

Commissioni riunite Bilancio di Camera e Senato

Audizioni formali preliminari all'esame del **disegno di legge di bilancio per l'anno 2025 (C. 2112-bis)**

del 4 novembre 2024

documento della CISAL

§§§

Premessa

La CISAL - Confederazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori ringrazia le Commissioni per questa audizione che consente – oltre ad esporre una analisi del DDL Bilancio– di formulare proposte ed osservazioni, tenendo in particolare considerazione gli aspetti di maggior rilevanza per le categorie rappresentate, ovvero lavoratrici e lavoratori di tutti i settori, sia pubblici che privati; la prospettazione del presente documento, pertanto, si concentrerà sugli elementi che afferiscono le tematiche del lavoro, della sua qualità, non solo retributiva, e della sua dignità: sempre nel pieno rispetto delle facoltà e delle prerogative del Governo e del Parlamento di definire gli indirizzi di politica economica del Paese.

In premessa, si prende atto che, dato il contesto macroeconomico, pesantemente condizionato dalle direttive europee e dalla necessità di mettere in campo una politica di rientro del debito pubblico, che ha di fatto segnato le linee portanti del PSB, la Manovra si è dovuta adattare entro gli spazi delineati da quest'ultimo, risultandone inevitabilmente condizionata.

Valutando le ineludibili necessità imposte dal PSB e in particolare la responsabilità che deriva al Governo dall'onere di tenere sotto controllo il debito pubblico e riscontrando le scelte fatte in ordine alle risorse disponibili, il giudizio politico complessivo della CISAL, verso lo schema di DDL di Bilancio posto all'esame del Parlamento, è positivo e di apprezzamento.

Infatti, nonostante le limitazioni sopra richiamate, essa mostra comunque particolare **riguardo verso la tutela del lavoro dipendente e dei redditi medio-bassi**, andando a confermare, migliorare e rendere strutturali alcune misure su cui la CISAL aveva ampiamente sollecitato il Governo nel recente passato.

Oltre a tale sostegno ai redditi medio bassi, in special modo verso quelli da lavoro dipendente e pensione, **vi è una apprezzata attenzione, in generale, verso altri importanti temi sociali, quali la tutela della natalità e della famiglia, il supporto alla contrattazione, e quello alle politiche del lavoro.** Sono materie in cui vengono prorogate,

a volte implementate, misure di sostegno già sperimentate in passato, o introdotte nuove forme di intervento.

Permangono, tuttavia, anche alcune criticità, talora pesanti, soprattutto in settori specifici quali Scuola, Sanità, e Trasporto Pubblico Locale.

§§§

Sez. I - Quadro di Riferimento

Al fine di formulare un giudizio complessivo sulla manovra presentata, è necessario richiamare il quadro di riferimento sul quale si innesta la legge di Bilancio, delineato, in particolare, dal Piano Strutturale di Bilancio di medio termine.

In tal senso un dato rilevante, è rappresentato dalla circostanza che, le **previsioni relative al debito pubblico**, benché, di certo migliorative dopo la revisione delle stime del PIL nominale operata dall'Istat e dei nuovi dati sul debito forniti dalla Banca d'Italia, **ne sanciscono comunque una crescita almeno nel primo periodo**, soprattutto a causa dell'effetto di trascinamento di scelte politiche già impostate in passato. Secondo le nuove stime quest'anno il debito dovrebbe attestarsi al 135,8% del PIL (137,8% nel DEF di aprile), per poi salire al 136,9% nel 2025 (138,9 % nel DEF di aprile) e al 137,8% (139,8 % nel DEF di aprile) nel 2026, e cominciare la discesa solo nel 2027, quando si prevede un valore pari 137,5% del PIL (139,6 % nel DEF di Aprile).

Parallelamente la performance della crescita del PIL reale risulta modesta, attestandosi nel quadro programmatico, al 1,2% nel 2025, al 1,1% nel 2026, allo 0,8% allo 2027, allo 0,8% 2028 e allo 0,6% nel 2029. Se ci si poteva attendere una flessione della crescita per il 2027, anno in cui dovrebbero essere esauriti gli investimenti relativi al Piano nazionale di ripresa e resilienza, **preoccupa che la crescita resti contenuta anche nel biennio 2025/2026, quello in cui le risorse del PNRR dovrebbero essere messe a terra con la cantierizzazione e la conclusione di tante opere pubbliche.**

L'andamento dell'indebitamento netto, nel quadro programmatico (-3,3% del PIL nel 2025, -2,8% nel 2026, -2,6% nel 2027, 2,3% nel 2028 e -1,8% nel 2029) evidenzia un netto miglioramento rispetto alle previsioni contenute nel DEF di aprile.

Sul punto va, tuttavia, rilevato che i differenziali rispetto alle previsioni sull'indebitamento netto contenute nel quadro a legislazione vigente, previsto

sempre dal PSB, e pur considerando la maggior crescita del PIL prevista nel quadro programmatico, lasciano intravedere margini piuttosto ridotti.

Infatti, nello scenario a legislazione vigente, (le cui previsioni sono al “netto” delle eventuali proroghe degli interventi previsti dall’ultima manovra di Bilancio per il solo anno 2024) nel 2025 il PIL nominale cresce del 3% rispetto al 2024 (dello 0,9% il PIL reale), mentre l’indebitamento netto si attesta al 2,9%. Nel quadro programmatico la crescita del PIL nominale nel 2025 si attesta invece al 3,3, (1,2% quello reale) mentre l’indebitamento netto è previsto al 3,3%. **Il differenziale dovrebbe attestarsi a poco più di 9 miliardi.**

Nell’analisi delle disposizioni più rilevanti, pertanto, oltre ad offrire un giudizio sintetico sulle medesime, si formuleranno richieste di modifica o integrazione.

§§§

Sez. II - Analisi e proposte su proroghe e innovazioni rispetto a misure previste dalla precedente manovra di Bilancio e incidenti sui redditi da lavoro.

Ci soffermeremo, anzi tutto, su alcune misure, già introdotte dalla legge di Bilancio 2024 e confermate, in alcuni casi con modifica, dal DDL Bilancio 2025. Trattasi di disposizioni sulle quali, nell’ambito dell’audizione sulla precedente legge di Bilancio, la CISAL aveva espresso un giudizio complessivamente positivo, pur avanzando alcune richieste di modifica e integrazione. Esse sono:

- Taglio cuneo contributivo (ora fiscale),
- Rimodulazione aliquote Irpef
- Tassazione premi di produttività
- Fringe benefit
- Maggiorazione costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni
- Disciplina congedi parentali
- Esonero contributivo lavoratrici madri

Alle predette si è aggiunta la norma che concede

- misure di welfare ai neo assunti che spostano la propria residenza.

➤ **Taglio cuneo fiscale (art.2)**

Il disegno di legge rende strutturale il taglio del cuneo fiscale (già taglio del cuneo contributivo) e lo estende, con una nuova formula, ai redditi sino a 40.000 € in forma di decalage, per evitare l’effetto di penalizzazione che si manifestava, sino ad oggi, per i redditi

immediatamente superiori ai 35.000 €, dal momento che, superando, anche solo per un centesimo, tale soglia si perdeva completamente il beneficio dell'esonero contributivo.

Nel mettere a regime il taglio del cuneo, rendendolo strutturale, si è voluto giustamente rimuovere tale effetto, e si è, altresì, introdotta, anche una nuova formula per l'applicazione del beneficio basata su concessioni di bonus fiscale e detrazioni aggiuntive.

La Manovra, infatti, abbandona il vecchio schema dell'esonero sui contributi INPS e introduce, per i lavoratori dipendenti che hanno un reddito complessivo non superiore a 20mila euro di (al netto del reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e di quello delle relative pertinenze), il riconoscimento di una somma (bonus), che non concorre alla formazione del reddito, che varia in funzione del reddito da lavoro dipendente, secondo la seguente progressione: 7,1% del reddito da lavoro dipendente se quest'ultimo non supera gli 8.500 euro, 5,3 % tra 8.500 e 15.000 euro, 4,8% oltre i 15.000 euro.

