trattandosi di una questione distinta dall'istituzione del Fondo «Valore nuovi nati», il tema presenta un interesse diretto per CIDA e per le Federazioni aderenti, in ragione del ruolo della previdenza complementare contrattuale nella tutela dei lavoratori e dei dirigenti.

Art. 59 – Congedo parentale

L'articolo amplia il numero di mesi di congedo parentale indennizzati all'80% della retribuzione, differenziando la durata del beneficio in relazione all'ordine di nascita dei figli.
Dati principali:

- Primo figlio: quattro mesi complessivi all'80%.
- Secondo figlio: cinque mesi complessivi all'80%.
- Terzo figlio o successivi: sei mesi complessivi all'80%.

La Relazione tecnica, alle pagine 93–95, quantifica i maggiori oneri considerando l'incremento della durata dei congedi indennizzati e la relativa contribuzione figurativa. Le stime tengono conto anche dei dati storici di utilizzo della prestazione.
Dati della Relazione tecnica:

- Maggiori oneri complessivi nel 2027: 88 milioni di euro.
- Nel 2028: 259 milioni di euro.
- Nel 2029: 330 milioni di euro.
- Nel 2030: 430 milioni di euro.
- Nel 2036: 575 milioni di euro.
- Beneficiari del congedo parentale nel settore privato nel 2025: circa 451.800, secondo dati provvisori.

Criticità/commento CIDA

La misura rafforza gli strumenti di conciliazione tra vita familiare e professionale e può favorire la continuità delle carriere. Non emergono specifiche criticità.

Art. 60 – Voucher per i servizi dell'infanzia dei lavoratori autonomi

L'articolo introduce, in via sperimentale, un contributo destinato ai genitori lavoratori autonomi per sostenere le spese relative ai servizi per l'infanzia e al baby-sitting. Il beneficio è alternativo alla fruizione del congedo parentale.
Dati principali:

- Periodo di sperimentazione: 2027–2029.
- Contributo massimo mensile: 500 euro.
- Durata massima: tre mesi.
- Periodo di utilizzo: entro gli undici mesi successivi al termine del congedo di maternità o paternità.

- Limite di spesa: 15 milioni di euro annui per il triennio 2027–2029.

La Relazione tecnica, a pagina 96, quantifica la misura considerando la platea dei lavoratori autonomi potenzialmente interessati e il limite di spesa previsto.

Criticità/commento CIDA

La disposizione presenta un interesse generale per la conciliazione tra attività professionale e responsabilità familiari, con particolare riferimento ai lavoratori autonomi. Più in generale, il rafforzamento degli strumenti di welfare destinati al lavoro autonomo rappresenta un ambito di possibile intervento, anche alla luce delle differenze di tutela esistenti rispetto al lavoro dipendente. In tale prospettiva, la proposta di CIDA è finalizzata a incentivare il finanziamento di forme di welfare integrativo per i lavoratori autonomi e i professionisti. La proposta prevede, per il triennio 2027–2029, la possibilità di addebitare ai committenti titolari di reddito d'impresa o di lavoro autonomo una quota pari al 4% dei compensi lordi, destinata a enti o casse che assicurano prestazioni assistenziali. Per i committenti è inoltre prevista una maggiorazione del 20% del costo ammesso in deduzione fiscale, con oneri stimati in 2,4 milioni di euro annui. L'intervento potrebbe contribuire ad ampliare le forme di protezione sociale e assistenziale dei lavoratori autonomi, favorendo lo sviluppo di strumenti di welfare integrativo.

Art. 65 – Imposta sostitutiva sul trattamento economico accessorio del pubblico impiego

L'articolo introduce per il 2027 un'imposta sostitutiva sul trattamento economico accessorio del personale non dirigente delle pubbliche amministrazioni, subordinata al rispetto di un limite reddituale.

Dati principali:

- Imposta sostitutiva: 15%.
- Importo massimo agevolabile: 800 euro.
- Reddito da lavoro dipendente 2026: non superiore a 50.000 euro.
- Esclusione espressa del personale dirigente.

