

*Le cooperative
costruiscono
un mondo migliore*

*Il lavoro
al centro*

*Il modello mutualistico
Sostegno alle persone
e alla collettività*

SERVIZIO DI CONSULENZA IN CASO DI SINISTRI POTENZIALMENTE CRITICI PER
VALUTAZIONE, APERTURA, GESTIONE E LIQUIDAZIONE DEL DANNO SUBITO

**TEAM DI
CONSULENTI ESPERTI**



**ASSISTENZA
LEGALE**



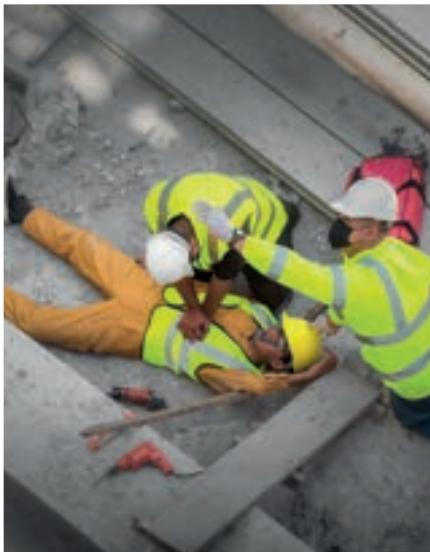
**ASSISTENZA
PERITALE**



**ASSISTENZA
ASSICURATIVA**



**ASSISTENZA
SICUREZZA SUL
LAVORO**



Chiedi il nostro supporto

**CONTATTACI
IL PRIMA POSSIBILE!**



030 3776972

Hai subito un danno
importante o critico
per la tua azienda e
per la tua famiglia?

Vuoi verificare
se le tue coperture
assicurative sono idonee
alle tue esigenze?

Vuoi verificare
preventivamente
la sicurezza dei tuoi
ambienti lavorativi?

Non ti senti tutelato
nei tuoi interessi per
il danno subito?



consulenza@triajeassicurativo.it

SOMMARIO

n.4
dicembre
2025

4 LE PAROLE DI...

6 LE ATTIVITÀ

16 LE PROSPETTIVE

22 LE STORIE

24 LA TELA COOPERATIVA

INSERTO TECNICO

- | | |
|--------------|--|
| I | Legale |
| V | Fiscale |
| VII | Lavoro |
| XX | Organizzazione aziendale |
| XXIII | Una domanda a... |



CONFCOOPERATIVE BRESCIA

Via XX Settembre, 72 - 25121 Brescia
Tel. 030.37421 - Fax. 030.47013
brescia@confcooperative.it
brescia@pec.confcooperative.it
www.brescia.confcooperative.it

Seguici su 



LE PAROLE DI...

Le cooperative costruiscono un mondo migliore

Questa affermazione, che può sembrare ambiziosa, è in realtà una fotografia delle realtà. Le cooperative operano ogni giorno nei territori, ascoltano le comunità, rispondono ai bisogni reali delle persone e dei soci. Un modo virtuoso e distintivo di fare economia. Per questo l'anno 2025 è stato proclamato dalle Nazioni Unite "Anno Internazionale delle Cooperative", partendo dal presupposto che dove c'è cooperazione c'è futuro, riconoscendo che le cooperative non si limitano ad operare: si radicano, restano, trasformano.

L'ECONOMIA SOCIALE

A fine 2025 il Governo ha elaborato il "Piano d'azione Nazionale dell'economia sociale" raccomandato dal Consiglio UE a tutti gli Stati membri già nel 2023. Un Piano straordinario e concreto che risponde all'invito di "sviluppare

un ecosistema favorevole per le imprese e organizzazioni dell'Economia Sociale", riconoscendo loro l'importante ruolo nel mercato del lavoro, nella coesione territoriale e nella transizione verde e digitale.

Questo Piano riconosce tutta la cooperazione e intende assicurare che le politiche pubbliche valorizzino il loro impatto sociale e ambientale; si esprime affinché i soggetti coinvolti abbiano accesso a finanziamenti idonei allo sviluppo e siano incoraggiati dal sistema fiscale, anche utilizzando al meglio i possibili aiuti di Stato da mettere a disposizione della vecchia e nuova Economia Sociale.

Dopo tanti anni in cui ci siamo troppo spesso trovati a difendere le nostre peculiarità, le ragioni per le quali i costituenti avevano scritto l'articolo 45 della Costituzione, in cui si sanciva il principio della funzione sociale della cooperazione "a carattere di mutualità e senza fini

di speculazione privata", vengono oggi ampiamente riprese.

Il 2025 pare abbia riaffermato quella volontà di sostegno e riconoscimento da tempo atteso.

IL NOSTRO IMPEGNO

Ora la sfida torna a noi, alla nostra capacità di valorizzare e mettere a terra il Piano Nazionale anche nelle nostre comunità e nella nostra Regione.

Il rinnovo dei settori a Brescia e il rinnovo delle Federazioni associative previste ad inizio 2026 non potrà che obbligarci ad essere propositivi e virtuosamente progettuali. Dovremo confrontarci per raccogliere idee e proposte da rivolgere alle comunità e alle pubbliche amministrazioni. Confrontarci tra cooperatori per capire: come rafforzare gli strumenti di co-programmazione e co-progettazione territoriale favorendo un' "amministrazione condivisa"; come rafforzare partenariati pubblico-privati; come definire strategie per evitare appalti insostenibili; come elaborare proposte per il contrasto all'emergenza abitativa; come riscrivere il welfare territoriale in particolare nei comuni di minore dimensione e nelle nostre aree interne; come sostenere le attività rurali nelle valli in cui non è così facile ottimizzare il lavoro con la nuova tecnologia a disposizione; come valorizzare il patrimonio storico-artistico-ambientale quale elemento per la creazione di lavoro, promozione dei territori, sviluppo di nuova impresa.

Tante domande con tanti bisogni che dovranno trovare spazio di elaborazione con uomini e donne che ancora oggi arricchiscono le nostre basi sociali.

Sarà importante per noi impegnarci nel ricostruire legami, prima tra noi, ma anche con partner vecchi e nuovi, compagni di viaggio importanti per favorire l' introduzione di nuovi strumenti per il sostegno e promozione di quella responsabilità sociale e imprenditoriale distintiva della nostra Brescia.

