



Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale
dell'Ordine

Camera dei Deputati

Commissione Bilancio

Senato della Repubblica

Commissione Bilancio

Documento di finanza pubblica 2026
(Doc. CCXL, n. 2)

SOMMARIO

Premessa

1. Misure fiscali sui redditi di lavoro dipendente, potere d'acquisto delle retribuzioni e partecipazione del lavoro ai risultati d'impresa
2. Riforma IRPEF, cuneo fiscale, capitale umano e contrasto alla fuga dei cervelli
3. Misure a sostegno dell'occupazione
4. Misure di semplificazione fiscale
5. Disciplina delle STP, aggregazione professionale e regime forfetario: un riassetto organico nel quadro del DFP 2026

Conclusioni

PREMESSA

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro desidera esprimere il proprio apprezzamento a codeste eccellentissime Commissioni parlamentari per l'opportunità offerta di formulare proprie valutazioni in merito al "Documento di finanza pubblica 2026". Le osservazioni e le proposte che seguono, senza pretesa di esaustività, si concentrano su alcuni ambiti ritenuti strategici in un contesto internazionale che il Documento stesso definisce di eccezionale complessità: il rafforzamento del potere d'acquisto delle retribuzioni in uno scenario di rinnovata pressione sui prezzi energetici, la prosecuzione del percorso di riduzione strutturale del cuneo fiscale in coerenza con la riforma dell'IRPEF, gli interventi a sostegno dell'occupazione stabile e del tessuto produttivo, nonché la riforma della disciplina delle Società tra Professionisti e il sostegno ai processi di aggregazione professionale.

Il 2025 si è chiuso con risultati positivi sul mercato del lavoro, oltre 24 milioni di occupati, tasso di disoccupazione al 6,1 per cento in media d'anno, quota di contratti a tempo indeterminato all'86,5 per cento, ma lo scenario tendenziale 2026-2029 sconta l'impatto dello shock energetico e delle tensioni geopolitiche, con una crescita del PIL rivista allo 0,6 per cento per l'anno in corso e dinamiche salariali reali che, pur in recupero, non hanno ancora pienamente compensato le perdite accumulate nel biennio 2022-2023. In tale contesto, le misure di finanza pubblica devono coniugare rigore nella traiettoria di rientro del deficit, atteso sotto la soglia del 3 per cento entro il 2026, con la necessità di sostenere domanda interna, produttività e partecipazione al lavoro.

Riteniamo che le proposte che seguono possano risultare utili a una programmazione economica e finanziaria che ponga al centro il lavoro in tutte le sue espressioni e la competitività del sistema produttivo italiano.

Nel rinnovare i più sentiti ringraziamenti, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro conferma la propria disponibilità a fornire chiarimenti e ulteriori approfondimenti sui temi trattati.

1. MISURE FISCALI SUI REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE, POTERE D'ACQUISTO DELLE RETRIBUZIONI E PARTECIPAZIONE DEL LAVORO AI RISULTATI D'IMPRESA

Il DFP 2026 offre un quadro articolato delle dinamiche del mercato del lavoro: se da un lato l'occupazione ha raggiunto livelli record, dall'altro permangono spazi di miglioramento sotto il profilo della produttività e del potere d'acquisto reale delle retribuzioni. Nel 2025 il costo del lavoro è aumentato del 2,8 per cento, le retribuzioni contrattuali del 3,1 per cento e si è confermata la ricomposizione verso forme contrattuali più stabili. Tuttavia, la fase di rientro dei margini di profitto successiva allo shock inflazionistico 2021-2022 risulta conclusa e i principali indicatori sono stabilizzati su livelli superiori sia al periodo pre-pandemico sia a quello precedente lo shock, con un lieve incremento nell'ultimo quarto dell'anno. Il Documento riconosce espressamente che "il recupero salariale è continuato ma, nel complesso, non ha ancora pienamente compensato la perdita accumulata durante la fase inflazionistica".

Questa asimmetria fra dinamica dei margini d'impresa e dinamica dei salari reali, unita alla ripresa dei prezzi energetici nei primi mesi del 2026, rende particolarmente urgente ripensare il meccanismo di formazione della retribuzione in chiave di partecipazione e produttività. Il sistema salariale italiano resta ancorato al concetto di retribuzione oraria, calcolata moltiplicando il numero di ore lavorate per la paga oraria pattuita. Tale meccanismo garantisce certezza di guadagno ma non offre flessibilità rispetto all'andamento economico delle imprese o alla produttività individuale, rischiando di penalizzare chi si impegna maggiormente e desidera contribuire in modo più attivo al successo dell'azienda.

La legge di bilancio per il 2026 ha introdotto un insieme di strumenti di fiscalità di vantaggio su alcune componenti della retribuzione che rappresenta un'evoluzione apprezzabile rispetto al passato:

- i. riduzione dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sui premi di risultato dal 5 all'1 per cento per il biennio 2026-2027, con soglia massima innalzata da 3.000 a 5.000 euro annui;
- ii. imposta sostitutiva del 15% per l'anno 2026 sulle indennità e le maggiorazioni relative a lavoro notturno, festivo, a turni e durante i riposi, entro un tetto massimo annuo di 1.500 euro, a favore di lavoratori con redditi annuali non superiori a 40.000 euro;
- iii. imposta sostitutiva del 5 per cento sugli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali siglati nel 2025 e nel 2026, per i dipendenti con redditi annui fino a 33.000 euro.

Si tratta di misure che vanno nella giusta direzione, ma che appaiono ancora frammentate, temporanee e prive di un disegno organico di medio-lungo periodo. La natura provvisoria di tali interventi, ne compromette l'efficacia, evidenziando un disallineamento strutturale tra la vigenza dell'agevolazione e i tempi fisiologici della sua attuazione. È noto, infatti, come la disciplina primaria necessiti di una stratificazione applicativa che si compie attraverso l'emanazione dei provvedimenti direttoriali, la diramazione delle circolari interpretative dell'Agenzia delle entrate e il consolidamento della prassi. Si tratta di passaggi imprescindibili affinché il sostituto d'imposta possa fare sicuro affidamento sull'agevolazione in sede di applicazione delle ritenute.

