

da [Collettiva.it](https://collettiva.it)

La Legge di Bilancio 2026 interviene su pensioni e previdenza complementare con un pacchetto di misure che, secondo la Cgil, non rafforza davvero le tutele ma cambia regole e equilibri senza un confronto preventivo con le parti sociali. Il punto centrale della critica è questo: invece di mettere mano alle debolezze strutturali del sistema pubblico (carriere discontinue, pensioni basse, rigidità in uscita), la manovra usa la previdenza complementare come leva “accessoria”, introducendo norme che possono indebolire i fondi negoziali e aumentare complessità e disuguaglianze.

Il quadro generale: nessuna riforma, più rigidità e più incertezza

Per la Cgil, la manovra previdenziale non costruisce una riforma organica. Al contrario, concentra interventi frammentati che:

- riducono o ridimensionano canali di flessibilità in uscita (quota 103, opzione donna e misure per lavori gravosi/precoci);
- confermano l’adeguamento automatico dei requisiti alla speranza di vita;
- non introducono una vera “pensione contributiva di garanzia” per chi ha carriere povere o discontinue.

Il risultato, secondo il sindacato, è un sistema che spinge a lavorare più a lungo con assegni potenzialmente più bassi.

Che cos’è la previdenza complementare e perché contano i fondi negoziali

La previdenza complementare è la “seconda gamba” rispetto alla pensione pubblica: si basa su contributi versati nel tempo (del lavoratore e spesso anche del datore di lavoro) in un fondo pensione, con l’obiettivo di integrare l’assegno futuro.

I **fondi negoziali** (o “chiusi”) sono quelli nati dalla **contrattazione collettiva**: tipicamente hanno governance paritetica (rappresentanze dei lavoratori e delle imprese) e regole pensate per un determinato settore (credito, assicurazioni, industria, ecc.). È qui che, secondo la Cgil, si gioca una parte importante del welfare contrattuale.

Il nodo “importi soglia”: perché la Cgil parla di retromarcia

Nel sistema contributivo esistono **soglie minime** (“importi soglia”) che, in alcuni casi, possono condizionare l’accesso a determinate uscite o prestazioni: in parole semplici, non basta l’età, serve anche che l’assegno stimato superi un certo livello.

La manovra, secondo quanto contestato dalla Cgil, **elimina la possibilità di sommare** alla pensione pubblica anche la **rendita** che deriva dalla previdenza complementare per raggiungere queste soglie. La critica è doppia:

- da un lato si “sbandiera” la previdenza complementare come soluzione alle pensioni basse;
- dall’altro si limita un meccanismo che avrebbe potuto aiutare alcune persone a non restare bloccate da soglie sempre più alte.

In più, il sindacato evidenzia che soglie in crescita rischiano di essere irraggiungibili per molte carriere discontinue (giovani, donne, precari).

Incentivi fiscali: perché l’aumento della deducibilità è giudicato “regressivo”

La deducibilità fiscale è il vantaggio per chi versa contributi alla previdenza complementare: una parte di quanto versato riduce il reddito imponibile (e quindi le tasse).

La manovra alza il tetto annuo deducibile (da **5.164 a 5.300 euro** dal 2026). Per la Cgil il problema è che:

- ne beneficia soprattutto chi ha **redditi medio-alti** (che possono permettersi versamenti più elevati);
- dice poco a chi ha **salari bassi** o periodi di lavoro discontinui, che spesso fatica già a versare contributi sufficienti nel pubblico, figurarsi accantonare nel privato.

In sintesi: misura utile per alcuni, ma poco efficace contro il “lavoro povero” e le disuguaglianze previdenziali.

Portabilità del contributo datoriale: che cosa significa davvero (e perché è il punto più delicato)

Qui c’è una questione tecnica ma decisiva.

- Il **contributo datoriale** è la quota che il datore di lavoro versa al fondo pensione, spesso prevista da accordi collettivi.
- La **portabilità** “fuori” dai fondi negoziali significa consentire, in certe condizioni, di **spostare** (o far confluire) quel contributo verso forme diverse: **fondi aperti, piani individuali** e prodotti offerti da banche e assicurazioni.

Per la Cgil questo è un attacco alla contrattazione per tre motivi:

1. **Quel contributo nasce da un accordo collettivo**: è parte del “pacchetto” contrattato, non un bonus neutro.

2. Se si svuotano i fondi negoziali, si indeboliscono **adesioni e flussi**, quindi anche la capacità di gestire costi e investimenti con economie di scala.
3. Si aprirebbe un vantaggio competitivo a operatori privati, senza garanzie che ciò migliori davvero tutele, costi e governance.

Detto in modo semplice: il timore è che risorse “contrattuali” finiscano più facilmente nel mercato dei prodotti individuali, riducendo forza e stabilità dei fondi di categoria.

Adesione automatica dei neoassunti: perché i 60 giorni contano

L'adesione automatica alla previdenza complementare per i nuovi assunti viene criticata non tanto come principio (più adesioni possono aumentare copertura), quanto per **come** viene impostata:

- una finestra di **60 giorni** per decidere può essere troppo breve per una scelta consapevole;
- chi entra nel mercato del lavoro spesso ha redditi bassi e scarsa alfabetizzazione previdenziale;
- il rischio, secondo la Cgil, è che la scelta diventi “di default” senza vera comprensione di costi, regole e alternative.

Prestazioni in uscita: più capitale e nuove opzioni, ma regole più complesse

Dal **1° luglio 2026** cambiano alcune modalità di liquidazione della prestazione complementare:

- aumenta dal **50% al 60%** la quota massima del montante incassabile in **capitale**;
- se la rendita calcolata convertendo almeno il 70% del montante risulta sotto una certa soglia (legata all'assegno sociale), può diventare possibile liquidare tutto in capitale;
- vengono introdotte modalità alternative alla rendita vitalizia (rendita a durata definita, prelievi programmati, erogazioni frazionate), con **fiscalità differenziata** e regole operative demandate alla **Covip**.

La Cgil riconosce il tema dell'adeguatezza (come migliorare l'integrazione alla pensione pubblica), ma contesta il metodo e il rischio effetto-collaterale: **più opzioni = più complessità**, e quindi più possibilità di scelte poco informate.

La posizione della Cgil: cosa chiede in alternativa

Secondo Lara Ghiglione, la manovra consolida un impianto che scarica i vincoli di bilancio su chi è più esposto. Le priorità indicate sono:

- vera flessibilità in uscita;
- pensione contributiva di garanzia;
- rivalutazione piena delle pensioni;
- lotta all'evasione fiscale e contributiva;
- previdenza complementare rafforzata nel suo ruolo originario, senza indebolire i fondi negoziali e la contrattazione.

Perché la questione riguarda anche chi oggi è lontano dalla pensione

Il punto politico-sindacale è che le scelte sulla previdenza complementare incidono subito su:

- governance e forza dei fondi di categoria;
- costi e stabilità dei flussi contributivi;
- equità tra chi può risparmiare e chi no;
- capacità della contrattazione di costruire welfare integrativo.