Le nostre cooperative hanno dimostrato una capacità straordinaria di resilienza e adattamento, ma oggi non basta resistere serve trasformare e promuovere. Le cooperative rappresentano un'opportunità concreta di protagonismo generando spazi di innovazione, creatività, imprenditorialità responsabile. Con questo spirito chiedo ai soci di affrontare i confronti che ci attendono e con questo spirito vi chiedo disponibilità e impegno nella nostra organizzazione, ringrazio sin d'ora i generosi cooperatori che metteranno a disposizione tempo e passione negli organismi delle nostre federazioni, convinto sin d'ora delle loro competenze e passioni necessarie alla cooperazione bresciana ma anche al nostro Paese.

Buon Natale e buon anno a tutti !

di **MARCO MENNI**
Presidente Confcooperative Brescia



PRINCIPI FONDAMENTALI

1. L'Italia è una Repubblica democ-

fondata sul lavoro.

La sovranità appartiene al popolo
nelle forme e nei limiti della

Il lavoro al centro

Intervista a Michele Pasinetti

servizio a cura
di FRANCESCO VASSALLI

Il Consiglio di Presidenza di Confcooperative Brescia, all'inizio del mandato, si è proposto di individuare alcuni temi prioritari attraverso un percorso partecipativo che ha coinvolto sia il Consiglio Provinciale che la struttura funzionale nell'analisi del territorio in termini di risorse, problemi, criticità, necessità e possibilità.

Ad esito delle consultazioni sono emerse una decina di tematiche che, trasformate in deleghe, sono state affidate a diversi consiglieri e consigliere con il compito di trattarle e svilupparle durante tutti i prossimi anni di governo includendo consiglieri provinciali, funzionari e – soprattutto – cooperative associate, in un lavoro di squadra corale, strutturato e mirato.

UN TEMA TRASVERSALE

Michele Pasinetti, Segretario Generale e Vicepresidente di Confcooperative Brescia, è il riferimento della delega sul lavoro, un tema «trasversale – spiega – che può

essere declinato e trattato in tanti modi diversi». Anche se i tempi cambiano e mutano, «il lavoro resta un pilastro fondamentale della società sul quale poggiano persone, territori, contesti e necessità. Cos'è il lavoro oggi? Cosa rappresenta per le nuove generazioni? Quali sono le nuove sfide e i nuovi bisogni?

Sono domande che ci siamo posti per analizzare il contesto attuale, per essere sempre più rispondenti all'idea che i giovani hanno oggi del lavoro ma anche, più in generale, per creare contesti e condizioni favorevoli per l'incontro tra domanda e offerta e per l'inclusione delle fragilità». Una premessa fondamentale è che «spesso i lavori in ambito cooperativo vengono scambiati per mansioni in cui si spende una buona dose di cuore, di anima, di eticità quando, invece, si tratta di ambiti dove sono necessarie competenze lavorative altamente professionali e imprescindibili per svolgere i lavori e le attività ad alto impatto sociale che contraddistinguono tutte

le cooperative aderenti a Confcooperative. È molto importante che queste professionalità trovino la giusta considerazione e siano sempre messe ben in rilievo in tutti i contesti». Anche se il mondo del lavoro è cambiato, «Confcooperative è ferma nella convinzione che il lavoro – prosegue Pasinetti – sia e continui a essere un elemento essenziale delle nostre associate in ogni ambito e settore di pertinenza anche se si tratta, per certi versi, di un tema molto controverso».

OPPORTUNITÀ E PARADOSSI

Lo dimostra bene il territorio di Brescia e provincia che non manca «di opportunità ma nemmeno di paradossi: di fronte a una ricca offerta lavorativa, sembrano mancare i lavoratori e le lavoratrici anche se sappiamo che ci sono tante persone che potrebbero lavorare ma non sono impiegate. Per questo, tra le azioni già in essere sul tema, abbiamo siglato un protocollo d'intesa per favorire l'incontro tra domanda e offerta ma anche promuovere l'occupazione delle persone in situazione di vulnerabilità e svantaggio» (vedi approfondimento a seguire).

Accanto a chi non trova lavoro, inoltre, c'è anche chi non studia, non lavora ma non segue nemmeno percorsi di formazione o di istruzione, si tratta dei NEET (Not in Education, Employment or Training), fenomeno per il quale «Confcooperative ha dato avvio a "FLOW (Future, Learning, Opportunities, Work) – Reti di Opportunità per la provincia di Brescia", iniziativa promossa in occasione dell'apertura del bando "ZeroNeet, Reti di opportunità" promosso da Regione Lombardia in collaborazione con Fondazione Cariplo. Il fenomeno dei NEET a Brescia stima circa 10.000 giovani e richiede un approccio sistematico e il coinvolgimento coordinato di molteplici attori del territorio» (vedi approfondimento a seguire). Una situazione varia, complessa e in perenne divenire la cui analisi «ci ha portati a identificare il lavoro – conclude Pasinetti – quale tema prioritario di mandato e per il quale due affondi sono già stati messi a terra (il protocollo e l'iniziativa sul tema dei NEET) mentre altre idee, spunti e ragionamenti sono ancora in itinere e saranno sviluppati nei prossimi anni».

**"Il lavoro resta
un pilastro fondamentale
della società sul quale
poggiano persone,
territori, contesti
e necessità.
Cos'è il lavoro oggi?
Cosa rappresenta
per le nuove generazioni?
Quali sono le nuove sfide
e i nuovi bisogni?"**

FACILITARE L'INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA DI LAVORO

Il fenomeno del mismatch (in italiano disallineamento, squilibrio) nel mondo del lavoro è una situazione nella quale le aziende non trovano candidati con le competenze richieste e i lavoratori non trovano un impiego. Vale a dire, in parole poche, che domanda e offerta non riescono a incontrarsi. Si tratta di una circostanza relativamente recente che, emersa dopo la pandemia, ha coinvolto tutti i settori della società anche nel nostro territorio.

I dati relativi alla nostra Provincia, infatti, «raccontano, da un lato – spiega Michele Pasinetti – del 90% delle imprese alla disperata ricerca di lavoratori e lavoratrici e, dall'altro, di migliaia di persone che potrebbero lavorare ma non lo fanno perché in una situazione, spesso temporanea, di fragilità o svantaggio».

Parliamo di giovani tra i 16 e i 29 anni con profonde difficoltà di socializzazione, di over 50 scartati dal mercato del lavoro, di donne vittime di violenza, di richiedenti asilo, di carcerati ammessi alle pene alternative, di persone con disabilità fisica, psichica o sensoriale, di persone dipendenti da alcool, droghe o ludopatiche».