Tale processo richiede, di regola, mesi se non un intero periodo d'imposta, determinando due ordini di criticità. Sotto il profilo dell'efficacia, l'incentivo non dispiega completamente la propria funzione, poiché nell'incertezza interpretativa iniziale (o in taluni casi nell'impossibilità applicativa) gli operatori tendono ad astenersi dall'utilizzo dello strumento o vi ricorrono in misura subottimale, limitando notevolmente l'obiettivo perseguito dalla misura introdotta. Sotto il profilo dei costi di compliance, gli oneri di recepimento, (adeguamento dei sistemi paghe, formazione degli operatori e predisposizione dei presidi di controllo, ecc.) gravano integralmente sui sostituti e sui professionisti senza poter essere ammortizzati su un orizzonte congruo, con un rapporto costi-benefici che si rivela frequentemente sbilanciato, ove gli oneri sostenuti eccedono i vantaggi conseguiti.

Ne deriva un'inefficienza sistemica che mina la ratio stessa della fiscalità di vantaggio. Una politica realmente orientata al sostegno strutturale del reddito di lavoro dipendente richiederebbe interventi a regime, o

quantomeno di portata pluriennale, idonei a consentire il pieno assestamento della prassi e l'emersione di orientamenti consolidati, in luogo della reiterazione di misure a vita breve e dai contorni applicativi incerti.

1.1 Osservazioni e proposte sulle misure fiscali in materia di redditi di lavoro dipendente

Si propone di integrare le diverse misure di detassazione salariale precedentemente descritte in un sistema organico, stabile e coerente, che dia ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle parti sociali un orizzonte temporale certo e pluriennale. In particolare, si suggerisce di:

- a) rendere strutturale l'imposta sostitutiva dell'1 per cento sui premi di risultato o in subordine estenderla oltre il biennio 2026-2027;
- b) rendere strutturale l'imposta sostitutiva del 15% sulle indennità e maggiorazioni o in subordine estenderla per il triennio 2026-2028;
- c) rendere strutturale, e non limitata ai rinnovi del 2025-2026, l'imposta sostitutiva del 5 per cento sugli incrementi retributivi derivanti dal rinnovo dei CCNL, estendendola anche agli accordi di secondo livello e alla contrattazione di prossimità ex articolo 8, decreto-legge n. 138/2011.

1.2 Osservazioni e proposte sul potere di acquisto delle retribuzioni e partecipazione del lavoro ai risultati d'impresa

L'impatto sul potere d'acquisto delle retribuzioni dei lavoratori, derivante dalle dinamiche sopra descritte del mercato del lavoro, sta mettendo in difficoltà da anni lavoratori e famiglie. Il sistema salariale attuale è ancora rigidamente ancorato al concetto di retribuzione oraria, calcolata semplicemente moltiplicando il numero di ore lavorate per la paga oraria pattuita. Questo meccanismo, se da un lato garantisce una certezza di guadagno, dall'altro non offre alcuna flessibilità rispetto all'andamento economico delle imprese o alla produttività individuale del lavoratore. Tale rigidità rischia di penalizzare chi si impegna maggiormente e desidera contribuire in modo più attivo al successo dell'azienda.

Per colmare questa disparità e garantire ai lavoratori dipendenti maggiori opportunità di accrescere il proprio reddito in modo significativo è necessario un profondo cambiamento culturale, nel solco tracciato dalla legge 15 maggio 2025, n. 76, contenente disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese. Questo passaggio può avvenire principalmente in sede di contrattazione collettiva, attraverso l'introduzione di nuovi strumenti contrattuali che permettano di premiare il merito e la produttività, considerando il valore aggiunto generato dal lavoratore e la sua capacità di contribuire agli obiettivi aziendali.

La logica di premiare la produttività e il raggiungimento di determinati obiettivi aziendali si inserisce perfettamente nello spirito dell'articolo 4, comma 2 della Costituzione italiana, che afferma: *"Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società"* e dell'art. 46, Cost.: *"Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce*

il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende". Da questa prospettiva, il lavoro non deve essere visto soltanto come un mezzo di sostentamento individuale, ma come un'attività che ha una ricaduta positiva sull'intero sistema economico e sociale. Se il contributo dei lavoratori è così essenziale per la crescita collettiva, è giusto anche che la loro retribuzione rifletta il valore che gli stessi generano.

Superare il concetto tradizionale di salario fisso, legato unicamente al numero di ore lavorate, rappresenta una svolta importante, poiché introduce una logica di partecipazione attiva che può trasformarsi in un guadagno aggiuntivo per i dipendenti e in un vantaggio per l'azienda e il Sistema Paese.

Per garantire il successo di questo modello, è fondamentale che gli obiettivi aziendali siano chiari, realistici e condivisi. La trasparenza nei criteri di valutazione delle performance e la possibilità per i lavoratori di comprendere e influenzare i parametri che determinano la loro retribuzione sono elementi chiave. Senza una solida base di fiducia reciproca tra azienda e dipendenti, qualsiasi meccanismo premiale rischia di fallire o di essere percepito come ingiusto, generando malcontento anziché motivazione. In tale ottica risulta fondamentale il ruolo delle istituzioni e delle organizzazioni sindacali nella promozione di questi cambiamenti. La definizione di normative chiare e di accordi collettivi che regolino l'adozione di sistemi di retribuzione variabile potrebbe agevolare la transizione verso un nuovo modello lavorativo più equo ed efficace.

In conclusione, l'introduzione di un modello retributivo che premi la produttività e la partecipazione dei lavoratori agli obiettivi aziendali può rappresentare una risposta concreta alle sfide economiche attuali. Non solo consentirebbe di tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori nell'attuale contesto di incertezza economica mondiale, ma favorirebbe anche una trasformazione culturale del mondo del lavoro, orientata alla valorizzazione del merito e alla crescita collettiva. Questo cambiamento, se attuato in modo corretto e condiviso, può tradursi in un sistema più moderno e dinamico, in cui il lavoro non è solo un dovere, ma anche un'opportunità per contribuire attivamente al progresso economico e sociale del Paese, nel pieno rispetto della dignità e dei diritti di ogni lavoratore.

2. RIFORMA IRPEF, CUNEO FISCALE, CAPITALE UMANO E CONTRASTO ALLA FUGA DEI CERVELLI

Con la legge di bilancio per il 2026 il Governo ha proseguito il percorso di riduzione strutturale delle imposte sul lavoro, attraverso la riduzione di due punti percentuali della seconda aliquota IRPEF, passata dal 35 al 33 per cento per lo scaglione di reddito oltre i 28.000 euro ed entro i 50.000 euro. La misura ha comportato un impegno finanziario pari a 3 miliardi e, congiuntamente agli interventi strutturali adottati nel 2025, mobilita risorse per un totale di 21 miliardi, coinvolgendo complessivamente 13,6 milioni di contribuenti, pari al 32 per cento del totale, di cui 8,2 milioni lavoratori dipendenti, con un beneficio medio annuo atteso pari a 218 euro e un beneficio massimo teorico di 440 euro. Secondo le stime contenute nel DFP 2026, le riforme IRPEF del 2025 e del 2026 producono una riduzione dell'aliquota media effettiva del prelievo sui contribuenti di circa il 6,75 per cento rispetto a uno scenario in assenza di riforme.

