

Il lavoro nella manovra 2026: guida ragionata alle posizioni di istituzioni e parti sociali

Francesco Alifano

*Assegnista di ricerca in diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

Michele Tiraboschi

*Professore ordinario di diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

Working Paper n. 14/2025

ABSTRACT

Il contributo mira a fornire una guida ragionata delle posizioni di istituzioni e parti sociali sulla manovra di bilancio per il 2026 e per il triennio 2026-2028 sulla base dei documenti acquisiti dalle competenti commissioni parlamentari nel corso dell'iter di approvazione della legge. Tra le misure previste dalla proposta di legge di bilancio, il presente lavoro si concentra unicamente su quelle di portata strettamente lavoristica e che maggiormente hanno destato l'attenzione degli attori istituzionali e delle parti sociali. Lo studio è pertanto circoscritto alle seguenti tematiche: (1) detassazione degli aumenti contrattuali; (2) detassazione dei premi di produttività; (3) detassazione delle ore di lavoro notturno, a turni e festivo; (4) estensione della soglia di esenzione per i buoni pasto; (5) misure in materia di assunzioni a tempo indeterminato; (6) interventi in materia previdenziale; (7) interventi in materia di ammortizzatori sociali; (8) misure previste in favore delle lavoratrici madri; (9) misure in materia di conciliazione vita-lavoro.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Tra le istituzioni pubbliche non vi è un giudizio univoco sui costi delle misure lavoristiche, in particolare quelle a sostegno della contrattazione collettiva, perché non è ben delimitabile la platea dei lavoratori effettivamente coperti delle previsioni, segno che manca una precisa valutazione di impatto.
- Critica la Cgil, che giudica insufficienti le risorse e inadatte le misure rispetto alle esigenze dei lavoratori. Un giudizio più articolato è invece quello di Cisl e Uil che delineano luci e non solo ombre. La Cisl, in particolare, è il solo soggetto a criticare il mancato rifinanziamento della legge in materia di partecipazione dei lavoratori.
- Critica la Confindustria, che considera la manovra inadeguata rispetto alle esigenze di sostegno del sistema produttivo. Più positivo, invece, il giudizio di Confcommercio e Confprofessioni, che ritengono la manovra equilibrata e coerente con le esigenze di consolidamento e sostenibilità del bilancio. Più scettiche le confederazioni artigiane (Confartigianato, Cna e Casartigiani) che sottolineano come vi siano ampi spazi di miglioramento nella qualità e nella efficienza della spesa pubblica.

IL MESSAGGIO

Le parti sociali sono in linea generale favorevoli alle misure lavoristiche contenute nella manovra soprattutto con riferimento a rinnovi contrattuali e contrattazione di produttività. Le critiche sono piuttosto sull'entità delle risorse, sul loro carattere non strutturale e sulla limitata platea di lavoratori coperti. Di particolare spicco, rispetto a queste critiche, è tuttavia la posizione di Banca d'Italia che rileva come sia improprio assegnare al bilancio pubblico il compito di recuperare il potere d'acquisto perduto dai lavoratori, soprattutto quando la redditività delle imprese può consentire che questo avvenga mediante la contrattazione collettiva. Recenti studi di ADAPT confermano che la crescita di salari reali e produttività vada sostenuta da un sistema di relazioni industriali più efficiente, ragion per cui, tra le misure strutturali auspiccate dalle parti sociali, vi dovrebbe essere in primis una riforma complessiva (e non frammentata, come avvenuto a inizio millennio) del sistema di contrattazione collettiva.

Indice

1. La manovra per il 2026 nella valutazione di attori istituzionali e parti sociali.....	4
2. La detassazione degli aumenti contrattuali.....	6
3. La detassazione dei premi di produttività.....	9
4. La detassazione delle ore di lavoro notturno, a turni e festivo	11
5. L'estensione della soglia di esenzione per i buoni pasto	14
6. Le misure in materia di assunzioni a tempo indeterminato	14
7. Gli interventi in materia previdenziale	16
8. Gli interventi in materia di ammortizzatori sociali	19
9. Le misure previste in favore delle lavoratrici madri.....	21
10. Le misure in materia di conciliazione vita-lavoro	22

1. La manovra per il 2026 nella valutazione di attori istituzionali e parti sociali

Particolarmente prezioso, per chi si occupa dei temi sindacali e del lavoro, è lo studio della manovra di bilancio per il 2026 dalla prospettiva offerta dalle posizioni espresse sul piano istituzionale e dalle valutazioni offerte dagli attori del nostro sistema di relazioni industriali. Obiettivo del presente contributo è fornire una guida ragionata di tali posizioni e valutazioni alla luce dei documenti acquisiti dalle competenti commissioni parlamentari nel corso dell'iter di approvazione del bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e del bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028 ⁽¹⁾.

Tra le misure previste dalla proposta di legge di bilancio, il presente working paper si concentra unicamente su quelle di portata strettamente lavoristica e che maggiormente hanno destato l'attenzione degli attori istituzionali e delle parti sociali. Nei paragrafi che seguono ci occuperemo, segnatamente, di: (1) detassazione degli aumenti contrattuali; (2) detassazione dei premi di produttività; (3) detassazione delle ore di lavoro notturno, a turni e festivo; (4) estensione della soglia di esenzione per i buoni pasto; (5) misure in materia di assunzioni a tempo indeterminato; (6) interventi in materia previdenziale; (7) interventi in materia di ammortizzatori sociali; (8) misure previste in favore delle lavoratrici madri; (9) misure in materia di conciliazione vita-lavoro.

In termini di estrema sintesi, possiamo segnalare un generale e convergente favore delle parti sociali verso le misure di contenuto lavoristico contenute nella manovra sopra richiamate. Le principali critiche attengono al carattere estemporaneo delle misure e cioè alla loro incapacità di aggredire in modo strutturale la questione salariale e il nodo della bassa produttività, al numero limitato di lavoratori coperti, alla esclusione di settori importanti dal campo di applicazione delle singole previsioni (pubblico impiego, terziario di mercato, ecc.). Un discorso diverso è da fare invece per la materia previdenziale, su cui le parti sociali richiedono un tavolo di confronto per ridiscutere dei requisiti di accesso alla pensione.

A fronte di queste critiche e delle relative richieste di ampliamento delle misure e della loro copertura si segnalano le posizioni delle istituzioni pubbliche che puntualmente rilevano i costi delle singole misure e l'assenza di risorse per far fronte alle principali richieste delle parti sociali, salvo non perseguire la politica di incremento del deficit pubblico.

Guardando ai giudizi delle singole confederazioni, sul fronte sindacale la più critica è la Cgil, che, pur riconoscendo che la manovra contiene alcune misure positive, giudica il disegno di legge di bilancio nel complesso insufficiente e inadatto a rispondere ai reali bisogni dei lavoratori. Un giudizio più sfumato è invece quello formulato dalla Cisl, che accoglie con favore buona parte delle previsioni, ma propone un robusto pacchetto di

⁽¹⁾ Nella presente analisi hanno dunque trovato spazio unicamente le memorie acquisite in Commissione 5^a (Bilancio) del Senato con la Commissione V (Bilancio) della Camera reperibili sul sito istituzionale del Senato (www.senato.it/3658).

emendamenti per modificare talune disposizioni e, soprattutto, critica duramente il mancato rifinanziamento della legge n. 76/2025 in materia di partecipazione. La Uil, infine, valuta in maniera molto positiva il collegamento diretto che il disegno di legge di bilancio realizza tra la leva fiscale e la dinamica dei rinnovi contrattuali, ma, al contempo, è estremamente critica sulle politiche previdenziali.

Tra le associazioni datoriali, si registra l'insoddisfazione di Confindustria, che, pur riconoscendo che la manovra realizza alcuni obiettivi rilevanti, considera nel complesso il disegno di legge di bilancio non adeguato a rilanciare la competitività delle imprese. Più positivo, invece, il giudizio di Confcommercio, che ritiene l'insieme di misure introdotte dalla manovra equilibrato e coerente con le esigenze di consolidamento e sostenibilità del bilancio. Sulla stessa linea si colloca anche Confprofessioni, che reputa che il disegno di legge di bilancio vada nella direzione del consolidamento del quadro di finanza pubblica, pur segnalando la necessità di affinare le misure di incentivazione alla crescita. Al contrario, le confederazioni artigiane (Confartigianato, Cna e Casartigiani) giudicano la manovra dagli effetti limitati, a causa di una politica fiscale scarsamente espansiva e di una politica monetaria molto prudente. Si tratta di un giudizio condiviso anche da Confapi, che sottolinea come vi siano ampi spazi di miglioramento nella qualità e nell'efficienza della spesa pubblica.

