Commissioni riunite Bilancio di Camera e Senato

A.C. 3174 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2027 e bilancio pluriennale per il triennio 2027-2029"

Audizione della CISAL

Premessa

La CISAL ringrazia le Commissioni riunite Bilancio di Camera e Senato per questa audizione, che consente di esporre le proprie valutazioni sul disegno di legge di bilancio per il 2027 e per il triennio 2027-2029 e di formulare osservazioni e proposte, con particolare attenzione agli aspetti di maggiore rilevanza per le categorie rappresentate: lavoratrici e lavoratori di tutti i settori, pubblici e privati, e pensionati. Il presente documento si concentra sui temi del lavoro, della sua qualità, non soltanto retributiva, e della sua dignità, sulla tutela del potere d'acquisto e sull'adeguatezza delle protezioni sociali, nel pieno rispetto delle prerogative del Governo e del Parlamento nella definizione degli indirizzi di politica economica del Paese.

La particolare congiuntura economica che sta vivendo il Paese è connotata dal profondo disagio che milioni di cittadini vivono, specialmente rispetto al costo della vita, disagio che, oltretutto, si sta ulteriormente aggravando a causa della preoccupante ripresa dell'inflazione, trascinata dall'incremento dei costi dell'energia.

Rispetto a tale situazione, il d.d.l. di Bilancio 2027 propone risposte parziali, certamente non esaustive, per le quali la CISAL suggerisce alcuni correttivi, nella consapevolezza di dover comunque affrontare una emergenza che sta impattando in modo grave sulle condizioni economiche degli italiani, e che si affianca ad altre criticità sociali: si pensi alla Sanità, alla Scuola, ai servizi di assistenza alle famiglie per la cui risoluzione serve un impegno costante.

Resta infine il problema di una Previdenza destinata a diventare, nei prossimi anni, sempre più incapace di offrire garanzie alle giovani generazioni: anche in questo caso servono politiche di lungo periodo atte ad invertire una tendenza negativa in atto ormai da decenni, al fine di non minare in modo irreversibile il futuro di chi andrà in pensione nei prossimi anni.

§§§

Il Documento Programmatico di Finanza Pubblica (DPFP), approvato il 2 ottobre, e il Documento Programmatico di Bilancio (DPB) per il 2027, pubblicato il 15 ottobre, aggiornano il quadro economico e finanziario che era stato esaminato nell'audizione sul DFP di aprile. Il DPFP definisce il quadro programmatico; il DPB ne precisa le prospettive tendenziali e la stima degli effetti della manovra per il triennio 2027-2029.

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Le nuove previsioni incorporano la revisione dei conti nazionali, l'andamento congiunturale più favorevole del previsto nella prima metà del 2026 e il permanere dello shock energetico e delle tensioni geopolitiche. Il quadro resta esposto a rischi, soprattutto per i prezzi dell'energia, l'inflazione e le condizioni finanziarie. Le valutazioni che seguono distinguono quindi i dati aggiornati dalle informazioni della precedente audizione che i nuovi documenti non consentono di aggiornare.

Il DPB conferma inoltre il ricorso alla clausola nazionale di salvaguardia per sostenere, nel 2027 e nel 2028, le spese per la difesa e gli interventi di sicurezza energetica, fino a 0,3 punti di PIL per ciascuna finalità e per ciascun anno.

Il disegno di legge di bilancio per il triennio 2027-2029 consente ora di confrontare il quadro programmatico con la formulazione delle misure. L'analisi che segue integra pertanto le valutazioni già sviluppate sul DPFP e sul DPB, verificando per ciascun ambito le contenute nella manovra e gli aspetti che richiedono ulteriori interventi.

Quadro macroeconomico

Le stime più recenti confermano per il 2025 un indebitamento netto pari al 3,1 per cento del PIL e indicano un debito pubblico al 136,7 per cento. La crescita reale del PIL nel 2025 è stata rivista allo 0,6 per cento. Per il 2026 il DPB prevede una crescita reale dell'1,0 per cento, sostenuta dalla domanda interna; nel quadro programmatico la crescita è stimata allo 0,8 per cento nel 2027, allo 0,9 nel 2028 e allo 0,8 nel 2029. Nel quadro tendenziale, invece, il PIL crescerebbe dello 0,6 per cento nel 2027 e dello 0,8 per cento nel 2028 e nel 2029.

Per le finanze pubbliche, il quadro programmatico stima l'indebitamento netto al 2,9 per cento del PIL nel 2026, al 3,4 nel 2027, al 3,2 nel 2028 e al 2,3 nel 2029. L'aumento temporaneo del deficit nel 2027 e nel 2028 riflette l'attivazione della clausola nazionale di salvaguardia; senza gli interventi finanziati tramite tale clausola, il rapporto resterebbe sotto il 3 per cento lungo l'intero orizzonte di previsione. Il debito/PIL è stimato al 138,1 per cento nel 2026, al 138,5 nel 2027, al 137,9 nel 2028 e al 136,6 nel 2029.

La clausola nazionale di salvaguardia consente, previa autorizzazione del Consiglio e alle condizioni stabilite, di deviare dal percorso di spesa netta raccomandato. Il Governo intende utilizzare tale flessibilità per le spese ammissibili in materia di difesa e sicurezza energetica, nel 2027 e nel 2028 fino a 0,3 punti di PIL per la difesa e fino a 0,3 punti per la resilienza energetica. La spesa netta programmatica cresce del 3,3 per cento nel 2027, dell'1,7 nel 2028 e dello 0,2 nel 2029; al netto delle spese ammesse alla flessibilità, i tassi sono rispettivamente 1,9, 1,7 e 1,5 per cento, in linea con i limiti raccomandati dal Consiglio. La Commissione europea ha raccomandato l'attivazione della clausola l'8 ottobre 2026.

Il DPB stima inoltre che il quadro programmatico determini rispetto al tendenziale un deficit/PIL più alto di 0,5 punti nel 2027 e nel 2028 e di 0,1 punti nel 2029. La crescita più sostenuta prevista nel 2027-2028 attenuerebbe l'effetto delle maggiori spese sui saldi e sul rapporto debito/PIL. La definizione puntuale delle misure resta soggetta al confronto con le autorità europee.

La Tabella I.6-1 del DPB quantifica gli impieghi e le coperture della manovra in percentuale del PIL. Gli interventi espansivi previsti per il 2027 ammontano complessivamente allo 0,98 per cento del PIL, corrispondente a circa 23,5 miliardi di euro. Successivamente, in occasione dell'approvazione del disegno di

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

legge di bilancio il 28 ottobre, il Governo ha indicato una dimensione complessiva della manovra pari a circa 26 miliardi nel 2027 e 27 miliardi nel 2028.

La tabella seguente mantiene il riferimento al quadro del DPB e non costituisce pertanto una quantificazione aggiornata degli effetti finanziari del DDL. Gli importi in miliardi sono indicativi, ottenuti applicando alle percentuali del DPB il PIL nominale stimato, e risentono degli arrotondamenti. Il totale degli impieghi va inoltre distinto dall'impatto netto sui saldi, calcolato tenendo conto delle coperture.

Impatto stimato della manovra in miliardi di euro nel quadro del DPB

Voce	2027	2028	2029
IMPIEGHI			
Misure fiscali	-2,16	-5,19	-4,06
Politiche per la famiglia e spesa sociale	-5,04	-2,97	-2,79
Sanità	-2,40	-1,98	-1,78
Sostegno alle imprese	-3,36	-4,45	-3,30
Infrastrutture	-3,12	-3,71	-1,01
Enti territoriali	-0,24	-0,25	-0,51
Difesa	-4,56	-4,95	-0,76
Fondo sentenze	-1,92	+0,00	+0,00
Altre spese/interventi (non una tantum)	-0,72	-0,99	-2,03
Altre spese/interventi (una tantum)	+0,00	+0,00	-0,25
RISORSE			
Misure a carico del settore finanziario	+5,04	+3,21	+2,54
Revisione spesa ministeri	+1,20	+1,98	+2,03
Misure in materia di giochi	+0,72	+0,74	+0,51
Altre entrate/coperture (non una tantum)	+1,20	+3,46	+5,83
Altre entrate/coperture (una tantum)	+0,48	+0,00	+0,00
Altre spese/coperture	+1,68	+1,73	+1,78
Impatto complessivo	-12,96	-13,85	-3,81

Valori indicativi in miliardi di euro, ottenuti applicando le percentuali della Tabella I.6-1 del DPB al PIL nominale stimato. Le percentuali originali della tabella DPB sono rispettivamente: impatto complessivo −0,54%, −0,56% e −0,15% del PIL.

Nella conferenza stampa del 28 ottobre 2026 il ministro Giorgetti ha riferito dell'esito positivo del negoziato con Bruxelles sulla clausola nazionale di salvaguardia per l'energia. L'intesa consentirebbe peraltro di ricondurre alla flessibilità energetica anche investimenti già finanziati o programmati attraverso gli strumenti finanziari del PNRR a debito, con effetti sulla traiettoria di spesa del periodo 2026-2028. Il riconoscimento di tali interventi tra le spese ammissibili dovrebbe liberare quindi margini per altre misure della manovra.

Il quadro programmatico sopra riportato costituisce il riferimento per la valutazione del DDL. L'articolo 1 rinvia all'allegato I per i livelli massimi del saldo netto da finanziare e del ricorso al mercato; l'articolo 76 collega gli interventi degli articoli 77-83 alla richiesta di attivazione della clausola nazionale di salvaguardia e alla raccomandazione europea dell'8 ottobre 2026, prevedendo un monitoraggio mensile. Tali saldi e autorizzazioni non vanno confusi con l'indebitamento netto delle amministrazioni pubbliche espresso in rapporto al PIL.

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

PIL e produzione interna

Dal lato della domanda si evidenzia come il rafforzamento dei consumi sia stato sostenuto dall'aumento delle retribuzioni reali e dall'incremento dell'occupazione, che hanno contribuito al recupero del potere di acquisto delle famiglie. Certamente sembra aver prodotto effetti positivi il complesso delle misure adottate nel corso degli ultimi anni, attraverso il sostegno alle retribuzioni dato dal taglio del cuneo contributivo, convertito in taglio del cuneo fiscale, nonché l'alleggerimento dell'IRPEF conseguente alla revisione delle aliquote e la rimodulazione della disciplina sui bonus sociali, rispetto ai quali ci si è indirizzati verso un rafforzamento del c.d. quoziente familiare. In tale contesto anche l'abbassamento del carico fiscale sulla produttività e il rafforzamento dei fringe benefits hanno rappresentato misure altrettanto condivisibili. Le ulteriori previsioni introdotte dalla legge di Bilancio per il 2026, proseguendo nella direzione del rafforzamento del potere di acquisto delle famiglie, risultano apprezzabili. Sono interventi che hanno offerto un chiaro sostegno alle famiglie, in un quadro ancora difficile, fortemente condizionato dagli effetti della dinamica inflattiva degli anni precedenti.

Dal lato dell'offerta, il DPFP conferma un andamento eterogeneo dei comparti produttivi. Il terziario ha sostenuto l'attività economica, crescendo dello 0,4 per cento congiunturale in entrambi i trimestri del primo semestre 2026, soprattutto grazie a commercio, trasporto e alloggio, informazione e comunicazione e attività immobiliari. L'industria in senso stretto, dopo il rallentamento del primo trimestre, quando il valore aggiunto è aumentato dello 0,1 per cento sul trimestre precedente, rispetto al +0,6 per cento del quarto trimestre 2025, ha registrato nel secondo trimestre una contrazione del valore aggiunto pari a −1,0 per cento congiunturale. Il dato diverge dall'indice della produzione industriale, che nel secondo trimestre è invece risultato positivo. Nel manifatturiero emergono risultati più favorevoli nei comparti ad alta tecnologia: nel primo semestre 2026 la loro produzione è cresciuta del 5,3 per cento su base annua, contro il +0,6 per cento della media manifatturiera. Hanno contribuito l'aerospazio (+12,0 per cento) e la farmaceutica (+3,3 per cento), mentre la produzione farmaceutica nell'Unione europea ha registrato −10,6 per cento. Il quadro segnala una ricomposizione produttiva: tra il 2022 e il 2025 la produzione manifatturiera complessiva si è contratta, mentre quella ad alta tecnologia è aumentata cumulativamente. Il DPFP precisa inoltre che, a seguito della revisione metodologica dei conti trimestrali, il valore aggiunto industriale può discostarsi dall'indice della produzione e risultare più vicino al fatturato: nel 2026 la produzione è passata da −0,2 per cento nel primo trimestre a +0,3 per cento nel secondo, mentre il fatturato in volume è diminuito rispettivamente dello 0,9 e dell'1,3 per cento sul trimestre precedente.

Nell'ambito dell'industria, nel 2025 la crescita è stata sostanzialmente sostenuta dalle costruzioni e dai settori non manifatturieri.

La dinamica della manifattura in tale anno (-0,3 per cento rispetto al 2024) è stata, peraltro, fortemente condizionata, in termini negativi, dall'andamento della moda e dell'automotive. Quest'ultimo settore nel 2025 ha segnato un calo della produzione pari al 10,8 per cento. Va rilevato tuttavia come, già dalla fine del 2025, proprio nel settore dell'automotive si sia registrato un deciso cambio di tendenza, che ha portato a registrare nei primi sette mesi del 2026 una crescita dell'11,7 per cento.