La Relazione tecnica, alle pagine 99–100, quantifica gli effetti sul gettito fiscale considerando la platea dei dipendenti potenzialmente beneficiari e il trattamento accessorio agevolabile.

Dati della Relazione tecnica:

- Platea stimata: circa 3 milioni di dipendenti pubblici.

Criticità/commento CIDA

Tale articolo limita l'introduzione dell'imposta sostitutiva del 15% sul trattamento retributivo accessorio al solo personale del comparto, escludendo la dirigenza dalla platea dei beneficiari. L'estensione del beneficio anche alla dirigenza avrebbe certamente effetti positivi sia in termini assoluti (minore pressione fiscale e maggiore disponibilità economica), sia in termini riferibili alla sola dirigenza sanitaria attesa la significativa rilevanza della componente "accessoria" sul complesso della retribuzione dirigenziale. Sarebbe auspicabile una modifica emendativa che dovrebbe semplicemente prevedere che il beneficio in questione si applichi in generale al personale dell'ex pubblico impiego.

Tale esclusione, inoltre, appare poco coerente con gli obiettivi di valorizzazione del merito, della performance e delle responsabilità dirigenziali, soprattutto in un contesto in cui si intende rafforzare la valutazione dei risultati nella pubblica amministrazione.

La retribuzione di risultato costituisce infatti una componente del trattamento economico direttamente collegata al raggiungimento degli obiettivi assegnati e alla valutazione della performance individuale e organizzativa.

Sarebbe pertanto opportuno valutare una proposta emendativa volta a estendere il regime di tassazione agevolata anche alla retribuzione di risultato della dirigenza pubblica, eventualmente prevedendo un limite

massimo agevolabile e una specifica quantificazione degli oneri, al fine di garantirne la sostenibilità finanziaria.

Art. 66 – Assunzioni e trattamento del pubblico impiego

L'articolo interviene sulle facoltà assunzionali di diverse amministrazioni pubbliche e introduce disposizioni relative all'utilizzo delle risorse destinate al trattamento economico della dirigenza. Prevede inoltre un'ulteriore riduzione degli organici del personale docente e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche.

Dati principali

- Limite alle facoltà assunzionali per diverse amministrazioni nel 2027: 75% della spesa del personale cessato.
- Comma 5, lettera a): a decorrere dall'anno scolastico 2027/2028, ulteriore riduzione di 4.925 posti dell'organico dell'autonomia e di 2.049 posti del personale ATA, per complessivi 6.974 posti.
- Le riduzioni si aggiungono a quelle già previste dalla Legge di Bilancio 2025, pari a 5.660 posti di personale docente e 2.174 posti ATA. Complessivamente, le due manovre prevedono una riduzione di 14.808 posti.
- Comma 13: possibilità di destinare risorse dei fondi per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza ministeriale a forme di copertura assicurativa sanitaria integrativa.

La Relazione tecnica, alle pagine 100–102, quantifica gli effetti finanziari delle limitazioni al turnover e delle altre disposizioni sul personale pubblico.

Per il settore scolastico, i risparmi stimati ammontano a:

- 83,9 milioni di euro nel 2027.
- 251,7 milioni di euro annui a decorrere dal 2028.

Criticità/commento CIDA

La limitazione del turnover può rallentare il ricambio generazionale e il reclutamento di professionalità manageriali nelle amministrazioni pubbliche.

Con riferimento al settore scolastico, gli effetti dei tagli di organico sull'organizzazione degli istituti, sulla qualità dell'offerta formativa e sulla stessa sicurezza degli alunni sarebbero preoccupanti. Il calo demografico, peraltro, rappresenta un'opportunità per migliorare l'efficacia dei servizi educativi e non dovrebbe essere sfruttato solo per incrementare il rapporto tra alunni e docenti.