Per arginare il fenomeno e reagire con azioni concrete lo scorso 8 ottobre è stato siglato un Protocollo d'Intesa che promuove l'occupazione delle persone in situazione di vulnerabilità e svantaggio. Esito del lavoro di Confcooperative Brescia con Camera di Commercio e sottoscritto dalle principali Associazioni datoriali (Ascopadana, CNA, Coldiretti, Confagricoltura, Confindustria, Confapi, Confesercenti), dalla Provincia, dalla Direzione degli Istituti penitenziari nonché dall'Ufficio Distrettuale di Esecuzione Penale Esterna, il protocollo interviene proprio per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e prevede l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate in cooperativa sociale, una progettazione personalizzata, un percorso di accompagnamento, tutoraggio, formazione e tirocinio e l'inserimento in impresa con un ulteriore periodo di tutoraggio.

L'obiettivo è «rispondere al bisogno – aggiunge Pasinetti – di lavoratori e lavoratrici delle imprese attraverso l'inclusione di persone fragili, affrontando le questioni ad esso sottese con approccio sistematico» superando «la logica della micro-progettualità lodevole, puntando invece a una soluzione strutturale».

Un altro aspetto importante «riguarda la formazione – prosegue Pasinetti – che le cooperative sociali possono offrire alle imprese in tema di "Diversity&Inclusion", per sviluppare metodi e competenze che promuovano ambienti di lavoro sempre più inclusivi. Perché la fragilità abita già le nostre imprese. Perché la fragilità non è "altro" rispetto a noi».

Tanti i benefici attesi per i lavoratori, per le imprese ma anche per l'ente pubblico e le cooperative sociali che «fanno da ponte – sottolinea Pasinetti – tra i due mondi, quello delle persone scartate e quello delle imprese in cerca di persone, un ponte che non si basa su buon cuore e buoni sentimenti ma su solide basi di competenza perché la costruzione, e soprattutto la buona riuscita, di questi percorsi richiede professionalità, esperienza, intercettazione, conoscenza e rilettura di fragilità sociali che cambiano al cambiare dei contesti e dei periodi storici».

Le imprese interessate possono rivolgersi alla propria Associazione di categoria o, se non aderenti, direttamente a Confcooperative Brescia. «L'obiettivo, ora, oltre a divulgazione e messa a terra, prevede – conclude Pasinetti – l'allargamento ad altri soggetti territoriali il cui contributo è fondamentale per rendere l'azione di sistema ancor più efficace».



LA RISPOSTA AI GIOVANI NEET

Nel territorio della provincia di Brescia si contano circa 10.000 NEET ("Not in Education, Employment or Training"), ovvero ragazze e ragazzi che non studiano, non lavorano ma non frequentano nemmeno corsi di formazione o di istruzione.

Tra loro c'è anche chi ha interrotto il percorso di studi o che, al termine, non si è prodigato per cercare un impiego o altri percorsi di formazione specializzante. Le cause sono diverse e includono il mismatch tra domanda e offerta ma anche tra formazione e inserimento nel mondo del lavoro oppure problemi in fase di orientamento e varie forme di disagio sociale.

Per rispondere a questo fenomeno Confcooperative Brescia ha avviato «FLOW (Future, Learning, Opportunities, Work) – Reti di Opportunità per la provincia di Brescia» in occasione dell'apertura del Bando "ZeroNeet, Reti di opportunità" promosso da Regione Lombardia in collaborazione con Fondazione Cariplo. L'iniziativa è esito della partecipazione di sistema integrata su tutto il territorio della provincia di Brescia avviata da Confcooperative attivando una rete ampia e articolata di soggetti privati e pubblici.

A partire dall'aprile 2025, infatti, le cooperative aderenti alla rete di Confcooperative Brescia hanno avviato un percorso che ha previsto la raccolta e la valorizzazione dell'esperienza maturata dalle cooperative sociali bresciane in progettualità a tema NEET, la costruzione di un catalogo dell'offerta di sistema, strumento utile per una lettura condivisa delle risorse interne e per la costruzione di reti e alleanze, e il coinvolgimento attivo delle istituzioni locali in una logica di co-progettazione.

Tutto ciò con l'obiettivo di garantire la capillarità dell'intervento sul territorio e l'armonizzazione delle azioni, evitando sovrapposizioni e colmando eventuali vuoti e costruendo, così, una visione comune, capace di valorizzare le differenze e le complementarietà tra i soggetti coinvolti.

Il risultato di quest'azione è stata la costituzione di cinque partenariati territoriali che coprono l'intera provincia di Brescia rappresentando, ognuno, un'alleanza operativa tra soggetti diversi ma uniti da obiettivi comuni. Cinque progetti che aggregano oltre 40 cooperativa sociali e tutti gli Ambiti Territoriali della provincia, il Ministero della Giustizia, Ufficio di servizio sociale per i minorenni (USSM), insieme a enti accreditati al lavoro e alla formazione, istituti scolastici, imprese, associazioni di volontariato e promozione sociale, centri multiprofessionali per l'età evolutiva, società sportive, Caritas, Croce Rossa, gruppi Scout, Fondazioni e numerosi ETS.

In questo contesto, l'impatto della cooperazione sociale, insieme alle istituzioni pubbliche territoriali, si rafforza nella misura in cui l'azione dei singoli soggetti può essere rappresentata all'interno di una visione politica e strategica condivisa, capace di trasformare le esperienze di successo individuali in un modello integrato e replicabile.



MICHELE PASINETTI





Il modello mutualistico a sostegno delle persone e della collettività

Cooperazione Salute è la Società di Mutuo Soccorso promossa da Confcooperative nel 2014. A distanza di 10 anni possiamo dire che la nostra Mutua ha raggiunto l'obiettivo di essere la mutua di riferimento del sistema cooperativo di Confcooperative.

Al 30 novembre 2025, infatti, sono 4.394 le cooperative aderenti, per un totale di oltre 400.000 iscritti. Anche lo sviluppo del network sanitario, di proprietà dal 2021, vede 4.866 strutture convenzionate. La Mutua nazionale è inoltre impegnata anche in iniziative di promozione e sensibilizzazione su alcune tematiche specifiche; ricordiamo ad esempio quelle riguardanti la medicina di genere che, con il titolo "Pari ma non uguali" ha visto lo svolgimento di numerosi convegni in tutte le Regioni italiane.