Di particolare importanza, in ogni caso, è la posizione di Banca d'Italia che, al pari di non pochi commentatori (da ultimo vedi [Carlo Cottarelli](#) su L'Espresso), sottolinea come sia improprio assegnare al bilancio pubblico il compito di recuperare il potere d'acquisto perduto dai lavoratori, soprattutto laddove la redditività delle imprese consentirebbe di perseguire tale obiettivo redistributivo attraverso la contrattazione collettiva: in questa prospettiva la crescita dei salari reali dovrebbe essere perseguita principalmente assicurando il buon funzionamento del sistema di relazioni industriali e rilanciando la produttività del lavoro, che risulta in calo di oltre un punto percentuale dalla fine del 2019 (cfr. Banca d'Italia, [Audizione preliminare all'esame della manovra economica per il triennio 2026-28](#)).

Posizione condivisibile, a giudizio di chi scrive e come già segnalato in alcuni studi ADAPT (cfr. G. Comi, M. Menegotto, J. Sala, F. Seghezzi, S. Spattini, M. Tiraboschi, [Incentivi pubblici e contrattazione di produttività. Cosa emerge dai report del Ministero del lavoro \(2016-2024\)?](#), in Working Paper ADAPT, 2025, n. 10), anche in ragione del fatto che le ingenti misure di sostegno alla contrattazione collettiva e al welfare contrattuale vengono puntualmente confermate senza che tuttavia esistano reali sistemi di monitoraggio e valutazione della efficacia di misure teoricamente condivisibili e che tuttavia dovrebbero essere apprezzate solo all'esito di una verifica empirica.

Infine, è da segnalare, anche per via della diffusione da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze, negli stessi giorni in cui si discute della manovra di bilancio, della [Relazione sull'economia non osservata e sull'evasione fiscale e contributiva per l'anno 2025](#), la totale assenza nel disegno di legge di bilancio di un piano di politiche volto a contrastare il lavoro irregolare. Si tratta, in realtà, di una emergenza per il Paese, la cui gravità non può essere sottovalutata, soprattutto se si tiene in considerazione che anche

tramite una più incisiva lotta all'evasione e all'elusione fiscale è possibile reperire risorse per sostenere manovre più robuste.

2. La detassazione degli aumenti contrattuali

La misura prevede che gli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti del settore privato nell'anno 2026, in attuazione di rinnovi contrattuali sottoscritti negli anni 2025 e 2026, siano assoggettati, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 5% per i titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore a 28.000 euro (art. 4, co. 1).

In realtà non sono particolarmente chiare le finalità della misura, ovvero se essa miri ad incentivare i rinnovi contrattuali oppure a tutelare il potere d'acquisto delle fasce basse della forza-lavoro, né i costi per la finanza pubblica e i reali benefici della misura per imprese e lavoratori.

Secondo le stime della Relazione tecnica bollinata dalla Ragioneria Generale dello Stato, interessando una platea di 3,326 milioni di lavoratori dipendenti, implicherebbe un minor gettito complessivo di 474,9 milioni di euro, con un vantaggio medio di circa 143 euro per lavoratore (cfr. Servizio del Bilancio del Senato, *A.S. 1689: "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028"*). Parzialmente diverse le stime dell'Ufficio Parlamentare di Bilancio, che stima il costo della misura in circa 437 milioni di euro, frutto di un vantaggio di 208 euro all'anno che troverà applicazione a 2,1 milioni di lavoratori (cfr. Ufficio Parlamentare di Bilancio, *Audizione della Presidente dell'Ufficio parlamentare di bilancio nell'ambito delle audizioni preliminari all'esame del disegno di legge recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028" (A.S. 1689)*). Ulteriormente inferiore è la stima dei possibili beneficiari calcolata dall'Istat, che considera 1,914 milioni di lavoratori potenzialmente interessati dalla misura, frutto della somma dei 760mila dipendenti con reddito annuo inferiore a 28.000 euro che hanno visto il proprio CCNL rinnovato nel corso del 2025 a cui aggiungere 1,154 milioni di lavoratori sotto la soglia reddituale a cui si applica un contratto collettivo scaduto oppure che scadrà entro la fine del 2026 (Istat, *Esame del disegno di legge recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028" (A.S. 1689)*).

Anche per quanto riguarda il vantaggio per il singolo lavoratore non c'è unanimità di vedute: la Cgil (Cgil, *Audizione presso le Commissioni congiunte Bilancio del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati, nell'ambito dell'esame del disegno di legge recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028" (A.S. 1689)*) ritiene che la misura, che pure

risponde ad una richiesta da tempo avanzata dalle organizzazioni sindacali, può apportare un beneficio fortemente limitato – che stima in circa 126 euro per lavoratore – a causa del ridotto ambito di applicazione. Sulla stessa linea si collocano anche le confederazioni artigiane, che, pur senza stimare l'esatto vantaggio per i lavoratori, lamentano la modesta portata del beneficio fiscale (cfr. Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione preliminare all'esame del disegno di legge "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028" \(AS 1689\)](#)).

Rispetto alla ipotetica platea dei beneficiari, sono sorte anche ulteriori perplessità di carattere operativo: la Corte dei Conti ha rilevato che, rispetto alla soglia reddituale di 28mila euro per accedere al beneficio, non si specifica se si tratta di un valore osservato prima o dopo il rinnovo contrattuale, con la conseguenza che non sarebbe chiaro se un lavoratore dipendente il cui reddito da lavoro superi i 28mila euro soltanto a seguito del rinnovo contrattuale possa usufruire dell'agevolazione; analoga problematica, per il giudice contabile, riguarderebbe anche i lavoratori che, in corso d'anno, hanno cambiato occupazione, passando da un settore in cui si è registrato il rinnovo contrattuale – condizione per accedere al beneficio – ad un settore in cui il rinnovo non è ancora avvenuto o viceversa (cfr. Corte dei Conti, [Audizione sul disegno di legge recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e Bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028" \(A.S. 1689\)](#)).

La previsione è comunque stata accolta con generale favore dagli attori del nostro sistema di relazioni industriali, dal momento che la totalità delle organizzazioni sindacali e datoriali considera condivisibile l'intento di sostenere il potere d'acquisto dei lavoratori e di favorire la tempestiva conclusione dei rinnovi contrattuali, in un contesto caratterizzato da elevata inflazione e stagnazione dei salari reali.

Gli attori della rappresentanza non hanno mancato però di segnalare alcuni elementi critici, a partire dalla mancata limitazione della misura ai soli contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Come evidenziato anche dal Cnel nella memoria relativa alla sua audizione (si veda Cnel, [Memoria del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro concernente il disegno di legge recante bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028](#)) la circoscrizione del beneficio alla sola contrattazione comparativamente più rappresentativa consentirebbe di evitare che beneficino della misura i contratti in *dumping*, che offrono trattamenti retributivi peggiorativi ai lavoratori con un evidente danno anche alla finanza pubblica, in ragione della minor quota di contribuzione versata. In proposito, tanto le sigle sindacali quanto quelle datoriali hanno evidenziato come la necessità di contrastare i fenomeni di *dumping* contrattuale e di tutelare la contrattazione di qualità debba essere una priorità e, da questo punto di vista, il riconoscimento del beneficio a tutti i contratti collettivi e non soltanto a quelli sottoscritti dai soggetti comparativamente più rappresentativi potrebbe avere effetti paradossali, con il rischio di rivelarsi un incentivo all'applicazione di contratti stipulati da soggetti scarsamente rappresentativi (si vedano, in particolare, i rilievi di Cisl, [Audizione CISL presso le Commissioni congiunte bilancio del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati](#)).