Per i lavoratori dipendenti che hanno un reddito complessivo superiore a 20mila euro si passa, invece, ad un meccanismo di detrazioni aggiuntive che vanno riconosciute in busta paga: 1.000 euro tra 20mila e 32mila euro di reddito complessivo e poi un decalage fino a 40mila euro.

Il taglio del cuneo, in questo modo, perde la sua connotazione di esonero contributivo e riassume in pieno la natura di bonus fiscale; al di là di questo, la cristallizzazione del beneficio (che viene reso strutturale) e l'introduzione del decalage per i redditi immediatamente superiori ai 35.000 euro rappresentavano due richieste della CISAL il cui accoglimento certamente pesa, ovviamente in senso positivo, nella valutazione politica dell'intera Manovra.

Dato atto che il superamento della sovrapposizione fra sistema fiscale e previdenziale risulta positivo, perché elimina comunque una anomalia nell'ambito del sistema pensionistico che poneva a carico della fiscalità generale il relativo costo e in alcuni casi, determinava un aumento del reddito individuale ai fini irpef (con parziale vanificazione del beneficio), **resta da verificare se venga mantenuta una sostanziale equipollenza, tra la vecchia e la nuova formulazione, in termini di aumento del netto in busta paga, tenuto conto del diverso approccio adottato: in particolare il riferimento al reddito complessivo potrebbe inevitabilmente condizionare l'effetto sostanziale della misura, dal momento che la possibilità di percepire gli incrementi in busta paga verrebbe condizionata da redditi esterni a quello da lavoro dipendente, vincolo assente nel precedente esonero contributivo; se così fosse, occorre valutare la possibilità di introdurre eventuali correttivi.**

➤ **Rimodulazione aliquote irpef e previsione di un correttivo alle detrazioni (art.2)**

Si esprime una analoga valutazione positiva rispetto alla rimodulazione delle aliquote Irpef, prevista dalla precedente legge di Bilancio per il solo 2024.

L'alleggerimento dell'IRPEF attraverso l'accorpamento delle aliquote IRPEF in tre scaglioni e il conseguente abbattimento di due punti percentuali dell'aliquota applicata nella fascia di reddito fra 15.001 e 28.000, corrispondente al previgente secondo scaglione, diventa, secondo quanto disposto dal DDL Bilancio, anch'esso strutturale, così come l'innalzamento della base delle detrazioni sul lavoro da 1.880 a 1.955 euro. **Anche in questo la previsione di una rimodulazione strutturale risponde ad una specifica richiesta avanza dalla Cisl in tal senso.**

L'art. 2 del DDL Bilancio, prevede, inoltre una modifica innovativa rispetto alla disciplina delle detrazioni, introducendo una **stretta sulle detrazioni per chi possiede un reddito oltre i 75mila euro**, calmierata, tuttavia, in relazione al numero dei figli.

Il testo prevede per chi ha un reddito tra i 75mila e i 100mila euro detrazioni fino a un massimo di 14mila euro, 8mila oltre i 100mila. In assenza di figli la cifra è dimezzata (moltiplicata per il coefficiente di 0.5) per quanti hanno un solo figlio ridotta moltiplicando per un coefficiente di 0.85, resta pari se si hanno più di tre figli o figli con disabilità. Sono in ogni caso escluse dall'applicazione della disciplina le spese sanitarie e quelle relative ai mutui per la casa contratti fino al 31 dicembre 2024.

Considerando il quadro citato in premessa e la conseguente la necessità di drenare risorse per finanziare istituti dall'impatto sociale maggiormente rilevante, tenuto conto del fatto che la modifica proposta si innesta su un sistema fiscale non improntato sulla contrapposizione di interessi quale suo elemento basale, **la scelta adottata dal Governo di prevedere un limite reddituale per ottenere il beneficio appare condivisibile.**

E' indubbio infatti che i benefici fiscali a supporto delle politiche sociali debbano essere legati al reddito e che, all'aumentare di quest'ultimo, possano essere progressivamente ridotti; al tempo stesso appare opportuno legarli anche alle politiche in favore della natalità introducendo criteri ispirati al così detto quoziente familiare.

Posto che la predetta disciplina esplicherà effetti anche in relazione alle detrazioni afferenti agli interventi edilizi e di efficientemente energetico (in tal caso rilevano le rate di spesa riferite a ciascun anno), riteniamo, che, diversamente da quanto disposto dall'art. 8 del DDL Bilancio, la detrazione pari al 50% avrebbe potuto essere mantenuta anche dopo il 2025 limitatamente a interventi afferenti all'abitazione principale.

➤ **Premi di produttività (art. 67)**

In continuità con la precedente Legge di bilancio viene disposta la proroga per il triennio 2025, 2026 e 2027 del **dimezzamento dal 10% al 5 %** dell'aliquota dell'imposta sostitutiva sulle somme erogate sotto forma di **premi di risultato o di partecipazione agli utili d'impresa**. **Si apprezza la scelta di garantire un orizzonte di vigenza pluriennale, anche se sarebbe comunque preferibile renderla strutturale. Resta in ogni caso ferma la richiesta CISAL di detassazione totale di tali premi e di estensione del beneficio al pubblico impiego.**

➤ **Fringe benefit (art.68)**

In materia di Fringe benefit per la generalità dei lavoratori, il comma 5 dell'art. 68 prevede che: *“Per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027, in deroga a quanto previsto dall'articolo 51, comma 3, prima parte del terzo periodo, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, non concorrono a formare il reddito, entro il limite complessivo di 1.000 euro, il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti, nonché le somme erogate o rimborsate ai medesimi lavoratori dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per l'affitto dell'abitazione principale ovvero per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale. Il limite di cui al primo periodo è elevato a 2.000 euro per i lavoratori dipendenti con figli, compresi i figli nati fuori del matrimonio riconosciuti e i figli adottivi, affiliati o affidati, che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 12, comma 2, del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986. I datori di lavoro provvedono all'attuazione del presente comma previa informativa alle rappresentanze sindacali unitarie laddove presenti.”*

Si tratta sostanzialmente della riproposizione di quanto disposto, limitatamente al periodo d'imposta 2024, dall'art.1 comma 16 della legge 213 del 2023. Anche in questo caso si apprezza la previsione di una vigenza pluriennale (3 anni), pur ritenendo che la norma debba comunque assumere un carattere strutturale.

La CISAL chiede, inoltre, di valutare la introduzione di una norma per consentire di contrattualizzare tali benefit nell'ambito di accordi e contratti collettivi, anche di primo livello, prevedendo, in tal caso, anche la possibilità di superare i limiti previsti dal comma 5, fino al raggiungimento di un benefit massimo di 2000 euro per il lavoratore senza figli e 3000 euro

per lavoratore con figli. Si ritiene, al riguardo, che la possibilità di una rivendicazione contrattuale possa favorire una maggiore diffusione dell'istituto.

Ovviamente L'inserimento negli schemi della contrattazione collettiva dei fringe benefits, che presentano il vantaggio di essere immediatamente traducibili per far fronte a spese incompressibili delle famiglie (si pensi ad esempio alle utenze domestiche) viene ipotizzato come elemento in grado di far affluire alla contrattazione sindacale risorse aggiuntive oltre a quelle "canoniche" stabilite in base al tasso IPCA e, più in generale, alla attuale regolamentazione che ispira i rinnovi contrattuali.

➤ **Maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art.70)**

Positiva la **conferma, per tre periodi d'imposta**, della maggiorazione del costo del lavoro ammesso in deduzione in presenza di incrementi occupazionali netti, già previsto, per il 2024, dall'art.4 del d.lgs. 216/2023. La norma fornisce alcune precisazioni in merito al calcolo dell'agevolazione. **Anche in questo caso siamo in presenza di una norma che recepisce proposte della CISAL, che aveva già indicato, nel 2023, il saldo netto degli occupati come un indicatore della "virtuosità sociale" delle imprese da valutare come requisito ai fini della eventuale concessione di bonus e/o sgravi.**

Si evidenzia come la norma originaria prorogata dal DDL Bilancio preveda un ulteriore incremento della maggiorazione del costo ammesso in deduzione in casi di **assunzione di soggetti rientranti in categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela**. Tale incremento è stato definito con D.M. 25 giugno 2024 del Ministro dell'Economia di Concerto con il Ministro del lavoro).