Un contributo importante al raggiungimento di questi risultati viene anche dalla nostra regione; il sistema di Confcooperative Lom-

bardia ha da subito creduto nella bontà e nell'utilità di questo progetto mutualistico per i benefici che ne derivano *in primis* ai soci e alle lavoratrici e lavoratori delle cooperative associate ed, in generale, alla comunità. **Questa convinzione e l'impegno che ne è derivato hanno portato la Lombardia a vedere 1.026 cooperative associate alla Mutua e oltre 72.000 iscritti, e un network sanitario con ben 1.225 strutture convenzionate.**

Grazie a questi risultati, Confcooperative Lombardia ha maturato la decisione di dare vita ad una Mutua regionale (possibilità contemplata ed auspicata dallo Statuto) per poter meglio rispondere ai bisogni espressi del nostro territorio. In data 24 novembre si è quindi costituita la **Mutua Regionale Cooperazione Salute Lombardia**, strettamente integrata con la Mutua Nazionale che manterrà la gestione amministrativa e dei rimborsi, nonché la definizione dei Piani Sanitari.

Le ragioni che hanno portato Confcooperative Lombardia a maturare questa scelta nascono dalla volontà di ampliare l'azione oltre il perimetro della cooperazione sociale (che oggi rappresenta ancora la maggioranza delle imprese iscritte), concentrandosi sul potenziamento dell'attività promozionale, sull'assistenza alle persone e sulle informazioni per le cooperative e i loro iscritti. Inoltre vi è l'intenzione di sviluppare progetti territoriali specifici, riportando risorse sul territorio lombardo e valorizzando il ruolo delle cooperative aderenti.

Con una Mutua Regionale si aprono prospettive verso adesioni volontarie, individuali e collettive, e verso altre mutue. In quest'ottica si opererà anche per arricchire il network sanitario e, in particolare, per avviare in Lombardia un network sociosanitario integrato,

prioritariamente composto da cooperative aderenti a Confcooperative che svolgono prestazioni assistenziali, sanitarie, fisioterapiche a domicilio, strutture residenziali e semi-residenziali, con l'obiettivo di valorizzare il più possibile i servizi offerti dalle cooperative di sistema e di rafforzare il ruolo svolto dai soggetti mutualistici in Regione.

Siamo convinti che il modello mutualistico rappresenti anche oggi uno dei migliori strumenti a sostegno delle persone e della collettività. Un modello no-profit trasparente, che pone la persona al centro del proprio operato, producendo vantaggi mutualistici agli iscritti, fuori dalla logica del profitto di quanto investito, nel quale le risorse acquisite vengono costantemente ed esclusivamente reimpiegate a favore degli iscritti per migliorare le prestazioni e i piani sanitari.



di **VALERIA NEGRINI**

COMPOSIZIONE DEL CDA

- VALERIA NEGRINI, Presidente
- MARIAGRAZIA CAMPESI
- GABRIELE MARINONI
- MASSIMO MINELLI
- FABIO PERINI, Consiglieri

COLLABORATORI

- PIERLUCA CASTELNOVO
- MONICA MARCHETTI
- STEFANO SCALA

RUOLO E FUNZIONE

Questi referenti rappresentano un punto di riferimento per gli iscritti lombardi e contribuiranno a guidare le attività operative e di sviluppo della mutua.

Cooperazione Salute è Società di Mutuo Soccorso operante ai sensi della Legge 3818/1886 e della Legge 833/1978 e delle successive modifiche e integrazioni. Perseguendo finalità esclusivamente assistenziale in favore dei propri associati, Cooperazione salute funge da cassa di assistenza sanitaria ed essendo iscritta come Fondo sanitario all'Anagrafe dei Fondi, consente di beneficiare delle agevolazioni fiscali previste dall'art. 51 comma 2, lettera a) del TUIR D.P.R. 917/86.

La Cittadella della Cooperazione

di GABRIELE DE STEFANI
e STEFANO GENNARI

Presso la FAZI di Montichiari, la principale fiera agricola zootecnica italiana che in tre giorni ha registrato oltre 42.000 presenze, un successo indiscutibile in cui è stato battuto il record di visitatori delle edizioni precedenti, anche quest'anno si è tenuta la Cittadella della Cooperazione. Lo stand, organizzato dal CIS Consorzio Intercooperativo Servizi in agricoltura, ha rappresentato pienamente il **6° principio della cooperazione: la cooperazione tra cooperative**. Per l'edizione 2025, la Cittadella ha superato il primato di coinvol-

gimento, unendo **44 realtà cooperative**: circa venti cooperative del settore agro-zootecnico, quindici cooperative di filiera e nove realtà del sistema cooperativo sociale e di rappresentanza. Nei tre giorni è stato offerto un ventaglio di iniziative che vanno ben oltre le specifiche di settore.

Vale la pena sottolineare che, dopo l'apprezzata visita allo stand dell'Assessore regionale all'Agricoltura Alessandro Beduschi, anche il Ministro dell'Agricoltura Francesco Lollobrigida si è in-



trattenuto nella Glass Room dello stand raccogliendo dal Presidente di Confcooperative FedAgriPesa Lombardia, Fabio Perini e da numerosi cooperatori presenti le evidenze di come la cooperazione sviluppi progettualità condivise e costruisca filiere agroalimentari dal valore strategico. È stato inoltre sottolineato che queste straordinarie progettualità vanno tutelate e promosse, specie nell'attuale contesto reso sempre più complesso da fattori ambientali, economici e normativi. In particolare nel corso dell'incontro Fabio Perini ha esplicitato la necessità di un cambio di passo nelle politiche di filiera necessarie per sostenere le aziende e il comparto, anche tutelando risorse e sussidiarietà regionale della futura PAC, prestando massima attenzione alle normative UE in arrivo. Il Presidente Perini ha colto l'occasione anche per un affondo sul tema cereali: "Il Distretto cerialcolo lombardo, che associa 12

cooperative con circa 6.000 aziende agricole socie, rappresenta oggi una delle poche risposte strutturate alla crisi della cerialcoltura lombarda, è un motore di sviluppo per il territorio, in grado di tenere insieme cooperazione, innovazione e comunità rurali. Dobbiamo lavorare insieme, anche con la politica, in modo sinergico e strategico per costruire filiere integrate, solide e sempre più forti per dare futuro e sostenibilità al settore, quindi grazie al Ministro Lollobrigida e all'Assessore Beduschi che oggi hanno confermato la loro disponibilità, impegno e vicinanza alla cooperazione agroalimentare".

La Cittadella dunque non è solamente una bella vetrina, ma un luogo per rinnovare il dialogo politico già aperto, per intessere relazioni, per confrontarsi, per sviluppare nuove idee, per conoscere e collaborare quindi per COOPERARE!



"Ha superato il primato di coinvolgimento unendo 44 realtà cooperative."