In tal senso si evidenzia l'impegno profuso dall'Italia e finalizzato ad avviare, a livello europeo, un ripensamento delle politiche adottate in relazione alla transizione green, a partire dal differimento del termine, inizialmente previsto al 2025, delle sanzioni per il mancato rispetto del limite medio emissivo. Così come risulta apprezzabile la scelta di finanziare con 597 milioni di euro dirottati dai fondi del Pnrr (destinati

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

inizialmente alle colonnine di ricarica), un programma di incentivi all'acquisto di veicoli elettrici da parte di persone e di microimprese.

In questo contesto, fermi restando gli stanziamenti già previsti a supporto della filiera, si condivide la necessità di adottare politiche di più ampio respiro, necessariamente di livello europeo, per difendere e rilanciare la produzione europea delle auto, partendo dalla rapida attuazione dell'Industrial Accelerator Act. Eventuali ritardi da parte dell'UE nell'adozione di nuove strategie sull'automotive e nell'attuazione dell'Industrial Accelerator Act rischiano di compromettere la ripresa del settore, soprattutto in considerazione dell'evoluzione del contesto internazionale.

Le politiche industriali devono essere definite a livello nazionale ed europeo, sostenendo innovazione e transizione ambientale senza compromettere produzioni, competenze e occupazione. La rapida attuazione degli strumenti europei per il rilancio industriale rappresenta, sotto questo profilo, una priorità.

La posizione della CISAL è chiara: il risanamento finanziario deve procedere insieme al sostegno della domanda interna, agli investimenti produttivi e al rafforzamento dei servizi pubblici. Sanità, scuola e trasporto pubblico locale scontano ritardi storici che non possono essere recuperati con stanziamenti episodici. Occorre una programmazione pluriennale, verificabile nei risultati e coerente con i bisogni delle diverse aree del Paese.

Il DPFP e il DPB prevedono il deflatore dei consumi privati al 3,0 per cento nel 2026, al 2,3 nel 2027, all'1,6 nel 2028 e all'1,8 nel 2029. L'IPCA è stimato al 3,0 per cento nel 2026 e al 2,3 nel 2027. La previsione riflette anche il rialzo dei prezzi energetici e resta esposta a rischi legati all'evoluzione delle tensioni internazionali.

Va ricordato, infatti, che l'Italia risulta particolarmente esposta agli shock energetici soprattutto a causa della sua rilevante dipendenza dagli approvvigionamenti esteri (nel 2025 l'indice di dipendenza energetica era circa del 75 per cento, contro una media europea del 57-58 per cento). È indubbio che un aumento prolungato dei prezzi dell'energia, che inciderebbe sulla produzione, sull'inflazione, sui trasporti e sul potere d'acquisto, comporterebbe la necessità di aggiornare rapidamente politiche economiche e sociali, ma bisognerebbe inoltre iniziare ad assumere una prospettiva che guardi oltre l'aspetto congiunturale.

In tal senso, le misure emergenziali sulle bollette e sui carburanti, pur utili, devono inserirsi in una strategia più stabile di sicurezza energetica e di protezione dei redditi e in particolare delle retribuzioni da lavoro.

Sul versante della sicurezza energetica, gli articoli 78-83 del DDL in esame intervengono sugli impianti idroelettrici, sul fotovoltaico, sulla produzione di energia termica da fonti rinnovabili, sul biometano e sui costi energetici delle imprese energivore e delle PMI non energivore. L'articolo 80 finanzia anche la riqualificazione energetica di ospedali e strutture sanitarie pubbliche, scuole, università ed enti di ricerca; l'articolo 84 disciplina l'organizzazione e il monitoraggio del Piano sociale per il clima. La riduzione della dipendenza energetica può sostenere la competitività produttiva e contenere i costi dei servizi pubblici, in coerenza con le esigenze di programmazione richiamate nel capitolo. Ma come sopra richiamato l'Italia necessita anche di una strategia di medio e lungo periodo. In tal senso, anche la legge delega 169 del 2026, che apre all'introduzione del nucleare sostenibile, non sembra inquadrata su una visione complessiva di sviluppo delle fonti energetiche sostenibili.

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Mercato del lavoro

Nell'agosto 2026 il numero degli occupati ha confermato il massimo storico di 24,3 milioni e il tasso di occupazione si è attestato al 63,0 per cento. Il tasso di disoccupazione è salito al 6,2 per cento, con un aumento di 0,2 punti rispetto a luglio; il tasso di inattività è rimasto al 32,7 per cento.

Il quadro programmatico prevede un tasso di disoccupazione medio del 5,7 per cento nel 2026, del 5,6 nel 2027 e del 5,6 nel 2028; il DPFP indica il 5,5 per cento nel 2029. Il DPB conferma le stime per il 2026 e il 2027.

Il 2025 si è chiuso con un tasso di occupazione del 62,5%. In relazione all'età va tuttavia evidenziato come la fascia 55-64 risulti quella che registra il maggior incremento del tasso di occupazione (2,2 punti percentuali in più rispetto al 2024), mentre la fascia 15-24 risulta quella con il più deciso decremento (passando da 19,7% del 2024 al 17,9% del 2025). Tali trend, presenti peraltro da diversi anni, risultano legati da un lato all'innalzamento dei requisiti pensionistici, dall'altro sia al prolungamento dei percorsi formativi che all'insorgere di comportamenti attendisti o fenomeni di scoraggiamento. Benché i risultati in termini di aumento dell'occupazione appaiano indubbiamente positivi, permangono tuttavia marcati ritardi rispetto ai principali partner europei, sia in termini di grado di partecipazione al lavoro che di recupero del divario di genere. Secondo i più recenti dati diffusi da Eurostat, nel 2025 il tasso di occupazione nel nostro Paese, per la fascia compresa tra i 20 e i 64 anni, scontava ancora un differenziale di 8,5 punti percentuali rispetto alla media europea (67,6% contro una media UE di 76,1%). Sempre in tale fascia è stato rilevato un gap fra occupazione maschile e femminile, pari a 19,1 punti percentuali, contro una media UE del 9,6. I divari risultano ancor più significativi rispetto alle performance di Francia e Germania. Per quanto concerne il grado di istruzione, si sottolinea il forte gap, rispetto alla media europea, nella diffusione dell'istruzione terziaria. Nella fascia 25-64 anni, nel 2024 solo il 22,3% possedeva un titolo terziario, contro una media UE27 del 36,1%. Il divario risulta significativo anche fra i giovani nella fascia 25-34 anni, dove la percentuale arriva al 31,6% contro il 44% della media UE.

Fra i fattori che incidono tuttora negativamente sulla crescita dell'occupazione e sulla produttività, è opportuno evidenziare il disallineamento fra domanda e offerta di lavoro, sia sotto il profilo del labour shortage (insufficienza di candidati) che dello skill gap (assenza di candidati con competenze adeguate), fenomeno che negli ultimi anni risulta in forte crescita. Sul punto si sottolinea come le misure specifiche fino ad oggi adottate, non paiano sufficienti a garantire una decisa inversione di tendenza. I livelli occupazionali in Italia registrano, inoltre, una marcata diversificazione a livello territoriale, con un Nord che nel 2025 ha raggiunto un tasso di occupazione (fascia 15-64) pari al 69,8 % e il Mezzogiorno fermo al 50%; divari che si acuiscono considerando il dato relativo all'occupazione femminile (62,8% Nord, 37,9% Mezzogiorno) e giovanile (79,3% Nord, 52,2% Mezzogiorno fascia di età 25-34). Va rilevato, tuttavia, come il Mezzogiorno abbia segnato una performance di crescita dell'occupazione maggiore rispetto al Nord (tasso di occupazione: Mezzogiorno + 0,7 punti percentuali rispetto al 2024, Nord + 0,1). Così come risulta un incremento dell'occupazione femminile (+0,5 punti percentuali rispetto al 2024) superiore rispetto a quella maschile (+0,1 punti percentuali).

I divari in termini di occupazione riflettono il persistere di rilevanti disomogeneità, tra le tre macroaree del Paese, in relazione alla dotazione infrastrutturale, all'offerta dei servizi di mobilità e dei servizi socioeducativi per l'infanzia, ai livelli di istruzione, soprattutto in relazione alle discipline STEM, all'efficienza delle reti idriche e all'offerta sanitaria. In tal senso la CISAL ritiene assolutamente necessario non abbassare la guardia e proseguire nel rafforzamento di incisive azioni volte all'aumento dell'occupazione, alla lotta al precariato, al

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

superamento dei divari territoriali e di genere, alla promozione del lavoro di qualità. E ciò anche in considerazione del possibile deterioramento dello scenario di crisi in Medio Oriente, che potrebbe indurre a un'escalation con impatti rilevanti sia sui settori in espansione che su quelli già in crisi.

A tal riguardo si sottolinea come nel DPFP e nel DPB, non si dia contezza, anche per le caratteristiche intrinseche di tali documenti, circa l'individuazione di ulteriori politiche strategiche in tema di occupazione e più in generale di promozione della qualità del lavoro che sono sostanzialmente ricondotte a misure e interventi già impostati e sostanzialmente conclusi nell'ambito del PNRR o a disposizioni normative già vigenti per il 2026. Anche il DDL in esame, tuttavia, non sembra assumere particolari iniziative innovative in materia: le disposizioni ivi contenute, infatti, appaiono per lo più dirette a prorogare e integrare disposizioni già previste per gli anni precedenti.

L'articolo 42 proroga al 31 dicembre 2027 gli incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato richiamati dagli articoli 1, 2 e 3 del decreto-legge n. 62 del 2026, relativi a donne, giovani e ZES, e finanzia le relative autorizzazioni. Estende inoltre il beneficio contributivo previsto dal comma 1 dell'art.4 del decreto-legge n.62 del 2026 (esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo massimo di ventiquattro mesi e nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile) alle trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel 2027, senza soluzione di continuità, dei rapporti a termine instaurati dal 1° maggio al 30 novembre 2026, riferiti a soggetti di età inferiore a 35 anni.

L'articolo 43, per il periodo d'imposta successivo al 2026, prevede incrementi della maggiorazione della deducibilità del costo del lavoro per le nuove assunzioni a tempo indeterminato fissando i coefficienti all'80 e al 40 per cento nel caso in cui i nuovi assunti siano rispettivamente di lavoratrici madri o di età inferiore ai 36 anni.

L'articolo 46 attribuisce al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, avvalendosi dell'Osservatorio istituito dalla legge n. 132 del 2025, il compito di individuare misure volte a sostenere l'adattamento del capitale umano all'introduzione e alla diffusione dei sistemi di intelligenza artificiale, favorendo l'occupabilità, le transizioni professionali, l'aggiornamento delle competenze e la prevenzione dell'obsolescenza professionale, con particolare attenzione ai lavoratori maggiormente esposti agli effetti della trasformazione tecnologica. Tale previsione rappresenta una delle poche novità, ma l'esiguità delle risorse messe a disposizione (5 milioni nel 2027) ne limita fortemente la possibile incidenza ed efficacia rispetto al conseguimento delle finalità che si propone.

L'articolo 47 contiene proroghe e finanziamenti degli ammortizzatori sociali, tra cui 100 milioni nel 2027 per il completamento dei piani di recupero occupazionale nelle aree di crisi industriale complessa e la proroga dell'esonero dalla contribuzione addizionale per le unità produttive interessate. L'articolo 49 introduce dal 2027 un trattamento sostitutivo della retribuzione nella pesca, pari all'80 per cento della retribuzione media giornaliera nei limiti previsti, fino a 90 giorni annui, per sospensioni temporanee riconducibili alle causali individuate dalla norma; la disciplina comprende anche contributi ordinari e addizionali. L'articolo 48 amplia, a determinate condizioni, i limiti dimensionali delle imprese artigiane, collegandoli al mantenimento dell'occupazione. Questi interventi vanno raccordati alla riqualificazione e alla continuità lavorativa e necessitano di un attento monitoraggio al fine di valutarne gli esiti.

A chiusura di questa sezione del documento, alcune considerazioni sugli interventi in materia di occupazione previsti nel PNRR.

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Al riguardo un punto particolare di attenzione va riservato al Programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL). Come è noto tale programma è stato oggetto di varie revisioni. Da un primo incremento di oltre un miliardo della dotazione, che aveva così raggiunto i circa 5,45 miliardi, è seguita una riduzione dello stanziamento complessivo a 4,58 miliardi, a seguito della ridefinizione di alcuni target che presentavano particolari criticità (in particolare, l'obiettivo originario di 800.000 beneficiari inseriti in percorsi formativi entro il 31 dicembre 2025 è stato rimodulato a 600.000 entro la stessa data, con ulteriori 200.000 individui formati da raggiungere entro il 30 giugno 2026, di cui almeno 75.000 tramite il programma GOL, mentre i restanti 125.000 attraverso misure a livello nazionale).

Al di là delle vicende che hanno comportato la necessità di ridefinire target e finanziamento, si evidenzia come la CISAL, nel corso del processo attuativo del programma, abbia sottoposto più volte all'attenzione della Cabina di Regia, l'opportunità di approfondire la valutazione relativa alla reale e concreta efficacia del Programma. Affinché cioè il monitoraggio, non si arrestasse alla fase di avanzamento del programma, in ordine alla mera attuazione per così dire "formale" dei percorsi di accompagnamento al lavoro, di aggiornamento o riqualificazione professionale (e dei percorsi in rete con gli altri servizi territoriali nel caso di bisogni complessi, quali quelli di persone con disabilità o con fragilità), bensì evidenziasse i risultati concreti in termini di reale occupazione prodotta. Aggiungiamo che una simile logica, tesa a rendere più approfondito il monitoraggio, avrebbe dovuto essere applicata, come già detto, a ogni tipo di investimento legato al recupero dei divari presenti nella nostra società (territoriale, di genere, generazionale); la spesa, dunque, deve essere valutata non solo dal punto di vista del rispetto formale di procedure, tempi, e finalizzazioni ma anche in relazione all'impatto effettivo sugli obiettivi trasversali prefissati. Un tale approccio risulta ancor più necessario al fine di valutare correttamente azioni e programmi previsti per l'estensione del Piano, ovvero da porre in essere successivamente alla conclusione del PNRR.

