



NEWS

IL PERIODICO DELLA FEDERAZIONE LAVORATORI PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

N. 521- 524

Agosto-settembre 2026



www.flp.it



LA VOCE DEI LAVORATORI

Rappresentanza, diritti,
tutela e partecipazione



CONTRATTI E TRATTATIVE

Aggiornamenti, analisi
e obiettivi



PA CHE CAMBIA

Innovazione, efficienza
e valorizzazione
del personale



INFORMAZIONE E APPROFONDIMENTO

Notizie, focus e iniziative
dalla Federazione

**INSIEME
OGNI GIORNO
PER UNA
PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE
PIU' FORTE, MODERNA
E AL SERVIZIO
DEL PAESE**



ISTAT:
A GIUGNO 2026
INFLAZIONE SU BASE
ANNUA AL 3%

pag. n 6



ALLO STUDIO PER IL 2027
L'USCITA ANTICIPATA
A 64 ANNI.

pag. n 12



PROCEDURA DI PROGRES-
SIONE TRA LE AREE:
PASSAGGIO DI 1.500 UNI-
TÀ DALL'AREA ASSISTENTI
ALL'AREA FUNZIONARI

pag. n 20



POLEMICA POLITICA
SULLA TASSAZIONE DEL
TFR DAL 2027

pag. n 26

“ *La tua voce, i nostri valori,
il futuro di tutti.*



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

CHI SIAMO

Il Sindacato Nuovo dei dipendenti pubblici



La FLP – Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche nasce nel 1999 con l'intento di creare un'organizzazione che abbracci tutti i comparti del Pubblico Impiego e delle Funzioni Pubbliche allora già esistenti o in via di costituzione nei processi di ristrutturazione avviati con le leggi Bassanini.

Da allora si è intrapreso un lungo percorso finalizzato a creare una struttura il più possibile democratica e partecipata, capace di riaccendere l'interesse dei lavoratori per le sorti dei propri uffici, di ridare loro l'energia per difendere i propri diritti e di risvegliare una coscienza collettiva critica e responsabile.

Un primo grande passo in questo itinerario di crescita e di aggregazione viene compiuto nel 2004, quando la FLP aderisce, come organizzazione costituente, alla CSE – Confederazione Indipendente dei Sindacati Europei. La CSE debutta nella tornata elettorale di RSU del 2007 raggiungendo immediatamente il requisito di confederazione maggiormente rappresentativa.

Nel 2014 la FLP è il motore di una nuova rivoluzione aggregante nell'universo dei Sindacati dei dipendenti pubblici: quando, dopo anni di gestazione, viene dato corso alla parte della riforma Brunetta che riduce i comparti di contrattazione collettiva nel pubblico impiego da 10 a 5, la FLP costituisce la CGS – Confederazione Generale Sindacale, una nuova confederazione in grado di fronteggiare adeguatamente le nuove sfide, e divenuta anch'essa maggiormente rappresentativa dopo le elezioni RSU del 2015.

L'ultimo passo viene compiuto nel 2016, quando la FLP contribuisce, come soggetto costituente, alla nascita della CIDA FC, organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa nell'Area Dirigenziale delle Funzioni Centrali.

La FLP oggi viaggia in controtendenza rispetto alle perdite di consenso fatte registrare negli ultimi anni dai sindacati tradizionali; detiene direttamente la maggiore rappresentatività nel comparto e nell'area dirigenziale delle Funzioni Centrali e nel comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri ma è presente e opera in tutti gli altri comparti attraverso le organizzazioni sindacali rappresentative aderenti a CSE e CGS.

Decenni di gestioni clientelari, poco trasparenti e flagellate da una burocrazia fredda, che raramente riusciva a intercettare i bisogni dei cittadini, hanno portato la società, e il mondo politico in particolare, a individuare nei dipendenti pubblici il bersaglio preferito.

Cambiare questa visione è possibile, ma occorre che le Amministrazioni Pubbliche abbiano il coraggio di affrontare le sfide proposte dalla nascita di nuovi modelli organizzativi, assecondando le istanze dei tanti dipendenti che vogliono contribuire al buon andamento del nostro servizio pubblico. Per agevolare le profonde trasformazioni che devono rivoluzionare il settore del Pubblico Impiego occorre un dinamismo che può avere solo un soggetto sindacale nuovo, in grado di rivedere completamente il rapporto tra il Sindacato e i lavoratori, e che aggregi tutte le componenti che hanno scelto come Stella Polare del loro percorso il primo comma dell'articolo 98 della Costituzione Italiana, che recita: "I pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione".

PERIODICO DELLA FEDERAZIONE
LAVORATORI
PUBBLICI E FUNZIONI PUBBLICHE

Sito www.flp.it e-mail: flpnews@flp.it

redazione: Via Roberto Bracco, 45 - 80133 Napoli

redazione romana: Via Aniene, 14 - 00198 Roma

editore: FLP - Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche

registrazione tribunale di Napoli n. 24 del 01.03.2004

Iscrizione al R.O.C. n. 12298

FLP News è un periodico gratuito di informazione culturale, politica, sindacale e sociale, dell'Associazione Sindacale FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche), che informa, tutela e assiste i lavoratori italiani. E' diffuso in formato cartaceo e disponibile online.

Può essere scaricato dal sito internet www.flp.it; in tale sito troverete anche informazioni aggiornate relative ai singoli settori sindacali, nonché tutte le indicazioni per iscriversi alla FLP.

Chiunque può collaborare con la redazione, inviando notizie, commenti o articoli da pubblicare in formato Word, all'indirizzo e-mail: flpnews@flp.it.

I contenuti espressi negli articoli firmati dai collaboratori, sia interni che esterni, sono da considerare opinioni personali degli autori che non impegnano pertanto la FLP.

Associato USPI Unione Stampa periodica italiana pubblicità



FLP (Federazione Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche)

Via Aniene, 14 - 00198 Roma

Tel. 06-42000358 Fax. 06-42010268

e-mail: flpnews@flp.it sito internet: www.flp.it

RICONOSCIMENTO DEL CREDITO D'IMPOSTA PER INVESTIMENTI IN CAMPAGNE PUBBLICITARIE LOCALIZZATE

Grazie alla legge 289 e alla delibera CIPE successiva le imprese che incrementano i propri investimenti pubblicitari in campagne su mezzi locali certificati, anche per l'anno 2006, otterranno delle agevolazioni fiscali.

Le informazioni e la modulistica per richiedere il credito d'imposta sono disponibili all'indirizzo dell'Agenzia delle Entrate:

[Http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_pubblicita.htm](http://www1.agenziaentrate.it/dre/abruzzo/cop/bonus_pubblicita.htm)

Direttore
Marco Carlomagno

Direttore Responsabile
Roberto Sperandini

Comitato Editoriale
Lauro Crispino, Roberto Sperandini,

Progetto Grafico e Impaginazione
Chiara Sernia

Redazione romana
TEL. 06 - 42000358 TEL. 06 - 42010899
FAX. 06 - 42010628
e-mail: flpnews@flp.it

Redazione:
Marco Carlomagno, Roberto Sperandini, Lauro Crispino, Roberto Cefalo.