➤ **Congedi parentali (art.34)**

Si valutano positivamente le novità previste dall'art.34 tese al rafforzamento della disciplina in materia di congedi parentali, attraverso due interventi:

1. per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2024 viene prevista a regime, dal 2025, l'elevazione all'80% della retribuzione dell'indennità del congedo, per il secondo mese entro il sesto anno di vita del bambino, in luogo dell'elevazione al 60% prevista a legislazione vigente;
2. per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2025 viene prevista, parimenti a regime dal

2025, l'elevazione all'80% della retribuzione dell'indennità del congedo, per un ulteriore mese entro il sesto anno di vita del bambino.

➤ **Decontribuzione lavoratrici madri (art. 35)**

Va ricordato che l'art. 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 prevede fino a tutto il 2026, l'**azzeramento degli oneri di contribuzione** a carico delle **donne lavoratrici** con contratto a tempo indeterminato (escluso il lavoro domestico) **con almeno tre figli**, fino al compimento del 18°anno del figlio più piccolo. In via sperimentale, per il solo anno 2024 era stato previsto il medesimo beneficio per le lavoratrici con due figli ma fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo. Tale disciplina non risulta modificata.

In sede di audizione sulla Legge di Bilancio 2024 la CISAL formulò richiesta che la previsione sopra richiamata fosse resa strutturale, che il numero dei figli necessari per l'ottenimento del beneficio fosse ridotto a due, e che il beneficio medesimo fosse esteso anche alle lavoratrici con rapporti di lavoro discontinui. Si richiese inoltre l'introduzione di una agevolazione, di misura inferiore, anche per il lavoratore padre nel caso in cui la madre non lavori.

La disciplina prevista dall'articolo 35 del DDL Bilancio risponde solo in parte a tali richieste.

Ed infatti **si introduce**, a decorrere dal 2025, **un nuovo esonero contributivo, solamente parziale**, il cui importo dovrà essere definito mediante decreto dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze, **nel limite di spesa di 300 milioni di euro annui. Trattasi pertanto di una misura strutturale.** La norma prevede inoltre **l'estensione del bacino delle beneficiarie** a tutte le lavoratrici dipendenti (non solo dunque a tempo indeterminato), ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, nonché alle lavoratrici autonome che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario. Il beneficio spetterà alle lavoratrici madri di due o più figli, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo e, a decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, fino al mese del compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. Per gli anni 2025 e 2026 l'esonero non spetta, ovviamente, alle lavoratrici beneficiarie di quanto disposto dall'articolo 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2023, n. 213. **L'esonero contributivo spetterà infine a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di 40.000 euro su base annua.** Rispetto alla disciplina strutturale

disposta dall'art.35, la CISAL chiede pertanto che la norma, coordinata con quanto previsto dalla precedente legge di Bilancio, preveda che l'esonero sia totale e che il limite retribuzione/reddito imponibile **sia elevato da 40.000 a 75.000 euro**, e **sia previsto un esonero parziale per il lavoratore padre, nel caso in cui la madre non lavori, e totale, in caso di vedovanza.**

➤ **Misure di welfare per neo assunti che spostano la residenza (art. 68)**

L'art 68 del DDL Bilancio introduce una nuova misura di welfare, dal carattere temporaneo, a favore dei dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 che abbiano trasferito la residenza oltre un raggio di 100 chilometri calcolato tra il precedente luogo di residenza e la nuova sede di lavoro contrattuale.

Per tali soggetti, il cui reddito nell'anno precedente all'assunzione non deve superare i 35 mila euro, è previsto che le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti per i primi due anni dalla data di assunzione, a formare il reddito ai fini fiscali entro il limite complessivo di 5.000 euro annui. L'esenzione non rileva ai fini contributivi e della determinazione della situazione economica equivalente (ISEE). **Lodevole l'intento della norma che appare tuttavia di macchinosa applicazione**, basti pensare che per godere del beneficio, il lavoratore rilascia al datore di lavoro apposita autocertificazione nella quale attesta il luogo di residenza nei sei mesi precedenti la data di assunzione). **Si chiede di modificare il requisito relativo al trasferimento della residenza oltre un raggio di 100 km, portandolo a 50 km.**

§§§

Sez. III - Analisi per Aree di Intervento

Si offrono in questa sezione delle considerazioni per specifiche aree di intervento:

- politiche occupazionali e retributive
- pubblico impiego
- scuola
- emergenza demografica e sostegno della genitorialità
- sanità
- contrasto all'evasione fiscale
- trasporto pubblico locale
- previdenza

- misure di riduzione della spesa

➤ **Politiche occupazionali e retributive.**

Nel 2023 il **tasso di occupazione** si è attestato al 61,5%, segnando un +1,3 punti percentuali rispetto al 2022. Il **tasso di disoccupazione** è sceso al 7,7% dall'8,1% del 2022, ed è previsto in diminuzione anche per gli anni successivi (7,0% nel 2024, 6,6% nel 2025, 6,5% nel 2026 e 6,3% nel 2027). **Tali previsioni risultano migliori rispetto al quadro tendenziale contenuto nel DEF. Una resilienza, quella dimostrata dal Paese dopo la Pandemia, che, per una volta in positivo, ha sorpreso molti.**

Permangono tuttavia, marcati i ritardi rispetto ai principali partner Europei, sia in termini di grado di partecipazione al lavoro che di recupero dei divari di genere.

Secondo i più recenti dati diffusi da Eurostat, nel 2023 il tasso di occupazione nel nostro Paese, per la fascia compresa tra i 20 e i 64 anni, scontava ancora un differenziale del 9,1% rispetto alla media europea (66,3% contro una media UE di 75,4%). Sempre in tale fascia è stato rilevato un gap fra occupazione maschile e femminile, pari a 19,5 punti percentuali, contro una media UE del 10,3. I divari risultano ancor più significativi rispetto alle performance di Francia e Germania.

I livelli occupazionali in Italia registrano, inoltre, una marcata diversificazione a livello territoriale, con un Nord che nel 2023 ha raggiunto un tasso di occupazione pari al 69,4% e il mezzogiorno fermo al 48,2%, divari che si acquiscono considerando il dato relativo all'occupazione femminile (62,3% Nord, 36% Mezzogiorno) e giovanile (79,5% Nord, 51,2% Mezzogiorno fascia di età 25-34).

I divari in termini di occupazione riflettono il persistere di rilevanti disomogeneità, tra le tre macro aree del Paese, in relazione alla dotazione infrastrutturale, all'offerta dei servizi di mobilità e dei servizi socio educativi 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 superamento dei divari territoriali e di genere, alla promozione del lavoro di qualità.

A tal riguardo si sottolinea come nel PSB e nel DDL di Bilancio risultino scarse le previsioni circa l'individuazione di ulteriori politiche strategiche in tema di occupazione e più in generale di promozione della qualità del lavoro che, al momento, sono sostanzialmente rimandate a misure e interventi già impostati nell'ambito del PNRR o a disposizioni

normative già vigenti per il 2024 la cui estensione è prevista, con alcune innovazioni anche rilevanti, per gli anni successivi, come visto nella sezione precedente.

Preoccupa, in tale contesto, lo **stop** al 31 dicembre 2024 **della c.d. decontribuzione sud**, (art.72 DDL Bilancio) conseguente alla decisione C (2024) 4512 final del 25 giugno 2024 della Commissione europea. Sullo spaccettamento dei fondi già previsti dall'articolo 1, comma 167, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, disposto dal medesimo art.72 (in particolare dal comma 4), e sull'utilizzo dei medesimi, riteniamo debba aprirsi una riflessione, atta a individuare le azioni concrete che possano determinare un'efficacia equipollente, in termini di impatti occupazionali, rispetto a quella dell'agevolazione venuta a cessare ovvero monitorare in tal senso le azioni già specificatamente previste.