Si esprime apprezzamento e condivisione rispetto all'indirizzo adottato. Continuare a ridurre la pressione fiscale sul lavoro rappresenta un obiettivo prioritario e imprescindibile della pianificazione economica del Paese, fondamentale per stimolare la competitività del sistema produttivo, incentivare gli investimenti e favorire una crescita economica sostenibile che generi benefici duraturi per il tessuto sociale ed economico nazionale. Si ritiene tuttavia opportuno avanzare alcune proposte che, a nostro avviso, possono rafforzare ulteriormente l'efficacia degli interventi e garantire risultati duraturi.

2.1 Osservazioni e proposte sulla struttura dell'IRPEF e sulle detrazioni

La riduzione della seconda aliquota costituisce un passo importante, ma lascia aperto il nodo della terza aliquota IRPEF, ferma al 43 per cento oltre i 50.000 euro, che in Italia grava su una fascia reddituale che in molti Paesi europei è ancora attribuita a un'aliquota intermedia. Tale struttura produce, in particolare per i lavoratori specializzati, aliquote marginali effettive particolarmente elevate, ulteriormente accresciute dal riassorbimento del trattamento integrativo e delle detrazioni per lavoro dipendente, che attenuano l'incentivo a produrre reddito aggiuntivo e contribuiscono a spingere capitale umano qualificato verso Paesi con sistemi impositivi più favorevoli. Si suggerisce pertanto di valutare, in una prospettiva pluriennale, una rimodulazione della terza aliquota.

Più in generale, la progressiva sedimentazione di detrazioni, crediti d'imposta, trattamento integrativo e bonus di varia natura rende l'IRPEF sempre più complessa e poco leggibile. Si auspica pertanto l'avvio, nella prossima manovra, di un progetto organico di semplificazione e razionalizzazione della disciplina delle detrazioni, con l'obiettivo di rendere più immediata la percezione del carico fiscale effettivo e di ridurre i costi di adempimento per i contribuenti e per i professionisti che li assistono.

2.2 Osservazioni e proposte su cuneo fiscale e capitale umano

Sebbene nell'ultimo anno si siano registrati progressi nel raccordo tra domanda e offerta di lavoro, persiste il fenomeno del disallineamento tra le competenze richieste dal mercato e quelle effettivamente detenute dalla forza lavoro. Il DFP 2026 evidenzia come l'indicatore di sottoutilizzo elaborato da Eurostat (labour market slack) si sia attestato al 14,5 per cento nel quarto trimestre 2025, in calo ma ancora di quasi 3 punti superiore alla media UE, e come la riduzione dei posti vacanti, congiuntamente alla quota ancora ampia di forza lavoro sottoutilizzata, indichi che le difficoltà di reperimento della manodopera siano riconducibili più a disallineamenti tra domanda e offerta che a una carenza generalizzata di lavoratori.

In tale contesto riveste particolare importanza il potenziamento delle competenze digitali e verdi, che devono essere promosse non solo tra i giovani ma anche tra i lavoratori già inseriti nel tessuto produttivo. Si accoglie con favore l'operatività della piattaforma SIISL, l'estensione dell'assistente virtuale AppLI e il lancio della piattaforma di e-learning EDO, che al 14 gennaio 2026 contava 120.000 utenti certificati.

Si segnala inoltre l'opportunità di ripristinare, in forma rinnovata, un credito d'imposta per la formazione 4.0 dedicato alle micro e piccole imprese, focalizzato su competenze digitali, intelligenza artificiale, sicurezza informatica e transizione verde. L'attuale offerta formativa pubblica (GOI, Sistema Duale, Piano Nuove Competenze Transizioni) è stata progettata principalmente sul lato dell'offerta di lavoro e sui soggetti in cerca di occupazione.

L'innovazione, per essere realmente efficace e duratura, necessita di figure professionali adeguatamente formate, capaci di governarla e tradurla in valore concreto. Per questo motivo, l'investimento sul capitale umano deve rappresentare un asse centrale dell'intervento pubblico, mirato a potenziare le competenze necessarie per lo sviluppo di settori ad alto contenuto tecnologico e innovativo.

La riqualificazione del lavoratore dovrebbe essere incentivata in modo tale da risultare vantaggiosa anche per l'impresa, prevenendo così l'espulsione dal mercato del lavoro e promuovendo un'occupazione stabile e qualificata, elemento fondamentale per affrontare con successo le sfide della contemporaneità.

3. MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE

Si esprime apprezzamento per l'insieme delle politiche del lavoro adottate nell'ultimo anno, a partire dalla operatività degli incentivi per l'assunzione di giovani under 35 e donne svantaggiate previsti dal decreto Coesione, con estensione a 24 mesi per le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno ricomprese nella ZES Unica. Apprezzabile è anche la stabilizzazione del Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL), divenuto strumento strutturale di inclusione socio-lavorativa, e il potenziamento della piattaforma SIISL con l'utilizzo dell'intelligenza artificiale per l'incrocio dei dati tra Centri per l'Impiego, Agenzie per il lavoro e INPS.

Si tratta di interventi legislativi che hanno prodotto risultati positivi (come i dati Istat dimostrano), sia sulla occupazione che per la crescita, nonostante il complicato contesto economico legato alle questioni geopolitiche. Si auspica, pertanto, che si dia continuità al percorso tracciato dagli interventi fin qui delineati.

3.1 Proroga degli incentivi del Decreto Coesione senza preventiva autorizzazione della Commissione europea: percorsi di compatibilità mediante il Regolamento (UE) n. 651/2014 (GBER) e il regime de minimis

Gli articoli 22, 23 e 24 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60 (c.d. Decreto Coesione), conv. con mod. dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, e successivamente prorogati dall'art. 14 del decreto-legge 27 dicembre 2025, n. 200 (Milleproroghe), conv. con mod. dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26 disciplinano bonus alle assunzioni giovani, donne e nelle aree delle Zona Economica Speciale del Mezzogiorno.

Tali agevolazioni scadranno il 30 aprile 2026 nel caso di assunzione a tempo indeterminato di giovani di età inferiore a trentacinque anni che non hanno mai prestato attività lavorativa a tempo indeterminato nonché per quelli che hanno compiuto trentacinque anni di età e siano disoccupati da almeno ventiquattro mesi. Scadranno invece il 31 dicembre 2026 quelli relativi all'assunzione di donne svantaggiate.