Collaboratori:
Gabriella Carlomagno, Elio Di Grazia, Claudio Imperatore, Dario Montalbetti, Giancarlo Pittelli, Rinaldo Satolli, Pasquale Nardone, Donato Fioriti, Angelo Piccoli, Fabio Tozzi, Piero Piazza, Raimondo Castellana, Matteo Pitotti, Chiara Sernia, Francesco Luise, Francesco Carlomagno, Alessandra Fornaci, Mirko Novelli.

Comitato Scientifico:
Leonardo Bugiolacchi, Marco Carlomagno, Amelia Crasta, Vincenzo Maria Cesaro, Stefano Dumontet, Ezio Ercole, Gennaro Ferrara, Lucilla Gatt, Riccardo Izzo, Gaetano Laghi, Francesco Lambiase, Claudio Quintano, Antonio Scamardella, Concezio Ezio Sciarra, Antonio Leonardo Fraioli.



SOMMARIO

06 - PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

20 - GIUSTIZIA

24 - ENTRATE

26 - CSE FLP PENSIONATI

28 - RUBRICHE VARIE

ISTAT: A GIUGNO 2026 INFLAZIONE SU BASE ANNUA AL 3%

Ipotesi sugli incrementi pensionistici a decorrere dal 1° gennaio 2027

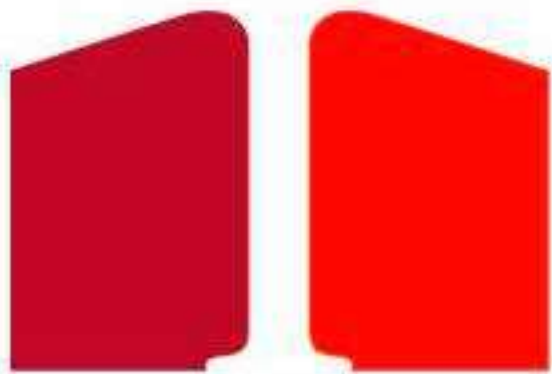
ISTAT ha comunicato che nel mese di giugno 2026 l'indice nazionale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (al lordo dei tabacchi) ha registrato zero variazione su base mensile e invece un incremento del 3,0% su base annua (dal +3,2% del precedente mese di maggio).

Rispetto alla previsione del 2,8 % di inflazione su base annua contenuta nel DFP (Documento di Finanza Pubblica), siamo dunque già a due decimali in più, e nel caso la corsa dei prezzi dovesse proseguire ulteriormente nei prossimi mesi, potremmo trovarci di fronte a un dato di inflazione acquisita 2026 anche superiore al 3%, che avrebbe effetti più pesanti sulla c.d. "perequazione", con aumenti più consistenti. Come noto, la "perequazione" delle pensioni è un meccanismo che determina annualmente la loro rivalutazione sulla base del tasso di inflazione rilevato da ISTAT per adeguare i trattamenti al maggiore costo della vita e al fine di tutelare il loro potere di acquisto eroso dall'inflazione, e viene operata in via provvisoria salvo successivo congruaggio in rapporto all'indice definitivo rilevato da ISTAT. Indice, che verrà certificato dal MEF di concerto con Ministero del Lavoro, con decreto IM pubblicato prima della fine dell'anno in G.U.

In base a detto decreto, gli assegni pensionistici godranno di una rivalutazione provvisoria con effetto dal 1° gennaio 2027, salvo successivo congruaggio a fine dello stesso anno.

La rivalutazione non verrà però operata uniformemente, ma, in base alle norme vigenti, varierà in ragione delle diverse fasce in cui ricade l'assegno pensionistico. Più precisamente:

- una rivalutazione piena, pari al 100% dell'incremento fissato dal decreto, per le pensioni fino a 4 volte il TM (trattamento minimo mensile, pari oggi a 611,85€ lordi), e dunque fino a € 2.447,40 lordi;



Istat

Istituto Nazionale di Statistica

- una rivalutazione pari al 90% dell'incremento fissato dal decreto, per le fasce di reddito pensionistico lordo comprese tra 4 e 5 volte il TM, e dunque da sopra 2.447,40 e fino a 3.059,25 € lordi mensili;

- una rivalutazione pari al 75% dell'incremento fissato dal decreto, per le fasce di reddito pensionistico lordo superiori a 5 volte il TM.

Precisazione importante, le percentuali di rivalutazione non vengono applicate sull'intero ammontare della pensione lorda, ma per scaglioni, con un meccanismo progressivo simile a quello del prelievo fiscale.

E' utile ricordare a tal proposito che la Corte Costituzionale con sentenza n. 52/2026 ha dichiarato "non fondate le questioni di legittimità costituzionale, sollevate dal Tribunale di Trento, riguardanti la modalità di calcolo a blocchi prevista dalle rispettive leggi di bilancio, per la rivalutazione delle pensioni 2023 e 2024", confermando così la legittimità del meccanismo di rivalutazione previsto dalle leggi di bilancio 2023 e 2024.

Se volessimo allora quantificare gli aumenti da perequazione delle pensioni a far data dal 1° gennaio 2027:

- in caso di inflazione acquisita 2026 pari al 2,8 % per come previsto dal DFP, una pensione lorda di 1000 € salirebbe quindi a 1.028 €; quella da 1.500 € a 1.542 €; quella da 2000 € a 2.056 €; quella da 2500 € a 2568,70; quella di 3.000 € registrerebbe un incremento di 81,90 €; per quella di 3.500 € l'aumento sarebbe pari a 90,30 €; infine per una pensione attuale di 4.000 €, l'aumento sarebbe pari a 102,90 €.

- in caso di inflazione acquisita 2026 pari al 3,0 % e dunque allineato con l'ultimo dato rilevato da ISTAT a giugno u.s., gli incrementi sarebbero ovviamente più elevati: una pensione lorda di 1000 € salirebbe quindi a 1.030 €; quella da 1.500 € a 1.545 €; quella da 2000 € a 2.060 €; quella da 2500 € a 2573; quella di 3.000 € a 3.088; infine, una pensione attuale di 4.000 registrerebbe un incremento pari a circa 110 €.

È utile comunque ricordare anche che nel cedolino di gennaio 2027 i pensionati dovrebbero anche trovare il conguaglio relativo alla perequazione dell'anno 2026, a suo tempo fissata all'1,4 % dal Decreto Interministeriale 19.11.2025, e con relativi arretrati.

La perequazione interesserà naturalmente anche le prestazioni assistenziali. In caso di inflazione acquisita 2026 pari al 2,8 % per come previsto dal DFP:

- il trattamento minimo ordinario (TM) passerebbe dai 611,85 € di oggi a circa 628,98 euro, con 17,13 € di aumento (resta però da definire il destino della "maggiorazione straordinaria" che ha fatto crescere il TM nell'anno in corso a € 619,80, scelta che necessita però di una conferma nella prossima legge di bilancio);

- l'assegno sociale passerebbe da 546,24 € a circa 561,54 €;

- l'invalidità civile ordinaria crescerebbe da 340,71 € a 350,24 €.