Questione salariale

Nel 2025 i redditi da lavoro dipendente sono aumentati del 3,9 per cento. Il reddito medio per dipendente è cresciuto del 2,8 per cento nel 2025 e il DPB ne prevede un aumento del 2,8 per cento sia nel 2026 sia nel 2027.

Il DPB indica una crescita dei redditi da lavoro dipendente del 3,2 per cento nel 2026 e del 3,6 per cento nel 2027.

La leva principale attraverso cui la questione salariale dovrebbe essere risolta, ovvero la contrattazione, continua a mostrare forti limiti; l'attuale Governo ha pensato di dare una risposta attraverso la normativa sul giusto salario (anziché con norme sul salario minimo) operando una scelta a dir poco discutibile.

In tale contesto resta opportuno introdurre regole più stringenti per imporre il rispetto dei tempi di rinnovo dei contratti, evitando di aggravare il fenomeno della perdita di potere di acquisto delle retribuzioni connesso ai ritardi nei rinnovi.

Ciò che rileva, in ogni caso, è che il ricorso alla leva fiscale, per dare una spinta ai salari netti, resta necessario; in tal senso occorre proseguire nella direzione già intrapresa negli ultimi anni, con misure tese ad abbassare l'imposizione fiscale rispetto alle fasce di reddito più esposte all'erosione da inflazione.

La CISAL richiamando le iniziative poste in essere dal Governo nelle ultime leggi di Bilancio a protezione dei redditi da lavoro - in primis il taglio del cuneo fiscale, l'accorpamento delle prime due aliquote Irpef, la

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

riduzione dell'aliquota per i redditi compresi fra 28.000 e 50.000 euro, la riduzione della tassazione sui premi di produttività, sugli incrementi contrattuali (fino a 28.000 euro di reddito), sul lavoro prestato in orario festivo, notturno e in turno, la nuova disciplina dei fringe benefit - anche in considerazione delle ricadute sul lavoro delle crisi internazionali in atto, **ritiene necessario proseguire il percorso di alleggerimento dell'IRPEF sulle buste paga anche se con modalità diverse da quelle prospettate nella proposta di Manovra;** inoltre riafferma che si debba intraprendere un percorso condiviso fra Governo e parti sociali, finalizzato ad individuare strategie e strumenti atti, da un lato, a fronteggiare gli scenari di crisi, dall'altro a favorire lo sviluppo complessivo del sistema, con particolare riferimento all'occupazione e alla qualità del lavoro, superando le criticità strutturali ancora persistenti nel nostro Paese, in una prospettiva di piena partecipazione e coinvolgimento degli attori del sistema.

L'occupazione, ad avviso della CISAL, deve essere apprezzabile non solo per il carattere della stabilità (quindi si devono finanziare i contratti di lavoro a tempo indeterminato), non solo per i livelli retributivi, che devono essere congrui e dignitosi e non generare lavoro povero, ma anche per la qualità delle condizioni di salute e sicurezza garantite, per la presenza di tutele previdenziali e assistenziali; inevitabilmente, infine, deve trattarsi di una occupazione in linea con l'evoluzione tecnologica e digitale; abbiamo bisogno cioè di progredire rispetto a tali standard proprio per implementare nel complesso un sistema produttivo in grado di competere nel lungo periodo rispetto ai mercati globali.

Il DDL di Bilancio per il 2027, che si muove sulla falsariga delle precedenti manovre, contiene misure interessanti. Alcune di esse sostanzialmente prorogano regimi già previsti negli anni precedenti, altre rappresentano delle novità. Va sottolineato, tuttavia, come in generale si tratta di disposizioni di carattere temporaneo e non strutturale.

In materia di IRPEF, l'articolo 9 estende per il solo 2027 il secondo scaglione al 33 per cento fino a 55.000 euro. Secondo la relazione tecnica, rispetto alla legislazione vigente il cambiamento riguarda la fascia tra 50.000 e 55.000 euro, oggi assoggettata al 43 per cento: la riduzione teorica massima dell'imposta lorda dovuta a questa sola modifica è quindi di 500 euro annui, mentre non vi è un beneficio diretto per imponibili fino a 50.000 euro. Lo stesso articolo innalza a 100.000 euro la soglia del regime forfettario ai fini delle imposte sui redditi, mantenendo un distinto trattamento IVA secondo quanto illustrato dalla relazione tecnica, e innalza, per il solo 2027, da 30.000 a 35.000 euro la soglia massima di reddito di lavoro dipendente e assimilati quale condizione di accesso e permanenza nel regime forfetario.

L'articolo 6 applica un'imposta sostitutiva del 5 per cento agli incrementi retributivi corrisposti nel 2027, con decorrenza negli anni 2025, 2026 e 2027, derivanti da rinnovi contrattuali sottoscritti dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2027. Sono esclusi da tale disciplina gli emolumenti arretrati riferibili ad anni precedenti percepiti per effetto di contratti collettivi sopravvenuti, ai quali continua ad applicarsi l'articolo 19, comma 1,lettera b) del decreto legislativo 19 giugno 2026, n. 117. La platea è limitata al settore privato con reddito da lavoro dipendente nel 2026 non superiore a 33.000 euro.

L'articolo 7 estende al 2027 l'imposta sostitutiva del 15 per cento su maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo e a turni, entro 1.500 euro annui e per redditi da lavoro dipendente dell'anno precedente non superiori a 40.000 euro, nel settore privato e con le esclusioni previste. L'articolo 8 proroga, dal 1° gennaio al 30 settembre 2027, il trattamento integrativo speciale per i lavoratori del settore turistico, ricettivo e termale richiamati dalla disposizione: la relazione tecnica lo descrive come un beneficio pari al 15 per cento delle retribuzioni lorde per lavoro notturno e straordinario festivo.

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

L'articolo 44 introduce per il 2027 l'imposta sostitutiva dell'1 per cento sulla quota incrementale di reddito da lavoro dipendente del settore privato, entro 2.500 euro, per i nati successivamente al 31 dicembre 1997 con reddito da lavoro dipendente dell'anno non superiore a 28.000 euro. L'incremento è determinato rispetto al reddito dell'anno precedente normalizzato per i giorni lavorati. Il testo consente l'opzione per la tassazione ordinaria e prevede incompatibilità con altre agevolazioni, fra cui quella dell'articolo 6: i benefici non possono pertanto essere sommati automaticamente. Restano salvaguardati, alle condizioni previste, il trattamento integrativo e la somma a riduzione del cuneo fiscale.

L'articolo 45 mantiene per il 2027 la soglia generale di esenzione dei fringe benefit di 1.000 euro e quella di 2.000 euro per chi ha figli fiscalmente a carico, estendendo quest'ultima ai lavoratori che non hanno compiuto 31 anni. Restano inclusi i rimborsi per acqua, elettricità, gas, locazione dell'abitazione principale e interessi sul relativo mutuo. La novità è quindi l'ampliamento ai giovani, non l'introduzione ex novo delle soglie di 1.000 e 2.000 euro.

Tenuto anche conto del carattere temporaneo e non strutturale delle disposizioni contenute nel DDL Bilancio, **si vogliono ribadire alcune proposte specifiche, alcune delle quali già peraltro avanzate in sede di audizione sulla Legge di Bilancio per il 2026, che si reputa possano costituire un primo nucleo di strumenti finalizzati al recupero del potere di acquisto delle retribuzioni.**

1. **La prima richiesta concerne una ridefinizione delle aliquote IRPEF che si muove in direzione diversa da quella prospettata dal disegno di legge di bilancio. Al fine di dare una tutela concreta alla fascia sociale che si reputa maggiormente aggredita dalla cosi detta "questione salariale" acuita dalla ripresa dell'inflazione, si propone pertanto di rimodulare scaglioni e aliquote IRPEF**, a decorrere dal 2027, secondo la seguente articolazione:

Scaglioni di reddito imponibile annuo	Aliquota
Fino a 28.000 euro	23%
Oltre 28.000 e fino a 40.000 euro	30%
Oltre 40.000 e fino a 50.000 euro	33%
Oltre 50.000 euro	43%

Fabbisogno di copertura stimato. La riduzione dal 33% al 30% dell'aliquota sulla fascia oltre 28.000 e fino a 40.000 euro comporterebbe un minor gettito IRPEF orientativamente pari a 3 miliardi di euro annui. Per l'anno 2027 si propone di finanziarla in parte destinandovi le risorse previste dal DDL per l'estensione del secondo scaglione da 50.000 a 55.000 euro, a cui si propone di rinunciare. La relazione tecnica governativa (articolo 9, comma 1, pagina 14) quantifica il costo di tale estensione, per la sola IRPEF, in 1.433 milioni di euro in termini di competenza. Il fabbisogno residuo aggiuntivo rispetto al DDL risulterebbe pertanto stimabile in circa 1.567 milioni di euro, arrotondabili a 1,6 miliardi, su una base di confronto omogenea riferita alla sola IRPEF.

Benefici per i contribuenti. La proposta amplia il beneficio ai redditi oltre 28.000 e fino a 50.000 euro, che non traggono vantaggio diretto dall'estensione prevista dal Governo. La riduzione dell'imposta lorda cresce fino a 360 euro annui a 40.000 euro di imponibile e resta pari a tale importo anche per tutti gli imponibili superiori. Ne beneficerebbero quindi anche i contribuenti nella fascia oltre 50.000 e fino a 55.000 euro: al di

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

sotto di 53.600 euro il vantaggio sarebbe maggiore di quello previsto dal DDL, con parità a tale soglia. Ad esempio, a 51.000 euro il beneficio sarebbe di 360 euro anziché 100, e a 52.500 euro di 360 euro anziché 250. Oltre 53.600 euro la misura governativa risulterebbe più favorevole, ma la differenza raggiungerebbe un massimo di soli 140 euro annui per imponibili pari o superiori a 55.000 euro (500 euro contro 360).

Le stime della proposta sono preliminari, elaborate sui dati MEF delle dichiarazioni 2025 relative ai redditi 2024, e richiedono una verifica tecnica con aggiornamento dei redditi, valutazione delle detrazioni e raccordo degli effetti di cassa. I benefici indicati riguardano l'imposta lorda. Il fabbisogno residuo di circa 1,6 miliardi è un confronto in termini di competenza riferito all'intervento per il 2027, non una quantificazione dei versamenti di quell'anno. Poiché l'estensione governativa è limitata al 2027, le risorse recuperabili non costituiscono una copertura permanente: la stabilizzazione della proposta richiederebbe coperture strutturali per il suo intero costo, orientativamente pari a 3 miliardi annui.

2. **Detassazione totale e in via strutturale** di ogni forma di salario accessorio, nonché delle tredicesime e quattordicesime e delle maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, festivo e a turni.

3. Detassazione totale e in via strutturale, degli incrementi contrattuali relativamente al triennio a cui si riferisce il rinnovo per cui sono erogati;

4. Introduzione di meccanismi normativi a supporto dei rinnovi contrattuali e delle retribuzioni.

Al fine di garantire la protezione delle retribuzioni rispetto alle tempistiche dei rinnovi contrattuali, che in alcuni casi si protraggono ben oltre la scadenza dell'arco temporale di vigenza del CCNL, si propone l'introduzione di un'indennità di vacanza contrattuale dinamica per tutti i comparti, crescente con il protrarsi del ritardo e rapportata all'inflazione cumulata. Un simile meccanismo non sostituirebbe il rinnovo, ma eviterebbe che il rinvio della trattativa produca vantaggi economici per chi non rinnova e una perdita permanente per chi lavora. In argomento la CISAL ha apprezzato la novità introdotta dall'art. 10 del DL 62/2026, che, recependo - anche se parzialmente - le istanze espresse dalla nostra Organizzazione, ha comunque introdotto un meccanismo automatico di riconoscimento dell'IVC, qualora non già espressamente previsto dai CCNL. Si tratta di un primo passo importante, ma non sufficiente a neutralizzare o quantomeno a contenere gli effetti connessi all'adozione di pratiche ingiustificatamente dilatorie, finalizzate esclusivamente a procrastinare il più possibile i rinnovi.

Contestualmente, sosteniamo **l'introduzione obbligatoria in tutti i CCNL di meccanismi che garantiscano**, anno per anno, **adeguamenti automatici delle retribuzioni**, in caso di scostamento fra il dato previsionale e l'inflazione effettivamente realizzata. In tal senso andrebbe modificato l'incarico affidato all'Istat che ad oggi pubblica le previsioni triennali relative solo all'IPCA-NEI.

Sempre in merito ai rinnovi contrattuali, che rappresentano lo strumento centrale di tutela e protezione delle retribuzioni da lavoro, appare necessario superare l'attuale modello, previsto dagli accordi interconfederali, che individua quale indice di riferimento per il rinnovo della parte economica l'IPCA-NEI (IPCA al Netto degli Energetici Importati), sostituendolo con l'IPCA. Se è vero che il differenziale cumulato fra i due indici nel medio periodo, sebbene rilevabile, non risulta così ampio, l'applicazione dell'IPCA "generale" consentirebbe di intercettare più rapidamente gli effetti degli shock energetici sui prezzi, fornendo un quadro più corretto dell'andamento anche temporale dell'inflazione e della perdita di potere di acquisto delle retribuzioni.

