



SENATO DELLA REPUBBLICA

Commissioni congiunte Bilancio del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati

Audizione AS 926 – Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026

Roma, 10 novembre 2023

CIDA è la Confederazione sindacale che rappresenta unitariamente a livello istituzionale dirigenti, quadri e alte professionalità del pubblico e del privato.
Le Federazioni aderenti a CIDA sono:

Federmanager (industria) | **Manageritalia** (commercio e terziario) | **FP-CIDA** (funzione pubblica) | **CIMO-FESMED** (medici SSN)
Sindirettivo Banca Centrale (dirigenza Banca d'Italia) | **FIDIA** (assicurazioni) | **Federazione Terzo Settore** (Sanità non profit)
FENDA (agricoltura e ambiente) | **SAUR** (Università e ricerca) | **Sindirettivo Consob** (dirigenza Consob)



Via Barberini, 36 - 00187 Roma

(+39) 06 97605111

(+39) 06 97605109

segreteria@cida.it

www.cida.it



Gentile Presidente, Gentili Senatori, grazie per questo invito. Prima di entrare nel merito del DL in oggetto, ci permettiamo di avanzare alcune osservazioni di carattere generale. Oggi l'Italia si trova investita dalle conseguenze degli sconvolgimenti della pandemia, della guerra e della finanza globale ma possiede carte importanti da giocare per rilanciare l'economia e salvaguardare o migliorare la propria coesione sociale. Lo scenario che si apre prefigura importanti cambiamenti, di segno e direzione incerti. In questi momenti critici si sbaglierebbe a guardare solo all'immediato, all'emergenza, che pure è pressante. Bisogna invece avere il coraggio di guardare avanti, di porsi dei traguardi di medio e lungo periodo. È il momento di chiedersi che sistema-paese vogliamo avere tra cinque anni. Le figure dei manager, ai vari livelli di responsabilità, nel pubblico e nel privato, sono attori decisivi per dare risposte alla crisi e rilanciare il sistema Italia. L'esperienza e la professionalità possono aiutare tutte le componenti del paese ad alzare lo sguardo verso il futuro e a definire gli obiettivi essenziali verso i quali attivare le energie e le risorse disponibili.

Per esercitare pienamente questo ruolo i dirigenti devono tuttavia porre alcune questioni ai loro fondamentali interlocutori, in particolare alle istituzioni da un lato, e quindi ai rappresentanti politici che le governano, agli imprenditori, o agli esponenti della proprietà delle imprese, dall'altro. L'istanza centrale, che riguarda tutti, consiste nell'alzare lo sguardo dall'orizzonte immediato per configurare prospettive di medio raggio e investire nel futuro. I dirigenti hanno bisogno di questa prospettiva per garantire e favorire il corretto funzionamento delle organizzazioni produttive e di servizio. E occorre ascoltare di più la loro voce quando sollevano problemi che non sono di una categoria professionale come tante ma riguardano la natura stessa delle imprese e delle istituzioni come asset della società e del territorio, come bene comune e capitale sociale che occorre tutelare e sviluppare. Così quando i dirigenti pongono la questione del merito, delle competenze, della professionalità è riduttivo considerarla solo sotto il profilo dei diritti individuali e dell'equità. Non si tratta di un problema di categoria. Dal fatto che accedano ai ruoli decisionali le persone più preparate e dotate delle necessarie competenze dipende infatti l'efficacia e la competitività delle organizzazioni; ciò mette in gioco il benessere collettivo e la stessa prosperità del paese.

Da questo punto di vista si coglie uno scarto inaccettabile tra il piano dell'ufficialità, degli intenti programmatici, delle dichiarazioni formali e quello dei comportamenti concreti: è un divario che mina la fiducia e "taglia le gambe" a quei manager che tentano sul campo di costruire un clima di partecipazione e di impegno condiviso; e che influisce in modo particolare sui sentimenti dei giovani che si affacciano al mercato del lavoro in una fase molto difficile.



In merito al provvedimento che siamo stati chiamati a commentare, rileviamo anzitutto, che la Legge di Bilancio 2024 ha l'intento di trovare soluzioni che pensino alle famiglie, ai lavoratori e ai pensionati, con un occhio di riguardo proiettato sempre alle fasce più deboli.

CIDA comprende benissimo che ci troviamo di fronte ad un sentiero molto impervio, stretto com'è nella morsa del deficit e del debito pubblico da una parte e della scarsa crescita dell'economia dall'altra. Il punto fondamentale è che, sul piano della finanza pubblica, occorrerebbe una maggiore disponibilità di risorse, il cui incremento è la condizione preliminare per una vera politica di sostegno allo sviluppo.

