

Roma, 11 novembre 2025

Prot. PU00205/2025/SG/rc

Ai Segretari generali regionali e territoriali

Ai coordinatori nazionali delle funzioni centrali

Oggetto: Prima nota di analisi DDL Bilancio 2026*Care colleghe e cari colleghi,*

vi inviamo in allegato il testo bollinato del disegno di legge A.S. 1689 recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028*” incardinato in Commissione Bilancio della Camera il 30 ottobre 2025.

In un quadro di finanza pubblica che permane complesso alla luce della congiuntura geopolitica internazionale e della nuova governance della finanza pubblica europea che comporta il rispetto di stringenti vincoli di crescita della spesa, il Governo ha varato la manovra più esigua dell'ultimo decennio dal valore complessivo di 18,6 miliardi di euro.

Nonostante la ridotta entità delle risorse complessivamente stanziata la manovra economica appare comunque caratterizzata da interventi apprezzabili per il lavoro pubblico e privato che cercheremo di migliorare ulteriormente nell'iter di approvazione della legge finanziaria con il sostegno della Cisl confederale.

Un giudizio positivo va espresso con riferimento a tutte le misure finalizzate alla crescita dei salari: l'abbassamento della seconda aliquota dell'Irpef, la detassazione degli accordi di produttività e del salario correlato al lavoro disagiato nel settore privato, il sostegno alla contrattazione attraverso una tassazione agevolata sugli aumenti retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali del settore privato sottoscritti nel 2025-2026.

Per quanto riguarda il pubblico impiego, oltre ai benefici derivanti dalla riduzione dell'aliquota Irpef, rileviamo l'introduzione di ulteriori misure che, pure muovendosi nella giusta direzione, presentano tuttavia elementi di criticità che auspichiamo possano essere migliorati nell'iter parlamentare.

Esprimiamo invece un giudizio fortemente negativo sull'incremento dei requisiti di accesso al pensionamento e sull'esclusione della polizia locale dalle categorie che non saranno interessate da tale incremento, nonché sulla mancata proroga di Opzione donna e Quota 103.

Riteniamo inoltre che nel DDL di Bilancio 2026 debba trovare soluzione il superamento del tetto al salario accessorio in tutti i comparti e le aree di contrattazione, imposto dall'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017 che continua ad impedire l'attivazione di politiche del personale realmente incentivanti in tutti i comparti.

Tra le misure più rilevanti segnaliamo:

- **la detassazione del salario accessorio** - La misura, che avvia un percorso di armonizzazione della disciplina fiscale sui premi di risultato erogati tramite i contratti collettivi fra dipendenti pubblici e privati, è stata richiesta dalla Cisl. Tuttavia potrebbe essere ulteriormente migliorata riducendo l'aliquota dell'imposta sostitutiva e aumentando l'ammontare delle somme agevolate.
- **l'introduzione di un Fondo perequativo per il personale non dirigente dei Comuni** - Il Fondo costituisce un segnale di attenzione apprezzabile verso l'esigenza di un progressivo riallineamento retributivo del personale del comparto Funzioni Locali rispetto agli altri comparti ma va ulteriormente potenziata sia incrementando l'importo del Fondo sia estendendo il campo di applicazione, incluso il personale dirigente, a tutti gli enti del comparto.
- **il rifinanziamento del fondo sanitario nazionale, la previsione di assunzione di personale sanitario e il rifinanziamento del sistema indennitario** - Il livello di finanziamento del servizio sanitario nazionale, in aggiunta ai rifinanziamenti già disposti con legge di bilancio 2025, è ulteriormente incrementato di 2,4 miliardi di euro nel 2026 e 2,65 miliardi annui a decorrere dal 2027. Con questo rifinanziamento la spesa sanitaria torna al 2,6% del PIL, misura raggiunta nel periodo pre-Covid. Una quota di tali risorse sarà destinata alle assunzioni a tempo indeterminato di personale sanitario in deroga ai limiti di spesa vigenti e all'incremento di alcune voci indennitarie, quali l'indennità di specificità infermieristica e l'indennità tutela del malato e promozione della salute. Si tratta di misure positivamente orientate al rafforzamento della capacità di risposta del SSN ai bisogni di salute emergenti ma riteniamo che le prospettive demografiche e sociosanitarie del Paese richiedano un ulteriore incremento delle risorse destinate al personale del SSN. Pensiamo, inoltre, che nella legge di bilancio 2026 sia necessario rendere strutturali alcune norme che non rivestono più carattere sperimentale (la deroga al vincolo di esclusività per i professionisti sanitari del SSN, la stabilizzazione del personale della ricerca IRCCS/IZS, la cd. indennità di pronto soccorso a tutela del disagio vissuto dai dipendenti dei servizi di emergenza/urgenza). Occorre inoltre chiarire che gli incrementi tariffari riconosciuti alle strutture pubbliche o private accreditate siano correlati al rinnovo in vigore e all'applicazione dei CCNL di settore stipulati con le OO.SS. comparativamente più rappresentative.
- **la riduzione dei tempi di erogazione del TFS** - La norma, se pure positivamente orientata ad accelerare il processo di graduale armonizzazione dei tempi di liquidazione dei trattamenti di fine rapporto fra dipendenti pubblici e dipendenti privati, riducendo i tempi di erogazione attualmente previsti di soli tre mesi a decorrere dal 2027, appare limitata nei suoi effetti.