5. **Contrattualizzazione dei fringe benefits**. Oggi essi dipendono in larga parte da una scelta unilaterale del datore di lavoro. La loro regolazione negoziale può far affluire risorse aggiuntive alla contrattazione, sostenere spese familiari incomprimibili e rafforzare il welfare senza confonderlo con la retribuzione ordinaria.

6. **Neutralizzazione del Fiscal Drag**. Sotto un profilo più generale è inoltre necessario prevedere meccanismi finalizzati a neutralizzare il c.d. fiscal drag. Infatti, un rinnovo contrattuale che preveda l'adeguamento delle retribuzioni in misura pari o anche inferiore all'inflazione può spingere i contribuenti verso scaglioni più gravosi e ciò anche in assenza di un reale aumento del potere d'acquisto. L'indicizzazione all'inflazione delle soglie IRPEF e delle detrazioni renderebbe il sistema più trasparente ed equo, come peraltro già avviene in svariati Paesi, ad esempio negli Stati Uniti.

Sostegni alle imprese

Si reputa opportuno, anche in questa sede, ribadire la nostra posizione in merito al sistema degli incentivi alle imprese. La CISAL sostiene le politiche che favoriscono investimenti, innovazione e occupazione, ma chiede che ogni risorsa pubblica sia collegata a condizioni verificabili. Agevolazioni, sgravi e contributi devono premiare le imprese che creano lavoro stabile e dignitoso, rispettano i contratti, assicurano regolarità contributiva e adottano standard elevati di salute e sicurezza.

La qualità dell'occupazione deve essere misurata attraverso stabilità, retribuzione, orario, salute e sicurezza, tutele previdenziali e possibilità di crescita professionale. Gli investimenti pubblici e gli incentivi non possono sostenere modelli produttivi fondati su precarietà e bassi salari.

Il Codice degli incentivi alle imprese, adottato con il decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184, ha recepito in parte questa impostazione. Tra gli elementi premianti figurano la quantità e la qualità del lavoro giovanile e femminile e il sostegno alla natalità; tra le cause di esclusione compaiono alcune violazioni contributive, la delocalizzazione e, per le imprese di determinate dimensioni, la cessazione o la forte riduzione dell'attività accompagnata da consistenti tagli di personale.

È un avanzamento che deve essere completato. La valutazione non può arrestarsi al momento della concessione: occorre verificare nel tempo il mantenimento dell'occupazione e degli standard dichiarati, prevedendo revoche e restituzioni proporzionate in caso di inadempimento. Anche la disciplina che subordina i benefici normativi e contributivi all'assenza di violazioni delle condizioni di lavoro e delle norme di sicurezza va resa pienamente operativa.

La politica industriale deve inoltre considerare l'impatto territoriale. Un investimento sostenuto con risorse pubbliche produce valore se rafforza filiere, competenze e servizi nelle comunità in cui si colloca. La transizione digitale e ambientale deve essere governata con la partecipazione delle parti sociali, anticipando le riconversioni e assicurando percorsi formativi prima che la trasformazione produca espulsioni dal lavoro.

In argomento si sottolinea, sempre in positivo, la previsione di cui all'art. 29, primo comma del decreto legge 19/2024 che, nel modificare l'art.1 comma 1175 della legge 296/2006, subordina la concessione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale all'assenza di violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il DDL Bilancio contiene alcune integrazioni e modifiche su specifiche discipline comunque riconducibili in generale alla materia degli incentivi alle imprese.

L'articolo 85 innalza il limite di spesa del credito d'imposta ZES unica da 1.000 a 2.400 milioni di euro nel 2027 e da 750 a 1.250 milioni nel 2028. Gli incrementi sono quindi di 1.400 e 500 milioni. Il rifinanziamento riguarda il credito per investimenti e va distinto dagli incentivi contributivi alle assunzioni dell'articolo 42.

L'articolo 86 interviene sul Fondo per la crescita sostenibile e sull'attuazione del Codice degli incentivi, anche per rafforzare il monitoraggio dei flussi finanziari. Gli articoli 82 e 83 affiancano il sostegno ai costi dell'energia elettrica a interventi verdi per imprese energivore e PMI non energivore.

Alla luce dei principi richiamati in questa sezione, la CISAL chiede di definire strumenti e procedure che consentano di verificare nel tempo il mantenimento dell'occupazione, condizioni di lavoro e ricadute territoriali delle risorse pubbliche e ciò in relazione anche alle previsioni contenute nel DDL di Bilancio per il 2027.

Pubblico impiego

Il sostegno ai salari riguarda con la stessa forza il pubblico impiego. La legge di bilancio per il 2026 aveva già introdotto per il personale non dirigenziale con reddito non superiore a 50.000 euro una tassazione al 15 per cento del salario accessorio fino a 800 euro. È stato obiettivamente un primo riconoscimento del principio di defiscalizzazione anche nel settore pubblico, ma la misura restava troppo limitata per produrre un riequilibrio sostanziale.

Il DDL di Bilancio per il 2027, all'art.65, ripropone per il 2027 la medesima disposizione: imposta sostitutiva del 15 per cento sul trattamento economico accessorio del personale pubblico non dirigente, comprese le indennità fisse e continuative, entro 800 euro, per titolari di reddito da lavoro dipendente nel 2026 non superiore a 50.000 euro. Il limite di 800 euro riguarda la base agevolata e non il beneficio netto. Sono previste esclusioni per il personale delle Forze di polizia e delle Forze armate destinatario delle agevolazioni richiamate; per il personale del SSN il beneficio si aggiunge alle misure specificate dal testo.

Al riguardo, come già rivendicato nei precedenti confronti sulle manovre di bilancio, la CISAL chiede la progressiva equiparazione tra lavoro pubblico e privato nella tassazione del salario accessorio e degli incrementi contrattuali. Circa tre milioni di dipendenti pubblici non possono continuare a essere esclusi dalle agevolazioni riconosciute ad altri lavoratori. Lo stesso vale per la possibilità di contrattualizzare i fringe benefit e di diffondere forme di welfare adeguate alle specificità delle amministrazioni.

Anche in materia di TFS/TFR, la CISAL aveva già rivendicato il pieno superamento del differimento e della rateizzazione dei trattamenti spettanti ai dipendenti pubblici, denunciando una disparità di trattamento che priva i lavoratori della tempestiva disponibilità di una retribuzione differita già maturata. L'articolo 50 del DDL in esame, coordinato con la disciplina prevista per il 2027, si muove nella direzione da noi richiesta e delinea un percorso più ampio della sola riduzione dell'attesa da dodici a nove mesi. Ne apprezziamo pertanto l'impostazione, ferma restando la necessità di accelerarne l'attuazione e ampliarne la portata.

Secondo il percorso illustrato dalla relazione tecnica, per i dipendenti che maturano i requisiti per il pensionamento di vecchiaia e cessano dal servizio per raggiunti limiti di età, il differimento della prima quota, in relazione all'anno di maturazione dei requisiti, scende a sei mesi nel 2028 e a tre mesi nel 2029, per essere

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

eliminato dal 2030. Il limite della prima quota sale a 60.000 euro nel 2031, 70.000 nel 2032, 80.000 nel 2033 e 90.000 nel 2034; dal 2035 è previsto, secondo la finalità espressamente indicata dalla relazione tecnica, il superamento della liquidazione in più quote annuali.

La CISAL chiede di ridurre i tempi di questo percorso, anticipando sia l'eliminazione del differimento sia il definitivo superamento della rateizzazione, e di abbreviare i tempi effettivi di pagamento e gli intervalli tra le quote. Nella fase transitoria chiediamo inoltre che all'incremento del primo rateo si accompagni un coerente innalzamento anche del secondo rateo, con il conseguente adeguamento della soglia cumulativa oggi fissata a 100.000 euro per le prime due quote. Lasciare invariata tale soglia, come chiarisce la relazione tecnica, riduce infatti l'importo massimo del secondo rateo all'aumentare del primo, senza accrescere il totale liquidabile entro le prime due erogazioni né ridurre la quota residua rinviata alla terza. L'adeguamento richiesto deve quindi aumentare concretamente le somme disponibili per il lavoratore anche con il secondo pagamento.

Resta ferma la rivendicazione CISAL di estendere il superamento di questi meccanismi dilatori alle ulteriori fattispecie di cessazione e alle situazioni ancora escluse, affrontando anche la condizione di chi attende la liquidazione di trattamenti già maturati. L'obiettivo è rimuovere integralmente la disparità e garantire ai dipendenti pubblici la piena e tempestiva disponibilità delle somme loro spettanti.

È opportuno svolgere in questa sede alcune considerazioni in merito ai rinnovi contrattuali.

Per la tornata contrattuale (2022-2024), gli incrementi a regime dei trattamenti economici per i dipendenti pubblici si attestano sostanzialmente al 6%, a fronte di una dinamica inflattiva nel periodo di riferimento, ben superiore. Ed infatti l'inflazione misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati (che è l'indice di riferimento per i rinnovi contrattuali), si è assestata al 6,6% per il 2022, al 6,9% per il 2023 e all'1,3% per il 2024. Tale discrasia, anche se meno pronunciata, si evidenzia anche in relazione al rinnovo 2025-2027. Ed infatti gli incrementi già definiti nella Legge di Bilancio 2025, (1,8% per ciascun anno del triennio) risultano inferiori ancora una volta all'andamento dell'IPCA NEI nel periodo: 1,9% per il 2025 (realizzato), 2,4% per il 2026 (stimato) e 2,6% per il 2027 (stimato). Le previsioni sugli andamenti dell'IPCA NEI, pubblicate dall'Istat a giugno 2026, appaiono, già oggi, non coerenti con il peggioramento del quadro previsionale, che, come più volte ricordato, potrebbe ulteriormente deteriorarsi, in base all'andamento della crisi mediorientale. Al fine di neutralizzare eventuali scostamenti - che potrebbero risultare macroscopici - analogamente a quanto richiesto per il settore privato, la CISAL ha già evidenziato la necessità, da un lato, di introdurre nei CCNL pubblici clausole di salvaguardia che prevedano meccanismi di adeguamento e recupero sulla base dell'andamento reale dell'inflazione, dall'altro, conseguentemente, di prevedere già da subito possibili integrazioni agli stanziamenti previsti (si ricorda, peraltro, che la legge di Bilancio 2025 ha individuato anche gli stanziamenti per i rinnovi contrattuali per il triennio 2028-2030). Analogamente a quanto proposto per il settore privato, andrebbe introdotta anche un'indennità di vacanza contrattuale dinamica, crescente con il protrarsi del ritardo e rapportata all'inflazione cumulata. Più in generale, è necessario impostare una politica di riequilibrio delle retribuzioni all'interno del pubblico impiego; c'è un differenziale retributivo che oggi penalizza, ad esempio, scuola ed enti locali rispetto ad altre amministrazioni e che deve essere colmato. L'attuale metodo di rinnovo dei contratti basato su incrementi delle masse salariali calcolati secondo una percentuale uguale per tutti, infatti, a ogni rinnovo amplifica il gap anziché ridurlo.

Per questo, fermo restando il recupero del potere di acquisto, occorrerebbe supportare i prossimi rinnovi con stanziamenti aggiuntivi finalizzati a riequilibrare i gap retributivi fra i diversi comparti, sulla scorta di quanto avvenuto per il personale dei Ministeri che, grazie al "decreto PA 2025" (DL 14 marzo 2025, n. 25),

ha potuto beneficiare di un'integrazione delle risorse destinate al salario accessorio in chiave di riequilibrio rispetto al personale delle altre amministrazioni del comparto funzioni centrali. Si sottolinea, infatti, come anche l'ammontare delle risorse destinate al salario accessorio risulti fortemente sperequato fra Amministrazioni pur appartenenti allo stesso Comparto.

Per la scuola, inoltre, si dovrebbe aprire un'ulteriore riflessione, legata all'alta incidenza della quota femminile tra il personale dipendente. In tal senso un deciso incremento delle retribuzioni andrebbe a configurarsi anche quale strumento per ridurre il persistente gender gap retributivo nel sistema Italia.

Le problematiche che investono il lavoro pubblico non attengono, tuttavia, soltanto agli aspetti retributivi: le discrasie rispetto al settore privato e, all'interno del settore pubblico, fra i diversi comparti (e addirittura fra amministrazioni dello stesso comparto), anche di natura retributiva, incidono in generale sulla funzionalità del modello di lavoro pubblico oltre che sull'equità di trattamento dei dipendenti.

Il lavoro nella Pubblica Amministrazione sta vivendo una crisi di attrattività senza precedenti e ciò è essenzialmente legato all'incapacità, da un lato, di offrire serie prospettive di crescita professionale, dall'altro, di garantire la dinamicità del rapporto di lavoro e della prestazione lavorativa. Di certo si tratta di una problematica complessa e articolata, che necessita di approfondimenti e riflessioni anche sui vincoli costituzionali, ma d'altra parte non si può immaginare di voler reclutare i "migliori" offrendo condizioni del tutto fuori mercato.