Non potendo procedere in tal senso (almeno nel breve periodo), **occorre che il necessario rigore** che si richiede alla finanza pubblica **si bilanci**, onde evitarne o attenuarne i possibili effetti recessivi, **con una specifica azione di stimolo allo sviluppo** e con una particolare attenzione alla tenuta della domanda interna, non solo per fini economici ma anche di equità nella politica distributiva e di welfare, **salvaguardando** nella sostanza **quei diritti e quegli istituti che cementano il legame sociale**.

In una congiuntura particolarmente delicata, in cui le rilevazioni più recenti segnalano un pericoloso rallentamento della nostra economia, ritornando ai ritmi di crescita stagnante degli anni precedenti all'emergenza pandemica, dovrebbero concentrarsi gli sforzi per sostenere gli investimenti necessari a creare lavoro e ricchezza: assistiamo, invece, ad una **Manovra finanziaria impostata ancora una volta sull'emergenza e sulla provvisorietà, che non consente di dare impulso a quell'inversione di rotta, attesa da troppi anni, verso una crescita strutturale e duratura, ma con la quale anzi si ritorna ad alimentare il debito pubblico**.

Dei 24 miliardi complessivi della Manovra, circa 16 miliardi sono provenienti da extra deficit. Ciò genererà ulteriori 14 miliardi di euro di interessi passivi sul debito pubblico che lo Stato italiano spenderà nel 2024 in più rispetto a quelli spesi nel 2023, per cui il prossimo anno lo Stato dovrà farsi carico complessivamente di interessi passivi per oltre 100 miliardi (a fronte di una spesa pubblica di circa 1000 miliardi di euro): **si supera una soglia di sicurezza che non ha solo un valore psicologico ma, nei fatti, espone il nostro Paese alla speculazione internazionale**.

In un tale contesto, pertanto, **la Legge di Bilancio avrebbe dovuto concentrare le risorse per sostenere gli investimenti in quei settori che potrebbero servire da volano per aumentare produttività e crescita**, a cominciare, per esempio, dal rilancio, in ottica strutturale, delle misure destinate a promuovere la digitalizzazione del nostro sistema produttivo, con il Piano Transizione 5.0 e, in generale, a sostenere l'innovazione tecnologica del Paese.

Invece, il DDL in oggetto si presta ad osservazioni di segno diverso a seconda del criterio di valutazione che si utilizza e del profilo che si ritiene più importante. Ciò vuol dire che, a nostro avviso, **in questo documento non sembra sia stato trovato quel punto di equilibrio unificante capace di tenere insieme le esigenze di crescita, di risanamento e di equità**, così come affermato nell'audizione parlamentare del Ministro dell'Economia, in occasione della presentazione del DEF.



CIDA, che organizza sindacalmente la dirigenza e le alte professionalità nel settore pubblico e privato e che quindi rappresenta un'importante porzione del ceto medio e medio-alto, si sente investita in pieno dalla Finanziaria, essenzialmente in ragione del fatto che le categorie di cui è soggetto rappresentativo si collocano in un'area sociale dove s'incrociano, con conseguenze cumulative, gli effetti di molti provvedimenti in essa contenuti.

In verità, alla base stessa dell'impostazione complessiva delle misure fiscali contenute nella Manovra, finalizzate concettualmente alla riduzione della pressione fiscale, **riscontriamo in concreto un disegno ispirato dalla logica di favorire determinate categorie meno agiate di contribuenti, a fronte di misure che, in conclusione, vanno a discapito di quelle categorie dei lavoratori dipendenti e dei pensionati, verso le quali riesce più semplice intervenire fiscalmente con nuove forme di prelievo**, e che poi risultano più colpite, tra le quali quelle rappresentate dalla nostra Organizzazione, che costituiscono i maggiori contributori all'erario.

Andando ad analizzare gli effetti del combinato disposto del taglio del cuneo fiscale e dell'accorpamento delle aliquote Irpef, dichiaratamente ispirati dalla volontà di conferire un beneficio alle buste paga dei ceti medi, **verifichiamo che i maggiori benefici coinvolgeranno i contribuenti che percepiscono fino a 35.000 €**: implicitamente questo comporta che i percettori di redditi superiori a 35mila euro lordi annui, vale a dire circa 2.000 euro netti per tredici mensilità, vengono individuati come la fascia di contribuenti sui quali continuare a riversare il carico maggiore dell'erario pubblico.