LA PROPOSTA DI UN FONDO PREVIDENZIALE PER I NUOVI NATI DAL 2027

**Interessante, ma bisognerà vedere
come sarà strutturato.**

Le nostre prime considerazioni

Dopo le ipotesi relative all'estensione a tutti della "pensione anticipata contributiva", oggi riservata solo ai lavoratori assunti dal 1.1.1996 con 64 anni d'età e 20 anni di contributi, e a tal riguardo con requisiti però tutti ancora da definire a partire dal calcolo tutto contributivo dell'assegno pensionistico, e a quella relativa al varo della c.d. "quota 41" (collocamento in pensione con 41 anni di servizio indipendentemente dall'età anagrafica, anch'essa però con gli altri requisiti tutti ancora da individuare), ipotesi delle quali abbiamo parlato nel ns. Notiziario precedente, diamo conto ora che, con riferimento alle misure in materia previdenziale che sono attualmente allo studio in vista della prossima manovra di bilancio, si sta facendo largo un'altra ipotesi di cui



si sta parlando molto in questi giorni: la creazione di un fondo pensione per i nuovi nati.

La necessità di una scelta di questo tipo trova fondamento nel preoccupante andamento demografico: ISTAT ci ha ricordato recentemente che nell'anno 2025, a fronte di 355 mila nuovi nati, sono stati registrati ben 652 mila decessi. Il saldo naturale tra nascite e decessi è risultato dunque ampiamente negativo (circa -296mila unità), e anche peggiorato rispetto al 2024 quando risultò pari a -283mila, con un calo della fecondità - scesa a 1,14 per donna rispetto all'1,18 del 2024 -, comunque accompagnato da un aumento della speranza di vita: 81,7 anni per gli uomini e 85,7 anni per le donne. Le coppie con figli hanno costituito nel 2025 il 28,4% delle famiglie, quelle senza figli il 20,2%. A fronte di questi dati, si sta dunque facendo strada l'ipotesi di creare un fondo pensione per i nuovi nati. Il primo a lanciare questa idea, era il 2019, fu l'allora Presidente INPS Pasquale Tridico, che lo immaginò a quel tempo come un fondo sovrano il cui capitale avrebbe potuto essere utilizzato anche per aiutare il lavoratore iscritto a raggiungere i requisiti per la pensione, ma poi non se ne fece nulla anche perché, come ha ricordato oggi lo stesso Tridico, ci fu qualcuno, in primis banche e assicurazioni, che si oppose perché sarebbe entrato in concorrenza con i fondi privati.

Ultimamente, hanno però riportato a galla la questione, prima il Presidente di COVIP (Commissione Vigilanza sui fondi Pensione) Mario Pepe e poi l'attuale Presidente dell'INPS Gabriele Fava, che l'ha rilanciata configurandone la natura come terzo pilastro previdenziale a regia pubblica. La questione è stata successivamente ripresa dalla Ministra del Lavoro Calderone nell'intervista al "Corriere della Sera" del 23 agosto u.s. e, più recentemente, dal Ministro Giorgetti nel suo intervento a Cernobbio, che ha dichiarato che l'iniziativa fondo per i nuovi nati, da lui definita "proposta anti-deserto demografico", è oggi effettivamente allo studio e trova sostanzialmente concorde la maggioranza di Governo.

In estrema sintesi, parrebbe di capire che il "fondo per i nuovi nati":

- verrebbe costituito attraverso un versamento iniziale una tantum dello Stato, di importo ancora tutto da definire e che fungerebbe solo da innesco, poi seguito da successivi versamenti di genitori e familiari e infine eventualmente anche dello stesso beneficiario una volta entrato nel mondo del lavoro, e naturalmente le somme accumulate verrebbero investite nei mercati finanziari in un lungo periodo, dalla nascita fino al momento in cui il beneficiario lascerebbe il lavoro, e dovrebbero produrre rendite che andrebbero ad aggiungersi alla pensione obbligatoria;



- verrebbe gestito direttamente da INPS, mentre la vigilanza spetterebbe a COVIP e le funzioni di indirizzo a MEF e Ministero del Lavoro;

- punto di riferimento, da quel che si è letto, sarebbe una analoga iniziativa che è stata avviata nel corso del 2026 in Germania (“Frühstart-Rente”) ma che è ancora in attesa dell’esame del Parlamento per il varo definitivo, che però ha natura privata, vigilata e regolata (deposito individuale certificato presso banche, assicurazioni o altri operatori autorizzati), mentre da noi l’intendimento parrebbe quello di affidarne l’amministrazione direttamente ad INPS.

E’ anche utile ricordare a tal proposito, che un fondo previdenziale per i nuovi nati, a carattere regionale, esiste già in Italia e precisamente in Trentino Alto Adige, dove la Regione versa 300 € alla nascita (o all’adozione o all’affidamento) aprendo così una posizione previdenziale al neonato, poi seguiti da altri 200 € annui per i quattro anni successivi.

Questi i pochissimi elementi di informazione oggi disponibili, rispetto ai quali diventa difficile dare un qualche giudizio.

In attesa di saperne di più, alcune primissime considerazioni ci sentiamo comunque di avanzarle.

1. Se l’idea della costituzione del “fondo per i nuovi nati” nasce dalla previsione allarmante di future pensioni molto ridotte e dall’intento di irrobustirle a fronte di carriere oramai stabilmente povere e discontinue (il terzo pilastro previdenziale a regia pubblica, come ha detto il Presidente INPS), pensiamo possa essere un’operazione tampone a corto respiro atteso che le pensioni basse sono dovute in primo luogo a lavoro instabile, salari inadeguati e sistemi di welfare insufficiente, ed è questa la tendenza che occorrerebbe invertire con politiche economiche molto diverse

2. Rispetto all’ipotesi di gestione del fondo affidata a INPS, nel ricordare che l’Istituto amministra oggi un sistema previdenziale a ripartizione nel quale i contributi dei lavoratori attivi servono a finanziare le pensioni in pagamento, è utile ricordare che il fondo per i nuovi nati sarebbe per sua natura un sistema a capitalizzazione, dove i contributi versati dovrebbero essere investiti sui mercati per produrre rendimenti significativi, il che rappresenterebbe di certo un mestiere nuovo per INPS,



rispetto alla quale circostanza occorre una attenta e ponderata valutazione.

3. Il contributo pubblico dovrebbe funzionare solo come innesco iniziale, mentre la dimensione del capitale finale dipenderebbe quasi interamente dalla capacità di versamento della famiglia e di quella eventuale del beneficiario al momento dell'entrata nel mondo del lavoro, e dunque saremmo di fronte a una operazione pensata per chi se lo può permettere, mentre a nostro giudizio occorrerebbe immaginare un contributo pubblico più consistente rispetto alle somme di cui si parla (100 € una tantum....) e più lungo nel tempo, che faccia da volano all'operazione;

4. ovviamente, come ha riconosciuto lo stesso Ministro Giorgetti a Cernobbio, la reale efficacia dello strumento dipenderà anche dalla deducibilità dei contributi versati, e su questo occorrerà che il legislatore operi una seria riflessione atteso che l'attuale deducibilità (€ 5.300, + 135,43 in più rispetto a prima, in virtù della norma varata con la legge 199/2025) produce un beneficio proporzionale all'aliquota marginale del contribuente, quindi premia di più i redditi alti, meno quelli più bassi e proprio niente i redditi in area esente.