Per ciascuna delle misure sopra elencate sussistono soluzioni di miglioramento che abbiamo puntualmente indicato nelle proposte emendative presentate dalla Confederazione all'esito dell'audizione tenuta dalla Cisl il 4 novembre u.s. presso le Commissioni congiunte Bilancio del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati

Vi inviamo una prima nota di analisi delle norme di maggiore interesse per i settori che rappresentiamo riservandoci, al termine dell'iter parlamentare del disegno di legge, di predisporre una ulteriore nota per darvi riscontro delle modifiche intervenute sul testo in fase di conversione.

I. MISURE TRASVERSALI

Art. 2 - Riduzione della seconda aliquota IRPEF

L'art. 2 comma 1, **riduce la seconda aliquota IRPEF dal 35 al 33 per cento**. Ne risulta quindi il seguente schema di scaglioni e aliquote

<u>Scaglioni di reddito</u>	<u>Aliquota</u>
Fino a 28.000 euro	23%
Da 28.000 a 50.000 euro	33%
Oltre 50.000 euro	43%

Il comma 2 dispone che per i titolari di un reddito complessivo superiore a 200.000 euro l'ammontare della detrazione dall'imposta lorda è diminuito di un importo pari a 440 euro in relazione ai seguenti oneri:

- gli oneri la cui detraibilità è fissata nella misura del 19 per cento dal TUIR o da qualsiasi altra disposizione fiscale, fatta eccezione per le spese sanitarie di cui all'articolo 15, comma 1, lettera c) del TUIR;
- le erogazioni liberali in favore dei partiti politici di cui all'articolo 11 del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149;
- i premi di assicurazione per rischio eventi calamitosi di cui all'articolo 119, comma 4, quinto periodo, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34

Art. 39 – Proroga Ape sociale

L'articolo 39 proroga al 31 dicembre 2026 le disposizioni in materia di APE sociale in favore dei soggetti che si trovino al compimento dei 63 anni e 5 mesi in una delle condizioni previste dall'art. 1 comma 170 della legge 213/2016, ovvero:

- si trovano in stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, anche collettivo, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, ovvero per scadenza del termine del rapporto di lavoro a tempo determinato a condizione che abbiano avuto, nei trentasei mesi precedenti la cessazione del rapporto, periodi di lavoro dipendente per almeno diciotto mesi, hanno concluso integralmente la prestazione per la disoccupazione loro spettante e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- assistono, al momento della richiesta e da almeno sei mesi, il coniuge o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità, ovvero un parente o un affine di secondo grado convivente qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i settanta anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- hanno una riduzione della capacità lavorativa, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile, superiore o uguale al 74 per cento e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni;
- sono lavoratori dipendenti addetti alle professioni usuranti indicate nell'allegato C annesso alla legge 232/2016.

Art. 43, commi da 1 a 9 - Misure in materia di adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento alla variazione della speranza di vita

L'articolo 43, commi da 1 a 9, interviene in materia di **incremento dei requisiti anagrafici e contributivi di accesso al pensionamento ai fini dell'adeguamento agli incrementi della speranza di vita**, stabilito ogni due anni, in relazione all'evoluzione della speranza di vita, con apposito decreto direttoriale del Ministero dell'economia e delle finanze.