La CISAL, in tal senso, ritiene non più rinviabile una riforma organica e strutturale della Pubblica Amministrazione e del lavoro pubblico, che guardi verso il futuro, evitando di riproporre, magari con misure spot, schemi e logiche desueti e caratterizzati da quella pregiudiziale diffidenza, quando non vera e propria sfiducia, nei confronti dei dipendenti e della dirigenza pubblici, figlia della riforma del 2010. Una visione, questa, che sembra permeare anche la recente Legge 119/2026 (c.d. legge sul merito), finalizzata non tanto a favorire quanto a limitare il riconoscimento del merito e che evidenzia ancora una volta la scarsa considerazione che il legislatore nutre nei confronti dei dirigenti pubblici e della loro capacità di valutare i propri collaboratori.

La CISAL reputa fondamentale in primis un cambio di paradigma culturale nei confronti del lavoro pubblico e dei pubblici dipendenti. In secondo luogo, ritiene necessaria una reale partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze ai processi di cambiamento e di riforma. Solo riforme condivise, infatti, potranno portare a reali cambiamenti e innovazioni.

Fermo restando che il DDL di Bilancio non affronta la questione in senso sistematico, è opportuno evidenziare alcuni segnali che appaiono in tal senso comunque poco incoraggianti.

Ci si riferisce, in primis, alle disposizioni sul reclutamento che, benché temporalmente definite, appaiono esclusivamente finalizzate a conseguire risparmi di spesa e non certo ad un miglioramento della funzionalità o alla modernizzazione dell'apparato pubblico.

Al riguardo, l'articolo 66 riduce nel 2027 le facoltà assunzionali delle amministrazioni indicate ai commi 1 e 2, fra cui ministeri, Presidenza del Consiglio dei ministri, agenzie, enti pubblici non economici e università statali, fissando al 75 per cento della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente il limite previsto dalle disposizioni modificate. Il comma 4 estende all'anno accademico 2027/2028 la limitazione prevista per le istituzioni AFAM.

I commi 3, 5, lettera b), e 6 intervengono su ulteriori amministrazioni ed enti, fra cui gli enti pubblici di ricerca, riducendo le capacità assunzionali secondo le rispettive discipline; il comma 6 prevede una riduzione pari al 25 per cento della spesa del personale cessato nell'anno precedente, con specifiche esclusioni. Il comma 5, lettera a), dispone, dall'anno scolastico 2027/2028, ulteriori riduzioni di 4.925 posti dell'organico dell'autonomia e di 2.049 posti del personale amministrativo, tecnico e ausiliario. Il comma 7 consente deroghe mediante compensazione delle facoltà assunzionali fra amministrazioni soggette al medesimo regime, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, garantendo comunque l'invarianza dei risparmi previsti.

L'art. 66 prevede inoltre alcune disposizioni non direttamente connesse alla regolamentazione delle facoltà assunzionali.

In particolare il comma 12 autorizza 25 milioni annui dal 2027 per i compiti delle amministrazioni economico-finanziarie, mentre il comma 13 consente di utilizzare i fondi del personale e della dirigenza dei ministeri per coperture assicurative sanitarie integrative, secondo criteri definiti dalla contrattazione integrativa. Quest'ultima previsione apre uno spazio negoziale, ma utilizza risorse dei fondi già esistenti: non costituisce di per sé uno stanziamento aggiuntivo e richiede attenzione all'equilibrio tra salario accessorio e welfare. Il DDL di Bilancio prevede di converso, alcuni potenziamenti di facoltà assunzionali settoriali agli articoli 93, 101 e 102, fra le quali quelle per la polizia locale finanziate con 45 milioni annui dal 2027.

È opportuno, infine, citare una norma diretta ad incidere sulle spettanze di alcuni dipendenti pubblici.

Trattasi dell'articolo 67, riguardante gli adeguamenti stipendiali del personale non contrattualizzato, dei magistrati, degli avvocati e procuratori dello Stato. Tale norma "chiarisce" che la media da utilizzare per il calcolo degli incrementi medi conseguiti dalle altre categorie di dipendenti pubblici contrattualizzati è quella ponderata con la consistenza numerica di ciascuna delle predette categorie. Viene inoltre stabilito che, al fine di evitare duplicazioni, nella base di calcolo non sonoc onsiderati gli arretrati in quanto già trovano evidenza nella valutazione dell'incremento retributivo registrato nell'ultimo anno del triennio di riferimento. La disposizione entra in vigore il giorno della pubblicazione della legge. Per la CISAL occorre valutarne gli effetti concreti sui trattamenti e sulla tutela del potere d'acquisto.

Scuola università e ricerca

Valgono per questo settore tutte le osservazioni formulate a proposito del pubblico impiego; in aggiunta alle quali vanno formulate ulteriori analisi e proposte.

La scuola italiana richiede una strategia organica che unisca qualità dell'offerta formativa e valorizzazione di chi vi lavora. In questo ambito permangono retribuzioni insufficienti, scompensi di organico ma soprattutto una precarietà del tutto inaccettabile.

Servono misure che vadano a sanare i blocchi nel reclutamento, a favorire il benessere organizzativo dei docenti e degli ATA, e a dare una corretta collocazione al personale con incarichi di elevata qualificazione.

Sul reclutamento occorre coprire con assunzioni a tempo indeterminato tutti i posti vacanti e disponibili, stabilizzare il personale di sostegno che abbia maturato adeguata esperienza, utilizzare un doppio canale e

valorizzare gli idonei dei concorsi. La continuità didattica si tutela riducendo la precarietà e rendendo la mobilità compatibile con i diritti del personale e con le esigenze delle scuole.

In materia previdenziale deve essere aperta una apposita sessione di confronto con il Governo, coinvolgendo l'INPS, perché Vanno riconosciute la gravosità del lavoro scolastico e l'esposizione al burnout, con strumenti previdenziali e di prevenzione adeguati.

Devono essere rafforzate la conciliazione vita-lavoro e la tutela della genitorialità: con la proposta di riconoscere sempre al personale docente la facoltà di presentare richiesta di assegnazione provvisoria presso il luogo di residenza dei figli, qualora questi rientrino nell'età dell'obbligo scolastico (fino a 16 anni). Questa misura risponderebbe ai principi costituzionali di protezione della famiglia e dell'infanzia, superando le attuali distanze geografiche penalizzanti.

Anche Università, ricerca e alta formazione artistica e musicale richiedono maggiori investimenti, stabilizzazione dei ricercatori, sostegno alla contrattazione integrativa e riconoscimento delle professionalità tecniche. Investire nella conoscenza significa ridurre il divario di istruzione con l'Europa e rafforzare la capacità del Paese di governare le transizioni tecnologiche.

Per la scuola, l'articolo 66, comma 5, prevede dal 2027/2028 un'ulteriore riduzione di 4.925 posti dell'organico dell'autonomia e di 2.049 posti delle dotazioni organiche del personale ATA, come chiarisce anche la relazione tecnica. La previsione incide direttamente sulle rivendicazioni di reclutamento, stabilizzazione, continuità didattica e benessere organizzativo formulate sopra e richiede una presa di posizione specifica. In coerenza con tali rivendicazioni, si propone di chiedere il superamento delle riduzioni e una determinazione degli organici fondata sui fabbisogni effettivi, sulle condizioni territoriali e sui servizi da garantire.

Gli articoli 104-106 prorogano al 2027 il buono scuola, introducono una versione digitale stampabile dei libri scolastici e universitari a prezzo inferiore di almeno il 50 per cento alla corrispondente versione cartacea e prolungano il sostegno al Fondo per il contrasto della povertà educativa minorile. L'articolo 80 finanzia dal 2028 interventi di riqualificazione energetica degli edifici scolastici pubblici. Queste misure riguardano accessibilità e strutture, ma non risolvono le criticità del personale sopra descritte.

Per università e ricerca, l'articolo 107 ridestina dal 2028 le risorse richiamate a progettualità strategiche e istituisce il Programma nazionale talenti per la ricerca, con 15 milioni annui dal 2029 per incarichi post-doc e periodi all'estero. L'articolo 108 modifica le modalità di finanziamento e di computo delle spese di personale, includendo lo straordinario nella voce richiamata relativa alla contrattazione integrativa, e dispone dal 2028 l'ingresso delle istituzioni AFAM nella tesoreria unica e nel sistema SIOPE+. Gli interventi vanno coordinati con le restrizioni assunzionali dell'articolo 66 e con la richiesta CISAL di stabilizzazione e valorizzazione professionale.

Ciò considerato, la CISAL, per il tramite della federazione di categoria intende proporre un pacchetto di proposte di emendamenti alla Legge di Bilancio 2027 per il comparto Istruzione Università e Ricerca (che vengono allegate al presente documento – **allegato 1)** teso a delineare un piano organico di interventi per il superamento delle criticità storiche del settore. Le misure richieste si svilupperebbero in tre direttrici fondamentali: 1.la riforma dei canali di reclutamento e delle dotazioni organiche, 2.il miglioramento delle condizioni di lavoro con il riordino delle indennità economiche, 3.la revisione delle tutele previdenziali e dei trattamenti di fine servizio.

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

1. Reclutamento, Stabilizzazione e Gestione delle Dotazioni Organiche

La prima direttrice risponde all'esigenza di ridurre il precariato strutturale e conformare l'ordinamento ai rilievi europei, tra cui la procedura di infrazione n. 4231/2014 e il reclamo n. 146/2017. La richiesta cardine, in tal senso, è quella di rilasciare l'autorizzazione a coprire, dall'anno scolastico 2027/2028, il 100% dei posti vacanti e disponibili per il personale docente e ATA. Per il sostegno scolastico, si chiede la conversione in organico di diritto di tutti i posti attivati in deroga per due anni consecutivi, garantendo continuità didattica agli alunni con disabilità.

Contestualmente all'eliminazione dei tagli all'organico dell'autonomia, la richiesta è di prorogare al 2029/2030 il reclutamento tramite "doppio canale" per i docenti abilitati in prima fascia eliminando il limite triennale nelle graduatorie per gli idonei dei concorsi PNRR entro il 30% dei posti messi a bando. Per l'a.s. 2027/2028 si chiede una mobilità straordinaria estesa al 100% delle vacanze regionali per gli assunti entro il 31 dicembre 2026. Si chiedono altresì garanzie per il personale scolastico in servizio negli istituti tecnici nei quali c'è il rischio di soprannumerarietà.

In ambito universitario e AFAM, si chiede lo stanziamento di 85 milioni di euro annui per l'assunzione di Ricercatori in Tenure-Track (RTT), valorizzando i servizi pre-ruolo, il finanziamento strutturale dei Progetti di Rilevante Interessa Nazionale e la progressione di carriera dei professori di prima fascia.

Per il settore AFAM la nostra proposta per risolvere il nodo del reclutamento interessa gli idonei del concorso di cui al DM 180 del 2023. Per la Ricerca si chiede la proroga delle procedure di stabilizzazione e valorizzazione introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 oltre che il riconoscimento del preruolo dei ricercatori.

2. Condizioni di Lavoro, Indennità ed Equità Retributiva

La seconda direttrice intende intervenire sul trattamento economico e sulle condizioni operative del personale. La proposta è quella di finanziare alcuni interventi, che sarebbero poi adottati in sede negoziale per il ripristino del primo gradone stipendiale (3-8 anni), l'adeguamento delle retribuzioni dei docenti dell'infanzia e della primaria al titolo di laurea magistrale e la Carta del Docente fissa a 500 euro, estesa ai supplenti brevi ed al personale ATA di ruolo. Per l'aggiornamento professionale dovrebbe essere introdotta una detrazione per le spese formative documentate.

Sul piano delle tutele territoriali, si propone la introduzione di un'indennità per il personale in sedi disagiate o isolate, benefici per le scuole montane e delle piccole isole, rimborsi per pendolari interprovinciali e compensi per i viaggi d'istruzione.

Si chiede inoltre la istituzione di un fondo di perequazione destinato al personale ATA e DSGA di 400 milioni di euro annui dal 2027 per l'allineamento alle Funzioni Centrali, affiancato dall'indennità per i videoterminalisti. Si chiede inoltre il formale riconoscimento del ruolo del docente collaboratore vicario del Dirigente Scolastico con delega ed esonero.

3. Trattamento Pensionistico e Previdenziale

La terza direttrice mira al riordino delle tutele previdenziali, eliminando disparità storiche sul TFR/TFS e riconoscendo la gravosità della professione scolastica. Si stabilisce parimenti l'erogazione immediata delle spettanze di TFR e TFS.

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Infine si chiede la riforma dell'accesso al pensionamento anticipato: i docenti di ogni ordine e grado e gli operatori scolastici dovrebbero essere inclusi tra i lavori gravosi (Ape Sociale) e ricompresi nella Tabella A del D. Lgs. 374/1993 tra le categorie di lavoro usurante. La misura trova fondamento nella prevenzione dello stress cronico, del burnout e della fatica fisica legata alla gestione delle classi ed all'assistenza agli studenti, assicurando una tutela previdenziale proporzionata al reale logorio professionale.

Arma dei Carabinieri

La legge finanziaria per l'anno 2027 presenta una novità particolarmente significativa per l'Arma dei Carabinieri: l'introduzione dei Carabinieri della riserva definiti "ausiliari". Preliminarmente va ricordato che, storicamente, il termine "ausiliari" è stato utilizzato per una figura di Carabiniere presente nell'Arma fino al 2004 e cessato in ragione della sospensione della leva obbligatoria avvenuta a partire dal 1° gennaio 2005 con la legge 226/2004 la cd "legge Martino".