Ovviamente, sono queste solo alcune nostre prime considerazioni sull'ipotesi di costituzione di un fondo previdenziale per i nuovi nati.

Attendiamo di capire se l'operazione "fondo per i nuovi nati" decolli effettivamente nel senso di trovare posto all'interno del DDL Bilancio 2027, e attendiamo soprattutto di capire come verrà strutturata l'operazione (in primis, che natura avrà il fondo e chi lo amministrerà) e con quali impegni finanziari pubblici.

A tal riguardo, comunque, non possiamo che ribadire la richiesta, da noi già più volte avanzata, di una convocazione a breve delle Parti Sociali per un coinvolgimento preventivo in merito alle scelte di carattere previdenziale da recepire nel bilancio 2027, e non, come avvenuto purtroppo anche lo scorso anno, una convocazione pro forma e praticamente a scelte già fatte, a solo poche ore di distanza dall'entrata del testo in Consiglio dei Ministri per la sua adozione.

ALLO STUDIO PER IL 2027 L'USCITA ANTICIPATA A 64 ANNI. IN CAMPO ANCHE "QUOTA 41" MA, SEMPRE IN OGNI CASO, CON IL RICALCOLO SOLO CONTRIBUTIVO DELL'ASSEGNO

Il mese di agosto rappresenta tradizionalmente il mese in cui si apre di fatto la discussione tra gli addetti ai lavori sui temi e sulle scelte relative alla prossima legge di bilancio, che, nella circostanza, rappresenta l'ultima manovra finanziaria che verrà adottata dal Governo in carica e che dunque precederà la sfida elettorale del 2027, in uno scenario certo non facile sia sotto il profilo economico, con i costi dell'energia schizzati, che internazionale, con due guerre vicine a noi che tante ricadute hanno sulla vita dei cittadini.

A tal proposito, il tema della previdenza è da tempo uno dei più attenzionati e interessanti, anche in ragione dello sviluppo che la questione ha registrato nell'ultimo quinquennio: come si ricorderà, la riforma della Legge Fornero - nel senso di una profonda modifica della legge a suo tempo (2011) adottata dall'allora Governo Monti, attraverso l'introduzione di quote progressive di flessibilità in uscita per consentire ai lavoratori di poter accedere alla meritata pensione dopo una lunga vita di lavoro -, è stata la bandiera più sventolata nella campagna elettorale del 2022 da parte delle Forze che hanno poi ottenuto la maggioranza dei voti, e per questo ha generato grandissime attese da parte di tantissimi cittadini.

Poi, però, purtroppo, gli sviluppi nel corso degli anni sono stati decisamente diversi, e tutti ovviamente legati a manovre finanziarie in cui le risorse non hanno mai abbondato, costringendo così il Governo a scelte difficili in cui la previdenza ha sempre svolto purtroppo una funzione di cassa, e il risultato finale di questo quinquennio è



stato che, rispetto al punto di partenza della legislatura, la possibilità di uscita anticipata in ordine alle due fattispecie ordinarie previste dalla legge Fornero (pensione di vecchiaia a 67 anni con 20 anni contribuiti e pensione anticipata ordinaria a 42 anni + 10 mesi di contributi per i maschi - uno in meno per le donne - con finestra mobile di tre mesi) non si è mai in alcun modo realizzata, mentre altre opzioni di uscita anticipata hanno visto i propri requisiti peggiorare significativamente nel tempo fino alla cancellazione (quote varie; opzione donna). Si deve inoltre ricordare, in aggiunta, che dal 1.1.2027 l'età pensionabile per raggiungere le due opzioni di pensionamento introdotte dalla Fornero (vecchiaia e anticipata ordinaria) cresceranno di 1 mese e, dal 1° gennaio 2028, addirittura di ulteriori due mesi. È rimasta invece ancora in vita la c.d. "pensione anticipata contributiva", riservata ai lavoratori assunti dal 1.1.1996 con 64 anni d'età e 20 anni di contributi, avendo maturato un assegno pari almeno a tre volte il trattamento minimo INPS, requisito che scende a 2,8 volte per le donne con un figlio e a 2,6 volte con 2 o più figli, e con finestra mobile di

tre mesi, ed è proprio da questa tipologia di pensionamento anticipato che passa come una delle ipotesi allo studio per l'anno 2027 (ricordiamo, a tal proposito, che la crescita dell'età pensionabile e del requisito contributivo minimo riguarderà anche questa tipologia di pensione: + 1 mese dal 2027 e + 3 mesi dal 2028).

Ne ha parlato al Meeting di Rimini il Sottosegretario al Lavoro, Claudio Durigon, affermando che sono in corso specifiche interlocuzioni tra Ministero dell'Economia e quello del Lavoro, con l'obiettivo a pervenire ad una scelta in manovra finanziaria 2027, chiarendo però da subito che "anzianità minima" e "soglia dell'assegno" devono ancora essere approfondite e definite.

L'idea allo studio sarebbe quella di estendere a tutti la possibilità di uscita a 64 anni, ma ad alcune condizioni: in primo luogo, il ricalcolo interamente contributivo dell'assegno pensionistico; ma poi anche altre, che andranno a determinare platea e costi per le casse dello stato, e in particolare:

- l'anzianità contributiva minima richiesta per accedere alla



pensione a 64 anni;

- l'eventuale soglia minima dell'assegno, che dovrà essere definita e non può essere assimilata automaticamente al requisito oggi previsto per i contributivi puri (tre volte l'assegno sociale);
- la finestra di decorrenza e l'eventuale limite temporaneo all'importo della pensione;
- la copertura finanziaria e il rapporto con l'aumento dei requisiti dal 2027, atteso che lo stesso SSS Durigon ha indicato l'"opzione 64 anni" come alternativa alla crescita dell'età pensionabile.

Dunque, se l'opzione di che trattasi dovesse alla fine essere varata, al lavoratore spetterebbe allora decidere se accettare un assegno più basso per accedere prima alla pensione o se invece restare al lavoro fino al

raggiungimento dei requisiti ordinari, maturando così un assegno più consistente.

Vi è però un'altra opzione in campo: quella del collocamento in pensione con 41 anni di servizio, indipendente dall'età anagrafica posseduta. Ma anche qui servirebbe però il ricalcolo totalmente contributivo dell'assegno pensionistico e una riduzione dell'assegno pensionistico futuro. L'idea potrebbe essere quella di scalare il 2% dell'assegno per ogni anno di anticipo, con un massimo del 10% nel caso limite di pensione a 62 anni di età.

Abbiamo però letto di altre possibili opzioni al vaglio in previsione del emanando DDL Bilancio 2027:

- la proroga delle misure di flessibilità esistenti come Quota 103 (62 anni di età e 41 di contributi), con la



conferma del ricalcolo contributivo e del tetto massimo all'importo erogabile fino al raggiungimento dei 67 anni di età;

- la prosecuzione dell'Ape Sociale, fattispecie confermata nell'anno in corso e riservata alla tutela dei lavoratori gravosi, dei caregiver e dei disoccupati;
- il potenziamento degli incentivi al rinvio del pensionamento e l'utilizzo dei fondi di previdenza complementare per raggiungere le soglie economiche necessarie all'uscita anticipata.