La finalità redistributiva che si vuole perseguire non deve implicare un ulteriore aggravio per coloro che già sono vessati da un pesante carico fiscale ed i cui redditi oggi risultano gravemente impoveriti dai morsi dell'inflazione, perché in questo modo si rischia di minare la sostenibilità stessa dell'intero sistema dei conti pubblici, colpendo la parte più intraprendente e produttiva della nostra economia e compromettendo la produttività del sistema. Infatti, **gli appesantimenti fiscali su redditi non certo elevati, ma definibili tranquillamente come redditi medi, provocherà una diminuzione dei consumi che avrà l'effetto di abbassare ulteriormente la propensione marginale alla spesa**.

Nel merito, osserviamo in linea generale che **il disegno di legge di bilancio 2024 si basa solo su una politica di sostegno a categorie in difficoltà – condizione peraltro non sempre verificata - mantiene una forte pressione fiscale concentrata sui contribuenti che dichiarano redditi medio-alti e continua a drenare risorse dal blocco della perequazione colpendo coloro che hanno già sostenuto il welfare statale nella loro vita lavorativa con un copioso gettito contributivo e fiscale**.

Per quanto CIDA non può non condividere lo sforzo del Governo ad accentuare il carattere redistributivo della leva fiscale, ciò non basta a garantirne l'equità. Si conviene che **un'equa politica redistributiva si persegue anche mediante una riduzione del carico fiscale a vantaggio dei gruppi sociali meno abbienti. Tuttavia, il relativo onere va posto a carico, in primo luogo, di coloro che evadono o eludono e non prevalentemente su coloro che già assolvono regolarmente l'obbligazione fiscale, come avviene con questa Finanziaria**.



Da questo punto di vista, il contrasto di interessi tra clienti e fornitori diretti di beni e servizi dovrebbe rivelarsi un ottimo modo per favorire l'emersione e al tempo stesso agevolare le finanze delle famiglie italiane.

La nostra Confederazione non è pregiudizialmente contraria al processo di redistribuzione che si opera a favore delle categorie più deboli. **Anche per i dirigenti e per le alte professionalità la solidarietà è un valore.** Facciamo tuttavia notare che, anche all'interno della dirigenza, ci sono categorie deboli verso le quali sarebbe stato opportuno estendere il concetto di **solidarietà**. Ci riferiamo, in particolare, ai pensionati, ai giovani e ai disoccupati. Più in generale, oltre al concetto di solidarietà, non si riesce a scorgere traccia degli altri due valori, cioè quello di **equità** e quello di **giustizia**. Dubitiamo, infatti, che in Italia solo il 14% della popolazione abbia un reddito da 35.000 euro in su. Più verosimilmente è l'86% dei cittadini, tra tutti quelli che hanno un reddito fra 0 e 35.000 euro, a non denunciare il reddito effettivo. Ci domandiamo, quindi, se è equo e giusto far pagare di più a chi ha come unica colpa il fatto di pagare le tasse e pagarle tutte.

Passando a una disamina più puntuale dell'articolato, in merito al taglio del **cuneo contributivo (art. 5)**, già nel corso del 2023 è stato applicato un taglio del 7% per i redditi fino a 26mila euro annui, e del 6% per i redditi compresi tra i 25 mila e i 35 mila euro. L'intervento a fine 2023 impatterà su circa 14 milioni di lavoratori e viene quindi riconfermato anche per il 2024.

Avremmo voluto che il Governo avesse prestato attenzione, anche in questo caso, ai 5 milioni di cittadini con reddito superiore a 35.000 euro che sostengono il peso del welfare versando il 63% circa di tutto il gettito Irpef. Ma soprattutto riteniamo l'intervento inadeguato per dare sostegno al reddito di chi oggi ha un salario insufficiente perché limitato nel tempo e soprattutto, gravando sul debito, produce un danno ulteriore per le future generazioni che vedono aumentati gli interessi sul debito oltre al suo importo complessivo.

Appreziamo invece la decontribuzione prevista per l'**assunzione di lavoratrici madri (art. 37)** e, in generale, chiediamo che le forme di decontribuzione e di defiscalizzazione collegate a **premi di produzione** o ad altre forme di riconoscimento della produttività e del merito (**art. 7**) vengano applicate alla generalità dei lavoratori, compresi quindi i dirigenti.

È evidente, infatti, che con gli attuali paletti e con i limitati plafond gli incentivi non potranno favorire davvero l'affermazione di un sistema di relazioni industriali moderno, basato da un lato sulla bilateralità (ovvero sul superamento del conflitto) e dall'altro sul riconoscimento del merito e del contributo fornito dai lavoratori, per far aumentare il grado di competitività delle imprese. Il premio di risultato è il perno e il fulcro del nuovo sistema, come lo sarebbero le future forme di partecipazione agli utili. **Se si vuole riconoscere, com'è giusto, ai lavoratori una parte del merito nel conseguimento della performance, non si può porre dunque alcun tetto retributivo** all'applicazione degli incentivi fiscali e/o contributivi, l'applicazione dei quali dovrà risultare generalizzata.