La nuova figura introdotta dal disegno di legge in esame è riferita, invece, assume una diversa connotazione, per la quale il tratto distintivo è dato dalla precarietà e dalla povertà retributiva. Il carabiniere ausiliario, infatti a fronte dell'assunzione delle gravose responsabilità connesse alla funzione e delle qualifiche di agente di polizia giudiziaria e di pubblica sicurezza, da implementare in poco meno di tre mesi, si ritroverà con uno stipendio quasi dimezzato nel primo anno rispetto ai colleghi effettivi e con una possibilità di vedere stabilizzato il proprio rapporto di lavoro oltremodo limitata.

Forse a parziale compensazione di questi svantaggi, sembra intervenire la previsione per cui si potrà accedere all'incarico con il diploma di scuola media inferiore, quasi a voler prestabilire anche una linea di demarcazione culturale rispetto al personale in servizio permanente; una demarcazione, che in realtà sembra più che altro voler dare una motivazione al gap retributivo (rispetto al personale in servizio permanente) altrimenti non giustificabile; si evidenzia, oltretutto, che il "carabiniere ausiliario" che fosse in possesso del solo diploma di scuola media inferiore non potrebbe partecipare al concorso per il servizio permanente nel quale avrebbe avuto teoricamente diritto a una riserva di posti. Sorprende, in ogni caso, la scelta di creare una nuova area di precariato in un settore della Pubblica Amministrazione, oltretutto particolarmente delicato come quello in cui opera l'Arma dei Carabinieri.

Si ritiene che le risorse individuate per finanziare le assunzioni per questa nuova figura avrebbero potuto essere destinate all'arruolamento di Carabinieri effettivi, anche se in numero inferiore; si sarebbe trattato comunque di personale dotato di una preparazione professionale più completa e soprattutto avente un orizzonte lavorativo stabile, elemento imprescindibile per la serenità di un lavoratore impiegato in una così delicata funzione sociale.

Tutto ciò considerato si offrono alcune proposte di emendamento che vengono allegate al presente documento, tese a migliorare la condizione professionale e retributiva di questa nuova figura - **allegato 2.**

Famiglia

Non possiamo omettere, inoltre, di sottolineare come un valido sistema scolastico, ben strutturato e diffuso sul territorio, rappresenti anche un supporto di importanza fondamentale per le famiglie e in tal senso possa contribuire a contrastare il preoccupante trend demografico che si registra in Italia negli ultimi decenni. Nel 2025 il Tasso di Fecondità Totale è stimato attestarsi a 1,14 figli per donna, in ulteriore calo rispetto all'1,18 registrato nel 2024. Secondo le stime provvisorie dell'Istat, i nati residenti in Italia si attesterebbero a 355mila

nel 2025, 6,0 ogni mille abitanti (erano 6,3 nel 2024, 9,5 per mille nel 2005). Si tratta di una questione di vitale importanza per il futuro della nazione; non è un caso, infatti, che l'inversione del trend demografico costituisca uno degli obiettivi esplicitamente richiamati nel Piano Strutturale di Bilancio di Medio Termine. Conseguentemente le politiche di sostegno alla genitorialità non solo rappresentano una risposta alle esigenze attuali delle famiglie, ma assumono una valenza strategica fondamentale per il medio e lungo periodo.

Nel DPFP si dà contezza dello stato di attuazione del PNRR e dei progressi nell'attuazione del PSBMT. In particolare si attesta il superamento dell'obiettivo, previsto nel PNRR, di potenziamento dei servizi per prima infanzia (153 mila nuovi posti nella fascia 0-6 anni sui 150mila previsti, pari ad almeno il 33% del numero dei bambini sotto i 3 anni, a livello nazionale, e di almeno il 15% del numero dei bambini sotto i 3 anni, a livello regionale).

Sempre il DPFP dà conto delle misure adottate dal Governo in tema di: conciliazione tra lavoro e incarichi di cura (introduzione di uno sgravio contributivo dell'1 per cento, fino a un massimo di 50 mila euro annui, per le imprese che ottengono la certificazione attestante l'impegno a favore della natalità e delle esigenze di cura; introduzione di una agevolazione contributiva per le aziende che assumono un collaboratore per sostituire le lavoratrici in maternità, prolungando l'affiancamento al ritorno al lavoro fino al primo anno di vita del bambino; esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le assunzioni di donne, madri di almeno tre figli, prive di impiego da almeno sei mesi); sostegno ai territori (finanziamento strutturale di 60 milioni, ulteriormente incrementato di 10 milioni, per l'ampliamento dell'offerta di servizi socioeducativi territoriali a favore dei minori da parte dei comuni; ripartizione alle regioni, attraverso il Fondo per le politiche della famiglia, risorse per 35 milioni, per il rafforzamento dei Centri per la famiglia; data operatività ai fondi destinati alle iniziative per il rafforzamento dei servizi di prossimità e delle opportunità di istruzione, sociali e relazionali in favore delle famiglie nei comuni con popolazione inferiore ai 5 mila abitanti per un ammontare pari a 50 milioni); adozioni internazionali (a sostegno delle famiglie impegnate nei percorsi di adozione internazionale, sono stati erogati contributi economici straordinari per un importo complessivo pari a oltre 6,7 milioni).

Il DDL di bilancio, muovendosi in continuità con le politiche adottate dal Governo in precedenza, prevede alcune interessanti novità.

L'articolo 57 introduce dal 2027 una disciplina strutturale del bonus madri: 100 euro mensili, su domanda, per ogni mese o frazione di mese di lavoro, alle madri dipendenti — escluso il lavoro domestico — e autonome iscritte alle gestioni obbligatorie, comprese le casse professionali, con reddito da lavoro annuo non superiore a 40.000 euro. Per due figli il beneficio opera fino al mese del decimo compleanno del secondo; con più di due figli fino al diciottesimo compleanno del più piccolo. L'erogazione è trimestrale, non imponibile ai fini fiscali e contributivi e non rilevante ai fini ISEE. La relazione tecnica descrive la misura come riordino rispetto ai precedenti bonus ed esoneri: non va quindi presentata come cumulabile automaticamente con tutte le misure precedenti.

L'articolo 59 amplia il periodo di congedo parentale interessato dall'indennizzazione rafforzata, sostituendo il riferimento a un ulteriore mese con due mesi, elevati a tre per il secondo figlio e a quattro per il terzo o successivo, per i lavoratori che terminano il congedo di maternità o, in alternativa, di paternità dopo il 31 dicembre 2026.

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

L'articolo 60 riconosce ai genitori autonomi iscritti alle gestioni INPS un contributo (fruibile da un solo genitore) per servizi per l'infanzia, fino a 500 euro mensili per tre mesi, in alternativa al congedo parentale e nel limite di 15 milioni annui nel triennio.

L'articolo 58 istituisce presso l'INPS il Fondo "Valore nuovi nati", con versamenti statali di 100 euro annui fino ai diciotto anni per i nati dal 2027 e possibilità di versamenti volontari. È una misura di accumulazione di lungo periodo, con finalità previdenziali. Le somme accantonate nel fondo sono trasferite, a partire dal compimento del diciottesimo anno di età del beneficiario e su sua richiesta, a una forma pensionistica complementare, anche individuale.

L'articolo 61 incrementa di 2 milioni annui nel 2027-2029 il Fondo per le finalità richiamate a favore delle donne vittime di violenza e prolunga al 2029 la misura di cui al comma 191 della legge n. 213/2023. L'articolo 120 incrementa di 200 milioni nel 2027 il Fondo per l'assistenza ai minori.

Citiamo in questa sezione anche ulteriori disposizioni previste dal DDL Bilancio, che prevedono effetti positivi per le famiglie. In primis, l'articolo 2 proroga fino al 2029 le garanzie rafforzate sui mutui prima casa e rifinanzia il Fondo di 200 milioni per ciascuno degli anni 2028 e 2029. In secondo luogo l'articolo 3, che rende permanente dal 2027 l'esenzione del bollo per un veicolo assicurato, secondo i requisiti indicati: per le auto, alimentazione a benzina o gasolio anche combinata e potenza non superiore a 80 kW; disciplina inoltre motocicli e ciclomotori. Lo stesso articolo prevede, per le famiglie con più di tre figli, di cui almeno uno minorenne, un contributo fino a 385,71 euro per una sola auto da sei a nove posti fino a 133 kW.

Al riguardo, anche in questo caso, se da un lato si valutano complessivamente positivi gli interventi sopra richiamati, così come alcuni altri interventi introdotti in precedenza, dall'altro la CISAL reputa opportuno ribadire anche in questa sede, la necessità di rafforzare una strategia di largo respiro, che comprenda l'individuazione di azioni sia di tipo diretto, come i bonus e le agevolazioni fiscali, sia di tipo indiretto, come i congedi parentali e il potenziamento della rete di assistenza per i genitori, che passa in primis, come detto, dal consolidamento di tutto il sistema scolastico, a partire dalla scuola per l'infanzia.

Per la CISAL sono indispensabili interventi finalizzati a garantire un adeguato livello di copertura nonché la tendenziale gratuità dei servizi socioeducativi per l'infanzia, a partire dal compimento del terzo mese di vita del bambino, recuperando altresì il gap infrastrutturale rispetto ai partner europei e fra le varie aree del Paese. Sarebbe necessario, inoltre, garantire la copertura e la tendenziale gratuità, su tutto il territorio nazionale, anche per i c.d. Centri Estivi, almeno per i mesi di giugno e luglio (solo luglio per la scuola dell'infanzia) e fino al compimento del 14° anno di età del minore, nel caso di genitori entrambi lavoratori.

Si ribadisce, inoltre, la necessità di rafforzare, nell'ambito della riforma del sistema fiscale, il principio del quoziente familiare e di individuare misure di sostegno specifiche al welfare aziendale family friendly.

La questione legata all'andamento demografico, è opportuno ricordarlo, rappresenta un fattore che incide profondamente, in prospettiva, anche sul problema previdenziale, rispetto al quale restano aperte tutte le criticità relative alla scarsa tutela che, sotto questo profilo, il sistema riserva alle giovani generazioni.

Sanità

La dinamica della spesa sanitaria prevista nel quadro a legislazione vigente dal DPFP è la seguente:

anno	Spesa sanitaria (milioni di euro)	Spesa sanitaria in percentuale al PIL

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

2019	114.936	6,4%
2020	122.469	7,3%
2021	128.393	7,0%
2022	131.260	6,6%
2023	131.854	6,2%
2024	138.061	6,3%
2025	141.539	6,2%
2026	148.836	6,4 %
2027	151.668	6,3%
2028	155.647	6,3%
2029	160.035	6,3%

L'articolo 69, comma 1, del DDL di Bilancio per il 2027, incrementa il livello di finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale cui concorre lo Stato di 2.365 milioni nel 2027, 2.352 milioni nel 2028 e 2.399 milioni annui dal 2029. Nell'incremento rientrano, tra le destinazioni esplicitate, 500 milioni annui per le tariffe ospedaliere per acuti; 100 milioni nel 2027 per Alzheimer e altre demenze; 300 milioni nel 2027 per prestazioni aggiuntive contro le liste d'attesa, di cui 213 per dirigenti medici e 87 per personale sanitario del comparto; 380 milioni annui dal 2027 per l'indennità di pronto soccorso, ripartiti in 114 milioni per dirigenti medici e 266 per il comparto. Il comma 7 quantifica le quote di libera disponibilità regionale in 138 milioni nel 2027, 236 nel 2028 e 273 nel 2029.

Il comma 5 dell'articolo 69 reca, con una distinta autorizzazione, 100 milioni nel 2027 per concorrere alla copertura degli oneri derivanti da sentenze e accordi transattivi sul servizio mensa o buono pasto sostitutivo per il personale del comparto Sanità con prestazioni giornaliere superiori a sei ore. Tale voce non va automaticamente inclusa tra le quote del comma 1, che non richiama il comma 5. Il sostegno alle prestazioni aggiuntive mantiene fermi i limiti di orario, i riposi e le tariffe contrattuali: occorre valutarlo insieme all'adeguatezza degli organici e alla sostenibilità dei carichi di lavoro. Le indennità di pronto soccorso rispondono alle particolari condizioni operative e non assorbono le esigenze generali di rinnovo e valorizzazione professionale.

L'articolo 71 aumenta dal 2028 di 0,2 punti percentuali il tetto della spesa farmaceutica per acquisti diretti (un onere pari a circa 292 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2028 che trova copertura nell'ambito dell'incremento del livello del finanziamento del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 69) e prevede riduzioni del ripiano a carico delle imprese entro 160 milioni annui a fronte degli investimenti qualificati.

L'articolo 72 destina, nel 2027-2029, fino a 70 milioni annui del Fondo farmaci innovativi all'accesso precoce, riducendo contestualmente altre destinazioni del Fondo: si tratta di una rimodulazione interna.

L'articolo 73 porta dal 2027 al 4,7 per cento il tetto nazionale per l'acquisto di dispositivi medici (con un onere di circa 146 milioni di euro annui, coperto nell'ambito dell'incremento del livello del finanziamento del Servizio sanitario nazionale di cui all'articolo 69) e prevede un concorso statale di 350 milioni annui nel 2028-2031 per gli oneri di ripiano 2019-2023 a carico dei fornitori. L'articolo 74 aumenta di tre punti percentuali il tetto per acquisti da privati accreditati, destinandone due agli effetti tariffari della riabilitazione e lungodegenza e uno alla specialistica ambulatoriale e protesica (la disposizione non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, in quanto trova copertura nell'ambito del finanziamento destinato all'aggiornamento delle tariffe disposto dai relativi decreti).