Tanta carne al fuoco, dunque, e rispetto alla quale non c'è all'orizzonte alcuna previsione e benché mai ancora alcuna data per un confronto preliminare con le Forze Sociali. Temiamo che stiamo andando inesorabilmente avanti lungo un metodo di lavoro oramai consolidato

negli anni: ricordiamo a tal proposito che l'ultima riunione effettuata (tavolo tecnico sulle pensioni) è datata 18 settembre 2023, ed è dunque da quasi tre anni che manca un tavolo di confronto tra Governo e Parti sociali in materia di pensioni. Un po' troppo, francamente! Ebbene, noi pensiamo e lo abbiamo già detto, che, alla luce dei dati di situazione attuali e del quadro macro-economico già delineato dal DFP, e a fronte della prevedibile scarsità di risorse che impediranno l'adozione di misure strutturali di riforma della legge Fornero, sia quanto mai urgente e indifferibile un confronto preliminare tra Governo e Parti sociali al fine di mettere a punto le misure possibili e praticabili da adottare con la prossima legge di bilancio. Restiamo in fiduciosa attesa!

BUONI PASTO A 10 EURO

ANCHE NEL PUBBLICO IMPIEGO

FLP al Governo: basta con una disparità che penalizza i lavoratori pubblici

La FLP ha chiesto formalmente alla Presidente del Consiglio Giorgia Meloni, al Ministro dell'Economia e delle Finanze Giancarlo Giorgetti e al Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo un intervento immediato per portare a 10 euro il valore dei buoni pasto nel pubblico impiego.

Una richiesta che oggi assume ancora maggiore forza dopo che la legge di bilancio 2026 ha innalzato da 8 a 10 euro il limite di esenzione fiscale e contributiva dei buoni pasto elettronici.

Una misura positiva, che riconosce l'aumento del costo della vita e, in particolare, dei prezzi della ristorazione e dei generi alimentari. Ma che rischia di produrre l'ennesima ingiustificata differenza tra lavoratori pubblici e privati.

NEL PUBBLICO IMPIEGO È ANCORA IN VIGORE UN TETTO DEL 2012

Per i dipendenti pubblici continua infatti a operare il limite introdotto durante la stagione della spending review dall'articolo 5, comma 7, del decreto-legge n. 95 del 2012, che ha stabilito per le amministrazioni interessate un



valore nominale del buono pasto non superiore a 7 euro. Parliamo di una norma risalente a quasi quattordici anni fa, nata in un contesto economico completamente diverso e con una chiara finalità di riduzione della spesa pubblica.

Quel tetto oggi non ha più alcuna ragione di esistere. È paradossale che lo Stato, da una parte, riconosca fiscalmente la possibilità di erogare buoni pasto elettronici fino a 10 euro e, dall'altra, mantenga per il lavoro pubblico un vincolo legislativo che impedisce di raggiungere quello stesso valore.

FLP: SERVONO DUE INTERVENTI, ENTRAMBI INDISPENSABILI

Per la FLP non basta una modifica formale della normativa. Chiediamo al Governo di intervenire già nel primo provvedimento legislativo utile e, comunque, nell'ambito della prossima manovra di bilancio attraverso due misure inscindibili:

1. ELIMINARE IL TETTO DEI 7 EURO

Va superata la disposizione della spending review

del 2012, consentendo anche alle Pubbliche Amministrazioni di riconoscere buoni pasto del valore di 10 euro.

2. STANZIARE RISORSE AGGIUNTIVE

L'aumento deve essere finanziato con nuove e specifiche risorse, senza utilizzare quelle già destinate ai rinnovi dei contratti, ai Fondi per il salario accessorio o agli altri istituti della contrattazione collettiva. Su questo punto vogliamo essere molto chiari: eliminare il tetto senza finanziare l'aumento non basta.

Significherebbe lasciare l'incremento sulla carta oppure costringere le amministrazioni a finanziarlo sottraendo risorse destinate ad altri trattamenti dei lavoratori. Allo stesso modo, non servirebbe stanziare risorse senza cancellare contemporaneamente il vincolo legislativo dei 7 euro.

UNA MISURA CONCRETA PER RECUPERARE POTERE D'ACQUISTO

Negli ultimi anni le lavoratrici e i lavoratori pubblici hanno subito una significativa perdita del potere d'ac-



quisto. I rinnovi contrattuali rappresentano una risposta importante, ma non possono essere l'unico strumento. Per questo la FLP ha sostenuto anche nel corso della stagione contrattuale 2025-2027 la necessità di rafforzare gli istituti di welfare e quelli direttamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Portare il buono pasto da 7 a 10 euro significa 3 euro in più per ogni giornata di effettiva fruizione.

Un incremento concreto, immediatamente percepibile dai lavoratori e particolarmente significativo proprio in una fase caratterizzata dall'aumento dei prezzi della ristorazione e dei prodotti alimentari.

NON È UN PRIVILEGIO. È EQUITÀ

Chiedere buoni pasto da 10 euro anche per i dipendenti pubblici non significa rivendicare un trattamento di favore.

Significa eliminare una disparità tra lavoro pubblico e lavoro privato e consentire anche alle Pubbliche Amministrazioni di utilizzare pienamente uno strumento che lo stesso legislatore ha deciso di incentivare sul piano fiscale. Se davvero si vuole rendere la Pubblica Amministrazione più attrattiva, valorizzare il personale e riconoscere il ruolo fondamentale svolto ogni giorno al servizio dei cittadini e delle imprese, occorre passare



dalle dichiarazioni di principio alle scelte concrete.

LA FLP CHIEDE AL GOVERNO DI APRIRE IL CONFRONTO
Abbiamo quindi chiesto alla Presidente del Consiglio e ai Ministri dell'Economia e della Pubblica Amministrazione di assumere una specifica iniziativa legislativa e di aprire il confronto con le Organizzazioni sindacali. La prossima legge di bilancio può e deve rappresentare l'occasione per cancellare definitivamente un vincolo della spending review ormai anacronistico.

BUONI PASTO A 10 EURO ANCHE NEL PUBBLICO IMPIEGO

SUPERARE IL TETTO DEI 7 EURO

STANZIARE RISORSE AGGIUNTIVE

ELIMINARE LA DISPARITÀ TRA LAVORATORI PUBBLICI E PRIVATI

Per la FLP è una questione di equità, tutela del potere d'acquisto e valorizzazione concreta del lavoro pubblico.

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

PROCEDURA DI PROGRESSIONE TRA LE AREE: PASSAGGIO DI 1.500 UNITÀ

DALL'AREA ASSISTENTI ALL'AREA FUNZIONARI

Corso di formazione online riservato agli iscritti FLP

N

ello scorso mese di giugno il Dipartimento Organizzazione Giudiziaria del Ministero della Giustizia ha avviato una procedura di progressione tra le aree, per il passaggio di n. 1.500 unità di personale dall'Area degli Assistenti all'Area

Funzionari del ruolo dell'Organizzazione giudiziaria.

Il Dipartimento di Formazione Universitaria FLP, in collaborazione con un partner specializzato nella preparazione dei concorsi pubblici, ha organizzato un corso di formazione interamente online, in modalità asincrona, e in esclusiva per gli iscritti FLP-CSE-FILAI.