LA RISPOSTA COOPERATIVA ALLE TUE ESIGENZE

**ASCOLTO, ELABORAZIONE, RISPOSTA.
Sostenitori del tuo successo.**

Via Santellone, 37 - 25018 Montichiari (BS) | Tel. 030 964961 - interno 2 | info@cisintercoop.eu



INSERTO TECNICO

Anno 16 - n.4 - Dicembre 2025

LEGALE

L'ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Le dimissioni e il licenziamento per giustificato motivo oggettivo

di AURORA MARIA ROMERIO

Il termine estinzione ricorre spesso nel linguaggio della dottrina e della giurisprudenza e si riferisce ad una serie di fenomeni eterogenei connessi alla perdita di efficacia del contratto.

L'art. 1372 c.c. definisce lo scioglimento del contratto e precisa che lo stesso non può essere sciolto se non per mutuo consenso o per cause ammesse dalla legge.

Altro termine impiegato nel codice civile per individuare il medesimo risultato è quello di risoluzione che identifica lo scioglimento del rapporto per effetto di un evento successivo alla conclusione del contratto e che ne impedisce la sua attuazione.

Indagando sulle cause di risoluzione proprie del contratto di lavoro si evidenzia che, al pari

di tutti i contratti, il contratto di lavoro subordinato si può sciogliere per mutuo consenso e per le altre cause ammesse dalla legge, declinate nello specifico nel recesso nelle due specie del licenziamento e delle dimissioni.

Le dimissioni costituiscono l'atto unilaterale interruttivo del rapporto di lavoro di cui è autore il prestatore di lavoro. Per molto tempo, l'unica sede di regolamentazione delle dimissioni è stato il Codice Civile (in particolare gli artt. 2118 e 2119), mentre il licenziamento ha trovato la propria fonte regolatrice al fuori del codice civile.

Negli ultimi anni non sono mancate importanti innovazioni anche in materia di dimissioni motivate dalla esigenza di proteggere il lavoratore al fine di assicurare che l'atto dismissivo potesse essere espressione di una scelta genuina e ponderata.

Al fine di contrastare il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco, il legislatore ha previsto che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto debbano essere effettuate, a pena di inefficacia, esclusivamente mediante modalità telematiche, secondo il modello predisposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ha attribuito al lavoratore la facoltà di revocare il recesso comunicato entro il termine di sette giorni dalla data di trasmissione del modulo telematico.

Recentemente, il legislatore è intervenuto, sempre in materia, regolamentando le c.d. dimissioni per fatti concludenti di cui si è già avuto modo di approfondire la disciplina in precedente articolo pubblicato su questa Rivista. Venendo all'atto interruttivo del rapporto di

Inserto staccabile

LEGALE



lavoro di cui è autore il datore di lavoro appuntiamo l'attenzione sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato *"da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa"*.

L'ipotesi più frequente di licenziamento per giustificato motivo oggettivo è data dalla soppressione della posizione di lavoro senza possibilità di reimpiegare utilmente il lavoratore, talvolta nell'ambito di un più ampio processo di riorganizzazione.

Il datore di lavoro:

- è tenuto a provare l'esistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento (art. 5 L. 604/1966). La prova ha per oggetto l'effettività della ragione posta a fondamento della scelta e il nesso di questa con il singolo rapporto di lavoro coinvolto, ma non l'opportunità della decisione datoriale che non può essere oggetto di alcun sindacato nel rispetto dell'art. 41 della Costituzione;
- è tenuto a operare secondo correttezza e buona fede nella scelta del dipendente da licenziare, utilizzando criteri oggettivi che la giurisprudenza mutua dall'art. 5 della Legge n. 223/1991 che disciplina i licenziamenti collettivi e nello specifico: carichi di famiglia; anzianità aziendale;
- è tenuto a valutare l'impossibilità di reimpiegare il lavoratore anche in mansioni inferiori, ovvero in mansioni superiori se di fatto assegnate e prestate dal lavoratore, nonché ad assegnarlo a eventuali posizioni a tempo determinato.

All'esito delle verifiche indicate, qualora la risoluzione del rapporto di lavoro risulti la sola strada percorribile, il datore di lavoro dovrà comunicare il licenziamento per iscritto, specificandone i motivi, rispettando il periodo di preavviso previsto dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, corrispondendo la relativa indennità sostitutiva.

La comunicazione potrà essere trasmessa direttamente al lavoratore, qualora quest'ultimo sia stato assunto dopo il 7 marzo 2015. Vice-

versa per i lavoratori assunti prima di tale data, ed in presenza dei requisiti occupazionali per l'applicazione dell'art. 18 L. 300/1970, il datore di lavoro è tenuto a effettuare un preventivo tentativo obbligatorio di conciliazione, avanti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro. All'esito della procedura, se il tentativo di conciliazione fallisce, il datore di lavoro procede al licenziamento, oppure se le parti si accordano si procederà per la risoluzione consensuale del rapporto.

Veniamo ad esaminare le conseguenze sanzionatorie applicabili in caso di illegittimità del licenziamento. Si deve avere riguardo, nello specifico, alle dimensioni aziendali e alla data di assunzione del lavoratore.

Datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti (c.d. aziende grandi)

Lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015

L'art. 18 L. 300/1970 (come modificato dalla L. 92/2012) prevede un apparato sanzionatorio legato al vizio ritenuto sussistente dal Giudice.

● Reintegrazione nel posto di lavoro con risarcimento del danno.

La tutela reintegratoria "piena" (reintegrazione nel posto di lavoro oppure a scelta del lavoratore rinuncia alla reintegra a fronte corresponsione di una indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto; risarcimento del danno, pari a un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale dal licenziamento alla effettiva reintegrazione, la quale, in ogni caso, non può essere inferiore a cinque) spetta al lavoratore nei casi di: (i) licenziamento inefficiente in quanto comunicato oralmente; (ii) nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio, o in violazione della tutela della maternità, ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'articolo 1345 del codice civile; (iii)

insussistenza del fatto (Corte Costituzionale 1 aprile 2021, n. 59).

● **Pagamento di un'indennità da 12 a 24 mensilità di retribuzione globale di fatto.** Nelle altre ipotesi in cui non sussistano gli estremi del giustificato motivo oggettivo il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di dodici e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione all'anzianità del lavoratore, tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, nonché delle iniziative assunte dal lavoratore per la ricerca di una nuova occupazione e del comportamento delle parti nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

● **Pagamento di un'indennità risarcitoria da 6 a 12 mensilità.**

Nel caso di vizi formali la tutela per il lavoratore è lieve: il Giudice dichiara risolto il rapporto e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata, in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro, tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015

Nel caso di lavoratori assunti a far tempo dal 7 marzo 2015 si applicano le c.d. "tutele crescenti" del Jobs Act.