Rispetto ai **fringe benefit**, la legge di bilancio 2024 (**art. 6**) da un lato amplia il limite dei fringe benefit detassati, per tutti, a 1.000 euro. Dall'altro lato, mantiene una regola presente già nel 2023 per



garantire un maggiore vantaggio ai dipendenti con figli. Si tratta di una soglia massima più alta esentasse, che nel 2024 sarà di 2.000 euro.

Si tratta di misure condivisibili ma che mancano, ancora una volta, di una visione strutturale che consenta alle imprese di impostare adeguate politiche di *rewarding* destinate a valorizzare il merito dei lavoratori e aumentare la produttività.

Per ciò che attiene l'**indicizzazione delle pensioni (art. 29)**, è di tutta evidenza che **il mancato adeguamento all'inflazione costituisca**, anche dal punto di vista giuridico, **una decurtazione permanente del credito pensionistico**. Il che, tradotto in termini tributari, integra i requisiti di una vera e propria imposta patrimoniale. Ricondata alla sua reale configurazione l'idea di una imposta patrimoniale circoscritta non alle grandi fortune, come in altri paesi, bensì ai soli percettori di alcune migliaia di euro, purché a titolo di pensione, mostra tutta la sua carica di incostituzionalità. Inoltre, poiché il reddito da pensione rientra nel novero del reddito da lavoro, sia pure differito a scopo previdenziale, ogni distinzione da altre fonti di reddito non potrebbe che essere di favore e non di avversione, alla luce dell'art. 1 della Costituzione che proclama "l'Italia Repubblica democratica, fondata sul lavoro".

Ribadiamo quindi con forza che non solo **è inaccettabile ogni forma di congelamento della perequazione**, ma anzi, sarebbe da perseguire l'obiettivo della piena perequazione al 100%, anche con quella gradualità che renda la riforma compatibile con le esigenze di bilancio pubblico.

Nel frattempo, come misura tampone e di parziale sollievo per le categorie che rappresentiamo, **riteniamo un segnale politico importante almeno il ripristino di una rivalutazione delle pensioni per scaglioni di reddito e non per fasce, sulla base dell'art. 34 comma 1 della legge 448/1998 e dell'art. 69 comma 1 della legge 23 dicembre 2000 n.388**. Considerando che la pensione lorda dei dirigenti pensionati va mediamente dai 4.000 € mensili in su, il costo in bilancio del ripristino per scaglioni relativo alla nostra categoria sarebbe limitato, al netto delle imposte che ritornano all'erario, a circa 170 milioni di euro. Il medesimo impatto positivo si sarebbe potuto ottenere mediante una determinazione più riflessiva dell'aliquota di rivalutazione per le pensioni superiori a 8 volte il trattamento minimo Inps, per le quali il calo è brutale, dal 47% al 37% e poi addirittura al 22% per le pensioni superiori a 10 volte il trattamento minimo Inps (peggiorando di ben 10 punti percentuali il già pesante tributo previsto dalla Finanziaria 2023).

Ricordiamo che si tratta di pensionati che, negli ultimi anni, hanno visto i propri assegni previdenziali subire 5 contributi di solidarietà e 10 blocchi perequativi e in 30 anni hanno perso per sempre più di 1/4 del potere d'acquisto.

Per evitare queste storture, riteniamo che la previsione di una Commissione ad hoc, come prevista dall'**art. 88, relativo alle Misure in materia di revisione della spesa**, sia utile. Vorremmo tuttavia che **in tale Commissione fosse prevista** la presenza o quanto meno la convocazione costante delle parti sociali, ivi compresa della **rappresentanza della dirigenza**, che è da sempre la maggiore destinataria delle misure che ormai da quasi 30 anni impattano sulla rivalutazione delle prestazioni di carattere previdenziale e sociale.



Alla base dell'impostazione complessiva del capitolo previdenziale vi è una percezione distorta, che denunciavamo da anni, sul tema dei numeri della spesa per protezione sociale, fondata sul pregiudizio secondo cui sarebbe la spesa per pensioni a gravare sul bilancio del welfare e, di riflesso, sul bilancio pubblico, per cui conseguentemente andrebbe tagliata colpendo soprattutto le pensioni più elevate. A ben guardare i numeri però, nel dettaglio delle spese per le prestazioni sociali (pensioni, assistenza e sanità), si noterebbe come la spesa pensionistica sia in realtà in linea con la media europea e sostenibile per il futuro, a fronte di una spesa assistenziale in continua crescita negli anni.