Un punto poco attenzionato dal DDL Bilancio, vista la previsione di cui all'art. 70, riguarda il **sistema degli incentivi alle imprese**, peraltro in corso di "riordino" e sul quale si reputa opportuno ribadire, anche in questa sede, la posizione della nostra organizzazione, secondo cui **le politiche di intervento a sostegno del mondo imprenditoriale debbano sempre essere finalizzate non solo all'incremento dei livelli occupazionali, ma anche della qualità del lavoro (retribuzione, orari, sicurezza, stabilità del posto e benessere interno), vincolando pertanto ogni possibilità di accesso a forme di sostegno, incentivo o sgravio fiscale al rispetto di un determinato standard di qualità dell'occupazione da parte delle imprese.**

Su questo, oltre a stigmatizzare l'assenza di specifici riferimenti in tal senso nella legge delega per il riordino degli incentivi alle imprese (legge 160/2023) si rimarca come nel DDL di Bilancio il tema trovi spazio solo all'art.70 che, come abbiamo visto proroga una misura già prevista per il 2024. In argomento **si sottolinea invece 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.**

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 standards proprio

per implementare nel complesso un sistema produttivo in grado di competere nel lungo periodo rispetto ai mercati globali.

Rispetto alla attuazione del **programma GOL**, anche in considerazione del fatto che la rimodulazione del PNRR ne incrementa di oltre 1 mld il finanziamento, la CISAL ha ritenuto utile sottoporre all'attenzione della Cabina 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 percorsi in rete con gli altri servizi territoriali (sociali, socio-sanitari, di conciliazione, educativi) 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 **dovrebbe 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**.

In tal senso si sottolinea come la CISAL abbia prospettato al Governo la definizione di un **Nuovo Patto per il Lavoro**: un accordo fra Governo e tutte le parti sociali, che individui strategie e gli strumenti per fronteggiare la specifica situazione che stiamo vivendo, favorire lo sviluppo complessivo del sistema, con particolare riferimento all'occupazione e alla qualità del lavoro, in una prospettiva di piena partecipazione e coinvolgimento degli attori del sistema.

Per quanto concerne la dinamica relativa alle retribuzioni, si evidenzia come nel DEF di aprile si riportasse una **crescita delle retribuzioni di fatto per dipendente nel 2023 del 3%**, rispetto allo 0,3% del 2022.

Tale dato, tenuto conto del contestuale progressivo rientro dell'inflazione al consumo, che nel 2023 si è attestata in media d'anno al 5,9% (in particolare favorita dalla diminuzione dei prezzi di elettricità, gas e combustibili, mentre i prezzi dei beni alimentari hanno registrato una crescita), e che tendenzialmente proseguirà a decelerare nei prossimi per attestarsi al 2% dal 2026, (salvo l'intervento di fattori esterni e imprevedibili, quali eventi climatici estremi o possibili crisi nel panorama geopolitico internazionale) nei fatti contribuisce a **superare definitivamente la tesi**, peraltro prospettata nel DEF presentato nel 2023, **che vede nella moderazione salariale uno strumento** per "prevenire una spirale

salari - prezzi” **idoneo a calmierare l’inflazione stessa**. Si tratta di una impostazione già criticata dalla CISAL, che oltre a riportare alla mente tematiche di quarant’anni fa, rischia di condizionare le dinamiche relative al rinnovo dei contratti di lavoro, rafforzando posizioni datoriali tese a limitare la crescita delle retribuzioni e a determinare inopportuni cali di domanda nel mercato.

In tale prospettiva **adduce qualche preoccupazione il dato citato nel PSB afferente la crescita molto contenuta del costo del lavoro italiano rispetto alla media europea**; è un dato ambivalente e che reca un risvolto negativo; esso infatti non solo implica il persistere di una bassa crescita dei salari, ma **lascia oltretutto ipotizzare il rischio che la produttività nel nostro Paese possa essere perseguita anche attraverso una inopportuna politica di moderazione salariale**, fattore inaccettabile dal punto di vista sociale, ma anche obiettivamente negativo dal punto di vista economico.

➤ **Pubblico impiego**

Come è noto la manovra licenziata a dicembre dello scorso anno ha stanziato le risorse per il rinnovo dei contratti del pubblico impiego per il triennio 2022-2024; anche in relazione a questo tema **è corretto e doveroso dare atto al Governo di aver liberato risorse in misura apprezzabile, attuando un deciso cambio di passo rispetto alla deprecabile abitudine, reiteratasi a lungo nel recente passato, di posticipare il rinnovo dei contratti pubblici oltre il termine di scadenza degli stessi, con effetti negativi non solo sulle retribuzioni, ma sulla funzionalità stessa della nostra pubblica amministrazione.**

L’impatto delle previsioni contenute nella manovra per i rinnovi contrattuali si dovrebbe attestare per il 2024 ad oltre 9 miliardi di euro (comprensivi del suddetto anticipo dell’IVC, contabilizzato nel 2024). Dal punto di vista della congruità delle risorse complessivamente stanziato per il rinnovo dei CCNL, tenendo conto anche delle disposizioni contenute nella manovra e negli atti collegati a favore del lavoro dipendente, quali, in primis, l’esonero parziale dei contributi previdenziali, che dal 2025 assumerà carattere esclusivamente fiscale, a carico dei lavoratori dipendenti e l’accorpamento delle prime due aliquote IRPEF, **si è reputato che le medesime fossero sufficienti per aprire la stagione contrattuale del triennio 2022-24.**

Va tuttavia **sottolineato l’ampio divario fra la percentuale di aumento dei trattamenti economici per i dipendenti pubblici, scaturente dagli stanziamenti sopra richiamati, che dovrebbe attestarsi al 5,78% e la dinamica inflattiva nel periodo di riferimento (triennio 2022-2024)**. Si precisa come, in base ai dati comunicati dall’Istat, 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 e al 6,9% per il 2023 ed è stimata al 1,9% per il 2024. Al di là dei possibili ritocchi sulle previsioni per il 2024 (l'Istat pubblica le stime a giugno di ciascun anno), risulta del tutto evidente il gap rispetto alla percentuale prevista per il rinnovo.

In tal senso la CISAL ha espresso, sia in sede di audizione sulla legge di Bilancio 2024, che più di recente sul PSB, la richiesta di **valutare la possibilità di integrare lo stanziamento previsto in Bilancio, con ulteriori risorse aggiuntive**, eventualmente recuperate anche successivamente all'emanazione della legge di Bilancio 2024, sull'esempio di quanto avvenne per il triennio 2019-21, allorché la legge di bilancio del 2022 reperì risorse per finanziare il nuovo ordinamento del personale.

Rispetto a tale richiesta, oltre a specifici interventi settoriali, come quelli che intervengono sulle **indennità nel comparto sanitario** (articoli 56, 61,62 e 63) e sulla **scuola** (art. 18 comma 3, art.84 e 85), il DDL Bilancio prevede all'art.18 comma 1 che **le risorse destinate ai trattamenti accessori del personale dipendente dalle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono essere incrementate, rispetto a quelle destinate a tali finalità nel 2024, con modalità e criteri da stabilire nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2022-2024 di una misura percentuale del monte salari 2021 da determinare, per le amministrazioni statali, nei limiti di una spesa complessiva di 112,1 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, al lordo degli oneri contributivi ai fini previdenziali e dell'imposta regionale sulle attività produttive, ...omissis...e per le restanti amministrazioni, a valere sui propri bilanci, con la medesima percentuale e i medesimi criteri previsti per il personale delle amministrazioni dello Stato, secondo gli indirizzi impartiti dai rispettivi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2, del predetto decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.**" Il comma 2 del medesimo articolo destina 55,3 milioni di euro del fondo di cui al comma nell'ambito degli accordi negoziali relativi al triennio 2022-2024, all'incremento delle risorse per il finanziamento dei trattamenti economici accessori di natura non fissa e continuativa del personale non dirigente delle Forze di polizia e delle Forze armate. (Il comma 3 prevede inoltre l'incremento di 93,7 milioni di euro annui, a decorrere dall'anno 2025, del fondo per il miglioramento dell'offerta formativa per il personale docente, di cui si parlerà nella sezione relativa alla Scuola).

Trattasi di una integrazione di risorse che, per quanto utile, è ancora lontana dal soddisfare l'esigenza di recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni dei dipendenti pubblici.