L'esperienza applicativa di tali incentivi ha inoltre reso manifesto un problema strutturale ricorrente: la subordinazione della fruizione effettiva dell'agevolazione all'ottenimento della preventiva autorizzazione della Commissione europea ai sensi degli artt. 107 e 108 TFUE con conseguente allungamento dei tempi per l'effettiva fruibilità degli incentivi rispetto alla data in cui il legislatore ha approvato le disposizioni che li regolano.

Basti considerare che la decisione C(2025) 649 final del 31 gennaio 2025, autorizzativa dei benefici di cui agli artt. 22 e 23 del D.L. n. 60/2024, è intervenuta oltre quattro mesi dopo l'entrata in vigore del decreto, con la conseguenza che per le assunzioni maggiorate in area ZES la decorrenza del beneficio è stata fissata alla data dell'autorizzazione medesima, sterilizzando il periodo pregresso.

Per quelli previsti dall'art. 24 del medesimo decreto si è invece dovuto attendere la circolare Inps n. 10 del 3 febbraio 2026 per poter fruire delle agevolazioni.

Analoga criticità si è riproposta a seguito della proroga disposta dal richiamato D.L. n. 200/2025 che ha risposto il prolungamento alle assunzioni effettuate dal 2026: la precedente autorizzazione era infatti circoscritta alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2025, sicché la proroga disposta con la L. n. 26/2026 richiede una nuova pronuncia della Commissione.

Il modello fondato sull'autorizzazione individuale ex ante genera, quale inevitabile corollario:

- i. una sfasatura temporale tra la vigenza formale dell'incentivo e la sua effettiva fruibilità;
- ii. la paralisi operativa delle imprese che, pianificando le assunzioni sulla base del quadro normativo vigente, si vedono costrette a rinviare le decisioni gestionali o a rinunciare ex post al beneficio;
- iii. il ricorso, di fatto inevitabile, a circolari INPS applicative adottate a distanza di mesi dalla naturale scadenza della misura (è il caso, da ultimo, della circolare INPS n. 10/2026, emanata dopo la cessazione dei termini incentivati previsti dall'art. 24 D.L. n. 60/2024).

Il precedente della “nuova” Decontribuzione Sud in regime de minimis, modellata dalla Legge di Bilancio 2025 (art. 1, commi 406-408, L. n. 207/2024) ha dimostrato la praticabilità di percorsi alternativi di immediata operatività, non subordinati all'interlocuzione preventiva con la Commissione.

Osservazioni e proposte

Alla luce del quadro ricostruito, si propone di dare continuità alle agevolazioni alle assunzioni effettuate dai datori di lavoro private di lavoratori che risultano in condizioni di svantaggio oppure per quelli che svolgano attività lavorativa nelle aree delle Zona Economica Speciale del Mezzogiorno per favorire l'occupazione dei soggetti indicati nonché per le aree svantaggiate del Paese.

A tal fine, si propone la stabilizzazione o almeno la proroga per almeno tre anni dei bonus alle assunzioni previsti dagli articoli 22, 23 e 24 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60 (c.d. Decreto Coesione), conv. con mod. dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, e successivamente prorogati dall'art. 14 del decreto-legge 27 dicembre 2025, n. 200 (Milleproroghe), conv. con mod. dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26.

Tali agevolazioni, infatti, scadranno il 30 aprile 2026 nel caso di assunzione a tempo indeterminato di giovani di età inferiore a trentacinque anni che non hanno mai prestato attività lavorativa a tempo indeterminato,

nonché per quelli che hanno compiuto trentacinque anni di età e siano disoccupati da almeno ventiquattro mesi. Scadranno invece il 31 dicembre 2026 quelle relativi all'assunzione di donne svantaggiate.

Atteso il quadro regolatorio in materia di aiuti di Stato ex art. 107, 108 e 109 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, si propone di riformulare la disciplina degli incentivi in oggetto secondo un'architettura a tre livelli: GBER, regime de minimis, richiesta di autorizzazione residuale, di seguito dettagliati.

Uno specifico provvedimento normativo dovrebbe:

- 1) disporre espressamente che gli incentivi di cui agli artt. 22, 23 e 24 D.L. n. 60/2024 siano concessi nei limiti e alle condizioni di cui, rispettivamente, all'art. 32 del Regolamento (UE) n. 651/2014 per la componente occupazionale (Bonus Giovani, Bonus Donne, Bonus ZES), all'art. 14 del medesimo Regolamento per la componente territoriale ZES associata a progetti di investimento, e all'art. 33 per i lavoratori con disabilità;
- 2) incorporare per relationem le definizioni e le condizioni sostanziali del GBER, segnatamente il requisito dell'incremento occupazionale netto calcolato sulla media dei 12 mesi precedenti (art. 32, paragrafo 3, GBER), già peraltro introdotto dal messaggio INPS n. 1935/2025 in sede di applicazione;
- 3) parametrare l'intensità dell'aiuto al limite del 50% dei costi salariali ammissibili per i lavoratori svantaggiati (e del 50% per 24 mesi per i lavoratori molto svantaggiati) ricalibrando, ove necessario, i massimali mensili in coerenza con tale soglia, ovvero prevedendo l'inapplicabilità dell'incentivo oltre il tetto comunitario;
- 4) disciplinare in modo puntuale la restrizione soggettiva del Bonus Giovani ex art. 22 D.L. n. 60/2024 ai soli under 25 (che rientrano ipso iure nella nozione di "lavoratore svantaggiato" in quanto appartenenti alla fascia 15-24 anni), riservando agli under 30/under 35 privi di istruzione secondaria superiore o privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi il percorso GBER sotto il profilo soggettivo;
- 5) autorizzare l'INPS all'immediata emanazione delle istruzioni operative, svincolando la fruibilità dal completamento di un iter autorizzativo unionale.

Per i casi che, per ragioni soggettive (lavoratori non qualificabili come "svantaggiati" ex art. 2, punto 4, GBER), oggettive (intensità dell'aiuto superiore al 50% dei costi salariali) o dimensionali (impresa che abbia esaurito il plafond GBER), non risultino riconducibili al regime di esenzione per categoria, si propone di introdurre una disciplina suppletiva in regime de minimis ai sensi del Regolamento (UE) 2023/2831, fino alla soglia di euro 300.000 per impresa unica nel triennio mobile.