Per questo occorre giungere finalmente ad una **separazione anche contabile della previdenza dall'assistenza** per evitare, sulla base di un pretestuoso presupposto di partenza secondo cui nel nostro Paese si spende troppo per le pensioni, di "giustificare" tagli immotivati alle pensioni esistenti, naturalmente incidendo maggiormente su quelle più elevate.

Sulle misure relative alla **flessibilità in uscita (art. 30)** i recenti governi hanno avanzato formule diverse, tutti strumenti introdotti a costo zero per il bilancio statale che presuppongono un sacrificio finanziario a carico dei datori di lavoro e dei lavoratori.

CIDA ribadisce quanto più volte affermato, ovvero che **il meccanismo delle quote non è la soluzione per dare sostenibilità al sistema previdenziale, non dà affidamento ai lavoratori e, di volta in volta, salvaguarda solo pochissime coorti.**

Occorre abbandonare la logica delle misure-tampone e trovare una volta per tutte un meccanismo che si mantenga stabile nel tempo, dia certezze a chi deve andare in pensione nel medio periodo e sia sostenibile per il sistema pubblico. Ma per arrivare a una simile riforma è necessario impiegare il giusto tempo e non continuare ad intervenire in extremis all'avvicinarsi della fine dell'anno con provvedimenti provvisori, con l'evidente scopo di rinviare la risoluzione delle problematiche a tempi migliori che non si presentano mai.

Il DDL in oggetto, per il 2024 conferma quota 103, i cui requisiti sono 62 anni e 41 di contributi, **ma vengono ridotte le quote da calcolare con il sistema retributivo** (che si applica ai contributi versati prima del 1996). **Ci si chiede quanti saranno a usufruire di tale misura.**

La proposta di un meccanismo stabile avanzata da CIDA mira a soddisfare quattro esigenze fondamentali:

- la durata nel tempo: basta con i correttivi, occorre una riforma strutturale che consenta ad aziende e lavoratori di programmare l'uscita dei senior e l'ingresso dei giovani;
- la sostenibilità finanziaria del sistema, distinguendo le prestazioni frutto di contribuzione dalle altre di natura assistenziale;
- un recupero di flessibilità a beneficio dei lavoratori;
- il perseguimento dell'obiettivo dell'equità sociale e generazionale.

L'obiettivo principale della revisione del sistema pensionistico è quello di ridurre la rigidità delle regole per accedere al pensionamento che vengono ad essere confliggenti con un mercato del lavoro che invece chiede, appunto, maggiore flessibilità. Per coerenza, **l'intervento cardine**



dovrebbe consistere nella introduzione di forme flessibili, capaci di aderire alle diverse condizioni di vita e di lavoro, nonché alle differenti capacità reddituali e contributive. La flessibilità in uscita è una misura necessaria: la rigidità della legge Fornero va superata, senza tuttavia cedere alla suggestione di un suo totale stravolgimento, pena un ulteriore aggravarsi dell'equilibrio delle finanze pubbliche. Non bisogna però dimenticare che alcuni strumenti già esistono. Vanno solo migliorati e resi più efficienti. **Obiettivo è consentire una flessibilità in uscita “stabile” ovvero che dia certezze a chi deve andare in pensione nel medio lungo periodo, “razionale” ovvero siano previsti interventi correttivi nel computo in caso di anticipo senza che siano intesi come punitivi e “sostenibile” ovvero possa essere mantenuta non solo per una ristretta parte di beneficiari ma, mantenendo il sistema in equilibrio, sia utilizzabile anche dalle future generazioni.**

Riteniamo che qualsiasi formula di modifica dei criteri per l'accesso al pensionamento anticipato debba tenere conto del principio della libertà di scelta del lavoratore, ovvero va abolito il vincolo degli anni per accedere al pensionamento anticipato a partire da una certa età. Parallelamente, andrebbero mantenute le attuali regole sul pensionamento di vecchiaia e anticipato con il solo requisito contributivo, indipendentemente dall'età anagrafica, senza prevederne, tuttavia, l'**adeguamento alla speranza di vita (art. 88)**. In generale, infatti, la misura dell'adeguamento dell'età pensionistica alla speranza di vita comporta riflessi negativi e non offre certezze, sia per i lavoratori che per le imprese, sull'età di pensionamento futura. Tale meccanismo appare incoerente con quanto avviene nei principali paesi europei. Il nostro Paese, infatti, è l'unico ad avere introdotto nel proprio ordinamento una norma di questo tipo. Del resto, questa previsione risulta doppiamente penalizzante in quanto nel sistema contributivo italiano un aggancio alla modifica della speranza di vita è già insito nei coefficienti di trasformazione.