La norma dispone che **tale incremento è applicato nella misura di un solo mese limitatamente al 2027, mentre troverà piena applicazione dal 1° gennaio 2028, nella misura di tre mesi.**

L'art. 43 comma 2 prevede che l'incremento non trova applicazione ai fini del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia e del requisito contributivo per l'accesso alla pensione anticipata, nei confronti di alcune categorie di lavoratori, a condizione che al momento del pensionamento non godano già dell'APE sociale:

- lavoratori dipendenti che svolgono, al momento del pensionamento, da almeno sette anni negli ultimi dieci, o da almeno sei anni negli ultimi sette, **attività lavorative gravose**, nelle professioni di cui all'Allegato B della L. 205/2017, con un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni (articolo 43, comma 3, lettera a));
- **lavoratori addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, cosiddette usuranti**, di cui all'art. 1, c. 1, del D.Lgs. 67/2011, che svolgono tali attività da almeno sette anni negli ultimi dieci di attività lavorativa, o da almeno la metà della vita lavorativa complessiva, con un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni. Conseguentemente, si inserisce anche l'anno 2027 tra le annualità per le quali non si procederà all'adeguamento alla speranza di vita dei requisiti richiesti per l'accesso alla pensione anticipata per tali lavoratori (articolo 43, commi 3, lettera b), 5 e 9
- **lavoratori precoci**, quindi con almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il compimento del diciannovesimo anno di età, **che svolgono le suddette attività gravose o usuranti** (articolo 43, commi 4 e 8)

Art. 46 comma 1 – Esonero contributivo parziale per le lavoratrici madri di due o più figli

L'articolo 46, comma 1, **posticipa dal 2026 al 2027 l'esonero contributivo parziale per le lavoratrici, dipendenti del settore pubblico o privato, madri di due o più figli già previsto dalla legge di bilancio 2025.** Nello specifico si ricorda che l'articolo 1, comma 219, della legge di bilancio per il 2025 – come modificato dall'articolo 6 del decreto-legge n. 95 del 2025, convertito, con modificazioni, dalla legge n.118 del 2025 – aveva previsto a decorrere dal 2026 un parziale esonero contributivo della quota dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici dipendenti con due o più figli, nel limite di spesa di 300 milioni di euro annui. L'esonero contributivo spetta fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Alla luce della modifica recata dall'art. 46 comma 1 del ddl bilancio 2026 la decorrenza della norma è posticipata dal 2026 al 2027.

Art. 46 comma 2 - Bonus mamme lavoratrici per l'anno 2026

L'art. 46 comma 2 **riconosce per il 2026, alle lavoratrici madri dipendenti del settore pubblico o privato con due figli - e sino al compimento del decimo anno di età del secondo figlio – con reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro annui, un bonus di 60 euro mensili per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro.**

Lo stesso bonus è riconosciuto anche in favore delle lavoratrici madri con più di due figli, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro a tempo determinato, titolari di reddito da lavoro non superiore a 40.000 euro annui, per ogni mese o frazione di mese lavorato.

L'importo del bonus, che sarà corrisposto su domanda della lavoratrice a partire dal 1° gennaio 2026 e fino al mese del compimento del decimo anno del secondo figlio o del diciottesimo anno del figlio più piccolo, non è imponibile ai fini fiscali e contributivi e non rileva ai fini della determinazione dell'ISEE.

Art. 49 – Priorità nella trasformazione dei contratti per lavoratori e lavoratrici con almeno 3 figli conviventi

Al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro l'art. 49 comma 1, a decorrere dal 1° gennaio 2026, riconosce una priorità, in favore delle lavoratrici e dei lavoratori con almeno tre figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili, nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o di rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale che determini una riduzione dell'orario di lavoro di almeno quaranta punti percentuali.

Art. 50 - Congedi parentali e congedi per malattia del figlio

L'art. 50 comma 1 **eleva l'età del figlio entro la quale è possibile fruire i periodi di congedo parentali previsti dall'art. 32 del d.lgs. 151/2001, dai 12 ai 14 anni** e, in caso di adozione, nazionale o internazionale o di affidamento, fino al quattordicesimo anno di ingresso nella famiglia anziché fino al dodicesimo anno.

Il successivo comma 2 modifica la disciplina dei congedi per malattia dei figli di età superiore a tre anni **elevando da cinque a dieci giorni lavorativi all'anno il limite di tali congedi fruibili da ciascun genitore entro i 14 anni di età dei figli (in luogo degli 8 anni previsti dalla norma vigente)**. Si ricorda che tali congedi non sono retribuiti e hanno copertura previdenziale figurativa.