L'art. 19 del DDL Bilancio determina lo stanziamento, a carico del bilancio statale, per il rinnovo dei CCNL pubblici per il triennio 2025-2027, in 1.755 milioni di euro per l'anno 2025, 3.550 milioni di euro per l'anno 2026 e 5.550 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027. La norma precisa che per le Amministrazioni diverse da quelle statali gli oneri, da destinare alle medesime finalità e da determinare sulla base dei medesimi criteri previsti per quelle statali, sono posti a carico dei rispettivi bilanci. **Gli stanziamenti sopra richiamati paiono in linea con la dinamica (IPCA al netto degli energetici importati) prevista per il periodo di riferimento.** L'ultimo comma dell'art.19 autorizza anche la spesa, per la copertura degli oneri afferenti il rinnovo dei CCNL triennio 2028-2030 (1.954 milioni di euro per l'anno 2028, 4.027 milioni di euro per l'anno 2029 e 6.112 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2030).

Tutto ciò premesso, si vuole evidenziare come nello stesso PSB **ci** si soffermi, a proposito del nostro pubblico impiego, su **merito e nuove competenze**; anche in questo caso, tuttavia, occorre rimarcare che tali obiettivi implicano una **riflessione sulla struttura delle retribuzioni pubbliche**, che per alcuni istituti meriterebbe di essere ripensata e modellata sulla scorta di quella del lavoro privato; in particolare rivendichiamo l'opportunità di **introdurre**, anche in questo settore, la **defiscalizzazione del salario accessorio** (partendo dal presupposto che la produttività sia valutata in questo ambito secondo parametri diversi da quelli del privato ma altrettanto seri e validi) e di **implementare la diffusione delle varie forme di welfare**.

Risulterebbe indubbiamente utile, al fine di calmierare la perdita economica subita dai lavoratori pubblici, inoltre, la possibilità, anche nel pubblico impiego, di **contrattualizzare i fringe benefits** come esposto in precedenza.

Servono poi **programmi mirati per favorire il passaggio delle competenze**, aspetto molto curato solitamente in ambito privato ed incredibilmente trascurato nel pubblico impiego; ipotizziamo la previsione di progetti specifici, che coinvolgano lavoratrici e lavoratori prossimi alla pensione, ma anche personale già in quiescenza che potrebbe essere coinvolto attraverso forme di consulenza.

Non appare condivisibile l'idea di utilizzare, in tale prospettiva, le due "scorciatoie" che invece il DDL Bilancio propone, ovvero il blocco del turn over e il trattenimento volontario in servizio.

Nell'ottica di favorire un ricambio generazionale e di mantenere inalterati i livelli dei servizi della Pubblica Amministrazione, va dunque **stigmatizzata la scelta di operare un blocco anche se parziale del turn over per l'anno 2025** (art.110 del DDL Bilancio); così come meglio calibrata dovrebbe essere la previsione che consente il trattenimento in

servizio fino a 70 anni (art.23 comma 5), reputandosi che le “*necessarie attività di tutoraggio e di affiancamento nei confronti di neoassunti*”, che si richiamano a proposito di tali istituti possano e debbano essere programmate (proprio in considerazione della loro rilevanza) tenendo conto dei limiti ordinamentali, vista altresì l’innovazione introdotta dall’art. 23 comma 2, che ne prevede l’innalzamento, ove inferiori, al requisito anagrafico utile per il raggiungimento della pensione di vecchiaia. Innovazione che peraltro si condivide.

Il legame tra prolungamento volontario del servizio e svolgimento di attività di tutoraggio, in particolare, dovrebbe essere frutto di interventi specifici, che tengano conto della peculiarità dei vari ambiti del pubblico impiego e che trovino attuazione attraverso percorsi definiti in sinergia con la contrattazione collettiva, che è colpevolmente in ritardo su tutta la materia, avendo trascurato ad esempio la istituzione dei ruoli dei formatori interni a ciascun Ente/Ministero, in un contesto in cui la qualifica di formatore dovrebbe aggiungersi a quella della famiglia professionale di appartenenza e rappresentare un elemento di valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori che la acquisiscono.

Si giudica positivamente, infine, la previsione di cui all’art.20 del DDL Bilancio, che autorizza, a decorrere dal 1° luglio 2026, il **Ministero della Giustizia a stabilizzare, previa selezione comparativa, 3.000 dipendenti a tempo determinato** (2600 nell’Area dei Funzionari e 400 nell’Area degli Assistenti - CCNL Funzioni Centrali) assunti ai sensi dell’articolo 11, comma 1, primo periodo, e dell’articolo 13 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, che hanno lavorato per almeno ventiquattro mesi continuativi e risultano in servizio alla data del 30 giugno 2026.

➤ **Scuola**

Il disegno di legge di bilancio, prevede alcuni stanziamenti specifici per la Scuola; in particolare:

- l’art. 18 comma 3 Prevede **l’incremento, per il personale docente, del fondo per il miglioramento dell’offerta formativa** costituito ai sensi dell’articolo 40 del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 **di 93,7 milioni annui a decorrere dal 2025** corrispondente allo 0,22 per cento del monte salari 2021 riferito al predetto personale.
- l’art. 84 comma 1 istituisce un **fondo per la valorizzazione del sistema scolastico** per complessivi 383 milioni (122 milioni nel 2025, 189 milioni nel 2026, 75 milioni nel 2027). Il MIM ha già chiarito che questi fondi saranno destinati a un piano di stabilizzazione per i docenti di sostegno e per l’attività dei docenti tutor e orientatori.

Si tratta di segnali positivi che tuttavia risultano nel complesso insufficienti. Infatti, ferme restando le considerazioni già svolte in materia di pubblico impiego, anche riguardo al disallineamento tra l'andamento IPCA nel triennio 2022-24 e le risorse ad oggi stanziare per il relativo rinnovo contrattuale, rimarchiamo che, con particolare riguardo al personale scolastico la media stipendiale risulta ancora essere inferiore sia rispetto ad altri ambiti della nostra P.A. ma, soprattutto, lontana dalla media europea, specialmente per il personale in fine carriera.

Il grande problema della Scuola italiana si risolve solo con risposte specifiche, e con dotazioni finanziarie che possano consentire degli incrementi stipendiali aggiuntivi per chi vi lavora; in tale contesto si elencano una serie di esigenze che restano aperte e a cui si dovrà dare riscontro:

- garantire nel CCNL la parità di trattamento giuridica ed economica tra personale a tempo determinato e di ruolo, ai sensi della direttiva 70/99 e a seguito del deferimento dell'Italia nella procedura PILOT 4231/2014 attivata dalla Commissione europea con immissione in ruolo di idonei dei concorsi e precari delle graduatorie per le supplenze
- coprire, per il personale scolastico, anche l'anno 2013 ai fini della progressione di carriera e della pensione dopo la pronuncia della Cassazione,
- finanziare la formazione permanente del personale, problema ad oggi addossato forfettariamente alla contrattazione integrativa, con valorizzazione di tutto il middle management (docenti ed EQ)
- recuperare il primo gradino stipendiale (fascia 3/8) cancellato nel 2011 e la ricostruzione della carriera per intero del pre ruolo per gli assunti ante 2023
- finanziare una specifica indennità di sede disagiata e di abuso dei contratti a termine
- trasformare i posti vacanti, specialmente su sostegno, in organico di diritto
- eliminare i vincoli sulla mobilità e consentire trasferimenti intercompartimentali in uscita
- riconoscere i buoni pasto e i posti in organico nei nuovi profili professionali ATA

Anche lo stanziamento, certamente apprezzabile per la valorizzazione del sistema scolastico (383 milioni) di cui all'art 84 comma 1 del DDL appare sottostimato per poter pienamente trasformare in organico di diritto i posti di sostegno in deroga pluriennali rispetto all'aumento del numero degli alunni con disabilità, per lo più con gravità, fermo restando che rimane impregiudicata l'esigenza di rinnovare anche i contratti del personale collaboratore scolastico e assistente chiamato su organico aggiuntivo per PNRR e Agenda Sud, per attivare i posti in organico rispetto ai nuovi profili professionali del personale ATA (operatore scolastico, funzionari), per poter assegnare almeno un assistente tecnico per istituto comprensivo.

Per quanto riguarda la carta docente se ne apprezza l'estensione ai supplenti annuali (art. 85), provvedimento necessario dopo un primo e recente intervento del legislatore (art. 15, legge 106/2023) seguito a una sentenza della Corte di giustizia europea ottenuta dai legali di ANIEF/CISAL, **ma si rimarca la necessità di incrementare la dotazione ulteriore del relativo fondo per garantire il ripristino dell'importo dei 500 euro a tutto il personale scolastico** compresi i supplenti al 30 giugno - come da recente sentenza della Cassazione - e il personale ATA.