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

L'articolo 75 interviene sui fondi contro le dipendenze mentre l'articolo 80, esterno al titolo sanitario, destina 200 milioni per ciascuno degli anni 2028-2030 alla riqualificazione energetica degli ospedali e delle strutture sanitarie pubbliche, al conseguimento di una riduzione del fabbisogno di energia primaria dell'edificio di almeno il 30 per cento. Tale intervento rientra fra quelli autorizzati a seguito della richiesta di attivazione della clausola di salvaguardia nazionale di cui all'articolo 26 del regolamento (UE) 2024/1263 e della raccomandazione dell'8 ottobre 2026 della Commissione europea.

Sempre al di fuori del titolo relativo alla sanità, è opportuno citare anche l'articolo 53, che istituisce per il 2027 una Carta sanitaria di 300 euro per chi abbia almeno 75 anni al 31 dicembre 2026 e sia titolare di pensioni obbligatorie, pensione o assegno sociale oppure pensioni o assegni per invalidità civile, cecità e sordità, per un importo complessivo riferito al 2025 non superiore a 28.000 euro annui. Modalità di utilizzo e prestazioni ammesse sono demandate a un decreto attuativo. Il comma 3 proroga inoltre al 2027 la prestazione universale per gli anziani non autosufficienti e porta a 12.000 euro la soglia ISEE prevista per tale anno.

Sul tema della sanità, con particolare riferimento alle previsioni di spesa contenute nel DPFP e agli incrementi previsti nel DPB e nel DDL di Bilancio, occorre svolgere alcune considerazioni più generali. Al riguardo va precisato che, benché sia evidente, rispetto al 2019, un deciso aumento di spesa in termini nominali (in parte determinato dagli effetti dei rinnovi dei CCNL del personale sanitario, del rinnovo delle convenzioni, dell'attuazione del PNRR, dagli stanziamenti previsti dalle leggi di Bilancio per il 2025 e per il 2026 e ovviamente condizionato dagli andamenti dell'inflazione), nel 2025 la spesa annuale, in rapporto al PIL, ha registrato un livello inferiore a quello del 2019, che dovrebbe essere raggiunto solo nel 2026. Negli anni successivi, nel quadro a legislazione vigente, dovrebbe tornare nuovamente ad attestarsi, fino al 2029, a un livello più basso rispetto a quello registrato nel 2019. Va detto, tuttavia, che in base agli impatti stimati delle misure della manovra di finanza pubblica, contenuti nel DPB e sopra richiamati, la spesa sanitaria dovrebbe attestarsi per ciascun anno del triennio 2027-2029 a un livello pari a quello del 2019. Ciò rappresenta, in ogni caso, un elemento di criticità, soprattutto perché già prima della pandemia la spesa sanitaria italiana si attestava ben al di sotto della media Europea, scontando differenziali assolutamente rilevanti rispetto ai principali paesi europei, in primis la Germania e che tale gap è ancora lontano dall'essere colmato, posto che nel 2024 la Spesa Sanitaria in rapporto al PIL si è attestata ad una media OCSE del 7,1% del PIL, mentre quella europea ha raggiunto il 6,9% (la spesa sanitaria in Germania ha raggiunto nello stesso anno il 10,6% del PIL).

Vi è un ritardo storico su questo fronte, che è, beninteso, frutto di politiche sedimentatesi nel corso di molti anni e non certo imputabili alle scelte degli anni più recenti, su cui, tuttavia, è necessario intervenire al fine di garantire l'adeguatezza del sistema sanitario alle esigenze della popolazione.

Considerato l'aumento dell'età anagrafica della popolazione e delle conseguenti situazioni di fragilità legate anche all'allentamento dei legami sociali, non si può non evidenziare, peraltro, come in prospettiva aumenterà la richiesta di assistenza sanitaria e di cura e dunque la necessità di adeguati investimenti nel settore sanitario.

Trasporto Pubblico Locale

Il trasporto pubblico locale garantisce il diritto alla mobilità, sostiene il turismo e contribuisce alla riduzione della congestione e dell'impatto ambientale nelle città. Il settore attraversa tuttavia una fase di crescente difficoltà, determinata dall'insufficienza delle risorse, dall'aumento dei costi di esercizio e dalla difficoltà delle aziende a garantire equilibrio economico e continuità dei servizi. È necessario assicurare una programmazione

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

finanziaria stabile e adeguata, capace di sostenere anche gli impegni derivanti dal rinnovo contrattuale degli autoferrotranvieri.

Per quanto concerne gli impegni assunti dal Governo con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL di categoria, attraverso la sottoscrizione da parte Ministero dei Trasporti e delle Infrastrutture del verbale di intesa del 20 marzo 2025, contenuti poi ribaditi in data 4 giugno 2026 attraverso la sottoscrizione sempre in sede ministeriale di specifico documento, inerenti i livelli di copertura economica del CCNL 2024-2026 già sottoscritto, non trovano nel presente disegno di legge di Bilancio alcun provvedimento, integrale o parziale, utile ad ottemperare agli impegni già assunti.

Particolare attenzione richiede il nuovo sistema di finanziamento del TPL, che deve garantire risorse certe, strutturali e vincolate esclusivamente al trasporto pubblico. L'assenza di un vincolo stringente sulla destinazione delle risorse rischia infatti di determinare una loro diversa allocazione nei bilanci regionali, in un quadro già caratterizzato da insufficienze e squilibri territoriali. Al contempo, i ritardi nei trasferimenti costringono aziende ed enti a ricorrere al credito per anticipare risorse, determinando problemi di liquidità che possono compromettere la stabilità finanziaria delle imprese e, conseguentemente, la qualità e continuità del servizio.

L'aumento dei costi energetici e del carburante ha ulteriormente aggravato il quadro, generando oneri non adeguatamente compensati dagli stanziamenti ordinari. Anche il processo di rinnovo delle flotte e di transizione energetica richiede di sostenere parallelamente gli investimenti e i maggiori costi della gestione corrente. Occorre evitare che il riequilibrio finanziario venga perseguito attraverso riduzioni dei servizi o aumenti tariffari insostenibili.

Resta infine centrale la questione del lavoro. La difficoltà di reperire e trattenere personale, aggravata da livelli retributivi poco attrattivi, turnazioni gravose e condizioni di lavoro complesse, rischia di compromettere la capacità delle aziende di assicurare i servizi programmati. A ciò si aggiunge il tema della sicurezza del personale viaggiante, sempre più esposto ad aggressioni. È quindi necessario intervenire contestualmente su finanziamento, gestione, investimenti e condizioni occupazionali, garantendo al TPL le condizioni necessarie per assicurare un servizio efficiente, sicuro e sostenibile.

Per altro L'articolo 119, comma 1, lettera b), innalza da 50 a 150 milioni l'importo richiamato dall'articolo 2, comma 3, del d.lgs. n. 68/2011 e demanda il riparto aggiuntivo a un DPCM, sulla base della proposta delle Regioni o, in mancanza, di capacità fiscali, costi standard e livelli adeguati di servizio in materia di TPL, ove definiti. La disposizione va coordinata con il nuovo sistema di finanziamento richiamato nel capitolo: il riferimento al TPL nei criteri di riparto non basta, da solo, a dimostrare un vincolo esclusivo di destinazione dell'intero importo. Rimangono quindi pertinenti le richieste di risorse strutturali, certezza dei trasferimenti e tutela del servizio.

L'articolo 77 finanzia infrastrutture e servizi ferroviari e interventi di sicurezza e sviluppo tecnologico della rete. Sono interventi da distinguere dal finanziamento corrente del TPL e dagli oneri dei rinnovi contrattuali. Per i crediti connessi al gasolio commerciale, l'articolo 37, comma 2, introduce controlli e limiti informatici alle compensazioni entro gli importi comunicati dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli: non rappresenta una compensazione aggiuntiva dei maggiori costi energetici.

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Contrasto all'evasione fiscale

Secondo i dati riportati già nel DFP di aprile il 2025 ha segnato un nuovo record nella lotta all'evasione, con un riscosso complessivo da parte dell'Agenzia delle entrate di 29 miliardi (nel 2024 il riscosso è stato pari a 26,3 miliardi) di cui 26,1 da attività ordinarie (15,9 miliardi dai versamenti diretti su atti emessi dall'Agenzia, 6,9 miliardi dall'emissione di cartelle di pagamento, 3,3 miliardi dall'attività di promozione della compliance) e 2,9 miliardi relativi a incassi da misure straordinarie. Si dà atto al Governo di aver portato avanti con coerenza l'impegno assuntosi al riguardo. Il DFP dà contezza delle misure in materia previste dalla legge di Bilancio per il triennio 2026-2028 quali: il rafforzamento del contrasto alle compensazioni indebite, attraverso la riduzione della soglia da 100.000 a 50.000 euro riferita ai debiti scaduti che inibiscono la compensazione; l'invio di comunicazioni ai contribuenti da parte dell'Agenzia delle entrate nei casi in cui risultino emesse fatture elettroniche in assenza della presentazione della dichiarazione IVA per il medesimo periodo, al fine di migliorare la capacità di individuazione tempestiva delle posizioni irregolari; l'ampliamento del patrimonio informativo dell'Agenzia delle Entrate-Riscossione, tramite l'utilizzo dei dati della fatturazione elettronica ai fini della riscossione coattiva. Si evidenzia inoltre come la legge di bilancio per il 2026 abbia previsto l'introduzione di una ritenuta a titolo d'acconto ai contribuenti esercenti attività d'impresa per le operazioni Business-to-Business, e che a partire dal 2026, risulta operativo il collegamento obbligatorio tra i POS e i registratori di cassa, introdotto con la legge di bilancio per il 2025.

Nel DDL di Bilancio l'articolo 35 innalza l'aliquota della ritenuta d'acconto sulle transazioni business to business all'1 per cento nel 2028 e al 2 per cento dal 2029, rispetto ai valori dello 0,5 e dell'1 per cento richiamati nel testo modificato. L'articolo 36 riduce da 50.000 a 30.000 euro la soglia dei debiti che rileva per il divieto di compensazione disciplinato dalla disposizione novellata. L'articolo 37 interviene sulla rateazione di specifici crediti edilizi, sul controllo delle compensazioni dei crediti per gasolio commerciale e sull'inibizione dell'acquisto e cessione di crediti nei casi di cessazione della partita IVA individuati dalla norma. Le diverse finalità di contrasto alle frodi, gestione dei crediti ed effetti finanziari devono essere tenute distinte.

Al di là delle singole disposizioni è opportuno svolgere alcune considerazioni più generali.

Per la CISAL il tema del contrasto all'evasione resta assolutamente rilevante, posto che l'evasione fiscale e contributiva (stimata nel 2023 fra i 107,1 e i 111,9 miliardi, di cui circa 97,9-99,2 miliardi di mancate entrate tributarie e 9,2-12,7 miliardi di mancate entrate contributive), rappresenta probabilmente il vulnus che maggiormente condiziona lo sviluppo del Sistema Paese. Un fenomeno, quello dell'evasione, su cui la CISAL si è impegnata ad elaborare, nel tempo, proposte finalizzate a sterilizzarne strutturalmente la persistenza, anche attraverso un più ampio ricorso all'implementazione dell'intelligenza artificiale. Resta valida, in ogni caso la proposta storica della nostra Organizzazione, che vede nell'introduzione di un sistema basato sulla contrapposizione di interessi, lo strumento più efficace per contrastare il fenomeno evasivo. In materia fiscale dobbiamo rimarcare quanto già indicato a proposito delle politiche a sostegno della genitorialità, rispetto all'opportunità di introduzione del quoziente familiare come parametro di riferimento per ogni tipo di sgravio e agevolazione. Dobbiamo, infine, prendere atto che la realtà del Fisco deve essere adeguata alle rapide e profonde evoluzioni che conseguono alla globalizzazione e alla diffusione della web economy. La CISAL ritiene che non ci si possa più concentrare sulla vecchia contrapposizione tra lavoro autonomo e lavoro dipendente: il vero problema è quello di introdurre misure che vadano a porre riparo alle storture, determinate dalla globalizzazione, soprattutto con la web economy e la diffusione dei paradisi fiscali e, in parte, da alcune lacune proprie della regolamentazione UE. I problemi al riguardo sono molteplici e tutti di non semplice

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

risoluzione. Sempre più di frequente, ad esempio, i grandi gruppi trasferiscono le loro sedi legali in Paesi che offrono regimi fiscali agevolati; consideriamo che solo nell'ambito UE esistono 5 aree che rientrano in tale ambito e se appare impossibile impedire l'esistenza dei cd paradisi fiscali, sarebbe tuttavia opportuno che almeno in ambito UE si arrivasse ad una regolamentazione comune, che evitasse simili discrasie, anche di recente tornate alla ribalta, per un fisco comune europeo. Altra questione è relativa alla tassazione delle transazioni economiche che vengono effettuate sul web, rispetto alle quali occorrono politiche completamente nuove, fondate sulla necessità di un rapporto diretto tra l'agente fiscale e i grandi operatori internazionali, al fine di recuperare entrate fiscali altrimenti destinate ad essere perse, anche alla luce della sostanziale impossibilità di addivenire ad accordi internazionali in grado di disciplinare in modo condiviso questa materia.

Previdenza

Il DDL di bilancio per il 2027 contiene alcune disposizioni di rilievo che impattano sulla previdenza. Si tratta sia di proroghe, con o senza modifiche, di discipline temporanee introdotte in precedenza, che di nuovi istituti o di modifiche di regolamentazioni esistenti.