*sul disegno di legge recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028” (A.S. 1689), Confcommercio, Bilancio di previsione dello stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028 (AS 1689), e Confartigianato, Cna e Casartigiani, Audizione). Per questo motivo, proprio la rilevazione effettuata dal Cnel sul livello di applicazione dei contratti collettivi nei singoli settori produttivi sembra, per le parti sociali, poter assumere un rilievo strategico al fine di contrastare i fenomeni di *dumping* contrattuale (così Confprofessioni, Audizione del Vicepresidente di Confprofessioni, dott. Andrea Dili, presso le Commissioni congiunte 5ª “Bilancio” del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati sul disegno di legge recante: “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028” (A.S. 1689)).*

È altresì condivisa da più parti la richiesta di rendere la misura strutturale e non meramente episodica, mirando ad ottenere dal beneficio un maggior effetto in termini di impulso ai consumi (cfr. Corte dei Conti, Audizione), a ridurre l'incertezza per le imprese (in questo senso, Confindustria, Audizione del Direttore Generale Maurizio Tarquini sul DDL recante Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028) e a generare effetti stabili sulla dinamica salariale (così Uil, Analisi UIL. Legge di Bilancio 2026). A ciò si aggiunga che, rispetto all'intervallo di tempo considerato dal beneficio, la capacità della misura di accelerare i rinnovi appare decisamente limitata: circa il 40% dei dipendenti privati è coperto da accordi firmati prima del 2025 e con scadenza successiva al 31 dicembre 2026, mentre i principali contratti collettivi nazionali che potranno beneficiare della misura riguardano soprattutto settori in cui le trattative per il rinnovo sono già avviate – tra cui spicca il settore metalmeccanico – o che storicamente rinnovano con ritardi modesti (cfr. Banca d'Italia, Audizione preliminare all'esame della manovra economica per il triennio 2026-28).

Per tale ragione ampio consenso, tanto nel fronte sindacale (cfr. Cgil, Audizione; Cisl, Audizione; Uil, Analisi UIL) quanto in quello datoriale (così Confindustria, Audizione; Confcommercio, Bilancio; Confartigianato, Cna e Casartigiani, Audizione; Confprofessioni, Audizione; Federdistribuzione, DDL Bilancio 2026 (AS 1689). Considerazioni e proposte di Federdistribuzione; Alleanza delle Cooperative, Atto Senato 1689: “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028”. Osservazioni e proposte; Confesercenti, Audizione Confesercenti su ddl Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028) ha riscosso la proposta di coprire sia i rinnovi successivi al 2026 sia, soprattutto, le *tranches* di aumenti contrattuali erogate nel 2026, ancorché in attuazione dei rinnovi contrattuali sottoscritti prima del 2025 (e, in particolare, durante il 2024, anno in cui, tra gli altri, si sono registrati anche tutti i rinnovi che insistono sul c.d. terziario di mercato, comprendente commercio, turismo, servizi alle persone e alle imprese, trasporti e logistica). In questo modo, infatti, non solo si

amplierebbe la platea dei beneficiari, ma si eviterebbero iniquità nell'applicazione della misura correlate unicamente alla data di sottoscrizione del CCNL applicato.

Dal lato sindacale, inoltre, è stata avanzata la proposta di allargare la possibilità di godere dell'agevolazione anche al pubblico impiego che è il settore dove maggiormente pesa il ritardo dei rinnovi (così Cgil, [Audizione](#); Cisl, [Audizione](#)), mentre dal fronte datoriale arrivano le richieste di non limitare la misura soltanto agli incrementi retributivi tabellari (così Federdistribuzione, [DDL Bilancio 2026](#)) e di valutare misure che consentano la deducibilità totale o parziale dell'incremento lordo ai fini IRES, riducendo così l'impatto fiscale diretto per l'azienda (Confapi, [Audizione sul Disegno di Legge Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028](#)).

Consenso trasversale trova poi la proposta di elevare la soglia reddituale per accedere al beneficio oltre i 28.000 (cfr. Cgil, [Audizione](#); Confapi, [Audizione](#); Confimi, [Memoria audizione Commissioni congiunte bilancio del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati](#)), fissando il tetto a 40.000 euro (così Uil, [Analisi UIL](#), ma anche il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, [Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028 \(A.S. 1689\)](#)). Chiaro che per un allargamento della platea a tali soglie di reddito, in modo analogo alla richiesta di estensione delle annualità dei rinnovi contrattuali coperti dalla misura, servirebbe una quantità di risorse pubbliche allo stato non stanziata (così Servizio del Bilancio del Senato, Servizio Bilancio dello Stato, [Legge di bilancio 2026. Effetti sui saldi e conto risorse e impieghi \(A.S. 1689\)](#), in Documentazione di finanza pubblica, XIX Legislatura, n. 19).

Tra le altre proposte si segnala infine, da parte di sigle che non registrano problematiche di ritardi nei loro rinnovi, quella di incentivare i rinnovi contrattuali attraverso l'introduzione *ex lege*, per tutti i settori, una indennità di vacanza contrattuale dinamica rapportata alla inflazione cumulata (così Cisl, [Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028](#)) e quella di spostare l'intervento sul versante contributivo, prevedendo un esonero sui contributi a carico del datore di lavoro legato esclusivamente alla quota di aumento contrattuale (Anpit, [Riflessioni sulla Legge di Bilancio 2026](#)).

3. La detassazione dei premi di produttività

La misura (art. 4, co. 2 e 3) modifica in via transitoria la disciplina della imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali, per i premi di risultato e le forme di partecipazione agli utili d'impresa. In particolare, per gli anni 2026 e 2027, sono previste la riduzione della aliquota della imposta sostitutiva dal 5% all'1% e l'elevamento da 3.000 a 5.000 euro del limite annuo dell'imponibile ammesso al regime

tributario in oggetto, fermo restando che l'applicazione del regime sostitutivo è subordinata alla condizione che il reddito da lavoro dipendente privato del soggetto non sia stato superiore, nell'anno precedente a quello di percezione degli emolumenti in oggetto, a 80.000 euro.

Secondo le stime della Relazione tecnica bollinata dalla Ragioneria Generale dello Stato, le due misure, in aggiunta ai costi già sostenuti dello Stato per il regime agevolato attualmente vigente, hanno un costo di 301,6 milioni in termini di competenza, di cui 130,8 milioni per la copertura del minor gettito dovuto alla riduzione della aliquota dell'imposta sostitutiva e 170,8 milioni per sostenere l'elevamento del limite imponibile, che modificherebbe la platea dei soggetti coinvolti dall'agevolazione, interessando circa 250 mila contribuenti in più (cfr. Servizio del Bilancio del Senato, [A.S. 1689](#)).

Anche per tale misura si registra il generale consenso da parte degli attori della rappresentanza, sebbene sia da segnalare l'emersione di alcune perplessità.

In primo luogo, come segnalato per la detassazione degli aumenti derivati da rinnovi contrattuali, anche in questo caso è diffusa la richiesta di rendere la misura strutturale, e inserita in un disegno più ampio, che colleghi fiscalità, produttività e contrattazione, trasformandola da incentivo episodico a leva permanente di redistribuzione salariale (così Uil, [Analisi UIL](#); Confcommercio, [Bilancio](#); Confapi, [Audizione](#)). Tale richiesta è avanzata anche in considerazione della vigenza dei contratti di secondo livello che disciplinano l'erogazione dei premi di risultato, che, solitamente, hanno una durata almeno triennale e richiedono stabilità normativa per garantire certezza ed efficacia (così Confimi, [Memoria](#)).

Allo stesso tempo, però, è da evidenziare che la soglia di 5.000 euro è stata ritenuta piuttosto elevata, dal momento che è largamente superiore alla media dei premi attualmente erogati dalle imprese (in questo senso, Confindustria, [Audizione](#)) come confermato dai periodici report del Ministero del lavoro.

Soprattutto le associazioni datoriali hanno poi osservato come la previsione contenuta nel disegno di legge di bilancio, prevedendo un ulteriore abbassamento della aliquota sostitutiva sul premio di risultato, rischia di rendere meno conveniente per i lavoratori l'opzione – reputata maggiormente vantaggiosa anche per le imprese – della sua conversione in welfare, poiché la differenza tra il valore del premio di risultato convertito totalmente in welfare e l'importo del premio che rimarrebbe al lavoratore al netto dei contributi sociali e dell'IRPEF all'1% diventerebbe minima (cfr. Confindustria, [Audizione](#); Federdistribuzione, [DDL Bilancio 2026](#)). Per questa ragione, è stato proposto un intervento volto ad incrementare ulteriormente la soglia di *fringe benefit* esenti, al fine di non vanificare la convenienza della conversione in welfare (Federdistribuzione, [DDL Bilancio 2026](#); Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione](#)).

Non è mancato, inoltre, chi ha richiesto di accompagnare la defiscalizzazione alla previsione di uno sgravio contributivo a favore delle imprese, poiché l'attuale regime condiziona l'accesso alla decontribuzione dei premi alla sola ipotesi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro, ritenuta materia estremamente delicata e di esclusiva pertinenza aziendale (Federdistribuzione, [DDL Bilancio 2026](#)).