Si conferma anche per il personale scolastico e universitario **la contrarietà al blocco del turn over** che, nel caso della Scuola, cancella quasi 8 mila posti tra personale docente in potenziamento e personale amministrativo (AS 2025-2026 - 5.660 posti su potenziamento, - 2.174 posti ATA).

Tali tagli sono irragionevoli anche rispetto alla necessità di stabilizzare i precari e di evitare l'abuso dei contratti a termine nel comparto istruzione e ricerca. Anzi, a tal proposito, si chiede di sfruttare la denatalità per ridurre il numero di insegnanti per classe e in presenza di alunni allodotti, di scuole situate in aree a rischio economico o isolate, per confermare l'organico aggiuntivo, nonché per stabilizzare i posti in organico di sostegno (50% assegnato in deroga), e attivare la copertura delle dotazioni organiche legate alle nuove figure professionali previste nel CCNL.

Lo sforzo da fare sarebbe quello di assumere sul 100% dei posti vacanti e disponibili, sia gli idonei di tutti i concorsi, sia i precari presenti nelle graduatorie delle supplenze (GPS) su posti curricolari e di sostegno (doppio canale), confermando chi è stato assunto con riserva e ha superato l'anno di prova, nelle more del provvedimento giurisdizionale definitivo.

In materia pensionistica (art. 23) riteniamo inopportuno il trattenimento in servizio fino a 70 anni e segnaliamo la necessità di non influire sulla percentuale di assunzioni autorizzate (10%) per non acuire il triste gap generazionale tra docenti e discenti. **Sarebbe invece necessario garantire al personale scolastico criteri di miglior favore per l'accesso alla pensione, riguardo all'età,** visto la particolare incidenza del fenomeno del burnout in questo ambito e ipotizzare, in ogni caso, una soluzione che leghi l'attività lavorativa degli ultimi anni di servizio esclusivamente alla funzione di tutoraggio dei neo assunti.

In conclusione si vuol ricordare che per la Scuola vale il principio secondo cui mettere soldi nel sistema Istruzione, non significa "spendere" ma "investire" nel futuro del Paese.

➤ **Emergenza demografica e sostegno alla genitorialità**

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.

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 a cui il Governo è chiamato a dare risposta con questa e con le prossime Leggi di Bilancio.

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.**

Ci siamo già espressi su alcune disposizioni previste in materia dal DDL Bilancio (art. 34 - congedi parentali e art. 35 - decontribuzione lavoratrici madri), per quali si rinvia alle considerazioni ivi riportate.

Riguardo ad ulteriori interventi che si muovono a sostegno della natalità, **la Cisal valuta positivamente la previsione di un contributo di mille euro (bonus nuove nascite art.31), che non concorre alla formazione del reddito, per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2025, a condizione che il valore ISEE del nucleo familiare di appartenenza del genitore richiedente, non superi i 40.000 euro annui.**

Analogo giudizio sulle innovazioni introdotte dagli articoli 32 (l'esclusione dell'assegno unico dal computo dell'ISEE per la determinazione del bonus asilo nido e relative forme di assistenza domiciliare) e 33 (che sopprime la condizione della presenza di almeno un figlio di età inferiore ai dieci anni per il riconoscimento della maggiorazione di 2.100€ del buono, per pagamento delle rette relative alla frequenza di asili nido in favore di bambini al di sotto dei tre anni affetti da gravi patologie croniche).

Si ricorda inoltre che **è stata prorogata anche la disciplina che prevede un'ulteriore maggior deduzione del costo del lavoro nel caso di assunzione di donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di diciotto anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, numero 4), lettera f), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione (art. 4 comma 5 e Allegato 1 del d.lgs. 216/2023 prorogato dall'art.70 del DDL Bilancio).**

Al riguardo, se da un lato si valutano complessivamente positivi gli interventi sopra richiamati, così come alcuni altri interventi, quali l'assegno unico, introdotti in precedenza dall'altro chiediamo al Governo e la Parlamento il mantenimento e il rafforzamento di 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 socio educativi per l'infanzia, a partire dal compimento del primo anno di età 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

Rinnoveremo inoltre la richiesta al Governo il monitoraggio di tutti gli investimenti già previsti dal PNRR nonché di quegli interventi esclusi dal Piano a seguito della revisione, per cui, peraltro, il Governo ha già individuato le risorse da impiegare.

Ed infine abbiamo proposto che nell'ambito della riforma fiscale, venisse introdotto e rafforzato **il principio del quoziente familiare**.

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, come vedremo più avanti.

➤ **Sanità**

Gli incrementi del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato, previsti dalla proposta di legge di bilancio, per gli anni 2025 e seguenti, sono definiti dall'art. 47 del disegno di legge, ed in modo analitico possono essere così schematizzati:

(valori espressi in milioni di euro)

Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028	Anno 2029	Anno 2030
1.302	5.078	5.780	6.663	7.725	8.898

Gli incrementi sopra riportati sono finalizzati anche alla copertura degli oneri previsti agli articoli 18, 19, 50, 51, comma 1, 52, 53, 56, 57, comma 3, 58, 59, 61, 62, 63, 64 e 65 del DDL Bilancio. **Sono destinate al personale risorse per l'incremento del trattamento accessorio (dal 2025) per il ccnl 2022-2024, le risorse per i contratti del triennio 2025-2027 (compresa l'IVC) e del triennio 2028-2030, l'incremento dell'indennità di pronto soccorso, l'incremento dell'indennità di specificità infermieristica, l'incremento dell'indennità di tutela del malato, l'incremento della indennità di specificità della dirigenza medica e sanitaria.**

A valere sugli incrementi previsti dal comma 1, il comma 3 dell'art.47 destina all'incremento delle disponibilità per il perseguimento degli obiettivi sanitari di carattere prioritario e di rilievo nazionale, di cui all'articolo 1, commi 34 e 34-bis, della legge n. 662 del 1996:

- 928 milioni per il 2026;
- 478 milioni per il 2027;
- 528 milioni dal 2028.

Il comma 2 invece dispone, sempre a valere sugli incrementi di cui al comma 1, l'accantonamento per i rinnovi contrattuali 2028-2030, di:

- 883 milioni di euro per il 2028;
- 1.945 milioni per il 2029;
- 3.117 milioni a decorrere dal 2030.

Al fine di valutare l'impatto degli incrementi previsti dall'art.47 è opportuno analizzare lo scenario tendenziale su cui si innestano.

A tal proposito si riporta la dinamica della spesa sanitaria prevista nel quadro a legislazione vigente dal Piano Strutturale di Bilancio di medio Termine.

anno	Spesa sanitaria (milioni di euro)	Spesa sanitaria in percentuale al PIL
2019	115.663	6,4%
2023	131.119	6,2%
2024	137.934	6,3%

2025	141.929	6,3%
2026	144.969	6,2%
2027	147.506	6,2%

Si riporta, inoltre la dinamica del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato (elaborazione Corte dei Conti):

anno	Finanziamento fabbisogno standard in (milioni di euro)	Finanziamento fabbisogno standard in percentuale al PIL
2019	114.474	6,35%
2023	128.874	6,06%
2024	134.015	6,12%
2025	135.231	5,99%
2026	135.517	5,83%
2027	135.517	5,69%

Gli incrementi previsti dal DDL Bilancio dovrebbero portare il finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard a:

- 136.533 milioni di euro per il 2025
- 140.595 milioni di euro per il 2026
- 141.297 milioni di euro per il 2027

Complessivamente, per il 2025 la spesa sanitaria dovrebbe confermarsi al 6,3% di PIL (sia nel quadro tendenziale che programmatico) salendo al 6,4% nel 2026 e 2027.

In conclusione 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 e ovviamente condizionato dagli andamenti dell'inflazione), ancora nel 2025 la spesa annuale, in rapporto al PIL, registrerà un livello inferiore a quello del 2019, che dovrebbe essere raggiunto nel 2026.

Ciò rappresenta 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.

Vi è, cioè, un ritardo storico su questo fronte, che è, ben inteso, frutto di politiche sedimentatesi nel corso di molti anni e non certo imputabili alle scelte degli anni più recenti.