Appartengono al primo gruppo sia le disposizioni previste all'art.51 che proroga per l'anno 2027 le complessive disposizioni relative alla prestazione cosiddetta Ape sociale con riferimento alle fattispecie di cui all'articolo 1, comma 179, lettere da a) a d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232, adeguando il requisito anagrafico in vigore per il triennio 2024-2026 (63 anni e 5 mesi) a 63 anni e 6 mesi, sia quelle contenute all'art.54, che estendono l'incentivo al posticipo del pensionamento, già previsto dalle leggi di bilancio per il 2024 e il 2025, ai dipendenti che maturano entro il 2027 i requisiti richiamati per la pensione anticipata.

Fra le novità, rileva in particolare l'istituzione, all'articolo 52, di un Fondo per il supporto in uscita dal mercato del lavoro, con una dotazione di 850 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027, 2028 e 2029, destinato a finanziare interventi, diretti a disciplinare misure di supporto in uscita dal mercato del lavoro, anche con riferimento a specifici soggetti in difficoltà e con eventuali misure in materia di ammortizzatori sociali. Va rilevato tuttavia che la definizione degli interventi è demandata a un successivo provvedimento legislativo, per cui allo stato attuale non è possibile esprimere una valutazione analitica sulla disposizione.

Una più articolata disamina deve necessariamente essere svolta in merito alle previsioni contenute all'art. 55.

Tale norma, infatti, modifica, per il 2027, il meccanismo di rivalutazione automatica delle pensioni. Il recupero dell'inflazione resta integrale per i trattamenti complessivamente non superiori a quattro volte il minimo INPS; oltre tale soglia, viene riconosciuto l'85% dell'indice fino a cinque volte il minimo, il 53% oltre cinque e fino a sei volte, il 47% oltre sei e fino a otto volte, il 37% oltre otto e fino a dieci volte e il 32% oltre dieci volte il minimo.

Il peggioramento non riguarda soltanto le percentuali, ma soprattutto il metodo di calcolo. Il sistema ordinario applica il 100%, il 90% e il 75% dell'indice alle successive fasce di importo della pensione, preservando quindi la rivalutazione piena della prima fascia anche per i trattamenti superiori. La disposizione proposta applica invece la percentuale prevista per la classe di appartenenza all'intero ammontare dei trattamenti pensionistici percepiti, pur introducendo clausole di salvaguardia in prossimità delle soglie.

Assumendo come riferimento il minimo INPS 2026, attualmente pari a 611,85 euro mensili, salvo eventuali conguagli, la riduzione della tutela interessa pensioni complessive superiori a 2.447,40 euro lordi mensili,

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

equivalenti a 31.816,20 euro lordi annui su tredici mensilità. Si tratta, dunque, di un intervento che coinvolge pienamente i redditi pensionistici medi. Non determina una riduzione nominale dell'assegno già percepito, ma un minore incremento rispetto al meccanismo ordinario e una maggiore perdita di potere d'acquisto. Inoltre, in assenza di successivi recuperi, la minore rivalutazione si riflette sulla base di calcolo degli aumenti futuri, prolungando gli effetti oltre il solo anno di applicazione.

La scelta appare in tensione con l'impostazione della manovra, orientata al sostegno dei redditi e del potere d'acquisto anche della classe media.

Tale incoerenza emerge soprattutto nel confronto con l'estensione fino a 55.000 euro dello scaglione IRPEF soggetto all'aliquota del 33%, applicabile anche ai pensionati: da una parte si alleggerisce il prelievo, dall'altra si riduce la protezione dall'inflazione dei medesimi redditi pensionistici, assorbendo una parte del beneficio fiscale.

La platea penalizzata è, peraltro, più ampia di quella avvantaggiata dall'estensione dello scaglione: i pensionati con redditi superiori a circa 31.816 euro e fino a 50.000 euro annui, in assenza di ulteriori redditi, subiscono la minore rivalutazione senza ricevere alcun beneficio da questo specifico intervento IRPEF. Per chi beneficia di entrambe le modifiche, il saldo dipende dall'importo della pensione, dall'inflazione e dalla situazione fiscale individuale; resta tuttavia evidente la direzione contrapposta delle due misure.

La CISAL ritiene pertanto necessario mantenere il meccanismo ordinario di rivalutazione per scaglioni, evitando che il sostegno ai redditi medi venga indebolito, proprio per i pensionati, dalla riduzione della tutela del potere d'acquisto.

Concludiamo queste prime analisi del DDL di Bilancio per il 2027 con alcune considerazioni più generali sul tema della previdenza. Nel DFP approvato ad aprile, con una impostazione analoga a quella del DFP 2025, ci si sofferma sugli impatti delle misure, anche recenti, di natura temporanea che hanno introdotto canali di pensionamento anticipato, in particolare il decreto-legge n. 4 del 2019, convertito con Legge n. 26/2019 (quota 100), la legge di bilancio 2022 (quota 102), la legge di bilancio 2023 (quota 103), la legge di Bilancio 2024 e la legge di Bilancio 2025 per poi procedere ad una analisi, a legislazione vigente, di sostenibilità nel medio e lungo periodo del sistema previdenziale. In particolare si evidenzia l'andamento della spesa per pensioni in rapporto al PIL che è stimata ad aumentare fino al 2040 (17,1% del PIL) per poi iniziare a scendere dal 2045, portandosi al 16,2% nel 2050 e arrivare al 14% nel 2070. La rapida riduzione del rapporto spesa/PIL dalla metà degli anni quaranta coincide con il passaggio ad un'applicazione generalizzata del sistema contributivo ed alla progressiva uscita dal sistema della generazione del Baby Boom.

Ciò che invece non viene analizzato è la sostenibilità di carattere sociale dell'attuale sistema previdenziale, ovvero l'adeguatezza delle prestazioni previdenziali a garantire un'esistenza dignitosa ai futuri pensionati assoggettati all'applicazione del sistema di calcolo contributivo sull'intera vita lavorativa.

Il vulnus del sistema previdenziale consegue all'anomalo innesto del metodo di calcolo contributivo - proprio dei sistemi a capitalizzazione - su un sistema a ripartizione, fattore che determina un accantonamento solo virtuale dei montanti contributivi, che, proprio per questo motivo, non possono produrre alcun rendimento.

Come se ciò non bastasse, tali montanti non vengono nemmeno rivalutati in base all'andamento dell'inflazione, ma in base all'andamento del PIL, cosa che ovviamente determina una costante erosione dei

medesimi. A tal fine si sottolinea come il tasso di capitalizzazione medio annuo dei montanti contributivi degli ultimi dieci anni sia stato pari all'1,71% mentre il tasso di inflazione ha raggiunto il 2%.

A fini comparativi si evidenzia come, di converso, nel medesimo periodo di osservazione il tasso medio annuo netto di rivalutazione del TFR (al netto dell'imposta sostitutiva) sia stato del 2,5%, mentre i rendimenti medi annui (al netto delle spese e dell'imposta sostitutiva) dei fondi pensione negoziali siano stati del 2,6% per gli obbligazionari misti e del 2,7% per i bilanciati.

La CISAL, ormai da anni evidenzia le discrasie di un sistema che produrrà una nuova categoria di pensionati poveri, costituita da persone che pur avendo lavorato e contribuito allo sviluppo del Paese, si troveranno a dover fare i conti con l'indigenza dopo il collocamento a riposo.

Secondo recenti proiezioni del MEF, il tasso di sostituzione netto per un lavoratore dipendente che andrà in pensione nel 2040 con 38 anni di contributi sarà pari al 67,4% dell'ultima retribuzione netta, mentre nel caso di pensionamento nel 2070 scenderà al 64,1%. Nel 2010, sempre con 38 anni di contributi, il tasso di sostituzione era dell'82,7 % (81,5% nel 2020).

Se consideriamo l'apporto della previdenza complementare -il cui finanziamento, tuttavia, è sostanzialmente a carico del lavoratore- per i dipendenti privati il tasso di sostituzione netto salirebbe nel 2070 al 74,2% (88,4% nel 2020).

Tali proiezioni prescindono, peraltro, dal considerare gli effetti sulle prestazioni previdenziali, conseguenti a fenomeni quali la discontinuità nelle carriere lavorative e il ritardato accesso nel mondo del lavoro.

Il futuro del sistema previdenziale è un tema che dev'essere affrontato apertamente nell'ambito del confronto fra Governo e parti sociali, affinché siano individuate e condivise strategie e soluzioni finalizzate a garantire l'adeguatezza delle prestazioni pensionistiche future.

Le strategie da adottare sono, ad avviso della CISAL, di due tipi: esogene ed endogene.

Le prime, di natura macroeconomica e che riguardano fattori esterni al sistema previdenziale, rivestono un'importanza fondamentale, al fine di garantire la possibilità di elevare le prestazioni pensionistiche future, senza compromettere la sostenibilità finanziaria del sistema previdenziale.

Come più volte ricordato in un sistema a ripartizione la sostenibilità è garantita dall'equilibrio fra contributi versati (nonché dai trasferimenti dalla fiscalità generale diretti a compensare gli effetti di particolari provvedimenti comportanti ad esempio riduzioni degli oneri contributivi) e prestazioni erogate. Sotto tale profilo assume assoluta rilevanza il rapporto fra popolazione attiva e pensionati, nonché la dinamica retributiva.

In tal senso le azioni volte all'aumento dell'occupazione e al rafforzamento delle retribuzioni assumono rilevanza primaria e prioritaria. Così come le azioni tese a favorire un'inversione dell'attuale trend demografico, con particolare riferimento, alle forme di sostegno per la natalità e la famiglia.

Bisogna aver ben chiaro che tali fattori sono determinanti per operare un riassetto dei livelli delle prestazioni previdenziali, tali da renderle adeguati a garantire il mantenimento della capacità reddituale per i futuri pensionati.

Per quanto riguarda, invece, le azioni di intervento endogene al sistema previdenziale se ne suggeriscono due.

La prima riguarda il sistema di capitalizzazione dei montanti contributivi.

Il modello attuale, infatti, non solo non garantisce una dinamica di crescita reale dei montanti, ma non tutela neanche dal rischio di erosione da parte dell'inflazione. Per questo motivo, ad avviso della CISAL, si dovrebbe adottare un modello maggiormente tutelante quale quello previsto per la rivalutazione del TFR.

La seconda afferisce al sistema di tassazione.

Ciò che si propone è di utilizzare la leva fiscale per ridurre, se non annullare, il divario a parità di anni di contribuzione, fra il tasso di sostituzione netto conseguente all'applicazione del metodo di calcolo contributivo e il tasso di sostituzione che sarebbe scaturito applicando le regole precedenti.

A tal fine, anziché fissare un'aliquota agevolata, che potrebbe ingenerare paradossalmente effetti distorsivi contrari, si reputa più opportuno introdurre un sistema di detrazioni (e indennità in caso di redditi che non ne possono beneficiare per totale o parziale incapienza dell'Irpef) che abbattano l'imposizione nei casi in cui l'applicazione del calcolo contributivo comporti il peggioramento delle prestazioni pensionistiche nette rispetto a quelle scaturenti con il sistema previgente (retributivo).

Va sottolineato, peraltro, come il meccanismo proposto, non agendo sulla pensione lorda, ma solo sul reddito pensionistico netto (salvo che per le indennità per gli incapienti), avrebbe impatti limitati sull'andamento del rapporto spesa previdenziale/PIL, ovvero su quel parametro utilizzato a livello europeo per verificare la sostenibilità dei sistemi previdenziali, che viene calcolato, per l'appunto, in riferimento alla spesa previdenziale lorda. Si fa presente, inoltre, come i meccanismi sopra individuati, in ogni caso, interesserebbero solo la spesa pensionistica in senso stretto, che costituisce di certo una parte rilevante, ma non il totale della spesa previdenziale pubblica.

Va ricordato, inoltre, come le rendite da previdenza complementare siano già assoggettate ad un regime fiscale diverso da quello ordinario (dal 15% al 9% in base agli anni di partecipazione al fondo), così come i lavoratori dipendenti, pur rimanendo assoggettati al sistema di aliquote ordinarie, hanno beneficiato dal 2025 di un sistema di detrazioni (e indennità per i redditi più bassi), finalizzati a convertire in misura fiscale il c.d. taglio del cuneo contributivo.

Una considerazione, infine, sulla previdenza complementare. Se da un lato rappresenta uno strumento fondamentale per integrare le prestazioni pensionistiche future - e pertanto deve essere sostenuta e agevolata - dall'altro non può di certo essere considerata l'unica risposta. Non può essere sottaciuto, infatti, come, con l'introduzione della previdenza complementare, il legislatore di fatto abbia trasferito oneri e responsabilità in capo ai lavoratori, costringendoli a provvedere sostanzialmente con mezzi propri (rinunciando in tutto o in parte al TFR) a integrare una pensione pubblica non sufficiente a garantire un livello reddituale accettabile.

Il confronto tra Governo e parti sociali deve affrontare apertamente questi temi con un orizzonte di medio-lungo periodo, perché le decisioni rinviate oggi produrranno disuguaglianze difficili da correggere domani.

CISAL

Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori

Aderisce alla Cesi: Confédération Européenne des Syndicats Independents - Accademia Europa
Av. de la Joyeuse Entrée 1-5, 2 étage-B-1000 Bruxelles - Tél.: 00322/2821871 E-mail cesi.bx@skynet.be