Art. 51 - Prolungamento del contratto di lavoro stipulato in sostituzione delle lavoratrici/dei lavoratori in congedo

L'art. 4 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico maternità e paternità) prevede la possibilità di assumere personale con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, per sostituire lavoratrici e lavoratori assenti dal lavoro, in virtù della fruizione degli istituti di tutela e sostegno della genitorialità (ovvero in congedo di maternità o di paternità o parentale o per malattia del figlio), anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo (salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva). L'articolo 51 del ddl bilancio 2026, aggiungendo il nuovo comma 2 bis all'art. 4 del d.lgs. 151/2001, prevede la **possibilità di prolungare il contratto di lavoro della lavoratrice o del lavoratore assunti a tempo determinato, anche in somministrazione, per sostituire lavoratrici e lavoratori in congedo di maternità/paternità o parentale ai sensi del d. lgs n.151 del 2001 - per un ulteriore periodo di affiancamento della "lavoratrice sostituita" non superiore al primo anno di età del bambino.**

II. MISURE SUL PUBBLICO IMPIEGO

Art. 43 comma 7 e art. 44 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

L'art. 43 comma 7 prevede che per il personale delle amministrazioni pubbliche e degli enti pubblici di cui all'art. 70, c. 4, del D.Lgs. 165/2001 il termine dilatorio per la liquidazione delle indennità di fine servizio, comunque denominate, decorre non dal collocamento a riposo, ma dal momento in cui il soggetto avrebbe maturato il diritto al pensionamento a seguito del raggiungimento del requisito anagrafico o contributivo previsto dalla normativa vigente, comprensiva dell'incremento di un mese nel 2027 e di tre mesi a decorrere dal 2028 (cfr. sopra art. 43).

L'art. 44 **riduce, a decorrere dal 2027, da 12 a 9 mesi il termine dilatorio per la liquidazione delle indennità di fine servizio, comunque denominate**, nei casi di cessazione dal servizio per raggiungimento dei limiti di età o di servizio previsti dagli ordinamenti di appartenenza (anche per collocamento a riposo d'ufficio), con conseguente neutralizzazione a regime (dal 2028), ai fini della corresponsione della buonuscita, dell'incremento di 3 mesi dell'età pensionabile. Nei casi derivanti da cessazioni dal servizio anticipate rispetto ai limiti di età o di servizio, resta fermo il termine dilatorio di ventiquattro mesi attualmente vigente.

Art. 58, comma 1 – Detassazione del salario accessorio

L'articolo 58, comma 1, prevede che **i compensi per il trattamento economico accessorio, comprensivi delle indennità di natura fissa e continuativa, erogati al personale non dirigente delle amministrazioni pubbliche con reddito da lavoro dipendente non superiore a 50.000 euro, sono assoggettati, entro il limite di 800 euro, ad una imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali pari al 15 per cento**. È fatta salva la facoltà di rinuncia scritta da parte del lavoratore con conseguente applicazione delle imposte sui redditi ordinarie.

Per il personale dipendente dagli enti e aziende del Servizio sanitario nazionale, il regime sostitutivo introdotto dall'art. 58 è cumulabile con l'applicazione dei regimi tributari sostitutivi sui compensi per "prestazioni aggiuntive" e per lavoro straordinario, di cui all'art. 7, comma 2, del D.L. 7 giugno 2024, n. 73, e all'art. 1, comma 354, della Legge di bilancio 2025.

Art. 58, comma 2 - Rifinanziamento del Fondo per l'armonizzazione del trattamento accessorio comparto e area Funzioni centrali

L'art. 58, comma 2 prevede, a decorrere dal 2026, il **rifinanziamento del fondo di cui all'art. 14, comma 1 del decreto legge 16 marzo 2025, n° 25 ai fini della graduale armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale appartenente alle aree professionali e del personale dirigenziale** delle seguenti amministrazioni:

Corte dei conti
Segretariato generale della giustizia amministrativa
Avvocatura dello Stato
Ispettorato nazionale del lavoro
Italian Trade Agency - ICE - Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane
Agenzia italiana del farmaco
Agenzia italiana per la cooperazione allo sviluppo
Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata
Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca
Agenzia italiana per la gioventù

L'importo del rifinanziamento è di 7,9 milioni di euro a decorrere dal 2026 (23,7 mln per il triennio). La ripartizione del fondo, così come rifinanziato dalla legge di bilancio per il 2026, verrà effettuata con uno o più DPCM.

Art. 60 – Disposizioni per il personale di ItaliaMeteo

L'articolo 60 interviene sulla disciplina del personale dell'Agenzia nazionale per la meteorologia e la climatologia «ItaliaMeteo». Il comma 1 consente la proroga, fino al 31 dicembre 2026, sia dei comandi del personale proveniente da altre amministrazioni pubbliche, sia dei contratti di lavoro flessibili in essere al 30 settembre 2025, senza nuovi oneri per la finanza pubblica.