Tale percorso, già positivamente sperimentato per la Decontribuzione Sud ex art. 1, commi 406-408, L. n. 207/2024, garantisce l'operatività immediata, senza necessità di autorizzazione, per le micro e piccole imprese, che rappresentano il tessuto produttivo preponderante del nostro Paese. Al contrario, per le grandi imprese la misura risulta ancora oggi non fruibile a distanza di oltre due anni, essendo condizionata alla preventiva autorizzazione della Commissione europea.

Infine, si dovrebbe procedere con la richiesta di autorizzazione alla Commissione ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, TFUE, circoscritta alle sole ipotesi che eccedano tanto i parametri del GBER quanto i plafond de minimis. Ne discenderebbe una sensibile riduzione dell'area di interlocuzione preventiva con la Commissione, con conseguente alleggerimento dell'iter e riduzione dei tempi di pronuncia.

3.2 Osservazioni e proposte: il ricorso alla leva contributiva in alternativa alla leva fiscale

Si propone di rivedere quella parte di politica per l'occupazione che ha visto destinare risorse ad agevolazioni alle assunzioni che utilizzano la leva fiscale in luogo di quella contributiva.

Si ritiene, infatti, che le risorse destinate ad interventi quali ad esempio la maggiorazione della deduzione del costo del lavoro ai fini fiscali per le assunzioni ad incremento della forza occupazionale (art. 4, d.lgs. n. 216/2023), consentano un migliore risultato ove destinate ad agevolazioni che vadano a ridurre il carico contributivo mensile a carico delle imprese.

L'agevolazione in parola, da ultimo nella legge di bilancio 2025 prorogata per altri tre periodi di imposta, non consente alle imprese che assumono i lavoratori di avere tangibilità immediata dei benefici ricevuti. Infatti, tale misura, oltre che essere incerta in quanto legata a numerose condizioni, vede molto differito il momento della effettiva fruizione. Solo al momento di presentazione della dichiarazione dei redditi, e quindi l'anno successivo all'assunzione effettuata, il datore di lavoro potrà verificare se e quanto quel beneficio avrà avuto effettività e valore, rischiando di perdere una chiara e diretta percezione del risparmio generato dalla singola assunzione agevolata.

Di converso, quando il beneficio consiste in un'agevolazione contributiva, il datore di lavoro ha una percezione immediata (mensile) della riduzione del costo del lavoro, generando così una maggiore propensione ad investire nell'incremento dell'organico aziendale.

3.3 Osservazioni e proposte in materia di politiche attive del lavoro

Sul piano della governance, la Rete Nazionale dei Servizi prevista dall'art. 1 del D.Lgs. 150/2015 non si è mai tradotta in un modello operativo uniforme. Ne deriva una marcata frammentazione regionale, con differenze nei modelli di presa in carico, nei percorsi e nei soggetti erogatori. Si propone l'adozione di un Accordo di Coordinamento Ministero-Regioni con valore vincolante, che definisca standard nazionali minimi su presa in carico, profilazione, livelli di servizio, accreditamento e cooperazione pubblico-privato. A garanzia dell'omogeneità qualitativa si propone, altresì, l'introduzione di un Sistema Nazionale di Audit. La cooperazione pubblico-privato, pur teoricamente riconosciuta, sconta ancora troppe differenze nella definizione dei percorsi e dei soggetti erogatori. Va istituzionalizzata attraverso reti territoriali miste, composte da CPI, APL, enti formativi e terzo settore, con funzioni chiaramente definite. Necessaria è anche l'integrazione delle piattaforme di recruiting pubbliche e private. Si propone un accreditamento articolato su due livelli: il primo per i servizi di base e l'utenza non complessa; il secondo per i target fragili, con

requisiti professionali e strutturali più elevati. È infine indispensabile rivedere i costi standard, rendendoli coerenti con la complessità dell'utenza e con i servizi richiesti.

L'attuale filiera dei servizi appare eccessivamente frammentata e genera spreco di tempo, lavoro improduttivo e scarico di responsabilità. Si propone l'introduzione del Responsabile Unico del Percorso, deputato a gestire tutte le fasi: presa in carico, orientamento, formazione e accompagnamento. La filiera va così ricondotta a un unico soggetto responsabile, con standardizzazione nazionale di procedure e tempi massimi di attivazione.

La digitalizzazione integrale è presupposto imprescindibile per gestire i servizi anche a distanza. Occorre utilizzare il SIISL come Piattaforma Nazionale Unica delle Politiche Attive, interoperabile con INPS e sistemi regionali. Va introdotto un Patto di Servizio Digitale, con DID, PSP e profilazione erogabili da remoto. La piattaforma deve assicurare accesso paritario a tutti i soggetti della Rete e prevedere sportelli digitali assistiti per superare il digital divide. Indispensabile, infine, la piena tracciabilità delle interazioni operatore-utente. In materia di formazione, occorre evitare che il sistema continui a riprodurre corsi inutili e allineare le tempistiche ai fabbisogni delle imprese. Si propone l'introduzione del principio di contestualità obbligatoria tra politica attiva e formazione. Va promossa la co-progettazione dei percorsi con le imprese, quali parti attive del processo. Risulta altresì necessario superare i vincoli che oggi impediscono al soggetto che prende in carico l'utente di erogare formazione mirata. Va infine valorizzato il ruolo dei Fondi Interprofessionali come strumenti di inserimento immediato.

Le attuali tempistiche di rilevazione dei fabbisogni non sono più adeguate al contesto. Si propone l'istituzione, tramite il SIISL, di un Osservatorio Nazionale in tempo reale sui fabbisogni professionali, alimentato dai dati di INPS, Camere di Commercio, piattaforme private e sistemi regionali. Il catalogo formativo regionale andrà aggiornato mensilmente, con specifici indicatori di mismatch e coerenza. Va inoltre adottato un sistema nazionale di profilazione qualitativa, fondato su competenze, barriere occupazionali, distanza dal mercato del lavoro e fabbisogni formativi. La profilazione dovrà essere dinamica, aggiornata automaticamente e collegata all'intensità dei servizi erogati.

Sul piano della condizionalità e degli incentivi, vanno superate le differenze di trattamento tra categorie di utenza. Si propone una definizione nazionale aggiornata di offerta congrua, accompagnata da incentivi alla partecipazione quali voucher mobilità e indennità di frequenza. Vanno inoltre previsti incentivi differenziati per target in favore delle imprese che assumono beneficiari delle politiche attive.

Improcrastinabile è la revisione dei costi standard e dei meccanismi di rimborso, da adeguare ai costi reali e alla complessità dell'utenza. Si propone un modello ibrido, che combini una quota a processo e una quota a risultato, con contestuale semplificazione delle regole di gestione e rendicontazione.