In tale prospettiva, la CIDA chiede di emendare il testo in esame per depennare la prevista riduzione di organici e per riportare nelle scuole il personale amministrativo e ausiliario (circa 1.000 unità) utilizzato presso gli uffici territoriali del MIM. Chiede altresì di reperire le risorse di seguito dettagliate al fine di incrementare le retribuzioni dei dirigenti scolastici e dei direttori SGA, attualmente ben inferiori a quelle percepite dal personale delle altre amministrazioni, rispettivamente della stessa area e dello stesso comparto di contrattazione collettiva, gravato da funzioni e responsabilità analoghe. Per colmare il divario retributivo che penalizza i dirigenti scolastici, è necessario incrementare il fondo per la corrispondente retribuzione di posizione e di risultato di 30 milioni di euro a decorrere dal 2027 e di ulteriori 30 milioni a decorrere da ciascuno degli anni 2028, 2029, 2030 e 2031. L'incremento complessivo ammonterebbe a 150 milioni di euro a decorrere dal 2031 e consentirebbe di ottenere nell'arco di cinque anni l'armonizzazione del trattamento economico della categoria. Per colmare il divario retributivo che penalizza i direttori SGA delle istituzioni scolastiche è necessario stanziare un fondo specifico per incrementare l'indennità di direzione parte fissa di 20 mln a decorrere dal 2027 e di ulteriori 20 milioni a decorrere dagli anni 2028, 2029, 2030 e 2031. L'incremento complessivo ammonterebbe a 100 milioni a decorrere dal 2031 e consentirebbe di ottenere

nell'arco di cinque anni un trattamento accessorio equivalente a quello di altre categorie monocratiche presenti nelle pubbliche amministrazioni. Il comma 13 presenta inoltre una criticità specifica: pur condividendo l'obiettivo di rafforzare gli strumenti di welfare della dirigenza pubblica, il finanziamento della sanità integrativa attraverso i fondi per la retribuzione di posizione e risultato non può ridurre le risorse disponibili per le componenti economiche destinate alle previsioni originarie. Pertanto, si propone che le forme di copertura siano appositamente finanziate o garantite attraverso l'utilizzo delle eventuali economie derivanti dall'applicazione dei nuovi meccanismi di valutazione e differenziazione della performance, modificando in tal senso l'art. 3, comma 5 Legge 119/2026 e successive modificazioni.

Art. 67 – Adeguamento retributivo del personale non contrattualizzato

L'articolo modifica i criteri di determinazione degli adeguamenti economici di alcune categorie di personale pubblico non contrattualizzato, intervenendo sulle modalità di calcolo e sul trattamento di determinate componenti retributive.
Dati principali:

- Introduzione di criteri di media ponderata.
- Neutralizzazione di alcune componenti retributive arretrate.

La Relazione tecnica considera gli effetti derivanti dalla modifica dei criteri di calcolo degli adeguamenti. Per una valutazione puntuale è necessario confrontare gli importi risultanti dalla precedente disciplina con quelli derivanti dal nuovo meccanismo.

Criticità/commento CIDA

La disposizione merita attenzione per le possibili conseguenze sui trattamenti economici delle categorie apicali del pubblico impiego. Non è tuttavia possibile individuare un effetto penalizzante generalizzato senza simulazioni comparative.

Art. 69 – Rifinanziamento del Servizio sanitario nazionale

L'articolo incrementa le risorse destinate al Servizio sanitario nazionale e introduce specifici finanziamenti per il personale sanitario, le prestazioni aggiuntive e le indennità connesse all'attività nei pronto soccorso.
Dati principali:

- Incremento del finanziamento del SSN nel 2027: 2.365 milioni di euro.
- Risorse per prestazioni aggiuntive: 300 milioni di euro.
- Quota destinata alla dirigenza medica per le prestazioni aggiuntive: 213 milioni di euro.
- Quota destinata al comparto: 87 milioni di euro.
- Incremento delle risorse per le indennità di pronto soccorso: 380 milioni di euro annui.