Il comma 2 introduce un nuovo comma 555-bis all'articolo 1 della legge n. 205 del 2017 (legge di bilancio per il 2018), riconoscendo al personale di «ItaliaMeteo» appartenente alle aree del sistema di classificazione professionale del comparto funzioni centrali l'indennità di amministrazione nelle misure spettanti al personale del Ministero dell'università e della ricerca delle corrispondenti aree. Inoltre, il nuovo comma dispone che il fondo risorse decentrate del personale delle aree funzionali e il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di seconda fascia siano costituiti, rispettivamente, nei limiti di 286.632 euro e 356.593 euro, tenendo conto delle assunzioni effettuate ai sensi della normativa vigente. Restano fermi i successivi incrementi previsti dai contratti collettivi nazionali del comparto e dell'area funzioni centrali, nonché le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che riconoscano particolari trattamenti economici al personale.

Art. 120 comma 4 – Fondo perequativo personale non dirigente dei Comuni

L'art. 120 comma 4, ai fini della progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale non dirigente dei comuni, istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'interno, **un fondo con una dotazione pari a 50 milioni di euro per il 2027 e a 100 milioni euro annui a decorrere dal 2028 da destinarsi, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del Comparto Funzioni locali per il triennio 2025-2027, all'incremento del trattamento accessorio, anche fisso e ricorrente.** Con decreto del Ministro dell'interno, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione, si provvede alla ripartizione delle risorse del fondo tra i Comuni sulla base dei criteri definiti dalla contrattazione collettiva nazionale.

MISURE PER IL COMPARTO SANITÀ

Art. 65 - Rifinanziamento del Servizio sanitario nazionale

Il livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato è incrementato di **2.4 mld di euro per l'anno 2026 e 2.65 mld di euro annui a decorrere dall'anno 2027**. Si ricorda che tali somme sono aggiuntive rispetto ai finanziamenti già previsti nell'art. 1, comma 273, della legge 207/2024 (cd. Legge di bilancio 2025).

Pertanto i valori sono incrementati come indicato di seguito:

- 2026: $5 + 2.4 = 7.4$ mld di euro
- 2027: $5.7 + 2.6 = 8.3$ mld di euro
- 2028: $6.6 + 2.6 = 9.2$ mld di euro
- 2029: $7.7 + 2.6 = 10.3$ mld di euro
- 2030: $8.8 + 2.6 = 11.4$ mld di euro

Art. 66 - Incremento quota del Fondo sanitario nazionale destinata agli Istituti zooprofilattici sperimentali

La quota destinata al funzionamento degli Istituti zooprofilattici sperimentali (IZS) nell'ambito del Fondo sanitario nazionale **viene incrementata di 10 milioni di euro annui a decorrere dal 2026**.

Art. 67 - Finanziamento destinato all'aggiornamento delle tariffe per la remunerazione delle prestazioni ospedaliere per acuti e per le prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale e protesica

È previsto l'incremento delle tariffe DRG (*Diagnosis Related Group*), ovvero il rimborso a carico del Servizio sanitario nazionale verso le strutture pubbliche o private accreditate per specifiche tipologie di ricovero. Nello specifico, il finanziamento di 1.000 milioni di euro annui per il 2026, già previsto nella precedente Legge di bilancio, **viene portato a 1.350 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027**, destinando rispettivamente **350 milioni di euro per i DRG post-acuzie**, ovvero le prestazioni sanitarie erogate dopo la fase acuta di una malattia, e **1.000 milioni di euro per i DRG per acuti**, ovvero le prestazioni sanitarie per il paziente che necessita di cure immediate, intensive e ad alta complessità. Infine, per garantire al SSN le risorse necessarie per provvedere all'aggiornamento delle tariffe massime per la remunerazione delle prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale e di assistenza protesica, nell'ambito del livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard **è vincolata una quota pari a 100 milioni di euro per l'anno 2026 e 183 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027**.