Inoltre, **nonostante l'Istat abbia certificato che la speranza di vita è diminuita, il disegno di legge di bilancio prevede che l'indice, applicato alla pensione anticipata (42 anni e dieci mesi per gli uomini, un anno di meno per le donne) decorrerà dal 31 dicembre 2024 anziché dal 31 dicembre 2026.**

Il nuovo meccanismo di flessibilità che deve essere immaginato, per essere efficace, dovrebbe infine riguardare tutti i lavoratori – dipendenti ed autonomi – senza alcuna distinzione. Contribuendo così ad una maggiore trasparenza dell'intero sistema previdenziale e facendolo diventare più rispondente ad una evoluzione del “lavoro organizzato” sempre con meno distinzioni tra lavoratori subordinati e autonomi.

Tali passaggi comporterebbero necessariamente la **possibilità di cumulare redditi da lavoro e da pensione.**

Una abolizione del cumulo di tali redditi costituisce una ulteriore penalizzazione ingiusta e incomprensibile per chi – dirigenti, manager, alte professionalità - svolge mansioni di natura intellettuale con livelli di competenza e capacità che potrebbero essere utili ed arricchire il mondo del lavoro, senza mortificare il lavoro “obbligandolo” alla gratuità della prestazione.

Si propone di eliminare il divieto di cumulo tra trattamento pensionistico e redditi da lavoro, anche nel caso in cui, non si riesca a pervenire ad una riforma effettiva del sistema pensionistico entro il



2024, e si dovesse fare ricorso nuovamente ad una riproposizione delle quote, e ciò anche al fine di disincentivare il ricorso al lavoro “in nero”.

Si propone, inoltre, di eliminare tutti i limiti legati all’assegno sociale introdotti dalla Riforma Monti Fornero, con riferimento alla maturazione del diritto al **pensionamento nel sistema contributivo (art. 26)**. Sembra, infatti, eccessivamente penalizzante la condizione che consente la possibilità di accedere al pensionamento anticipato, per i “contributivi puri”, avendo compiuto 63 anni di età, con almeno 20 anni di anzianità contributiva effettiva a condizione che l’assegno mensile non risulti inferiore a 3 volte l’importo mensile dell’assegno sociale (per il 2023 era di 2,8). Resta 2,8 per le donne con un figlio e cala a 2,6 per le donne con due o più figli. Il Governo, quindi, tiene conto del lavoro di cura e tutela delle giovani lavoratrici, ma non di coloro che hanno bassi stipendi o lavori discontinui.

Inoltre, **il DDL introduce anche una nuova penalizzazione, pesantemente iniqua e irragionevole: il trattamento lordo non potrà essere superiore a 5 volte il trattamento minimo Inps** fino a quando non si raggiungono i requisiti vigenti di accesso al sistema pensionistico. Infine, è prevista una finestra di tre mesi fra la maturazione dei requisiti e la decorrenza della pensione anticipata. Stigmatizziamo questa scelta del Governo che non riguarda solo i millennials, ma tutti coloro che sono contributivi puri e hanno già versato molto più di 20 anni di contributi.

Chi rientra completamente nel regime contributivo vede la propria aspettativa in parte migliorata in parte peggiorata, anche in ragione al sesso di appartenenza. Attualmente la normativa stabilisce che chi ricade interamente nel sistema contributivo possa andare in pensione a 67 anni d’età e 20 di contributi solo a condizione che l’assegno maturato sia pari ad almeno una volta e mezzo l’assegno sociale, cioè 755 euro nel 2023. Se la pensione non raggiunge questo requisito, il lavoratore potrà andare in pensione solo a 71 anni d’età. Il disegno di legge di bilancio stabilisce invece che i lavoratori in regime contributivo dal prossimo anno potranno andare in pensione a 67 anni se avranno maturato un trattamento equivalente almeno all’assegno sociale, cioè 503,27 euro nel 2023.

Infine, con questa Finanziaria il Governo ha abbandonato l’ipotesi avanzata in più occasioni di introdurre un’Ape speciale per le donne. Per accedere all’Ape sociale ora occorrerà avere 63 anni e 5 mesi (per il 2023, si ha diritto a 63 anni). Anche la misura “Opzione donna” avrà requisiti più stringenti: le donne lavoratrici dovranno avere 61 anni per accedervi, con la riduzione di due anni in presenza di almeno due figli. Gli altri requisiti già in vigore vengono confermati.