Da più parti condivisa nel panorama datoriale è anche la richiesta di rivedere i requisiti per accedere alla tassazione sostitutiva, a prescindere dall'aliquota applicata. In particolare, le organizzazioni di rappresentanza delle imprese propongono di modificare, in ragione delle difficoltà delle imprese, il criterio dell'incrementalità, ritenuto eccessivamente stringente (così Confindustria, [Audizione](#); Federdistribuzione, [DDL Bilancio 2026](#); Confimi, [Memoria](#). In realtà, sul fronte sindacale, l'istanza è condivisa anche dalla Cisl: cfr. Cisl, [Audizione](#)). Tale criterio, infatti, è indicato come deterrente, soprattutto per le imprese di piccole e medie dimensioni, anche se è comunque opportuno sottolineare che, ad oggi, mancano verifiche e monitoraggi sull'effettivo rispetto dei requisiti per accedere alla agevolazione fiscale.

Sempre nell'ottica di revisione dei parametri da cui far dipendere l'erogazione dei premi, non sono mancate proposte volte ad includere anche parametri non meramente economici, ma connessi a obiettivi relativi alla sostenibilità e alla responsabilità sociale di impresa (così Cisl, [Audizione](#); Federdistribuzione, [DDL Bilancio 2026](#)).

Le parti sociali, in ogni caso, avvertono come la misura sia profondamente connessa alla contrattazione di secondo livello, che, però, sconta ancora una scarsa diffusione in Italia. Per tale ragione, è stata avanzata la proposta di elaborare interventi specifici volti a diffondere gli accordi di livello aziendale (si veda Uil, [Analisi UIL](#)). Alcuni attori della rappresentanza, invece, hanno sostenuto l'idea di applicare la stessa agevolazione fiscale destinata ai premi di risultato anche agli elementi retributivi previsti dai contratti collettivi nazionali in caso di mancata contrattazione di produttività (così Confprofessioni, [Audizione](#); Confapi, [Audizione](#)); così facendo, però, anche se al fine di riconoscere un trattamento più favorevole ai dipendenti, si correrebbe il rischio di snaturare la *ratio* dell'agevolazione, che dovrebbe essere riconosciuta unicamente in relazione ad aumenti della produttività.

Infine, è da segnalare la posizione della Cisl, che propone di inserire tra i parametri dei premi di risultato anche la partecipazione organizzativa dei lavoratori, denunciando al tempo stesso (al pari di quanto evidenziato dal Cnel: cfr. Cnel, [Memoria](#)) come elemento fortemente critico il mancato rifinanziamento per il 2026 delle iniziative previste dalla legge n. 76/2025 sulla partecipazione (così Cisl, [Audizione](#)).

4. La detassazione delle ore di lavoro notturno, a turni e festivo

La misura prevede che, per il periodo di imposta 2026, salva espressa rinuncia del dipendente, sono assoggettate ad una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 15% le somme corrisposte, entro il limite annuo di 1.500 euro, ai lavoratori dipendenti privati con reddito da lavoro dipendente inferiore a 40.000 euro, a titolo di maggiorazioni e indennità per lavoro

notturmo, lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale e lavoro a turni (art. 4, co. 4 e 5). Analoga misura è prevista, sempre solo per il 2026, per il trattamento economico accessorio del personale non dirigenziale delle amministrazioni pubbliche con reddito non superiore a 50.000 euro, che sarà assoggettato a un'imposta sostitutiva pari al 15%, entro il limite di 800 euro (art. 58, co. 1). Infine, pur non essendo una misura di detassazione, è da segnalare, poiché ugualmente inerente alle ore di lavoro notturno e straordinario festivo, la proroga, dal 1° gennaio al 30 settembre 2026, del trattamento integrativo speciale, ovvero un bonus fiscale pari al 15%, che non concorre alla formazione del reddito, erogato a fronte delle ore di lavoro notturno e straordinario festivo in favore dei dipendenti del settore del turismo e della ristorazione con reddito fino a 40.000 euro, al fine di compensare la carenza di personale (art. 8).

La Relazione tecnica bollinata dalla Ragioneria Generale dello Stato stima prudenzialmente per la previsione dedicata al settore privato un costo di 621 milioni, cui sommare ulteriori 423 milioni per quella dedicata al pubblico impiego e 17 milioni per la misura in favore dei dipendenti del settore turistico e della ristorazione (cfr. Servizio del Bilancio del Senato, [A.S. 1689](#)).

Le parti sociali hanno accolto tendenzialmente con favore l'insieme di queste misure relative alle prestazioni di lavoro connotate da particolare gravosità perché prestate di notte, in giorni festivi oppure secondo schemi di lavoro a turni, pur richiedendo alcuni accorgimenti.

Per quanto riguarda la detassazione delle ore di lavoro notturno, festivo e a turni, in particolare, sono avanzate le richieste di innalzare la soglia reddituale per accedere al beneficio (così Cisl, [Audizione](#)) e il limite annuo delle prestazioni assoggettate all'aliquota agevolata (così Confapi, [Audizione](#)), di prevedere l'agevolazione non solo in via temporanea (così Federdistribuzione, [DDL Bilancio 2026](#)) e di abbassare ulteriormente l'aliquota sostitutiva (così Confimi, [Memoria](#)), al fine di estendere gli effetti della misura ad una parte significativa dei lavoratori che svolgono lavoro scomodo e disagiato e di renderla ancora più vantaggiosa.

Le parti sociali evidenziano anche come, nei settori in cui i contratti collettivi prevedono che il riposo sia collocato in un giorno diverso dalla domenica, i lavoratori che svolgono prestazioni di lavoro domenicale, per i quali sarebbe più urgente una azione di compensazione del disagio legato alla scomodità della collocazione della prestazione lavorativa, non potrebbero accedere al beneficio: a tal fine, dunque, viene proposta l'applicazione dell'aliquota agevolata anche alle ore di lavoro domenicale, indipendentemente dal giorno di riposo contrattualmente previsto (cfr. Federdistribuzione, [DDL Bilancio 2026](#)).

Dal fronte datoriale, arriva poi la proposta di introdurre un regime di detassazione e decontribuzione totale della retribuzione corrisposta per le ore di lavoro straordinario, poiché si ritiene che, nel caso di svolgimento di prestazioni eccedenti il normale orario, il beneficio economico per il lavoratore venga di fatto quasi annullato dall'incremento dell'aliquota fiscale applicabile (così Ance, [Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028](#). [Audizione ANCE](#);

Confini, [Memoria](#)). Sulla stessa scia si colloca anche la proposta di Confetra di considerare l'applicazione di un'imposta *flat* del 10% sulle retribuzioni corrisposte a titolo di straordinario entro la soglia di 4.000 euro e sui redditi riconducibili alla tredicesima mensilità al fine di sostenere il potere d'acquisto e, al contempo, di favorire la competitività delle imprese che ricorrono a straordinari e turni festivi per rispondere alle esigenze di mercato (si veda Confetra, [DDL Bilancio 2026. Proposte per il settore logistica, trasporto e spedizione](#)).

A corredo della misura di detassazione, è infine proposta l'istituzione di un fondo dedicato alle assunzioni nei picchi di stagione, in grado di sostenere le imprese nei momenti di maggiore attività (cfr. Confesercenti, [Audizione](#)).

Anche per quanto attiene la misura di detassazione del trattamento accessorio del personale delle amministrazioni pubbliche sono state evidenziate talune criticità della previsione e proposte alcune modifiche. In primo luogo, sono state fortemente criticate la sua temporaneità e il suo modesto impatto (così Cgil, [Audizione](#), e, più cautamente, Cisl, [Audizione](#)), nonché l'esclusione del comparto difesa e sicurezza (cfr. Cgil, [Audizione](#)). In particolare, però, i sindacati lamentano la mancata estensione della misura anche al lavoro straordinario, notturno, in turni e festivo, anche al fine di alleviare almeno in parte tali gravose condizioni lavorative, che, in molte pubbliche amministrazioni, risulta reso in maniera sistematica (in questo senso, Cgil, [Audizione](#); Cisl, [Audizione](#)).

Per quanto riguarda infine la misura del trattamento integrativo speciale per il lavoro straordinario festivo e notturno del settore turistico, ricettivo e termale, si registrano opinioni contrastanti.

Per la Cgil non si tratta di una soluzione strutturale alla lamentata carenza di personale nel comparto, avulso com'è da un più ampio e auspicabile sistema di politiche del lavoro nel settore che muova da interventi strutturali di contrasto alle condizioni di lavoro praticate, caratterizzate da elevata precarietà, contratti stagionali, basso salario, lavoro sommerso; inoltre, trattandosi della proroga di una misura già finanziata in passato, il sindacato richiede un maggiore monitoraggio al fine di certificarne l'efficacia rispetto all'obiettivo dichiarato (così Cgil, [Audizione](#)).