La Relazione tecnica, alle pagine 103–107, quantifica gli effetti finanziari del rifinanziamento sanitario e delle singole destinazioni di spesa. Le risorse specificamente assegnate devono essere considerate nell'ambito degli stanziamenti complessivi, evitando duplicazioni.

Criticità/commento CIDA

La disposizione presenta un interesse diretto per la rappresentanza della dirigenza medica.
Al netto delle somme con destinazione vincolata già indicate dal testo, residuano per il 2027 euro 138 milioni nella disponibilità delle Regioni e Province autonome "per fare fronte agli eventuali oneri derivanti dagli effetti dell'inflazione": si tratta di oneri certi e affatto eventuali la cui destinazione non appare in grado di assolvere neppure alla funzione per la quale è stato previsto.
Tale articolo introduce di fatto due sole previsioni destinate alla dirigenza sanitaria: (i) co.4: per il solo 2027, 213 milioni di euro incrementano la dotazione funzionale all'acquisto di prestazioni aggiuntive; (ii) co.6:

l'indennità destinata agli operatori di pronto soccorso è aumentata di 114 milioni di euro. Nel primo caso, la norma colma un vuoto legislativo relativo al finanziamento dell'istituto per l'anno 2027 senza introdurre risorse incrementative rispetto alle pregresse dotazioni: le prestazioni aggiuntive non hanno natura strutturale, si svolgono con carattere di volontarietà, rispondono al principio "più lavori, più ti pago" che è l'esatto opposto della premialità stipendiale di medici già sottoposti ad una organizzazione del lavoro deficitaria e brutalmente stressogena a causa della ormai strutturale carenza di organico anche derivante dalla non attrattività del servizio pubblico.
Quanto alla indennità di pronto soccorso, al di là della modestia dell'importo (da spalmare sull'intero territorio nazionale) e della difficoltà applicativa riscontrata nelle sedi di destinazione (stante la scarsa chiarezza di chi ne debbano essere gli effettivi destinatari), resta il fatto che essa è figlia di una modalità di finanziamento dei servizi frazionata e priva di una logica di sistema che tende a rappezzare i fronti di primo impatto, unici preposti a fornire risposte alle disparate esigenze dell'utenza, a dispetto della necessità di limitare l'accesso all'emergenza a quelle situazioni che lo meritino indirizzando al territorio le richieste che possano trovare in quella sede risposta adeguata. Inoltre, mancherebbe un intervento a favore dei medici a rapporto non esclusivo in modo da attribuirgli la retribuzione corrispondente all'impegno effettivamente dedicato nell'ambito del SSN, occorre eliminare le distorsioni legislative che ne limitano il compenso consentendo così di garantire loro l'integralità della parte fissa della retribuzione di posizione (richiama il progetto di legge presentato tramite il CNEL). Infine, sarebbe auspicabile prevedere una definizione legislativa di atto medico per limitare le controversie sui contenuti professionali delle diverse categorie (a tal ultimo proposito si può fare riferimento alla definizione europea formulata e adottata dall'UEMS). Si sottolinea inoltre, che non è presente alcun accenno alla Sanità privata non profit. La Sanità privata non profit opera a pieno titolo nel SSN (L.502/92), fornendo al Cittadino servizi sanitari in regime di convenzionamento SSN e sostenendo di fatto parti importanti dell'assistenza sanitaria pubblica. Ciò nonostante, viene spesso confusa con la Sanità privata profit, che persegue differenti obiettivi, del tutto legittimi, ma non assimilabili. I Dirigenti Sanitari medici e non medici in servizio presso gli Enti Sanitari non profit sono allo stremo. I rinnovi dei CCNL sono in grave ritardo, anche perché lo Stato sembra riconoscere solo marginalmente il ruolo svolto nel SSN dagli Enti della Sanità privata non profit, manifestando una costante riluttanza a partecipare in qualunque modo alla soluzione dei problemi economici posti dai rinnovi contrattuali.