● **Reintegrazione nel posto di lavoro, con risarcimento del danno.**

Nel caso di licenziamento orale, nullo (per i motivi visti) o in caso di difetto di giustificazione del motivo consistente nell'inidoneità fisica o psichica del lavoratore. L'indennità è commisurata all'ultima retribuzione di rife-

rimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

● **Reintegrazione nel posto di lavoro, con risarcimento del danno nel limite di 12 mensilità.**

Si applica nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale allegato dal datore di lavoro, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa il ricollocamento del lavoratore (Corte Costituzionale, con sentenza 16 luglio 2024, n. 128).

● **Pagamento di un'indennità omnicomprensiva.**

In tutte le ipotesi di assenza dei presupposti del giustificato motivo oggettivo, il Giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale ricompresa tra un minimo di 6 e un massimo di 36 mensilità (Corte Costituzionale 8 novembre 2018, n. 194).

● **Indennità omnicomprensiva nel caso di vizio formale.**

Nel caso di vizio formale il Giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo ricompreso tra un minimo di 2 e un massimo di 12 mensilità (Corte Costituzionale 16 luglio 2020, n. 150).

Datori di lavoro che occupano meno di 15 dipendenti

Lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015

● La reintegra nel posto di lavoro è prevista esclusivamente in caso di licenziamento inefficiente perché comunicato oralmente, oppure nullo.

● Nelle altre ipotesi, il datore di lavoro può scegliere se riassumere il dipendente entro tre giorni, oppure corrispondergli una inden-



nità risarcitoria, di importo compreso fra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

Lavoratori assunti dal 7 marzo 2015

- La reintegrazione si applica solo in caso di licenziamento nullo.
- Per le ipotesi di insussistenza del giustificato motivo oggettivo, la norma di legge pre-

vede (Corte Costituzionale, con sentenza 21 luglio 2025, n. 118) l'estinzione del rapporto di lavoro e la condanna del datore di lavoro al pagamento di una un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo non inferiore a tre e non superiore a 18 mensilità con piena discrezionalità del giudice nell'applicare i criteri (anzianità, dimensioni, comportamento, gravità del vizio) all'interno del nuovo, più ampio range.

LA RIFORMA DELLA VIGILANZA DEGLI ENTI COOPERATIVI PRENDE FORMA

di MANUELE ZANARDI

Con l'approdo alla Camera del Disegno di legge delega, si cominciano a delineare i principi e i criteri direttivi della riforma della vigilanza degli Enti cooperativi e mutualistici, il cui fine ambizioso è quello di razionalizzare l'impianto normativo attualizzandolo al mutato contesto economico e sociale.

Lo scorso mese di settembre è stato avviato il percorso di riforma della vigilanza degli Enti cooperativi e mutualistici al fine di consentire alla revisione cooperativa di svolgere la sua funzione in maniera coerente con lo sviluppo dei tempi, affrontando nuove tematiche quali la sostenibilità dell'impresa (ESG) e il codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza. Il percor-

so non sarà breve, tenuto conto che una volta entrata in vigore la legge delega, il Governo avrà a disposizione altri 12 mesi per adottare uno o più decreti legislativi per disciplinare la materia, decreti che, a loro volta, dovranno essere trasmessi alle camere per ottenere il parere delle competenti Commissioni parlamentari.

Tuttavia, l'esame dell'attuale testo del disegno di legge consente già di delineare i principi e i criteri direttivi della riforma.

In primis, la riforma dovrà prevedere forme di coordinamento funzionale tra il Ministero delle imprese e del made in Italy (titolare della revisione cooperativa) e le altre strutture e organismi della pubblica amministrazione per evitare sovrapposizioni con altre forme di controllo.

L'Albo delle società cooperative muterà la propria denominazione in "Albo nazionale delle società cooperative e degli enti con finalità mutualistiche", dovrà essere gratuito e digitale e sarà suddiviso per forma giuridica e categoria. Al contempo verrà soppresso l'albo nazionale delle società cooperative edilizie di abitazione e dei loro consorzi. L'Albo dovrà garantire un'adeguata pubblicità dell'attività di controllo svolta su ciascuna cooperativa a cui si aggiungeranno, a carico degli amministratori degli



enti vigilati, specifici obblighi di informazione all'assemblea circa gli esiti della vigilanza.

In tema di obblighi di informazione, la riforma interviene anche sul contenuto dei documenti predisposti dagli organi sociali in sede di approvazione del bilancio. Nello specifico, la relazione degli amministratori dovrà prevedere, in ragione della tipologia dello scambio mutualistico e alla dimensione dell'ente, i criteri seguiti nella gestione sociale per il perseguimento dello scopo mutualistico, le variazioni della consistenza delle riserve indivisibili e del prestito sociale, nonché il rispetto dei principi di "porta aperta", dell'assenza di fini di speculazione privata, della democraticità e autonomia. In presenza di un bilancio abbreviato o di un bilancio micro, tali informazioni verranno riportate rispettivamente all'interno della nota integrativa e nelle annotazioni in calce allo stato patrimoniale.

La relazione dei sindaci e la relazione di revisione al Bilancio, oltre ad osservare propri obblighi informativi, dovrà relazionare in ordine al rispetto dei citati degli obblighi di comunicazione gravanti sugli amministratori. Riguardo alla Certificazione del bilancio, ex art. 15, comma 2, della Legge 59/92, la riforma si limita a

prevederne un contenuto minimo, perdendo l'occasione della sua abolizione, considerata la sovrapposizione con la revisione legale dei conti.

Nell'esercizio della delega il Governo dovrà introdurre strumenti volti a prevenire comportamenti omissivi e atti elusivi dell'obbligo di devoluzione del patrimonio, con specifico riferimento alle operazioni straordinarie di gestione.

Di particolare interesse è la previsione che disciplina l'istituzione di un Albo unico nazionale dei revisori cooperativi abilitati. In tale Albo confluiranno gli attuali revisori abilitati e, in un'apposita sezione, i professionisti appartenenti agli ordini dei dottori commercialisti ed esperti contabili, degli avvocati e dei consulenti del lavoro che avranno superato un corso abilitante.

Infine, viene introdotta la disciplina del procedimento sanzionatorio a carico del revisore cooperativo, rispettosa del principio del contraddittorio, che dovrà prevedere, in base alla gravità del comportamento, sanzioni graduali che possono arrivare fino alla sospensione o alla revoca degli effetti dell'iscrizione all'albo.