La misura è invece stata accolta con favore dalle associazioni datoriali, che, pure richiedono, dal loro punto di vista, alcune modifiche, come l'estensione della misura fino al 31 dicembre 2026 (così Confcommercio, [Bilancio](#)) e l'applicazione non solo alle prestazioni di lavoro straordinario festivo, ma a tutte quelle rese nei giorni festivi, ancorché rientranti nel lavoro normale (cfr. Confcommercio, [Bilancio](#); Anpit, [Riflessioni](#)). Da segnalare anche la posizione delle confederazioni artigiane, che propongono di estendere la misura anche al di fuori del perimetro disegnato dalla disposizione, applicandola in tutti i settori che soffrono di carenza di manodopera, come lo stesso artigianato (così Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione](#)).

5. L'estensione della soglia di esenzione per i buoni pasto

La misura prevede l'estensione della soglia di esenzione, sia ai fini fiscali che contributivi, per i buoni pasto elettronici, che è elevata dagli attuali 8 euro a 10 euro giornalieri (art. 5).

Le stime prudenziali della Relazione tecnica indicano che la misura dovrebbe causare una diminuzione delle entrate legate all'IRPEF pari a 27,3 milioni di euro per il 2026 (cfr. Servizio del Bilancio del Senato, [A.S. 1689](#)).

La previsione, pur senza scaldare particolarmente il dibattito tra le parti sociali, è stata accolta nel complesso positivamente, anche se dal lato sindacale viene sottolineato come l'effettivo aumento degli importi sia rimesso alla scelta del singolo datore di lavoro (così Cgil, [Audizione](#)) e alla positiva azione della contrattazione collettiva (cfr. Cisl, [Audizione](#)). Le associazioni di rappresentanza dei lavoratori ricordano anche che solo 3,5 milioni di lavoratori beneficiano del buono pasto e sottolineano che, spesso, il valore del buono non è sufficiente a coprire il costo reale del pasto (così Uil, [Analisi UIL](#)). Infine, lamentano il mancato adeguamento del limite di 7 euro per i lavoratori pubblici, nei confronti dei quali la previsione non ha dunque alcun effetto (in questo senso, Cgil, [Audizione](#); Ugl, [Documento dell'Unione Generale del Lavoro sul disegno di Legge AS 1689](#)).

Le associazioni datoriali, invece, evidenziano come l'innalzamento del buono pasto vada nella direzione di rafforzare il ruolo del welfare aziendale come strumento di integrazione del reddito e di fidelizzazione del personale, soprattutto nei contesti di piccole e medie imprese dove l'aumento diretto delle retribuzioni spesso risulta più complesso da sostenere (cfr. Confprofessioni, [Audizione](#)). In questa direzione, però, la rappresentanza di impresa rileva la necessità di promuovere e sostenere anche i sistemi di bilateralità, attraverso l'esclusione dal reddito dei contributi e delle prestazioni erogate e l'armonizzazione in termini di benefici tra il welfare contrattuale e aziendale (così Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione](#)).

6. Le misure in materia di assunzioni a tempo indeterminato

La misura, dichiaratamente volta ad incrementare l'occupazione giovanile stabile, a favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, a sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno e a contribuire alla riduzione dei divari territoriali, autorizza la spesa di 154 milioni di euro per l'anno 2026, di 400 milioni di euro per l'anno 2027 e di 271 milioni di euro per l'anno

2028 per riconoscere l'esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, per l'assunzione dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o per la trasformazione, nel medesimo periodo, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, laddove previsto (art. 37). Le risorse stanziare per coprire la misura sono quelle indicate dallo stesso disegno di legge di bilancio, per un totale di 825 milioni di euro nel triennio.

La previsione è criticata dalle organizzazioni sindacali, che ritengono la misura un intervento episodico e non risolutivo (così Uil, [Analisi UIL](#)), che si limita a tagliare il costo del lavoro a favore delle imprese senza però realizzare politiche strutturali di valorizzazione dei lavoratori, della contrattazione collettiva e della qualità dell'occupazione (cfr. Cgil, [Audizione](#)).

La misura è criticata anche perché, secondo le organizzazioni sindacali, non risultano più utili incentivi indifferenziati per l'assunzione di donne e giovani (così Cisl, [Audizione](#)), mentre continua a crescere il numero di persone inattive e non si introducono i necessari vincoli di messa in trasparenza delle modalità di incrocio tra domanda e offerta di lavoro e di utilizzo concretamente finalizzato delle risorse (cfr. Cgil, [Audizione](#)). Per tale ragione, è proposto di utilizzare la misura per premiare le aziende che assumono *neet* fino a 35 anni di età, riportando, al contempo, l'esonero contributivo dell'apprendistato al 100%, oppure che introducono, mediante accordo aziendale, misure di conciliazione vita-lavoro (cfr. Cisl, [Audizione](#)).

È poi proposto di vincolare l'esonero contributivo alla reale trasformazione dei rapporti di lavoro in occupazione stabile e di qualità, prevedendo meccanismi di verifica trasparenti e controlli *ex post* sull'effettivo rispetto delle finalità della misura, nonché di subordinare i benefici all'applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative (cfr. Cgil, [Audizione](#); Uil, [Analisi UIL](#)).

Viene, inoltre, criticata l'esclusione del comparto domestico, particolarmente interessato dal lavoro femminile (così Cisl, [Audizione](#)).

Con maggior favore è stato accolto l'intervento dalle associazioni datoriali, che valutano positivamente la misura, ritenuta in continuità con il cd. Decreto Coesione. Ne evidenziano, però, in un quadro di forte frammentarietà delle agevolazioni per le imprese, il carattere sperimentale, limitato alle sole assunzioni effettuate nel 2026, proponendo quindi di estendere la possibilità di accedere al beneficio ad un periodo più ampio, pari almeno all'intero triennio, al fine di consentire alle imprese una migliore pianificazione e programmazione dei nuovi ingressi e di incentivare le nuove assunzioni (così Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione](#); Federdistribuzione, [DDL Bilancio 2026](#); Confapi, [Audizione](#); Conflavoro PMI, [Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028. A.S. 1689](#)). Allo stesso tempo, propongono di estendere la durata dell'esonero da 24 a 36 mesi, almeno con riferimento alle microimprese con fatturato inferiore al milione di euro, e di introdurre un

modulo unico telematico semplificato per la fruizione del beneficio (cfr. Confesercenti, [Audizione](#)).

Le associazioni di rappresentanza delle imprese evidenziano anche la necessità di accompagnare la misura con interventi termini di politiche attive e formazione continua, per evitare che le assunzioni si traducano in inserimenti lavorativi inidonei a trasformarsi in occupazione stabile e duratura (così Confprofessioni, [Audizione](#)). A tal fine, propongono un coinvolgimento dei fondi interprofessionali per la formazione continua che, attraverso l'azione delle parti sociali, possono guidare l'accrescimento delle competenze nel mercato del lavoro (cfr. Confprofessioni, [Audizione](#)).

Parallelamente, tra le associazioni datoriali non è mancato chi ha avanzato anche una proposta ulteriore, tesa a contrastare il fenomeno dei c.d. “cervelli in fuga”, prevedendo un incentivo per le imprese che assumono neolaureati meritevoli con contratti a tempo indeterminato (così Confapi, [Audizione](#)).

Da sottolineare, anche la posizione del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, che, rilevando che la disposizione demanda a un decreto ministeriale la definizione dei criteri attuativi e dei requisiti, sottolinea l'esigenza di chiarire quanto prima l'ambito soggettivo dei destinatari e le modalità operative di accesso al beneficio, poiché, considerato la limitazione al solo anno 2026, una definizione tardiva di tali aspetti rischierebbe di compromettere la possibilità di utilizzare l'agevolazione (cfr. Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, [Bilancio](#)).

7. Gli interventi in materia previdenziale

Diversi sono stati gli interventi in materia previdenziale di cui è stata proposta l'adozione con il disegno di legge di bilancio.

In primo luogo, è prevista la proroga per il 2026 della c.d. APE sociale, confermando il requisito anagrafico di 63 anni e 5 mesi già in vigore per il 2024 e il 2025 (art. 39).

È poi disposto un incremento dell'importo mensile delle maggiorazioni sociali previste per i trattamenti minimi, le pensioni e gli assegni sociali pari a 20 euro (art. 41).

Con esclusivo riferimento al personale delle Forze armate, delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, è previsto un incremento di tre mesi dei requisiti di accesso al sistema pensionistico (art. 42).

Per quanto riguarda l'innalzamento dei requisiti di accesso al pensionamento connessi all'adeguamento all'aspettativa di vita, è stabilito che, per il 2027, tale aumento sia limitato ad un solo mese e si applichi, invece, in misura piena, cioè tre mesi, a partire dal 2028, con l'espressa esclusione dei lavori gravosi e usuranti (art. 43).