Requisiti per la partecipazione al concorso

Possono partecipare alla selezione, i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato dell'organizzazione giudiziaria, inquadrati nelle differenti Famiglie dell'Area Assistenti, in possesso dei seguenti requisiti alla data di scadenza del termine per la presentazione della domanda di partecipazione al presente bando:

- essere in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato presso l'Organizzazione Giudiziaria;
- essere inquadrato nell'Area degli Assistenti;
- essere in possesso di laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione dell'Organizzazione Giudiziaria, anche se in posizione di aspettativa, comando, distacco o fuori ruolo o altra posizione giuridica presso altra

CORSO DI FORMAZIONE ONLINE



MINISTERO DELLA GIUSTIZIA – PROCEDURA DI PROGRESSIONE TRA LE AREE: PASSAGGIO DI 1.500 UNITÀ DALL'AREA ASSISTENTI ALL'AREA FUNZIONARI



IL CORSO È FRUIBILE ON-LINE IN MODALITÀ ASINCRONA

- Fruibile in qualsiasi momento, sulle materie previste dal bando.
- La sezione asincrona sarà disponibile H 24 fino al giorno della prova.



STRUTTURAZIONE DEL CORSO



92 videolezioni (*)



25 quiz di autovalutazione / 4 moduli altri materiali



Simulatore

(*) di durata breve di circa 20/30 minuti ognuna



Il corso è riservato esclusivamente a **FLP-CSE-FILAI**,
pertanto il costo è già agevolato.

Per qualsiasi problematica inerente all'attivazione e alla fruizione del corso contattare questo indirizzo e-mail: info@lateneo.it

Per qualsiasi problematica o altra informazione, potete inviare una e-mail a laurea@flp.it



amministrazione o ente;

- in alternativa, essere in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado e avere almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente area del precedente sistema di classificazione dell'Organizzazione Giudiziaria, anche se in posizione di aspettativa, comando, distacco o fuori ruolo o altra posizione giuridica presso altra amministrazione o ente.

Criteri di valutazione

Il passaggio dall'Area degli assistenti all'Area dei funzionari avviene sulla base di apposita graduatoria nazionale redatta all'esito della valutazione dei seguenti criteri:

- esperienza professionale maturata, massimo 35 punti;
- titoli di studio massimo 35 punti;
- competenze professionali massimo 30 punti.

Il punteggio massimo conseguibile da ogni candidato, pari alla somma dei tre punteggi riportati su ciascuno dei suddetti criteri, è pari a 100 punti.

Inquadramento

I candidati dichiarati vincitori saranno inquadrati nell'Area dei Funzionari - Famiglia professionale dei servizi giudiziari.

Il concorso è organizzato su base territoriale così articolato:

- a) prova scritta;
- b) valutazione dei titoli, che verrà effettuata dopo lo svolgimento della prova scritta con esclusivo riferimento ai candidati risultati idonei alla prova scritta e sulla base delle dichiarazioni rese dagli stessi nella domanda di partecipazione.

Per i Codici AGID e MAECI è prevista una prova orale.

Prova scritta

La prova scritta consisterà in un test di n. 30 quesiti a risposta multipla da risolvere in 60 minuti.

Il punteggio minimo per superare la prova è 21/30.

Materie

Le materie previste sono le seguenti:



- Elementi di procedura civile, Elementi di procedura penale
- Servizi di cancelleria e ordinamento giudiziario – Elementi di diritto amministrativo con particolare riguardo al codice dei contratti pubblici, alla trasparenza e alla responsabilità del dipendente pubblico.

CORSO DI FORMAZIONE E COSTO

Corso di formazione per 1.500 funzionari:

il corso è fruibile on-line in modalità asincrona, fruibile in qualsiasi momento, sulle materie previste dal bando. La sezione asincrona sarà disponibile H 24 fino al giorno della prova.

STRUTTURAZIONE DEL CORSO

92 videolezioni (*)

25 quiz di autovalutazione/4 moduli altri materiali

Simulatore

(*) di durata breve di circa 20/30 minuti ognuna

Il costo riservato esclusivamente agli iscritti e familiari della FLP-CSE-FILAI è pari ad € 110,00,

L'importo può essere pagato anche in 3 rate con PayPal o 10 rate con Pagolight senza interessi.

MODALITA' DI ISCRIZIONE

Visitare questo link: <https://www.lateneo.it/convenzione-con-flp>, compilare il form in tutte le sue parti e INVIARE. Di seguito selezionare la sezione ultimi corsi in convenzione. Selezionare il corso prescelto – aggiungi al carrello – effettuare il pagamento.

Il corso è riservato esclusivamente a FLP-CSE-FILAI, pertanto il costo è già agevolato.

Per qualsiasi problematica relativa all'attivazione e alla fruizione del corso contattare questo indirizzo e-mail: info@lateneo.it

Per qualsiasi problematica o altra informazione, potete inviare una e-mail a laurea@flp.it.

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA ACCORDO INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

Sulle aperture pomeridiane degli uffici l'Agenzia invoca la scelta strategica che continuiamo a ritenere contraddittoria e anacronistica

Si è tenuta una riunione relativa alla sottoscrizione in via definitiva dell'accordo sugli incentivi delle funzioni tecniche (art. 113 d. lgs. 50/2016) del 30/10/2025 per gli appalti banditi nel periodo 2016/2019, a comunicazioni sulle aperture pomeridiane degli uffici e alla individuazione degli uffici dell'Agenzia sedi di RSU. Andiamo nel dettaglio:

ACCORDO DEFINITIVO SU INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

Ricorderemo fino alla noia che gli incentivi in trattazione sono previsti da norme specifiche e finalizzate a indennizzare le responsabilità assunte dal personale dedicato a specifiche attività di natura tecnica (riportate in dettaglio nell'accordo).

Tali somme non gravano sul Fondo di lavoratrici e lavoratori, una precisazione mai inutile e doverosa in contrasto alle comuni eccezioni pretestuose di senso contrario.

Alla soddisfazione di aver dato sostanzialmente il via libera dopo 10 anni alla erogazione degli incentivi per gli appalti banditi nel periodo 2016/2019, fa da contraltare l'amaro per le "invasioni di campo" degli organi di controllo, interni ed esterni, che riteniamo travalichino i consueti canoni contabili o di legittimità.

Ci riferiamo nello specifico alla espunzione di due elementi che riteniamo di trasparenza ed equità: il monitoraggio puntuale delle attività incentivate e l'avvio di

percorsi formativi ad hoc che permettano di ampliare la platea dei potenziali lavoratori coinvolti in tali attività, seppur collaterali, ma beneficiarie parzialmente di incentivo. Abbiamo chiesto di inserire gli articoli cassati dai controllori in un documento a latere ma niente da fare. Evidentemente la perdita di autonomia riportata da alcune testate giornalistiche non si limita unicamente nei riguardi del MEF e per questioni fiscali e tributarie ma incide anche sulla gestione del personale.