A conclusione dell’analisi sulle misure previdenziali, in uno scenario che prefigura trattamenti pensionistici obbligatori decisamente più ridotti nel prossimo futuro, ribadiamo la necessità di affiancare al primo “pilastro” della previdenza obbligatoria il secondo “pilastro” della previdenza complementare, anche in forma obbligatoria, allo scopo di garantire in quiescenza il mantenimento di un tenore di vita assimilabile a quello raggiunto nel corso della vita lavorativa e , per questo, **occorre ulteriormente incentivare la previdenza complementare, soprattutto a beneficio delle giovani generazioni, che sono soggette al limite contributivo e pensionistico nella previdenza**



pubblica. In quest'ottica, conseguentemente, chiediamo **l'aumento strutturale per tutte le categorie di lavoratori del limite di deducibilità fiscale per i contributi alle forme di previdenza complementare, da troppi anni bloccato ad un importo massimo annuo di 5.164,57 euro,** aggiornabile annualmente al tasso di inflazione, deducibile dal reddito complessivo dichiarato ai fini Irpef allo scopo di garantire una adeguata prestazione previdenziale integrativa per il futuro.

Una specifica e separata misura di incentivazione fiscale andrebbe, inoltre, dedicata per il versamento di contributi alle forme di previdenza complementare da parte dei "contributivi" puri, relativamente alla quota di retribuzione che eccede il massimale contributivo (attualmente circa 106 mila euro).

Per quanto concerne poi quanto previsto all'**art. 33**, notiamo un adeguamento al ribasso delle **aliquote di rendimento delle gestioni previdenziali dei medici e dirigenti sanitari e degli enti locali.** In base a quanto previsto, infatti, la quota retributiva della pensione (contributi versati prima del 1996), viene fortemente ridimensionata, sottraendo migliaia di euro ai futuri assegni previdenziali, con una perdita stimabile fra il 5% e il 25% in base agli anni di contribuzione. Le ripercussioni sull'organico del SSN saranno fortissime: chi ha maturato il diritto alla pensione fuggirà prima possibile.

Più in particolare, facciamo notare che:

- 1) il personale sanitario è già oggi sottodimensionato rispetto ai fabbisogni. Una norma del genere rischia di innescare una fuga generalizzata di medici e paramedici fino al 31 dicembre 2023, cosa micidiale per l'efficienza del SSN;
- 2) valendo questa norma per buona parte del personale pubblico (comuni, regioni, enti pubblici, AASSL, ufficiali giudiziari, ecc.), un effetto simile si può creare per tutti, producendo un'emorragia di risorse altamente professionalizzate senza solleciti ricalzi;
- 3) la norma si manifesta come viziata da incostituzionalità, perché, pur non costituendo "diritto quesito", le disposizioni vecchie e consolidate da decenni hanno generato una ragionevole aspettativa di acquisizione di un diritto, eliminata la quale si produrrebbe un chiaro vulnus alla certezza del diritto;
- 4) il micidiale incrocio fra "fuga" dal lavoro nei prossimi due mesi e probabile pronuncia favorevole della Corte costituzionale fra qualche anno arrecherebbe un danno doppio all'Erario: la mancata riscossione dei contributi previdenziali di chi andrebbe in pensione subito più l'entità del rimborso (futuro) della quota parte di pensione proditoriamente tolta.

In merito all'aumento del **finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale (art. 41)** di 3 miliardi per il 2024, 4 miliardi per il 2025 e 4,2 miliardi per il 2026 riteniamo che questo sia senz'altro un dato positivo; occorre tuttavia sottolineare che circa l'80% degli stanziamenti saranno assorbiti dal rinnovo dei contratti di lavoro del personale sanitario, tra l'altro con un incremento pari al 6%, ben al di sotto dell'indice IPCA relativo al triennio 2022-2024 ed insufficiente dunque a recuperare la perdita del potere d'acquisto registrata in questi ultimi anni in cui il tasso inflattivo ha raggiunto l'8,4%.



Le risorse rimanenti sono in gran parte destinate a misure volte ad abbattere le liste d'attesa, in particolar modo aumentando le retribuzioni delle prestazioni aggiuntive di medici e infermieri (**art. 42**) ed innalzando il tetto di spesa per gli acquisti di prestazioni sanitarie dai privati (**art. 46**). Due provvedimenti che riteniamo inadeguati a risolvere il drammatico problema dei tempi di attesa.

Se di per sé l'incremento della tariffa oraria delle prestazioni aggiuntive per il personale medico e del comparto sanità è condivisibile, constatiamo con rammarico che non è presente la detassazione di tali importi, pur annunciata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione nel corso dell'incontro con le parti sociali che si è svolto lo scorso 19 ottobre e a cui CIDA ha preso parte.