Il Programma GOL ha rappresentato una straordinaria opportunità riformatrice. La sua prosecuzione richiede però interventi incisivi su governance, cooperazione pubblico-privato, digitalizzazione, formazione e semplificazione. Occorre tradurre in norme e atti vincolanti ciò che oggi è solo programmatico, per

rendere il sistema delle politiche attive più efficace, più rapido, più vicino alle imprese e più utile ai lavoratori.

4. MISURE DI SEMPLIFICAZIONE FISCALE

Il DFP 2026 dedica ampio spazio ai progressi nella riforma dell'amministrazione fiscale e al rafforzamento della strategia di contrasto all'evasione. Nel 2025 il gettito derivante dalle attività di prevenzione, controllo e recupero ha raggiunto i 29 miliardi, con un incremento del 10 per cento rispetto al 2024, e il valore più elevato degli ultimi anni anche in rapporto al PIL (1,3 per cento). Nel biennio 2022-2023 la propensione all'evasione si è ridotta mediamente del 10,9 per cento rispetto al 2019, superando il target PNRR. Si condividono pienamente l'obiettivo del contrasto all'evasione e la strategia di promozione dell'adempimento spontaneo basata sull'interoperabilità delle banche dati, sull'utilizzo di tecniche di analisi avanzata (machine learning e network analysis) e sul potenziamento della fatturazione elettronica.

4.1 La ritenuta d'acconto B2B e il rischio per la liquidità delle PMI

Si segnala una specifica preoccupazione in merito alla disciplina, introdotta dalla legge di bilancio per il 2026, della nuova ritenuta a titolo d'acconto sulle operazioni Business-to-Business intercorrenti tra contribuenti esercenti attività d'impresa, applicabile nella misura dello 0,5 per cento per il 2028 e dell'1 per cento a decorrere dal 2029. Sono esclusi dall'applicazione della ritenuta i contribuenti che: abbiano aderito alla proposta di concordato preventivo biennale di cui all'art. 9 del d.lgs. 12 febbraio 2024, n. 13; si trovino in regime di adempimento collaborativo di cui agli art. 3-7 del d.lgs. 5 agosto 2015, n. 128.

La misura, cui il DFP 2026 attribuisce un maggior gettito stimato in 734,5 milioni di euro per il 2028 e in 1.469 milioni annui a regime, persegue dichiarate finalità di contrasto all'evasione attraverso il monitoraggio sistematico dei flussi finanziari tra imprese.

L'impostazione, pur condivisibile nei suoi obiettivi di tracciabilità, presenta profili di criticità meritevoli di approfondimento. Sotto il profilo organizzativo, la generalizzazione dell'obbligo di ritenuta a tutte le operazioni tra imprese determina un significativo aggravio degli adempimenti gestionali, imponendo a ciascun sostituto d'imposta l'attivazione di procedure di calcolo, versamento, certificazione e riconciliazione su un perimetro di operazioni di ampiezza inedita rispetto al sistema vigente. Tale aggravio è destinato a tradursi, in concreto, in un costo fisso particolarmente gravoso per le imprese di minori dimensioni, prive delle strutture amministrative idonee a farvi fronte. Sotto il profilo finanziario, la misura è suscettibile di generare significative tensioni di liquidità in capo alle micro e piccole imprese, che operano frequentemente con margini di redditività contenuti e con cicli di incasso già protratti. Il prelievo dello 0,5 ovvero dell'1 per cento sul corrispettivo lordo, applicato in via anticipata può tradursi in una erosione non marginale della cassa disponibile, in contrasto con il principio di proporzionalità del prelievo tributario.

Si propone, pertanto, l'abrogazione della misura, ritenendosi che il meccanismo della ritenuta a titolo d'acconto sui corrispettivi B2B introduca nel sistema una distorsione difficilmente giustificabile sul piano sistematico, sovrapponendosi agli ordinari meccanismi di acconto e saldo dell'imposta sui redditi e producendo un effetto di anticipazione del prelievo privo di reale correlazione con la capacità contributiva manifestata nel periodo d'imposta di riferimento, in potenziale frizione con il principio di cui all'art. 53 Cost. e con il principio di proporzionalità del prelievo tributario.

In via subordinata, ove il legislatore intenda comunque mantenere l'istituto, si auspica un intervento normativo che introduca delle soglie di esclusione oggettive paramtrate alle dimensioni del soggetto percipiente, secondo criteri già sperimentati nell'ordinamento tributario. Si potrebbe, prevedere l'esonero dall'applicazione della ritenuta per i soggetti di minori dimensioni individuati sulla base di un parametro di ricavi o compensi annui, da calibrare in coerenza con le soglie già adottate in altri istituti. Tale soluzione consentirebbe di preservare la funzione anti evasiva sottesa alla disciplina nei confronti delle posizioni di maggior rilievo economico, senza determinare un aggravio finanziario sproporzionato in capo ai contribuenti di piccole dimensioni. Per questi ultimi, infatti, l'incidenza della ritenuta sulla liquidità disponibile assume un peso specifico ben più gravoso di quanto non avvenga per le strutture produttive di maggiori dimensioni, dotate di una superiore capacità di assorbimento dell'onere finanziario e amministrativo.

5. DISCIPLINA DELLE STP, AGGREGAZIONE PROFESSIONALE E REGIME FORFETARIO: UN RIASSETTO ORGANICO NEL QUADRO DEL DFP 2026

Le tre osservazioni e proposte che seguono, pur attinenti a istituti distinti, si pongono come parti di un disegno organico teso a realizzare:

- i. il riconoscimento legislativo della natura professionale dei redditi prodotti dalle Società tra professionisti;
- ii. la rimozione degli ostacoli fiscali che oggi disincentivano il passaggio dall'esercizio individuale alle forme aggregate;
- iii. il miglioramento del regime forfetario eliminando i suoi profili di maggiore criticità sistematica.

5.1 La nuova disciplina delle STP: partecipazione maggioritaria dei professionisti e aspetti fiscali

Il recente intervento normativo in tema di disciplina delle Società tra professionisti è destinato ad incidere profondamente sugli equilibri di governo di tali società. L'integrazione, operata con la legge n. 190 del 2025, alle previsioni del comma 4, lett. b), dell'art. 10 della legge n. 183 del 2011, modifica sensibilmente il requisito della prevalenza dei soci professionisti nelle deliberazioni societarie, prescrivendo che, *“in ogni caso, il numero dei soci professionisti ovvero, in alternativa, la partecipazione al capitale sociale dei professionisti deve essere tale da determinare la maggioranza di due terzi nelle deliberazioni o decisioni dei soci, tenuto conto delle regole stabilite per il modello societario prescelto”*.