Nel pubblico impiego, è prevista una riduzione da dodici a nove mesi del termine entro il quale, a partire dalla cessazione del rapporto per raggiungimento dei limiti di età o di

servizio, le pubbliche amministrazioni liquidano ai propri dipendenti i trattamenti di fine servizio (art. 44).

Infine, si prevede una modifica della disciplina dei criteri di investimento dei fondi pensione, con l'obiettivo di ampliare le possibilità di impiego delle risorse previdenziali in progetti infrastrutturali nazionali, consentendo ai fondi pensione di investire, anche indirettamente tramite fondi comuni o cartolarizzazioni, in strumenti finanziari emessi da società ed enti operanti in settori infrastrutturali come turismo, cultura, ambiente; acqua, strade, ferrovie, porti, aeroporti; sanità, telecomunicazioni (incluse quelle digitali); immobili pubblici non residenziali ed energia (art. 45).

Si tratta dunque di un pacchetto di interventi composito ed eterogeneo, su cui differenti sono state le valutazioni delle parti sociali.

Iniziando dall'APE sociale, la Relazione tecnica ha stimato, pur rilevando una crescita del numero dei beneficiari della misura, saliti da 17.600 nel 2024 a 21.000 nel 2025, un costo in linea con quello delle precedenti proroghe, calcolando circa 805 milioni di spesa nell'arco del triennio 2026-2028 (cfr. Servizio del Bilancio del Senato, [A.S. 1689](#)).

Le parti sociali hanno, in linea di massima, accolto con favore la proroga, pur sottolineando come il ricorso allo strumento, rinnovato di anno in anno, resti precario e incerto e, dunque, richiedendo che la misura sia resa strutturale (cfr. Cgil, [Audizione](#); Cisl, [Audizione](#); Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione](#); ma anche Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, [Bilancio](#)), soprattutto a fronte dell'eliminazione di altre forme di flessibilità in uscita, come le cc.dd. "Quota 103" e "Opzione Donna", di cui è richiesta la proroga (in questo senso, Cgil, [Audizione](#); Cisl, [Audizione](#); Uil, [Analisi UIL](#); Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione](#); Ugl, [Documento](#); Cisl, [Bilancio](#)).

Rilevano al tempo stesso, per coloro che si trovano già in APE Sociale, un problema di coordinamento con quanto disposto in materia di nuovi requisiti di età per l'accesso alla pensione di vecchiaia (v. *infra*): la mancata previsione di una deroga nei confronti dei soggetti già in APE sociale dal 2023 rispetto ai nuovi requisiti, aumentati dal 2027 e 2028, potrebbe, in considerazione del limite massimo di erogazione della prestazione di quattro anni, portare a periodi scoperti, da uno a tre mesi, in cui tali soggetti non possono beneficiare né dell'APE Sociale né della pensione (cfr. Cgil, [Audizione](#)).

Viene infine avanzata la proposta di estendere la misura dell'APE sociale anche ai lavoratori autonomi (così Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione](#)).

Per quanto riguarda l'incremento delle pensioni per i soggetti in condizioni disagiate, il cui costo è stimato dalla Relazione tecnica in 295 milioni all'anno (cfr. Servizio del Bilancio del Senato, [A.S. 1689](#)), le associazioni sindacali sono compatte nel richiedere misure più incisive per sostenere i trattamenti pensionistici e rafforzare il potere di acquisto delle pensioni (cfr. Cgil, [Audizione](#); Cisl, [Audizione](#); Uil, [Analisi UIL](#)). In particolare, l'aumento previsto dal disegno di legge di bilancio è totalmente insufficiente per Cgil e Uil (cfr. Cgil, [Audizione](#); Uil, [Analisi UIL](#); ma anche Cisl, [Bilancio](#)).

Anche rispetto all'incremento dell'età pensionabile si registrano forti critiche da parte delle associazioni di rappresentanza dei lavoratori.

In particolare, rispetto all'incremento dell'età pensionabile per il personale delle Forze armate, delle Forze di polizia a ordinamento civile e militare e del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, dal quale la Relazione tecnica fa ovviamente derivare, ma senza fornire stime precise, effetti positivi per le casse dello Stato (cfr. Servizio del Bilancio del Senato, [A.S. 1689](#)), i sindacati manifestano la loro contrarietà in ragione delle specificità del comparto, in cui il personale in oggetto svolge compiti spesso rischiosi e gravosi, e del particolare effetto negativo della disposizione se messa in relazione con la previsione dei nuovi requisiti di età per l'accesso alla pensione di vecchiaia (cfr. Cgil, [Audizione](#); Cisl, [Audizione](#); Uil, [Analisi UIL](#)).

Proprio sul particolare tema dei nuovi requisiti di età per l'accesso alla pensione di vecchiaia, inoltre, i sindacati criticano fortemente la manovra, reputata priva di una visione strutturale e volta ad un ulteriore irrigidimento del sistema pensionistico teso a ridurre la spesa pubblica invece di promuovere maggiore equità e giustizia sociale (cfr. Cgil, [Audizione](#); Uil, [Analisi UIL](#)). In quest'ottica, la conferma dell'adeguamento automatico dell'età per accedere alla pensione alla speranza di vita è vista come una scelta iniqua e regressiva che allunga la vita lavorativa facendo gravare sui lavoratori l'onere di far fronte all'invecchiamento della popolazione; per tale ragione è richiesto il blocco integrale dell'incremento dei requisiti alla pensione per tutti i lavoratori sia per la pensione di vecchiaia sia per la pensione anticipata (cfr. Cgil, [Audizione](#); Cisl, [Audizione](#); Uil, [Analisi UIL](#)).

Viene invece accolto con favore il blocco totale dell'aumento dei requisiti pensionistici collegato all'aspettativa di vita per chi svolge lavori usuranti e gravosi (così Cisl, [Audizione](#)), anche se si evidenzia che la platea di coloro che possono beneficiare della deroga è molto ristretta e non riflette la realtà dell'attuale mercato del lavoro (così Cgil, [Audizione](#)).

Opposte le opinioni delle associazioni datoriali, che ritengono fondamentale mantenere saldo il principio di sostenibilità del sistema previdenziale pubblico fondato sul circuito – reputato severo, ma virtuoso – tra contribuzione, età di pensionamento, aspettativa di vita, importo della rendita pensionistica (così Confcommercio, [Bilancio](#)).

Ciò nonostante, non mancano di segnalare alcune ambiguità nell'intervento del disegno di legge di bilancio, evidenziando come dalla formulazione letterale della disposizione non appare chiaro se la mancata applicazione dell'incremento dei requisiti in relazione all'aumento dell'aspettativa di vita per talune categorie di lavoratori sia prevista per il biennio 2027-2028 o per il solo anno 2027 (così Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione](#)).

Le associazioni di rappresentanza delle imprese sottolineano quindi che la previsione in esame non sia frutto di precise strategie strutturali in materia pensionistica, ingenerando iniquità e minando la certezza del diritto; sostengono invece che sarebbe necessario apportare limitate modifiche al quadro normativo esistente, introducendo al tempo stesso innovative misure, su cui non al contrario si registrano significativi interventi, di contrasto a denatalità e invecchiamento della popolazione (così Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione](#)) oppure di staffette generazionali (cfr. Federdistribuzione, [DDL Bilancio](#)).

2026). Da questo punto di vista, viene anche avanzata la richiesta di rifinanziamento del contratto di espansione (cfr. Confindustria, [Audizione](#); Federdistribuzione, [DDL Bilancio 2026](#), ma anche Cgil, [Audizione](#)).

Positivamente accolta invece la riduzione del termine per la liquidazione del trattamento di fine servizio nel pubblico impiego, sebbene i sindacati osservino come la misura sia di per sé insufficiente a garantire il diritto dei lavoratori pubblici a ricevere, come avviene per i lavoratori del settore privato, il proprio trattamento di fine servizio alla cessazione del rapporto, un diritto la cui garanzia è diventata tanto più urgente se si considera che i ritardi registrati arrivano talvolta ad anni ed espongono il trattamento corrisposto ai lavoratori agli effetti dell'inflazione; per tale ragione, le organizzazioni dei lavoratori richiedono un'ulteriore riduzione del termine per la corresponsione dei trattamenti (cfr. Cgil, [Audizione](#); Cisl, [Audizione](#); Uil, [Analisi UIL](#)).