FISCALE

AGEVOLAZIONI IRES PER LE COOPERATIVE

Solo sostanza o anche forma?

di MAURIZIO MAGNAVINI

A parere della Cassazione, le agevolazioni fiscali riservate alle società cooperative non assumono carattere automatico, ma devono essere accompagnate dalla corretta compilazione della dichiarazione dei redditi.

In ordine alla spettanza delle agevolazioni fiscali, ai fini delle imposte dirette, in favore delle società cooperative, è da registrare con interesse la recente posizione della Corte di Cassazione, che, con l'ordinanza n. 18712, del 9 luglio 2025, è intervenuta per definire la controversia insorta tra l'Agenzia delle Entrate ed una cooperativa agricola.

FISCALE



Il caso di specie ha visto l'emissione, da parte dell'Agenzia, di un avviso di accertamento relativo all'IRES, a seguito di un controllo della documentazione contabile della società; l'Agenzia, in particolare, ha riscontrato alcune discordanze tra i dati presenti nella dichiarazione dei redditi e la contabilità tenuta dalla stessa cooperativa, esercente attività di raccolta, lavorazione e conservazione di prodotti agricoli.

Nel corso della verifica, è stata rilevata la mancata compilazione, nell'ambito della citata dichiarazione, dei quadri RF ed RS, circostanza che, a parere dell'Agenzia, non ha reso possibile verificare la legittimità delle agevolazioni invocate dalla cooperativa, ai sensi del DPR n. 601/1973.

In effetti, all'interno dei quadri citati, sono presenti specifici campi e sezioni che consentono alle cooperative agricole da un lato di esporre l'entità del beneficio richiesto (rigo RF50 - "Reddito esente e detassato" - presente tra le variazioni in diminuzione), e dall'altro la natura del beneficio stesso (rigo RS70 presente nella sezione "Agevolazioni territoriali e settoriali"), il tutto per consentire al fisco, almeno a livello formale, di effettuare i propri riscontri.

Contro il parere dei giudici di merito, sia in primo grado che in appello, la Cassazione ha espresso la convinzione secondo la quale la completa e corretta esposizione dei dati nel

modello dichiarativo assume rilevanza decisiva, ai fini della fruizione dei benefici riservati dal legislatore fiscale in favore delle società cooperative.

In accoglimento del ricorso presentato dall'Agenzia delle Entrate, la Cassazione ha dunque censurato il comportamento dei giudici della Commissione tributaria regionale, secondo i quali, avendo la cooperativa esplicitato ed attestato, nelle varie fasi di confronto con l'Ufficio, la propria natura e la regolare iscrizione all'albo delle società cooperative, sezione "cooperative a mutualità prevalente", non doveva ritenersi motivo valido per disconoscere il diritto alle agevolazioni spettanti per legge la mancata compilazione dei quadri specificamente previsti a tale titolo nel modello di dichiarazione dei redditi.

Secondo la Corte Suprema, non è infatti sufficiente che la cooperativa possieda i requisiti necessari per entrare nel sistema agevolativo, ma è necessario, pur in assenza di esplicita indicazione legislativa, che essa abbia, con riferimento allo specifico periodo di imposta, regolarmente presentato la dichiarazione dei redditi e correttamente tenuto la contabilità, in quanto l'Amministrazione finanziaria deve essere messa in condizione di svolgere il proprio compito di controllo ed accertamento dei presupposti per godere dei benefici in questione.

IRES PREMIALE per le cooperative e destinazione dell'utile

di MAURIZIO MAGNAVINI

Nel Decreto dell'8 agosto 2025, e nella annexa relazione illustrativa, il Mef ha chiarito alcuni

aspetti importanti ai fini dell'accesso, per le cooperative, al regime premiale; restano tuttavia alcuni punti critici legati alla necessaria destinazione a riserva di una parte rilevante dell'utile.

Come noto, tra le condizioni rilevanti ai fini dell'accesso al regime dell'Ires premiale, che consente la riduzione di quattro punti percentuali dell'aliquota d'imposta, vi è la necessità che una quota non inferiore all'80 per cento dell'utile dell'esercizio 2024 sia accantonata ad apposita riserva, e che un ammontare non inferiore al 30 per cento dell'utile così accantonato sia destinato all'effettuazione degli in-

vestimenti specificamente previsti dalla disposizione agevolativa.

In riferimento al settore cooperativo, si è dibattuto sulla relazione esistente tra la citata necessità di accantonamento dell'utile alla "apposita riserva" e gli obblighi imposti dal codice civile a tale settore, in ordine alle destinazioni obbligatorie di cui all'art. 2545-quater del codice civile.

Sulla questione ha fatto chiarezza il Mef nel Decreto dell'8 agosto 2025, nel quale è stato stabilito che deve considerarsi accantonato ad apposita riserva tutto l'utile dell'esercizio 2024 destinato a finalità diverse dalla distribuzione ai soci in sede di approvazione del bilancio, ivi compresa la copertura delle perdite di esercizio e ciò, per quanto ulteriormente precisato dalla relazione illustrativa al decreto, a prescindere dalla disponibilità delle riserve e senza distinguere la quota parte di utile accantonata spontaneamente dalla quota parte di utile la cui destinazione a riserva deriva da una disposizione di legge o statutaria.

Sulla base di questi principi, è da ritenere che, in ambito cooperativo, possano rilevare in senso positivo, ai fini delle valutazioni da compiere ai fini dell'accesso al regime dell'Ires premiale, sia le riserve costituite dalla quota del 30% dell'utile ivi destinata per obbligo codicistico, sia le riserve alimentate da scelte volontariamente assunte dagli organi sociali della cooperativa. Di non immediata comprensione, è invece il passaggio della relazione nel quale, a titolo di esempio, viene citata, sempre in termini posi-

tivi, la destinazione dell'utile da parte delle società cooperative *"alla riserva di cui all'articolo 12 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 601"*.

Viene da chiedersi, a tal proposito, quale portata debba essere attribuita al richiamo normativo operato, posto che esso fa letteralmente riferimento alla possibilità, per le cooperative, di portare in deduzione del proprio reddito le somme ripartite tra i soci sotto forma di restituzione di una parte del prezzo dei beni e servizi acquistati o di maggiore compenso per i conferimenti effettuati, quindi, in buona sostanza, ai ristorni.