Ricordiamo inoltre come **la contrazione della spesa sanitaria abbia provocato, nel tempo, una drastica riduzione delle capacità ricettive del nostro sistema sanitario** che ha contribuito a determinare effetti devastanti durante la pandemia (fra il 2010 e il 2019 i posti letto disponibili nel nostro Paese sono diminuiti di 27.000 unità, attestandosi sui 316,3, ogni 100.000 abitanti, rispetto a una media UE di 531,9).

Per quanto concerne specificatamente le risorse destinate al personale dal DDL Bilancio, se da un lato lo stanziamento previsto su 6 anni (2025-2030), mette al sicuro il rinnovo dei contratti, permane la necessità di integrare le risorse afferenti al CCNL 2022-2024, rispetto all'andamento della dinamica inflattiva, come rappresentato nel paragrafo sul pubblico impiego a cui si rimanda.

L'aumento di alcune voci retributive specifiche, per il personale della sanità, anche se non di valore cospicuo per il personale del comparto, rappresenta in ogni caso un positivo segnale rispetto al fenomeno della carenza e delle dimissioni precoci del personale sanitario.

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 come in prospettiva aumenterà la richiesta di assistenza sanitaria e di cura. Su questo fronte non si sta investendo abbastanza. In genere le professioni d'aiuto, ed in particolar modo quelle che si occupano dell'assistenza infermieristica, non risultano essere attrattive per i giovani. Alcune regioni come la Lombardia, stanno già perseguendo la strada dell'importazione dell'estero di queste figure. Strada che lo stesso Ministro della Salute sembrerebbe condividere. Dal 2025 inizierà a risolversi la gobba pensionistica dei medici e dal 2028 inizierà quella degli infermieri. Secondo la Corte dei conti ne mancano 65.000 e ne servono almeno altri 20.000 per attuare la riforma del territorio prevista dal PNRR. Se alle misure "emergenziali" (assunzioni di infermieri all'estero) non seguiranno un investimento e una programmazione mirata, la sanità pubblica – ma anche quella convenzionata – si troveranno costrette a limitare fortemente l'attività di alcune strutture e l'offerta di alcuni

servizi. Gli infermieri italiani sono tra i meno pagati d'Europa e il loro numero è inferiore alla media dei paesi OCSE.

Per quanto riguarda le liste di attesa, si evidenzia la previsione di una premialità per le regioni virtuose. Si ritiene, tuttavia, che prima di ampliare l'offerta, attraverso l'acquisto di prestazioni, sia necessaria una riorganizzazione del sistema, non solo attraverso la condivisione delle agende del privato convenzionato, ma anche rivedendo e valorizzando le competenze di quegli operatori sanitari, che possono contribuire in modo sostanziale e con maggiori risparmi a dare risposta ai bisogni dei cittadini e liberare tempo ai medici per effettuare le prime visite a chi non ha ancora una diagnosi medica o una terapia impostata.

➤ **Contrasto all'evasione fiscale**

Secondo i dati comunicati dall'Agenzia delle Entrate, il 2023 ha segnato un record nella lotta all'evasione, con un riscosso complessivo di 24,7 miliardi, di cui 19,6 miliardi derivanti dalle attività di promozione della compliance e di controllo ordinaria, (11,6 miliardi dai versamenti diretti su atti emessi dall'Agenzia, 3,8 miliardi da cartelle di pagamento affidate ad Agenzia delle entrate-Riscossione, 4,2 miliardi dall'attività di promozione della compliance) e 5,1 miliardi relativi a incassi da misure straordinarie; si da atto al Governo di aver portato avanti con coerenza l'impegno assunto al riguardo.

Già nel DEF di aprile si evidenziava, peraltro, come gli obiettivi di riduzione del tax gap fissati dal PNRR (Missione 1, Componente 1 del PNRR, Target M1C1-121 e Target M1C1-116) dovrebbero essere stati raggiunti.

Il PSB dedica una discreta attenzione alla descrizione delle misure finalizzate alla promozione della compliance e al contrasto all'evasione. **Va sottolineato, tuttavia, come il predetto documento non dia esatta contezza (sono definite rilevanti) rispetto a previsioni sulle risultanze che le nuove misure, e in particolare i nuovi strumenti di compliance, dovrebbero assicurare in termini di recupero del gettito evaso.**

Il DDL Bilancio, oggetto dell'odierna audizione, dedica alle misure in materia di lotta all'evasione il Capo III del Titolo II, composto da due articoli, l'art.9 (Disposizioni per il contrasto all'evasione in materia di pagamenti elettronici e di interoperabilità delle banche dati) e l'art.10 (Misure in materia di tracciabilità delle spese).

In relazione al primo, appare sicuramente degna di nota **l'introduzione di un vincolo di collegamento tecnico tra gli strumenti di pagamento elettronico** (sia fisici che digitali) **con il registratore telematico** in modo tale che quest'ultimo possa memorizzare sempre le informazioni minime di tutte le transazioni elettroniche (con esclusione di quelle che si

referiscono all'identificazione del cliente) e trasmettere all'Agenzia delle Entrate l'importo complessivo dei pagamenti elettronici giornalieri, così come le previsioni di severe sanzioni sia in caso di mancato collegamento dello strumento hardware o software mediante il quale sono accettati i pagamenti elettronici con lo strumento mediante il quale sono registrati e memorizzati che di mancata trasmissione o memorizzazione dei dati dei pagamenti elettronici.

In relazione al secondo, risultano altresì rilevanti le misure che impongono **la tracciabilità delle spese, per vitto e alloggio, nonché per viaggio** e trasporto effettuati mediante autoservizi pubblici non di linea, **ai fini della deducibilità dal reddito** per il dipendente, il lavoratore autonomo e per l'impresa.

Trattasi di interventi sicuramente apprezzabili, la cui efficacia di contrasto rispetto al fenomeno evasivo dovrà essere attentamente monitorata.

Il tema del contrasto all'evasione resta assolutamente rilevante, posto che l'evasione fiscale e contributiva (stimato nel 2021 a 83,6 miliardi, di cui circa 73,2 miliardi di mancate entrate tributarie e 10,4 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 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, 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.

➤ **Trasporto Pubblico Locale**

La misura prevista dall'art. 97 del disegno di legge di bilancio, che introduce un incremento del Fondo Nazionale Trasporti pari a 120 milioni di euro, per il solo anno 2025, per quanto apprezzabile risulta ampiamente insufficiente rispetto alle esigenze del settore.

La dotazione del Fondo Nazionale Trasporti, dopo aver subito pesanti decurtazioni nell'ultimo decennio è stata, contestualmente, altresì pesantemente erosa in termini reali per effetto dell'elevata inflazione, oltre che dalle riduzioni dei ricavi da tariffazione a causa dei perduranti effetti della pandemia.

Il trasporto pubblico locale è necessario a garantire l'esercizio del diritto alla mobilità di tutti i cittadini ed è essenziale in un'ottica di sostenibilità ambientale e di vivibilità delle città ed assume ancora maggiore importanza se valutato ed orientato al benessere delle generazioni future.

Ricordiamo come il PNRR abbia indicato tra gli obiettivi da perseguire:

- la riduzione dei tempi di spostamento urbani;
- la sostituzione del parco autobus del TPL la transizione green verso l'elettrico e l'idrogeno;
- l'aumento di 10 punti percentuali delle modalità di mobilità sostenibili;
- una significativa riduzione delle emissioni di gas climalteranti e di inquinamento dell'aria.

Per realizzare tali obiettivi è necessario generare un incremento dell'attrattività di tutte le forme di mobilità collettiva, realizzabile solo attraverso la destinazione di maggiori risorse

al Trasporto Pubblico Locale, che ad oggi, si ribadisce, risultano profondamente inadeguate specie nel conto esercizio.