APERTURE POMERIDIANE DEGLI UFFICI

L'argomento ha integrato l'ordine del giorno di una insolita riunione a tempo nella forma di Comunicazioni sulle aperture pomeridiane degli uffici.

Temevamo che tempistica e lessico utilizzati escludesero apriori un approfondimento organico, schietto e costruttivo sulla portata dirompente e disordinata della direttiva 4/2026.

Ahinoi i fatti non ci hanno smentito, la parte pubblica si è arroccata su una posizione di chiusura invocando la scelta strategica dell'Agenzia sul tema, quasi fosse un dogma inconfutabile, in realtà facilmente superato dall'anacronismo e dalla contraddizione con la politica degli ultimi anni, improntata alla riduzione degli accessi negli uffici anche grazie allo sviluppo tecnologico e digitale.

La direttiva 4/2026 che, nel dare attuazione a una misura spot finalizzata inizialmente all'apertura pomeridiana soprattutto per i professionisti:

- introduce l'ennesima riforma a costo zero nei confronti del personale coinvolto, pensiamo agli straordinari;



- interviene a gamba tesa sulle attività ordinarie degli uffici già interessati da un forte incremento delle attività di back office (es. accessi brevi); impatta sulla gestione degli uffici in una fase d'anno cruciale per la consuntivazione degli obiettivi di budget; omette gli aspetti legati alla gestione della sicurezza; circostanza più grave, entra in modo scomposto su istituti contrattuali come orario di lavoro e flessibilità che l'Agenzia ritiene forse derogabili con un generico richiamo alla volontarietà dei colleghi!? Riteniamo sinceramente poco credibile che l'Agenzia pensi di fondare una scelta strategica sulla volontarietà per sua natura mutabile.

Di fronte alla portata e ai pericoli del metodo appena descritto su istituti soggetti a confronto e contrattazione, alla luce della irritata reazione di chiusura di parte pubblica e del ribaltamento dei singoli aspetti agli uffici interessati, chiediamo a noi stessi, alle rappresentanze sindacali, a tutti i lavoratori e non solo ai presunti o reali volontari degli uffici, se la misura possa ritenersi colma; lo stato quasi confusionale manifestato da molte delle direzioni provinciali interessate che, pur di rispettare la data di avvio della "riforma", hanno spaziato tra atti dispositivi che hanno preventivamente o indirettamente modificato le fasce di contattabilità del lavoro agile, le durate delle pause, le flessibilità, magari senza citare l'individuazione di volontari, informative parziali e rare convocazioni su singoli aspetti, ci induce a pensare di sì.

Considerata la rigidità dell'amministrazione, stiamo valutando, unitamente alle altre OO.SS., azioni e iniziative da mettere in campo a tutela del personale interessato.

MAPPATURA SEDI RSU

Nelle scorse settimane, dopo aver istituito la RSU presso la neonata Direzione Regionale del Trentino-Alto Adige/Südtirol, unitariamente abbiamo inviato nota per chiedere la creazione della RSU nelle nuove Divisioni Specialistiche con sede a Roma e Milano vista la specifica collocazione riconosciuta anche dal regolamento dell'Agenzia. Evidentemente la notte avrà portato consiglio e in sede di incontro alcune OO.SS. hanno avanzato legittime perplessità e dubbi con conseguente rimando dell'argomento ad altra data per approfondimenti. Per noi è fondamentale che strutture grandi, con elevato numero di dipendenti, abbiano proprie rappresentanze sindacali sul luogo, capaci di intervenire immediatamente e non attendere l'intervento di RSU "lontane".

VARIE ED EVENTUALI

- PEO 2025.

L'agenzia sta procedendo alla ultimazione delle procedure preliminari e comunicato che gli interessati avranno la possibilità, entro il 5 ottobre, di segnalare eventuali errori;

- Personale in distacco. L'amministrazione sta provvedendo a delle proroghe in vista della procedura di stabilizzazione;

- Scorrimento graduatorie concorso 2700 funzionari. L'assunzione degli idonei è prevista per il prossimo 22 ottobre. Tuttavia, è possibile, nelle regioni con più numero di idonei uno slittamento dell'immissione in servizio.

DURA POLEMICA POLITICA SULLA TASSAZIONE DEL TFR DAL 2027

Nessun aumento di carico fiscale, la conferma viene direttamente dalla Presidente Meloni

E' scoppiata in questi giorni, e i media ne hanno dato ampiamente conto, una dura polemica politica tra Governo e alcuni settori dell'opposizione in merito alla tassazione fiscale del TFR (Trattamento Fine Rapporto) dal 1° gennaio p.v., che ha peraltro registrato una ferma presa di posizione della Presidente del Consiglio G. Meloni, a conferma dell'importanza della questione oggetto della polemica politica. Proviamo allora a entrarvi nel merito.

E' circolata nel web la notizia che dal 1° gennaio 2027 sarebbero cambiate le modalità di tassazione del TFR a seguito dell'abrogazione dell'art.1, comma 9, della legge 27.12.2006, n. 296 (la finanziaria del 2007), per come disposto dal D. Lgs. 26.06.2026, n. 117, il nuovo Testo Unico dell'Imposte sui Redditi (TUIR).

Val la pena di ricordare a tal proposito che la norma introdotta dalla legge finanziaria del 2007 stabiliva che, ai fini della tassazione dei TFR, si potessero applicare le aliquote IRPEF in vigore al 31 dicembre del 2006 nel caso in cui le aliquote in essere nell'anno fiscale di riferimento fossero meno favorevoli, al fine di evitare un maggior carico fiscale

sulle liquidazioni, in particolare quelle dei rapporti di lavoro di durata più lunga. Dunque, una sorta di "clausola di salvaguardia" per assicurare all'interessato il regime fiscale più favorevole.

Ebbene, secondo qualcuno, a seguito della soppressione della norma del 2006 sancita dal nuovo TUIR, a partire dal 1° gennaio 2027 non sarebbe stato più così, e pertanto il carico fiscale sulle liquidazioni corrisposte da quella data sarebbe stato determinato dalle aliquote in vigore nell'anno in cui cessa il rapporto di lavoro.

A tal riguardo, è bene innanzitutto precisare che l'eliminazione della clausola di salvaguardia del 2007 non avrebbe comunque comportato automaticamente per tutti i percettori di trattamenti di fine rapporto un maggior carico fiscale, atteso che le variabili che entrano in gioco sono diverse (reddito, importo TFR, anzianità di servizio), e dunque, solo i lavoratori con redditi medio-alti e rapporti di lavoro più lunghi avrebbero potuto registrare una tassazione superiore nel confronto di chi ha redditi più bassi e anzianità inferiori, di fatto non toccati.

Proprio in questi giorni, però, da alcuni settori dell'opposizione è stato lanciato un forte allarme su questa supposta stangata fiscale a carico delle liquidazioni dei lavoratori a



seguito della soppressione della clausola di salvaguardia introdotta nel 2007, in un momento peraltro di grande difficoltà per i cittadini, con una inflazione che cresce (3,3% ad agosto 2026) e con gli aumenti dei costi dell'energia che lievitano giorno dopo giorno.