Si tratta di una modifica che, pur essendo stata assunta dal legislatore per favorire una maggiore partecipazione del capitale alle società tra professionisti, sulla scorta delle posizioni reiteratamente assunte sul tema dall'Autorità garante della concorrenza e del mercato, determina, di fatto, un rafforzamento concreto del potere decisionale dei soci professionisti, segnando il passaggio da una previsione meramente formalistica e numerica della partecipazione societaria dei professionisti ad una loro prevalenza maggioritaria, qualificata e sostanziale nelle decisioni assunte dalla società.

Osservazioni e proposte

A fronte del rinnovato assetto sostanziale, si fa più stringente il nodo della qualificazione fiscale dei redditi prodotti dalla STP, che continua a costituire fattore di asimmetria sistemica e di incertezza applicativa. L'orientamento maturato dall'Amministrazione finanziaria ancora la qualificazione del reddito al solo criterio formale della veste societaria, riconducendo i proventi della STP, ove costituita in forma di società commerciale, nell'alveo del reddito d'impresa ai sensi degli artt. 6, comma 3, e 81 del Tuir. Da tale impostazione discendono, in via consequenziale, l'applicazione del principio di competenza nella determinazione della base imponibile, l'assoggettamento a IRAP secondo le regole proprie delle imprese, l'esclusione dell'obbligo di operare la ritenuta d'acconto in capo al committente, nonché articolate ricadute in punto di contribuzione previdenziale alle Casse di categoria.

Tale ricostruzione, già oggetto di un vivace dibattito dottrinale, appare oggi ancora più distonica rispetto alla fisionomia che il legislatore della legge n. 190/2025 ha inteso conferire alla STP, ove, come si è osservato, la dimensione professionale è chiamata a presidiare in via maggioritaria, qualificata e sostanziale l'intero processo deliberativo. Né può sfuggire come la prevalenza del criterio formale-soggettivo determini un trattamento deteriore del professionista che eserciti in forma societaria rispetto al collega che operi individualmente o in forma associata, in apparente attrito con il principio di neutralità della forma organizzativa rispetto alla natura intellettuale dell'attività svolta e con la stessa ratio promozionale che ha ispirato l'introduzione delle STP nell'ordinamento.

Si propone di intervenire, in modo organico e definitivo, sul piano della qualificazione reddituale, prevedendo per via legislativa che i redditi prodotti dalla STP, indipendentemente dal modello societario prescelto, siano inequivocabilmente assimilati ai redditi di lavoro autonomo di cui all'art. 53 del TUIR, con conseguente determinazione degli stessi secondo il principio di cassa proprio del lavoro autonomo. Una simile previsione restituirebbe coerenza sistematica all'istituto, valorizzando il dato sostanziale della prestazione intellettuale rispetto a quello meramente formale del veicolo societario.

L'intervento sarebbe coerente con gli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali che, già in tema di società tra avvocati, hanno riconosciuto ai fini tributari l'aspetto sostanziale della natura professionale dell'attività svolta, e si raccorderebbe con la riforma dei redditi di lavoro autonomo operata recentemente dal legislatore delegato.

5.2 La promozione dell'aggregazione professionale e il superamento del dumping fiscale

Il principio di neutralità della forma organizzativa, che fonda la proposta di assimilazione dei redditi STP ai redditi di lavoro autonomo, si declina ulteriormente sul piano del rapporto tra esercizio individuale ed esercizio aggregato della professione. Sotto questo profilo, l'ordinamento tributario riserva oggi al lavoro autonomo professionale due regimi eterogenei:

- i. il regime forfetario di cui all'art. 1, commi 54 e seguenti, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, applicabile ai professionisti con compensi annui non superiori a 85.000 euro, che assoggetta il reddito ad un'imposta sostitutiva del 15 per cento (ridotta al 5 per cento per il primo quinquennio di attività), con coefficiente di redditività del 78 per cento ed esonero da IVA, IRAP e dall'obbligo di subire la ritenuta d'acconto;
- ii. il regime ordinario, applicabile ai professionisti che superino la soglia o ne risultino esclusi, che assoggetta il reddito a IRPEF progressiva sino al 43 per cento, oltre addizionali, con piena soggettività IVA e applicazione dell'IRAP alle realtà associate.

Il dualismo si fa radicale nel confronto con i redditi prodotti in forma aggregata: gli studi associati e le STP restano integralmente assoggettati al regime ordinario e le STP costituite in forma di società di capitali subiscono il prelievo IRES e IRAP. Il differenziale di prelievo, quantificabile per livelli prossimi alla soglia in oltre venti punti percentuali di carico effettivo, dà luogo a un fenomeno di concorrenza asimmetrica, spesso descritto in termini di dumping fiscale, che si riverbera negativamente sulla qualità complessiva del mercato dei servizi professionali e costituisce, al contempo, un disincentivo all'aggregazione.

L'esito è paradossale: mentre il legislatore della legge n. 190/2025 dichiara di voler favorire l'aggregazione e la patrimonializzazione degli studi, il sistema fiscale continua a premiare in misura preponderante l'esercizio individuale a basso volume.

Osservazioni e proposte

Il riassetto della disciplina delle STP deve costituire l'occasione per affrontare, in chiave organica, anche il profilo della neutralità fiscale tra le diverse forme di esercizio della professione. Oltre alla piena assimilazione del reddito prodotto in forma associata o societaria al reddito di lavoro autonomo, oggetto della proposta di cui al par. 5.1, si segnalano due ulteriori interventi.

In primo luogo, si propone l'introduzione di un regime di compatibilità transitoria: il professionista che, nel quinquennio precedente, abbia legittimamente fruito del regime forfetario e decida di confluire in uno studio associato o in una STP dovrebbe poter mantenere, per un congruo periodo (a titolo esemplificativo, tre periodi d'imposta), la propria autonomia fiscale all'interno della struttura aggregata, con applicazione dell'imposta sostitutiva sui compensi a sé riferibili, sino al naturale esaurimento del beneficio.

In secondo luogo, si suggerisce di dare piena attuazione all'art. 8 della L. n. 111/2023 (Delega al Governo per la riforma fiscale), procedendo al definitivo superamento dell'IRAP e così eliminando un differenziale di prelievo che attualmente penalizza gli studi associati e le società tra professionisti, assoggettati al tributo regionale, rispetto ai professionisti operanti in forma individuale. Tale disparità di trattamento fiscale si

risolve in un effettivo ostacolo ai percorsi aggregativi tra professionisti, in contrasto con gli obiettivi di sviluppo dimensionale e di competitività degli studi professionali a cui tende l'azione del legislatore.