Art. 69 - Indennità del personale del Servizio sanitario nazionale

Si prevede il **rifinanziamento dell'indennità di specificità infermieristica**; pertanto, il precedente stanziamento, pari a 285 milioni di euro, viene incrementato nel valore di 480 milioni di euro a decorrere dall'anno 2026. Viene previsto, altresì, il rifinanziamento dell'indennità tutela del malato e promozione della salute elevando lo stanziamento da 150 milioni a 208 milioni di euro annui a decorrere dal 2026. In aggiunta, al fine di far fronte alla carenza di personale sanitario e per ridurre le liste d'attesa, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano **possono incrementare nell'anno 2026 la spesa per le prestazioni aggiuntive per un importo pari complessivamente a 143.5 mln di euro**, di cui 101.8 mln di euro per i dirigenti medici e **41.6 mln di euro per il personale sanitario del comparto sanità**, da suddividere per ciascuna regione e provincia autonoma secondo gli importi definiti nell'apposita tabella. **I compensi erogati per lo svolgimento delle suddette prestazioni aggiuntive sono soggetti a imposta sostitutiva pari al 15%.**

Art. 70 - Assunzioni personale del ruolo sanitario per il Servizio sanitario nazionale

Aziende ed enti, nell'ambito dei rispettivi servizi sanitari regionali, sono **autorizzati ad assumere personale sanitario a tempo indeterminato in deroga ai vincoli previsti dalla legislazione vigente in materia, nel limite di spesa complessivo di 450 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2026**. Si ricorda che i limiti in materia di spesa per il personale del SSN sono contenuti nell'art. 11 del DL 35/2019 (cd. Decreto Calabria), il quale permette alle regioni di individuare il valore limite più favorevole fra:

- la spesa per il personale sostenuta nel 2018
- la spesa del personale del 2004 ridotta dell'1,4%

Pertanto, le assunzioni di personale sanitario ai sensi della norma in commento non devono essere considerate all'interno di tali limiti di spesa.

La previsione successiva introduce modifiche alla possibilità per le regioni di accedere ad un ulteriore incremento del limite di spesa per il personale, ma sconta ancora una volta una problematica di carattere interpretativo riscontrata già nel DL. 73/2024 (si veda Nota Prot. N. 38/2024/SG/RC). Si propone di seguito il contenuto delle singole norme, riservando ad altra sede l'approfondimento in merito.

- a) **Art. 11, DL. 35/2019:** il limite di spesa per il personale (scelto tra le due opzioni previste dalla norma) è incrementato annualmente, a livello regionale, di un importo pari al 10% dell'incremento del Fondo sanitario regionale (FSR) rispetto all'esercizio precedente. Alla regione può essere concessa un'ulteriore variazione del 5% dell'incremento del FSR.
- b) **Art. 5, DL. 73/2024 cd. Liste d'attesa:** i valori del limite di spesa per il personale autorizzati per il 2023 sono incrementati annualmente, a livello regionale, del 10% dell'incremento del FSR rispetto all'esercizio precedente e, su richiesta della Regione, di un ulteriore importo sino al 5% del predetto incremento, per un importo complessivo fino al 15%.
- c) **Art. 69, ddl di bilancio:** modifica l'art. 5 del DL. 73/2024, **abrogando la possibilità per la Regioni di richiedere un ulteriore incremento del 5%.** Inoltre, si introduce la nuova possibilità per le regioni di incrementare i valori di spesa per il personale **di un ulteriore importo sino al 3% dell'incremento del FSR** rispetto all'esercizio precedente, dandone comunicazione al tavolo di verifica degli adempimenti regionali di cui all'articolo 12 dell'intesa sancita in sede di conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano del 23 marzo 2005.

Alla luce della normativa sopra esposta, risulta opinabile la possibilità di incrementare tale limite fino ad un massimo del 15% dell'incremento del FSR, se si prende a riferimento il decreto Calabria, oppure fino ad un massimo del 13% dell'incremento del FSR, se si prende a riferimento il decreto Liste d'attesa. Si ricorda, infine, che nella relazione tecnica del DL. 73/2024 veniva precisato che le disposizioni del decreto Calabria continuano ad applicarsi in quanto compatibili fino all'approvazione di una nuova metodologia di calcolo (alla data odierna non ancora emanata).

Art. 71 - Disposizioni per la valorizzazione del personale operante nei servizi di pronto soccorso

Si prevede **dal 1° gennaio 2026 sino al 31 dicembre 2029**, in deroga all'art. 23 co. 2 del D.lgs. 75/2017, la possibilità per le regioni di incrementare l'ammontare della componente variabile del "Fondo premialità e condizioni di lavoro" in misura complessivamente **non superiore all'1% della componente stabile** del medesimo Fondo. Tali risorse sono finalizzate a valorizzare in fase di contrattazione integrativa il personale dipendente delle aziende e degli enti del SSN appartenente ai profili professionali di **infermiere, assistente infermiere e operatore socio-sanitario, assegnati ai servizi di pronto soccorso.**