Infine, si registra un giudizio cautamente positivo sull'intervento di modifica della disciplina dei criteri di investimento dei fondi pensione, che potrebbe perseguire – pur con tutta la prudenza necessaria in sede di adozione del decreto attuativo, che dovrà definire criteri stringenti di trasparenza, prudenza e controllo del rischio, nel pieno rispetto delle indicazioni COVIP e con il coinvolgimento delle parti sociali – l'obiettivo di favorire investimenti nell'economia reale (così Cgil, [Audizione](#); Cisl, [Audizione](#); Ance, [Bilancio](#)). Le associazioni datoriali, però, rilevano come, per mobilitare realmente il risparmio previdenziale a beneficio di infrastrutture e imprese italiane, occorrono anche misure fiscali di favore, oltre a una revisione delle regole che disciplinano il sistema della previdenza integrativa, al fine di rafforzarne governance e competenze (così Confindustria, [Audizione](#)).

A ciò si aggiunga che, dal fronte sindacale, si evidenzia come nel disegno di legge di bilancio siano assenti misure in materia di previdenza complementare che favoriscano l'adesione dei lavoratori ai fondi pensione (così Cisl, [Audizione](#); Uil, [Analisi UIL](#)).

8. Gli interventi in materia di ammortizzatori sociali

Il disegno di legge di bilancio prevede il rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga (art. 40). Nel dettaglio sono stanziati:

- (1) 30 milioni di euro, per l'indennità onnicomprensiva per i lavoratori dipendenti da imprese di pesca marittima;
- (2) 100 milioni di euro, cui aggiungere altri 6.5 milioni di euro, per l'esonero dal contributo addizionale per gli ammortizzatori destinati alle aree di crisi industriale complessa;
- (3) 100 milioni di euro per la CIGS per cessazione di attività;
- (4) 19 milioni di euro per la CIGS per il gruppo Ilva;

- (5) 20 milioni di euro per la CIGS per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center, a copertura della parziale operatività finanziaria del fondo di solidarietà bilaterale per la Filiera delle Telecomunicazioni;
- (6) 63,3 milioni di euro per la CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille;
- (7) 20 milioni di euro per la proroga di 6 mesi della CIGS per imprese cessate con concrete prospettive di riassorbimento occupazionale;
- (8) 50 milioni di euro aggiuntivi, per ciascuno degli anni 2026 e 2027, per la CIGS per processi riorganizzativi o piani di risanamento complessi di crisi, che si sommano ai 100 milioni per anno stanziati nella legge di bilancio per il 2025.

Le risorse stanziate per coprire gli interventi sono indicate direttamente dal disegno di legge di bilancio, per un totale di circa 400 milioni di euro.

Le parti sociali hanno rilevato come, in materia di ammortizzatori sociali, la manovra non presenti novità rilevanti, limitandosi a prorogare alcune misure sicuramente necessarie, ma in deroga alla normativa vigente (in questo senso, Cisl, [Audizione](#); Uil, [Analisi UIL](#)). A tal fine, è richiesto un confronto che porti a rendere strutturali nell'ordinamento alcuni strumenti (così Uil, [Analisi UIL](#), che considera prioritario il ripristino quale strumento ordinario della CIGS per cessazione di attività, abrogata nel 2015 e da allora prorogata di anno in anno), nonché una riforma organica della materia, che riveda la disciplina della CIG in senso più ampio (così Confapi, [Audizione](#)) oppure che introduca uno strumento unico e universale per la gestione delle crisi legate alle transizioni in corso che copra gli interi perimetri di siti complessi, filiere e distretti produttivi, con obiettivo “zero disoccupazione” e tutela dei lavoratori a prescindere dalla condizione contrattuale (così Cgil, [Audizione](#)).

Sono poi richiesti specifici interventi relativi al bacino di lavoratori socialmente utili (cfr. Cgil, [Audizione](#); Cisl, [Audizione](#)), l'estensione della cassa integrazione in deroga alle imprese artigiane di fabbricazione di gioielli e articoli di oreficeria e bigiotteria, particolarmente colpite da crisi nell'ultimo periodo (così Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione](#)), e la proroga delle disposizioni del d.l. n. 92/2025 che avevano previsto la possibilità di ricorrere alla CIG per 12 settimane (da utilizzare tra febbraio e dicembre 2025) nelle aziende fino a 15 dipendenti, anche artigiane, del settore moda (cfr. Cisl, [Audizione](#)) e l'esclusione, anche per le imprese edili, degli eventi oggettivamente non evitabili dal computo del limite massimo di durata della CIG (Ance, [Bilancio](#)).

Infine, da segnalare alcune proposte in favore dei lavoratori autonomi: una prima, volta a prevedere anche per l'ISCRO la possibilità di contribuzione figurativa (cfr. Confcommercio, [Bilancio](#)), e una seconda, che mira ad estendere la sospensione dei termini per gli adempimenti dei liberi professionisti in caso di malattia o infortunio anche ai professionisti non ordinistici di cui alla legge n. 4/2013 (così Assoprofessionisti, [AS 1689. Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028](#)).

9. Le misure previste in favore delle lavoratrici madri

Il disegno di legge di bilancio prevede due specifiche misure in favore delle lavoratrici madri.

Da un lato, riconosce, per il 2026, fino al mese del compimento del decimo anno del figlio minore, una somma pari a 60 euro mensili per ogni mese di lavoro alle lavoratrici madri con due figli titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro; la stessa somma è riconosciuta anche alle lavoratrici con più di due figli e fino al mese di compimento del diciottesimo anno del figlio più piccolo, a condizione che il reddito non dipenda da attività di lavoro a tempo indeterminato (art. 46) ⁽²⁾.

Dall'altro, riconosce per i datori di lavoro privati che assumano, dal 1° gennaio 2026, lavoratrici madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, un esonero contributivo del 100% nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui; qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, l'esonero spetta per dodici mesi, elevati a diciotto in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, mentre, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'assunzione (art. 48).

Secondo le stime della Relazione tecnica, il bonus di 60 euro mensili dovrebbe essere erogato a circa 875mila lavoratrici, con un costo di 630 milioni di euro (cfr. Servizio del Bilancio del Senato, [A.S. 1689](#)). Stime non dissimili da quelle dell'Istat, che considera che la misura dovrebbe riguardare una platea di circa 865mila lavoratrici, pari ad un quarto delle lavoratrici con figli (3,5 milioni): in questo modo, le famiglie beneficiarie sarebbero il 3,2% del totale delle famiglie residenti e il beneficio comporterebbe una variazione sui redditi familiari pari, in media, al 2,7%, con un particolare vantaggio per le famiglie dei quinti centrali della distribuzione del reddito, dal momento che il beneficio aumenta al crescere del reddito familiare, in quanto le lavoratrici delle famiglie con i redditi più bassi lavorano in media meno mesi nell'arco dell'anno (cfr. Istat, [Esame](#)).

La misura è stata accolta positivamente, almeno con riferimento all'intenzione di intervenire per contrastare il “*gender pay gap*” e la “*child penalty*” che subiscono direttamente le lavoratrici madri a seguito degli eventi di maternità, ma ne sono stati evidenziati alcuni limiti, come il carattere episodico e non strutturale (Cgil, [Audizione](#)), il modesto importo (Cgil, [Audizione](#); Cisl, [Audizione](#)), il ridotto perimetro di lavoratrici potenzialmente interessate (Cgil, [Audizione](#)), da cui sono escluse le lavoratrici domestiche (Cisl, [Audizione](#)). In particolare, da parte dei sindacati, si rileva che la misura potrebbe privilegiare un segmento del mercato del lavoro che gode già di più tutele, escludendo invece le lavoratrici precarie, intermittenti o con percorsi discontinui, e risolvendosi dunque in un intervento poco equo e difficilmente incisivo (Uil, [Analisi UIL](#)).

⁽²⁾ Per le lavoratrici con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato madri di tre o più figli, di cui il più piccolo minore di 18 anni, rimane in vigore l'esonero contributivo totale previsto per gli anni dal 2024 al 2026 dalla legge n. 213/2023

In ottica di implementazione della misura, inoltre, è sottolineata l'importanza di non corrispondere il beneficio esclusivamente su richiesta, ma di prevedere che, almeno per le lavoratrici dipendenti, il bonus venga erogato direttamente in busta paga per non penalizzare coloro che, pur avendo diritto all'importo, sono meno informate (così Cisl, [Audizione](#)).