Attualmente il sistema di mobilità, in particolare quello delle grandi aree metropolitane, si trova in una profonda crisi anche a causa di scelte politiche e gestionali che hanno causato la riduzione degli operatori, in particolare quelli di front line, sempre più difficili da trovare, in un settore già, per sua natura, caratterizzato da mansioni usuranti. In tal senso **la perdita, negli ultimi venti anni, di tre rinnovi contrattuali ha pesato in maniera assolutamente rilevante, generando altresì una conflittualità che oggi ha raggiunto livelli esasperati.**

Pertanto proprio il rinnovo del CCNL Autoferrotranvieri ed internavigatori da realizzare, auspicabilmente in tempi brevi, diventa il primo obiettivo da perseguire sul percorso del rilancio del settore; il rinnovo del CCNL implicherebbe, oltretutto, un incremento della attrattività delle professionalità legate alla mobilità ed in sua assenza si rischia di vanificare qualsivoglia tentativo di sviluppo e miglioramento del servizio.

➤ **Previdenza**

Il DDL Bilancio interviene in materia con le disposizioni contenute nel Capo I del Titolo V, in particolare con gli articoli dal 23 al 28.

Si tratta principalmente di **proroghe di disposizioni precedenti** fra cui il c.d. **Bonus Maroni** (art.23), **l'opzione donna**, con le restrizioni già previste dalla Legge di Bilancio 2024 (art.24 comma 1), quota 103 (art.24 comma 2) e **l'ape sociale** (art.24 comma 3).

Per quanto concerne la conferma dell'APE sociale si evidenzia una problematica relativa all'identificazione dei soggetti di cui al comma 179 lettera d) della legge 232/2016, peraltro già sollevata in sede di audizione sulla Legge di Bilancio per il 2024.

La norma originaria prevedeva che il beneficio fosse riservato ai *“lavoratori dipendenti all'interno delle professioni indicate nell'allegato C annesso alla medesima legge. Successivamente la Legge di Bilancio per il 2022 (234/2021) all'art. 1 comma 92 ha previsto che: “Le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 179, lettera d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, si applicano ai lavoratori dipendenti che svolgono le professioni indicate nell'allegato 3 annesso alla presente legge. Per gli operai edili, come indicati nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti delle imprese edili ed affini, per i ceramisti (classificazione Istat 6.3.2.1.2) e per i conduttori di impianti per la formatura di articoli in ceramica e terracotta (classificazione Istat 7.1.3.3) il requisito dell'anzianità contributiva di cui alla medesima lettera d) è di almeno 32 anni.”*

Tale norma non indicava un periodo di validità limitato rispetto all'efficacia delle disposizioni Ivi contenute, onde per cui dovrebbe ritenersi tutto vigente. Va rilevato tuttavia che l'art.1 comma 289 della legge 197/2022 (legge di Bilancio 2023) aveva previsto: "289. Le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 92, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, si applicano anche per l'anno 2023.". Risulta dunque essenziale **chiarire** - e a questo punto specificare nel testo dell'art.24 del DDL Bilancio - **se si intende vigente o meno la disposizione di cui al comma 92 art. 1, Legge 234/2021, che, in ogni caso la scrivente O.S. chiede essere confermata.**

Si ritiene, inoltre che fra le categorie di lavoratori interessati debba essere inserito il personale docente di ogni ordine e grado.

Il DDL Bilancio introduce, all'art.28 una disposizione che prevede a decorrere dal 1° gennaio 2025, ai soli fini del raggiungimento dell'importo soglia mensile dell'assegno sociale stabilito per l'accesso alla pensione di vecchiaia, in caso di opzione per la prestazione in forma di rendita, ferma restando la misura minima stabilita dalla legge, solo su richiesta dell'assicurato, può essere computato, unitamente all' ammontare mensile della prima rata di pensione di base, anche il valore teorico di una o più prestazioni di rendita di forme pensionistiche di previdenza complementare richieste dall'assicurato.

Pur apprezzando tale previsione si ribadisce la richiesta di espunzione del vincolo, per ottenere la pensione di vecchiaia a 67 anni, del raggiungimento di un importo della pensione contributiva pari al valore dell'assegno sociale. Si tratta di un nonsense, posto che comunque lo Stato sarebbe tenuto ad erogare, a carico della fiscalità generale, l'assegno sociale per gli anni necessari al raggiungimento del requisito di età maggiorato (ad oggi 71 anni).

Per quanto concerne le previsioni di cui all'art.25 del DDL Bilancio, si considera che gli incrementi Ivi disposti in relazioni alle pensioni minime non siano soddisfacenti. Le pensioni arriveranno a 617,9 euro dai 614,77 attuali perché la base di calcolo è quella precedente all'aumento del 2,7% dato l'anno scorso maggiorata con il recupero dell'inflazione pari all'1%. Per la CISAL è necessario iniziare a valutare decisi interventi sulle pensioni minime, che in generale non dovrebbe mai scendere sotto la soglia dei 750 euro mensili.

Si condivide, infine, l'innalzamento a 16 mesi del limite previsto all'articolo 1, comma 40, della legge 8 agosto 1995, n. 335, lettera c), per le lavoratrici con quattro o più figli (art. 26 DDL Bilancio)

Pare opportuno concludere questa sezione con alcune considerazioni più generali sul sistema previdenziale nel nostro Paese. In tal senso si evidenzia come il DEF presentato ad aprile, si soffermasse 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) e la legge di Bilancio 2024 per poi procedere ad una analisi, a legislazione vigente, di sostenibilità nel medio e lungo periodo del sistema previdenziale.

Ciò che invece non veniva analizzata nel DEF 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. Allo stesso modo il recente PSB e il DDL Bilancio non affrontano tale problema.

Va ricordato al riguardo come lo stesso Presidente del Consiglio abbia più stigmatizzato il rischio insito in un modello che comporterà, nei prossimi anni, tassi di sostituzione delle pensioni anche inferiori al 60% rispetto all'ultima retribuzione percepita.

Il vulnus del sistema previdenziale consegue all'anomalo innesto del metodo di calcolo contributivo, - che è 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.

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 far conto con l'indigenza dopo il collocamento a riposo.

È un tema, questo, che dev'essere affrontato apertamente nell'ambito del confronto fra Governo e parti sociali, affinché siano individuate e condivise strategie e soluzioni, che in ogni caso non potranno prescindere, in un sistema a ripartizione, dall'incremento dell'occupazione e dei livelli retributivi e dalla riduzione dei fenomeni di evasione ed elusione contributiva.

➤ **Misure di riduzione della spesa**

L'art. 119 del DDL al comma 1 prevede una riduzione per gli anni 2025, 2026, e 2027 delle dotazioni di competenza e di cassa relative alle missioni e ai programmi di spesa degli stati di previsione dei Ministeri; il tutto ai fini del concorso delle amministrazioni centrali dello

Stato al raggiungimento degli obiettivi programmatici di finanza pubblica indicati nel PSB Italia 2025 – 2029; si prevede altresì la possibilità di rimodulare le predette riduzioni di spesa in termini di competenza e cassa anche tra programmi diversi; le riduzioni complessivamente si muovono nell'ordine di 2,640265 mld nel 2025, di 2,600427 mld nel 2026, e di 2,535759 mld nel 2027. Si prevede, inoltre, la possibilità di rimodulare le riduzioni di spesa in termini di competenza e di cassa, anche tra programmi diversi, nell'ambito dei pertinenti stati di previsione della spesa, su proposta dei Ministri competenti, con decreto del Ministro dell'Economia.

In allegato III oltre ad evidenziare la parte di riduzioni predeterminate per legge, si offre un quadro che specifica il riparto delle riduzioni tra Ministeri, Missioni e Programmi; il ddl pertanto non indica quali siano le leggi di spesa e i capitoli di bilancio investiti dalle riduzioni di spesa; tali informazioni sarebbero invece utili anche al fine di esprimere una più compiuta valutazione rispetto ai tagli che vengono prospettati.

Pure preoccupa infine la riduzione dei contributi agli Enti Locali, dal momento che, accanto agli obblighi di accantonamento, la manovra prevede un ampio elenco di definanziamenti a fondi per rigenerazione urbana, progettazione, piccole e medie opere pubbliche.

Per quanto concerne l'obbligo di accantonamento si conviene sul fatto che esso non sostanzia un "taglio", ma è una formula che consentirà il recupero delle risorse accantonate nel successivo esercizio contabile.

Più preoccupante invece la riduzione di una serie di fondi che toccano specifici ambiti di investimento per un totale che, nell'arco temporale 2025-29, arriva a 3,469 mld di euro.