Art. 81 - Disposizioni sui limiti di spesa per l'acquisto di prestazioni sanitarie da soggetti privati accreditati

Si ricorda che il limite di spesa per l'acquisto delle prestazioni assistenziali ricomprese nei livelli essenziali di assistenza (LEA) da parte di soggetti accreditati è determinato nel valore della spesa consuntiva dell'anno 2011 incrementato di 1 punto percentuale per l'anno 2024, di 3 punti percentuali per l'anno 2025 e di 4 punti percentuali a decorrere dall'anno 2026. Tale limite è stato già incrementato nella precedente legge di bilancio, con specifiche destinazioni, portando la percentuale di incremento rispettivamente a 3,5 punti percentuali per il 2025 e **5,5 punti percentuali a decorrere dal 2026.** L'articolo in esame eleva ulteriormente il limite per acquisti di prestazioni sanitarie dal privato accreditato, innalzando la soglia rispetto alla spesa consuntiva dell'anno 2011 a **6,5 punti percentuali (quindi aumentando di 1 punto) a decorrere dall'anno 2026.**

Art. 82 - Ospedali di rilievo nazionale e di alta specializzazione

Viene autorizzata la spesa di **20 milioni di euro per l'anno 2026** al fine di promuovere modelli innovativi di gestione clinico-organizzativa, nonché di potenziare la qualità dell'assistenza erogata dagli ospedali, avviando una specifica progettualità rivolta agli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) pubblici e agli ospedali di rilievo nazionale e di alta specializzazione.

Art. 93 - Misure in materia di monitoraggio della spesa sanitaria

Si prevede che il sistema di indicatori di performance dei servizi sanitari nazionali (art., co. 304, l. 207/2024) sia integrato con un monitoraggio permanente dell'equilibrio tra i livelli e le variazioni di finanziamento del Servizio sanitario nazionale e l'evoluzione dei livelli di servizio erogati, in coerenza con i criteri di riparto vigenti e con i fabbisogni standard (artt. 26 e 27 del D.lgs. 68/2011).

III. MISURE PER IL SETTORE PRIVATO

Art. 4, comma 1 – Detassazione degli incrementi contrattuali

Al fine di favorire l'adeguamento delle retribuzioni alle variazioni del costo della vita e di rafforzare il legame tra produttività e retribuzione **gli incrementi retributivi corrisposti ai dipendenti del settore privato nell'anno 2026, in attuazione di nuovi contratti collettivi di lavoro sottoscritti negli anni 2025 e 2026, sono sottoposti ad un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi, costituita da un'aliquota del 5 per cento, limitatamente ai casi in cui il reddito da lavoro dipendente del soggetto non sia complessivamente superiore a 28.000 euro.** Il lavoratore può rinunciare, con atto scritto, al regime sostitutivo con conseguente applicazione delle imposte sui redditi ordinarie.

Art. 4 commi 2 e 3 - Detassazione dei premi di risultato e delle forme di partecipazione agli utili d'impresa

I commi 2 e 3 dell'articolo 4 prevedono per gli anni 2026 e 2027 **la riduzione dal 5 all'1% dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali comunali e regionali, applicabile a premi di risultato e partecipazione agli utili entro un limite annuo che viene innalzato da 3.000 a 5.000 euro.** Resta fermo che l'applicazione del beneficio è ammessa con un reddito da lavoro dipendente non superiore, nell'anno precedente, a 80.000 euro. Si ricorda che la detassazione prevista dall'art. 1, commi da 182 a 189, della L. 28 dicembre 2015, n. 208 e dal D.M. 25 marzo 2016 – riguarda i premi di risultato dei lavoratori dipendenti del settore privato la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. Tali somme devono essere corrisposte in esecuzione di contratti collettivi, territoriali o aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o di contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria. È fatta in ogni caso salva l'ipotesi di espressa rinuncia per iscritto al regime sostitutivo da parte del lavoratore, con conseguente applicazione delle imposte sui redditi ordinarie.

Art. 4 commi 4 e 5 - Detassazione delle indennità di turno, lavoro notturno, festivo e lavoro prestato nei giorni di riposo

L'art. 4, commi 4 e 5, introduce **per il 2026, limitatamente ai dipendenti del settore privato con reddito non superiore, nell'anno 2025, a 40.000 euro (ad esclusione dei dipendenti di strutture turistico-alberghiere) un'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle relative addizionali regionali e comunali del 15%, fino a un limite massimo di 1.500 euro annue, su:**

- **maggiorazioni e indennità per lavoro notturno** ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 66 del 2003 e dei CCNL;
- **maggiorazioni e indennità per lavoro prestato nei giorni festivi e nei giorni di riposo settimanale**, come individuati dai CCNL;
- **indennità di turno e ulteriori emolumenti connessi al lavoro a turni** previsti dai CCNL

Se il sostituto d'imposta tenuto ad applicare l'imposta sostitutiva non è lo stesso che ha rilasciato la certificazione unica dei redditi per l'anno precedente, il lavoratore attesta per iscritto l'importo del reddito di lavoro dipendente conseguito nel 2025.