5.3 Il riassetto del regime forfetario nel quadro del DFP 2026

La precedente proposta ha affrontato il primo dei due assi lungo cui può articolarsi una politica fiscale realmente neutra rispetto alla forma organizzativa: quello, di natura promozionale, volto a rimuovere gli ostacoli al passaggio dall'esercizio individuale alle forme aggregate, e rivolto pertanto al professionista che dell'aggregazione potrebbe e dovrebbe essere protagonista. Le considerazioni che seguono si concentrano sul secondo asse, che incide sull'assetto del regime forfetario al fine di restituirgli un disegno tecnicamente più equilibrato e si rivolge a quel professionista il quale, per scelta o per dimensione operativa, è destinato a permanere nel regime sostitutivo, collocandosi stabilmente al di sotto della soglia di ricavi e compensi pari a 85.000 euro. I due assi non sono in tensione tra loro, pur potendo apparire prima facie incoerente facilitare l'uscita dal regime e al contempo renderne più equa la permanenza, ma rispondono a esigenze distinte e tra loro complementari, che insieme compongono un disegno organico.

Il regime forfetario ha ormai assunto, per ampiezza della platea coinvolta e per l'incidenza sul gettito complessivo, una dimensione strutturale dell'ordinamento tributario, eccedente la fisionomia di mero regime agevolativo per attività marginali. Tale circostanza impone di valutarne la coerenza sistematica con i principi di capacità contributiva e di progressività di cui agli artt. 3 e 53 della Costituzione.

In tale prospettiva, due profili appaiono meritevoli di intervento. Il primo concerne il noto effetto di addensamento dichiarativo (bunching) in prossimità della soglia di 85.000 euro e in prossimità di quella di 100.000 euro che determina la fuoriuscita immediata in corso d'anno: fenomeno ampiamente documentato dalla letteratura economico-tributaria, che induce condotte di contenimento del fatturato. Il secondo concerne la circostanza che il reddito forfetario non concorre alla formazione del reddito complessivo IRPEF e risulta pertanto precluso dalla fruizione delle detrazioni per familiari a carico nonché di quelle per oneri ai sensi dell'art. 15 del TUIR. Si tratta di un assetto comprensibile in un regime concepito come marginale, ma di dubbia compatibilità con il principio di cui all'art. 53 Cost. ove riferito a contribuenti stabilmente collocati all'interno del regime di favore e al contempo gravati da rilevanti carichi familiari.

Osservazioni e proposte

In primo luogo, sul piano del superamento dell'effetto soglia, si propone l'introduzione di una fascia di transizione, compresa indicativamente tra 85.000 e 100.000 euro, assoggettata ad un'aliquota sostitutiva non superiore al 23 per cento, allineata al primo scaglione IRPEF. Tale meccanismo, attenuerebbe le condotte di contenimento del fatturato, restituirebbe gradualità al passaggio verso la tassazione progressiva ordinaria e concorrerebbe a una più affidabile previsione del gettito IRPEF, in coerenza con il sentiero di rientro del rapporto deficit/PIL delineato nel DFP 2026.

In secondo luogo, in chiave di riequilibrio rispetto al principio di capacità contributiva di cui all'art. 53 Cost. e in coerenza con il valore costituzionale della tutela della famiglia sancito dagli artt. 29 e 31 Cost., si propone

di consentire lo scomputo dall'imposta sostitutiva di un importo forfettariamente determinato in funzione del numero di figli a carico e delle spese documentate per servizi educativi nella fascia 0–2 anni. La misura risponde a un'esigenza di equità. Il contribuente in regime forfetario, a differenza di quello soggetto a tassazione ordinaria, non gode infatti di alcuna forma di personalizzazione del prelievo legata ai carichi familiari: ne deriva una disparità di trattamento che colpisce, paradossalmente, proprio i nuclei in cui la presenza di figli minori incide maggiormente sulla reale capacità contributiva.

L'intervento si pone, altresì, in piena sintonia con l'enfasi posta dal DFP sul sostegno alla natalità e sulla promozione di politiche fiscali pro-famiglia, intercettando in particolare la fascia anagrafica (la zero-due) più critica sotto il profilo della conciliazione tra attività di lavoro autonomo e responsabilità genitoriali, nonché quella in cui il costo dei servizi educativi (asili nido, micro-nidi, servizi integrativi e domiciliari) grava in misura più rilevante sul reddito familiare. Sul piano della tecnica legislativa, la misura andrebbe contenuta entro un tetto di salvaguardia, preferibilmente calibrato in termini percentuali rispetto all'imposta dovuta, al fine di preservare la natura sostitutiva del prelievo, evitare arbitraggi rispetto al regime ordinario e impedire che il forfetario assuma, per via di stratificazioni successive, la fisionomia di una IRPEF parallela. Sarebbe inoltre opportuno subordinare lo scomputo alla tracciabilità dei pagamenti per i servizi educativi e articolare la misura in una quota base per ciascun figlio a carico, eventualmente maggiorata per i nuclei monogenitoriali e per le famiglie numerose, in coerenza con l'impianto degli istituti già operanti nel sistema IRPEF.

CONCLUSIONI

Le osservazioni e le proposte formulate si pongono quale contributo alla riflessione sul Documento di Finanza Pubblica 2026, nella convinzione che le sfide poste dall'attuale contesto economico internazionale, dalla rinnovata pressione sui prezzi energetici al disallineamento tra domanda e offerta di competenze, sino alla necessità di rilanciare produttività e partecipazione al lavoro, richiedano un approccio integrato, capace di coniugare il rigore necessario ai fini degli obiettivi di rientro del deficit con il sostegno alla domanda interna, alla competitività del sistema produttivo e all'inclusione lavorativa.

Gli ambiti sui quali il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha inteso soffermarsi convergono verso un disegno unitario, volto a collocare il lavoro e la valorizzazione del capitale umano al centro della pianificazione economica del Paese. L'efficacia di tali misure si fonda sulla loro stabilità temporale, sulla coerenza con i principi costituzionali di capacità contributiva, progressività e tutela della famiglia, nonché sulla capacità di tradursi in interventi immediatamente operativi, sottratti alle incertezze interpretative e alle stratificazioni applicative che hanno troppo spesso compromesso l'efficacia delle politiche di vantaggio.

Il Consiglio Nazionale auspica che le proposte qui formulate possano costituire utile contributo nell'ambito dell'esame del Documento di Finanza Pubblica, nonché in vista della prossima manovra di bilancio 2027, confermando sin d'ora la propria piena disponibilità a fornire ogni ulteriore approfondimento e supporto tecnico che si rendesse necessario.