Ad ogni modo, occorre evidenziare che, **ancora una volta, per colmare le inefficienze del Sistema sanitario nazionale si chiedono ulteriori sforzi e impegno al personale dipendente, già stremato da condizioni di lavoro insostenibili**. Per tale ragione nutriamo seri dubbi sulla disponibilità del personale a lavorare ancora più ore per l'abbattimento delle liste d'attesa, e temiamo che parte dei 280 milioni stanziati per i prossimi tre anni per tale finalità rimanga inutilizzata.

In merito all'**art. 46** non siamo pregiudizialmente contrari all'aumento del contributo alle strutture sanitarie private ci preme tuttavia sottolineare che, a fronte di sovvenzioni statali molte di queste strutture, come ad esempio quelle aderenti all'AIOP, da 18 anni non rinnovano il contratto di lavoro dei medici dipendenti.

Ribadiamo ancora una volta che **le liste d'attesa sono** unicamente **il sintomo più visibile della crisi complessiva del Servizio sanitario nazionale**. In assenza di un intervento strutturale e straordinario - che preveda assunzioni e incentivi per tutto il personale sanitario, il rafforzamento della medicina territoriale e una riorganizzazione razionale delle strutture e dei posti letto - difficilmente si riuscirà a risolvere tale problema.

La grave pandemia ha messo a nudo il vero stato di salute del nostro servizio sanitario nazionale (SSN), facendo emergere tutte quelle criticità di cui troppo spesso si è discusso senza mai trovare una soluzione idonea. La pandemia, inoltre, ha dimostrato come la salute pubblica incida profondamente sui processi produttivi del nostro Paese: la sanità, allora, deve occupare un ruolo fondamentale nel dibattito politico, avendo sempre presente la necessità di rendere davvero equo, accessibile e universale il nostro SSN.

In considerazione dei limiti anche di sostenibilità economica del SSN e la conseguente necessità di **rendere maggiormente sinergico il rapporto in termini di complementarietà tra sanità pubblica e privata va riconosciuto il ruolo determinante svolto dai Fondi di assistenza sanitaria integrativa nell'ottica di completare l'offerta sanitaria**, garantendo la qualità delle prestazioni e contribuendo al controllo della spesa andando ad intercettare il cosiddetto out of pocket sostenuto direttamente dal cittadino. **Per questo sosteniamo la necessità di una revisione del limite massimo di deducibilità dei contributi di assistenza sanitaria integrativa** (versati dal datore di lavoro e dal lavoratore ad enti o casse aventi fini assistenziali sulla base di norme contrattuali o di regolamento aziendale) che dal 1997 sono deducibili per un importo massimo di 3.615,20 euro, che negli anni non è stato mai rivalutato.

Infine, avanziamo altre considerazioni in merito agli articoli 10 e 63.



In ordine all'**art. 10**, relativo al **rifinanziamento del fondo CCNL per il personale pubblico per il triennio 2022-2024**, sarebbe utile riproporre quanto già evidenziato al Ministro Zangrillo sempre nella riunione del 19 ottobre, rispetto alla tempistica sulla disciplina del procedimento di contrattazione modificando il vigente art. 47 del D.Lgs. 165/2001. In altre parole, **sarebbe molto utile fissare un termine perentorio per i Comitati di settore**, attualmente previsto solo per l'esame della Corte dei Conti.

Chiediamo inoltre che, **le elevate qualificazioni** presenti nel comparto istruzione e ricerca corrispondenti alle categorie dei Direttori SGA delle scuole, dei Direttori amministrativi di Accademie e Conservatori, dei Ricercatori e Tecnologi degli Enti pubblici di ricerca **vengono collocate nell'area dirigenziale di istruzione e ricerca, in separata sezione, a decorrere dal triennio contrattuale 2022/2024**.

Per ciò che riguarda l'**art. 63, Agenda Sud**, la **proroga dei contratti temporanei** per il personale ATA delle scuole (e non solo per il personale ausiliario) **dovrebbe essere sino al 30 giugno 2024** e non fino al 15 aprile 2024. Nella logica consolidata del calendario scolastico, il 30 giugno coincide con il termine delle attività didattiche mentre il 15 aprile non ha rilevanza alcuna.

Conclusioni

Le richieste avanzate da CIDA non apportano stravolgimenti all'impianto del Disegno di Legge, ma **semplici correttivi che vengono incontro alle esigenze e alle criticità delle categorie ad alta professionalità pubbliche e private**. Gli emendamenti che proponiamo si prefiggono di attenuare i disagi presenti anche tra le nostre categorie, portatrici dei valori della responsabilità, della professionalità e del merito, che tanto hanno dato e continuano a dare per il successo dell'economia nazionale.