Art. 5 – Modifica alla disciplina fiscale dei buoni pasto resi in forma elettronica

L'articolo 5 incrementa da 8 a 10 euro il valore monetario non imponibile dei “buoni pasto” elettronici corrisposti dal datore di lavoro ai propri dipendenti.

Art. 37 – Misure di esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato nella Zona economica speciale per il Mezzogiorno

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica - e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, nei limiti delle risorse stanziare dalla norma è riconosciuto l'esonero parziale dal versamento dei 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. Si demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la disciplina degli specifici interventi, dei relativi requisiti e delle condizioni necessarie a garantire il rispetto del limite di spesa.

Art. 40 - Misure in materia di ammortizzatori sociali

Il comma 4 proroga, per il 2026, la possibilità, per le imprese che cessano o che abbiano cessato l'attività produttiva, di accedere, qualora ricorrano le condizioni ivi previste, ad un intervento di CIGS finalizzato alla gestione degli esuberi di personale, per un massimo di dodici mesi, ai sensi dell'art. 44 del D.L. 109/2018.

Il comma 6 dispone la proroga annuale delle convenzioni sottoscritte, ai sensi dell'art. 78 della l. 388/2000, tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le Regioni nel cui territorio sono utilizzati lavoratori socialmente utili appartenenti al bacino residuale a carico delle risorse statali del Fondo sociale per occupazione e formazione, allo scopo di garantire ai medesimi il pagamento degli assegni mensili (ASU/ANF).

Il comma 9 proroga, per l'anno 2026, la misura introdotta dall'art. 8 del D.L. 92/2025 che consente, previo accordo in sede governativa, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per cessazione

di attività (ex. art. 44, DL 109/2018) per un massimo di sei mesi, non ulteriormente prorogabili, qualora all'esito di un programma aziendale di cessazione di attività, sussistano concrete ed attuali prospettive di rapida cessione, anche parziale, dell'azienda con conseguente riassorbimento occupazionale. Il medesimo comma 9 prevede anche una condizionalità, a pena di decadenza dal trattamento di integrazione salariale, connessa all'iscrizione dei singoli lavoratori nella piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), all'effettiva partecipazione da parte dei lavoratori ai percorsi di politiche attive o accettazione di eventuali offerte di lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza.

Il comma 10 incrementa di ulteriori 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026 e 2027 il limite di spesa per la proroga del periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria per riorganizzazione o crisi aziendale.

Art. 48 - Esonero contributivo per l'assunzione di madri lavoratrici di almeno 3 figli

L'art. 48 prevede il riconoscimento di un **esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno 3 figli con età inferiore ai diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.**

L'esonero riconosciuto nel limite massimo di 8.000 euro annui spetta, a partire dalla data dell'assunzione, per:

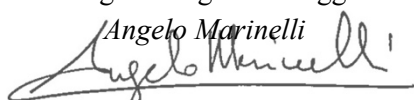
- dodici mesi, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione);
- diciotto mesi, se il contratto a tempo determinato è trasformato a tempo indeterminato (considerando sempre quale termine iniziale la data di assunzione con il contratto a tempo determinato);
- ventiquattro mesi, se l'assunzione è effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 49, comma 2 – Incentivi alla trasformazione dei contratti da tempo pieno a p/time per lavoratori con almeno 3 figli conviventi

Per i datori di lavoro del settore privato che applicano il criterio di priorità nella trasformazione dei contratti da tempo indeterminato a tempo determinato previsto dall'art. 49 comma 1 del ddl bilancio 2026 (cfr. sopra, art. 49 sezione "Misure trasversali") si introduce una misura di decontribuzione, riconoscendo, per un periodo massimo di 24 mesi dalla data di trasformazione del contratto, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Le disposizioni attuative di questa misura sono rimesse ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di bilancio 2026.

Cari saluti

Il Segretario generale aggiunto

Angelo Marinelli


All_DDL Bilancio 2026 A.S. 1689

Il Segretario Generale

Roberto Chierchia