A contrastare la lettura fortemente allarmistica venuta dall'opposizione, è intervenuta però direttamente la stessa Presidente del Consiglio Giorgia Meloni che, in un post su Facebook, ha chiarito come il TUIR non abbia in alcun modo cancellato la clausola di salvaguardia, atteso che lo stesso TUIR all'art. 21, comma 11, la continua espressamente a prevedere, motivo per il quale nel caso in cui le aliquote del 2006 fossero più favorevoli rispetto a quelle attualmente in vigore, continuerebbero ad essere tranquillamente applicate, senza alcuna stangata fiscale per i cittadini interessati. Dunque, ha concluso la Presidente Meloni, la tutela non è stata per niente abrogata, ma solo trasferita all'interno del TUIR, come peraltro confermato dalla relazione tecnica che accompagna il D. Lgs. 26.06.2026, n. 117 che reca il nuovo testo del TUIR.

La circostanza renderà particolarmente soddisfatti i lavoratori con redditi medio alti e alti, che sono poi quelli che,

come sopra ricordato, avrebbero potuto subire una maggiore tassazione nel caso di effettiva soppressione della clausola di salvaguardia introdotta nel 2007.

Il chiarimento intervenuto a seguito del post della Presidente del Consiglio ha chiuso al momento la polemica, rispetto alla quale come CSE FLP Pensionati auspichiamo che, per il futuro, da tutte le parti si agisca con una maggiore accortezza e responsabilità, evitando prese di posizioni, non adeguatamente verificate, che possano introdurre nei cittadini ulteriori preoccupazioni rispetto alle tante che affollano la loro quotidianità.

cinem

La storia segue Clark (interpretato da Chiwetel Ejiofor), un gestore di un negozio di mobili divorziato e bloccato in schemi esistenziali autodistruttivi. A causa di un “no-clip” (un salto dimensionale accidentale), finisce intrappolato nei celebri corridoi labirintici con moquette gialla e luci al neon. In seguito alla sua scomparsa, la psicologa Mary (Renate Reinsve) si mette sulle sue tracce, addentrandosi nello stesso inquietante spazio liminale. Il film usa il labirinto architettonico come una metafora junghiana dell'inconscio, dei traumi irrisolti e dell'isolamento contemporaneo.

na



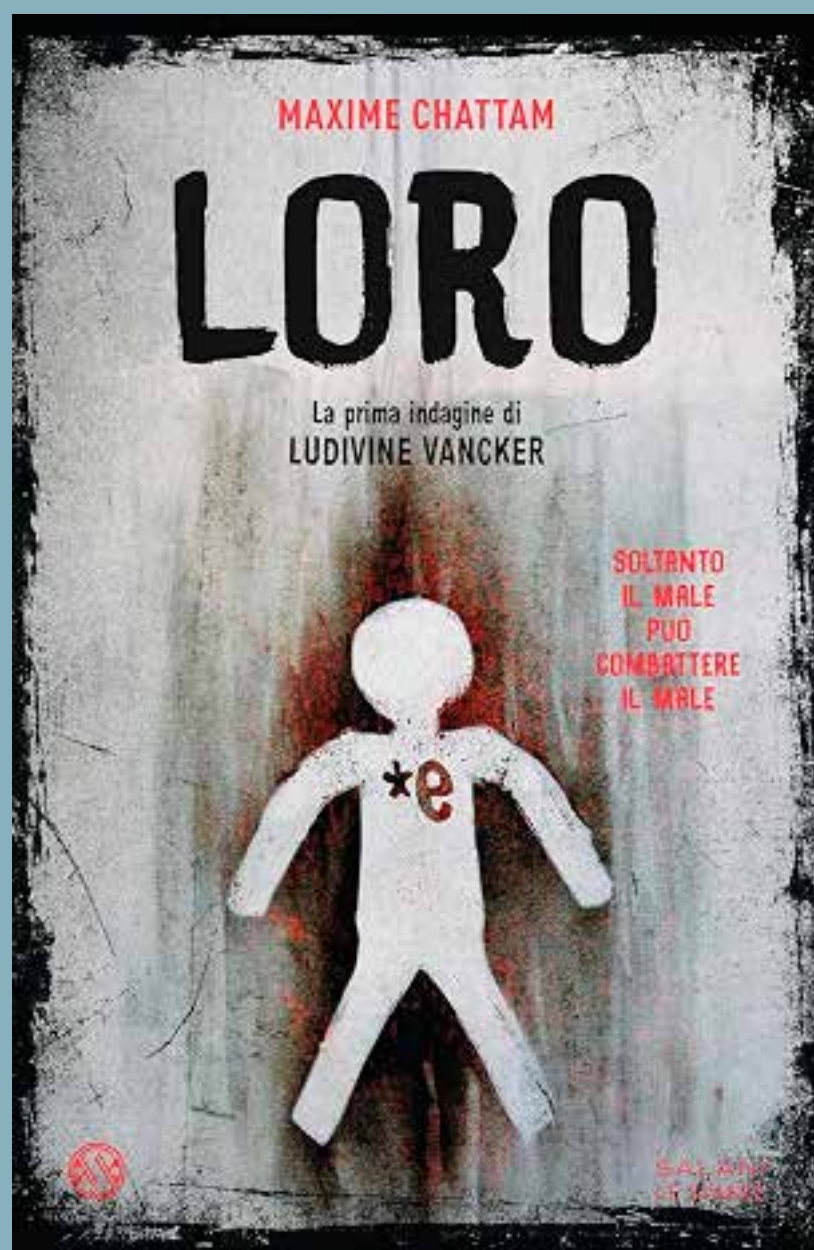
ci
cine

il libro

C

osa può esserci di più spaventoso di un serial killer a piede libero? Due serial killer che uccidono contemporaneamente. Ma se fossero tre, o addirittura di più, come si potrebbe arginare la loro forza distruttrice? Il primo è chiamato la Bestia, perché sui corpi delle vittime lascia dei morsi enormi che non sembrano quelli di un uomo e neppure di un animale. Il secondo viene soprannominato

il Fantasma, perché non lascia mai tracce. Uccidono in modi diversi, in zone diverse, ma entrambi firmano i loro delitti con lo stesso simbolo: un asterisco seguito da una e. Cosa significa? I due si conoscono? E cosa li spinge a commettere gli omicidi più terrificanti che la Francia abbia mai visto? Un giorno, in una stazione ferroviaria di provincia, un ragazzo dipinge lo stesso simbolo su una parete. Pochi istanti dopo, uccide alcuni passanti spingendoli sotto un treno in transito, prima di togliersi la vita. L'enigma diventa sempre più inesplicabile. Quando Ludivine Vancker e Alexis Timée, della Sezione Ricerche della Gendarmeria di Parigi, si rendono conto che loro indagini sono a un punto morto, decidono di chiedere aiuto al noto criminologo Richard Mikélis: l'unico capace non soltanto di dare la caccia agli assassini, ma di pensare come Loro. Perché lui è come Loro, un predatore di predatori. Scrittore di culto in Francia, con milioni di copie vendute, profondo conoscitore della psicologia criminale e delle tecniche di indagine poliziesca, Maxime Chattam è implacabile nel raccontare la bestialità primordiale che muove l'essere umano, 'quel formidabile animale evoluto che domina il pianeta con la violenza'.





Confederazione Indipendente Sindacati Europei