È infine richiesto di valutare, dopo una fase di monitoraggio, l'eventuale estensione della misura, per quanto concerne sia l'ammontare del beneficio sia l'età del secondo figlio, che potrebbe essere elevata a quattordici anni, in linea con la modifica proposta per la fruizione dei congedi parentali (cfr. Ugl, [Documento](#)), nonché di considerare la possibilità di erogare il beneficio al padre nei casi di genitorialità esclusiva o di decesso della madre (cfr. Confimi, [Memoria](#)) e alle madri con un solo figlio (Conflavoro PMI, [Bilancio](#)).

Anche la misura dell'esonero contributivo è stata accolta positivamente con riferimento all'intenzione del legislatore di includere nel mercato del lavoro lavoratrici che hanno lasciato l'impiego o non hanno mai lavorato per motivi di cura.

È però da sottolineare che, secondo le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori, la misura resta limitata a una platea molto specifica e sprovvista di criteri di accesso legati alla condizione economica del nucleo (così Uil, [Analisi UIL](#)). Le associazioni sindacali, inoltre, richiedono che l'incentivo sia rivolto soltanto alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato, per favorire unicamente il lavoro stabile (Cisl, [Audizione](#)).

Più in generale, le organizzazioni dei lavoratori evidenziano come la misura non si inserisca in un quadro unitario di interventi diretti a garantire la divisione paritaria del lavoro di cura e a sostenere la continuità occupazionale delle donne, particolarmente vulnerabili rispetto al rischio di carriere discontinue (in questa prospettiva, Cgil, [Audizione](#)).

Maggiore soddisfazione è invece espressa dal lato delle organizzazioni dei datori di lavoro, che considerano le agevolazioni fondamentali per sostenere l'occupazione femminile (cfr. Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione](#); Federdistribuzione, [DDL Bilancio 2026](#)). Anche tra le associazioni di rappresentanza delle imprese, però, si riscontrano proposte tese ad allargare il campo di applicazione dell'intervento, includendo anche le madri con almeno due figli minori (così Confimi, [Memoria](#)).

10. Le misure in materia di conciliazione vita-lavoro

Il disegno di legge di bilancio, infine, contempla alcune misure dedicate specificamente alla conciliazione tra vite e lavoro.

Nello specifico, tra le misure di maggior interesse si segnala, a partire dal 1° gennaio 2026, l'introduzione in favore di genitori con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno del più piccolo o senza limiti di età in caso di figli disabili, del diritto di priorità nel chiedere la trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo

parziale oppure la rimodulazione della percentuale di part-time, purché comporti una riduzione dell'orario di almeno il 40%; si prevede, in favore dei datori di lavoro che consentono tale trasformazione senza ridurre il monte orario complessivo aziendale, l'esonero totale dei contributi previdenziali, fino a 3.000 euro annui per ventiquattro mesi (art. 46).

Da segnalare, poi, l'estensione della possibilità di fruire del congedo parentale fino ai 14 anni di vita del bambino, in luogo dei 12 anni di vita previsti a normativa vigente e l'estensione da cinque a dieci giorni del congedo per malattia del figlio dai 3 ai 14 anni (art. 50).

Infine, si introduce la possibilità, per il datore di lavoro che ha effettuato un'assunzione per sostituzione durante la maternità, di prolungare il rapporto di lavoro per un periodo di transizione, che può durare fino al compimento del primo anno di età del bambino, così da facilitare il passaggio di consegne e la gestione del rientro (art. 51).

Per quanto riguarda le spese, la Relazione tecnica stima prudenzialmente che la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale o la rimodulazione del tempo parziale possa riguardare una platea di 2.800 lavoratrici, con un costo pari a 3,3 milioni di euro per il 2026, di 11,6 milioni di euro per il 2027 e di 17,7 milioni di euro per il 2028 (cfr. Servizio del Bilancio del Senato, [A.S. 1689](#)). Anche l'estensione del congedo parentale fino ai 14 anni di vita del figlio comporta ulteriori maggiori oneri rispetto alla normativa vigente con riferimento al riconoscimento della prestazione e della copertura figurativa di periodi di congedo parentale fruiti oltre il 12° anno di vita, che la Relazione, considerando una platea di circa 10.000 potenziali beneficiari annui, stima in circa 14,5 milioni di euro all'anno, cui sommare ulteriori circa 5 milioni per l'estensione da cinque a dieci giorni del congedo per malattia del figlio (cfr. Servizio del Bilancio del Senato, [A.S. 1689](#)). Infine, per quanto concerne gli oneri derivanti dall'esonero dal versamento dei contributi previdenziali per assunzioni a tempo determinato in sostituzione di lavoratori in maternità per un ulteriore periodo di affiancamento dopo il rientro della maternità, la Relazione tecnica considera una spesa di 2 milioni di euro per il 2026, che salirà a circa 4,5 milioni per gli anni successivi (cfr. Servizio del Bilancio del Senato, [A.S. 1689](#)).

Rispetto al diritto di priorità nella trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e nella rimodulazione del tempo parziale, le organizzazioni sindacali sono concordi nel rilevare come il lavoro a tempo parziale non rappresenti uno strumento efficace di conciliazione tra lavoro e vita privata, ma possa concorrere a rafforzare la segregazione di genere nel mercato del lavoro, dal momento che la misura, anche se formalmente destinata ad entrambi i genitori, continuerà a ricadere quasi esclusivamente sulle madri (così Cgil, [Audizione](#); Cisl, [Audizione](#); Uil, [Analisi UIL](#); ma anche, tra le associazioni datoriali, Confimi, [Memoria](#)).

A livello operativo, invece, si propone di estendere la platea dei beneficiari anche oltre il solo perimetro delle famiglie con tre figli (cfr. Uil, [Analisi UIL](#); Ugl, [Documento](#)), di prevedere la temporaneità della trasformazione e rimodulazione (così Cgil, [Audizione](#)), nonché di definire le modalità di mantenimento del monte ore complessivo, escludendo

dall'accesso alla decontribuzione il ricorso, non su base volontaria, al lavoro supplementare e straordinario o alle clausole elastiche di altri lavoratori a tempo parziale (così Cgil, [Audizione](#)).

Infine, viene sottolineato come la previsione non abbia un collegamento con la nozione di disabilità elaborata dal d. lgs. n. 62/2024 e che, nel prevedere l'accesso alla misura per i genitori con figli con disabilità, la disposizione si limita a rimuovere il solo vincolo anagrafico, senza tener conto di altri fattori rilevanti, come il numero di figli (che resta fissato a tre) o le condizioni economiche, non riconoscendo così la complessità e la specificità delle difficoltà determinate dalla condizione di disabilità (cfr. Cgil, [Audizione](#)). Le associazioni datoriali, invece, accolgono con favore la misura (cfr. Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione](#)), richiedendo anche una sua estensione in favore dei genitori con due figli (Federdistribuzione, [DDL Bilancio 2026](#)) e la possibilità di accordare l'esonero contributivo anche in caso di riduzioni di orario inferiori al 40%, prevedendo un proporzionamento del beneficio (Confimi, [Memoria](#)).

Reazioni unanimemente positive hanno invece suscitato l'estensione della possibilità di fruire del congedo parentale fino ai 14 anni di vita del bambino e l'estensione del congedo per malattia del figlio da cinque a dieci giorni.

Dalle organizzazioni sindacali arriva la proposta di estendere ulteriormente fino ai 18 anni di vita dei figli la possibilità di godere del congedo (cfr. Cisl, [Audizione](#)) e di ampliare anche la durata del congedo obbligatorio dei padri, ferma a dieci giorni (Cisl, [Audizione](#)). Rispetto al congedo per malattia del figlio, inoltre, si evidenzia che, trattandosi di un congedo non retribuito in cui è riconosciuta soltanto la copertura contributiva figurativa ai fini pensionistici, resta a carico del genitore che ne fruisce (cfr. Uil, [Analisi UIL](#)).

Maggiore dibattito ha infine suscitato la possibilità di prolungare i contatti di lavoro a tempo determinato sottoscritti per la sostituzione di lavoratori e lavoratrici in congedo.

In particolare, è stato rilevato da parte delle organizzazioni sindacali come l'introduzione di un'ulteriore possibilità prevista per legge di prolungare ulteriormente questi contratti, in assenza di vincoli in materia di confronto sindacale e di stabilizzazione, possa trasformare la sostituzione per maternità in un ulteriore canale di precarizzazione strutturale, più che in un reale strumento di accesso al lavoro (cfr. Cgil, [Audizione](#); Uil, [Analisi UIL](#)).

In senso opposto, le associazioni datoriali hanno considerato la previsione una misura utile a tutelare le necessità aziendali in caso di esigenze sostitutive connesse alla fruizione dei congedi (cfr. Confartigianato, Cna e Casartigiani, [Audizione](#); Confimi, [Memoria](#)).