Volendo escludere l'eventualità che si tratti di un refuso (ci si è chiesti se il citato richiamo normativo non dovesse essere rivolto alle riserve indivisibili di cui all'art. 12 della L. 904/77), e provando ad attribuire consistenza al passaggio della relazione illustrativa, si potrebbe ritenere che la volontà dell'estensore sia quella di non considerare come "distribuzione ai soci" (art. 4, comma 2 del Decreto) l'attribuzione ad essi dei ristorni mutualistici; tale lettura (che merita senz'altro una conferma da parte dell'Agenzia delle Entrate) porterebbe, in effetti, ad equiparare ai fini del beneficio le cooperative che attribuiscono i ristorni in sede di destinazione dell'utile e le cooperative che invece stanziano detti ristorni a conto economico, in recepimento delle diverse disposizioni fissate dagli emendamenti al principio contabile 28, introdotti dal documento OIC del giugno 2022 (paragrafi 23A e 23B).

LAVORO

NUOVE NORME SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

Il decreto-legge n. 159 del 31-10-2025, n. 159 (GU n. 254 del 31-10-2025) ha introdotto diverse norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Quando non diversamente indicato, i riferimenti di legge sono al Dlgs 81/2008.



1. RIDUZIONE DEI PREMI INAIL (art. 1)

L'articolo 1 si riferisce alla riduzione dei premi infortuni nel settore agricolo, anche se il comma 1 dispone che dal 2026, l'Inail riveda le aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico, al fine di incentivare la riduzione degli infortuni sui luoghi di lavoro e di premiare i datori di lavoro virtuosi, nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria.

Il provvedimento richiama, e si appoggia, sull'articolo 3 del Dlgs 38/2000 che ha portato al riordino della gestione "industria" dell'Inail. Sempre dal 2026 l'Inail potrà (dovrà) effettuare la revisione dei contributi in agricoltura (titolo II del Tu Inail). In questo modo il settore sarà allineato con le altre imprese che godono già di una riduzione strutturale dei premi.

Per le imprese agricole di anno in anno è emanato un decreto che fissa una riduzione in percentuale uguale per tutte (da ultimo di veda la circolare Inail n. 53 del 28-10-2025).

Si tratterà di una questione complessa considerato che nel settore agricolo vige un'unica aliquota riscossa tramite il sistema della contribuzione unificata.

Il decreto dispone anche precisi limiti. Sono infatti escluse dal riconoscimento del bonus le aziende che abbiano riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

2. RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ (art. 2)

La Rete del lavoro agricolo di qualità è stata istituita da una decina d'anni (dal DI 91/2014)

e avrebbe il compito di raccogliere in un elenco pubblico le imprese in regola con una serie di requisiti e di orientare i controlli ispettivi prioritariamente verso le altre.

Il sistema presenta diverse criticità anche per le modalità di gestione e di partecipazione delle associazioni cooperative (ad esempio le associazioni cooperative non sono state coinvolte nella costituzione).

In tutti i casi, l'intervento è sull'articolo 6 comma 1 del DI 91/2014 che modifica i primi due criteri di accesso¹. Per l'iscrizione ora le aziende devono dichiarare:

- **al punto a)** ...di non aver riportato condanne in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.
- **al punto b)** ...di non essere state destinatarie, negli ultimi tre anni, di contravvenzioni e sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

Anche in questo caso l'Inail è chiamato a intervenire. Dall'1-1-2026, infatti, una quota parte delle risorse programmate dall'Istituto sarà riservata alle imprese agricole iscritte alla Rete del lavoro agricolo di qualità che hanno adottato misure di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il beneficio dovrà tener conto della normativa dell'Ue in materia di aiuti di Stato.

Le modalità attuative sono demandate a decreto ministeriale da emanare entro 60 giorni sentite le associazioni datoriali e sindacali del settore.

¹ a) non avere riportato condanne penali per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, per delitti contro la pubblica amministrazione, delitti contro l'incolumità pubblica, delitti contro l'economia pubblica, l'industria e il commercio, delitti contro il sentimento per gli animali e in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto, delitti di cui agli articoli 600, 601, 602 e 603-bis del codice penale;

b) non essere state destinatarie, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in mate-

ria di lavoro, legislazione sociale e rispetto degli obblighi relativi al pagamento delle imposte e delle tasse nonché di contravvenzioni e sanzioni amministrative, ancorché non definitive, per violazioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. La presente disposizione non si applica laddove il trasgressore o l'obbligato in solido abbiano provveduto, prima della emissione del provvedimento definitivo, alla regolarizzazione delle inosservanze sanabili e al pagamento in misura agevolata delle sanzioni entro i termini previsti dalla normativa vigente in materia;

3. VIGILANZA SU APPALTO E SUBAPPALTO - BADGE DI CANTIERE - PATENTE A CREDITI (art. 3)

La prima norma è di tipo programmatico: l'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'orientare la propria attività di vigilanza per il rilascio dell'**attestato di conformità** previsto dall'articolo 29 comma 7 del DL 19/2024 (cfr. circolare Icn 58/24) controllerà prioritariamente i datori di lavoro che svolgono la propria attività in regime di subappalto, pubblico o privato. Trattandosi di attività considerate a rischio si vuole evitare di rilasciare certificazioni e imprese non meritevoli.

È modificata la normativa relativa alla tessera di riconoscimento per l'accesso ai cantieri (**badge di cantiere**). Le imprese che operano nei cantieri edili² in regime di appalto e subappalto, pubblico o privato dovranno ora fornire ai propri dipendenti la tessera di riconoscimento (già prevista dall'articolo 18 comma 1 lettera u) e dall'articolo 26 comma 8 e dall'articolo 5 della legge 136/2010) dotandola di un codice univoco anticontraffazione.

La tessera sarà resa disponibile al lavoratore, anche in modalità digitale, tramite strumenti digitali nazionali interoperabili con la piattaforma SIISL (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa).

Per i lavoratori assunti sulla base delle offerte di lavoro pubblicate mediante la piattaforma SIISL, la tessera, in modalità digitale, sarà prodotta in automatico e sarà precompilata, salvo le integrazioni inserite dal datore di lavoro.

Per quanto riguarda il "badge di cantiere" sarà molto importante il contenuto dell'apposito decreto del Ministro del lavoro sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

zazioni sindacali dei lavoratori. Il testo della norma infatti demanda al DM "le modalità di attuazione di ..., anche con riferimento a specifiche misure di controllo e sicurezza nei cantieri, di monitoraggio dei flussi della manodopera, mediante l'impiego di tecnologie, e ai tipi di informazioni trattate"³.

Sono state introdotte anche alcune modifiche alle norme sulla **patente a crediti** intervenendo sul Dlgs 81/2008.

Per praticità esaminiamo subito le modifiche relative alla tabella contenente l'elenco delle violazioni che comportano la decurtazione dei crediti. La tabella aggiornata è riportata in allegato alla presente circolare.

In primo luogo, nell'allegato allegato I-bis è stato sostituito il n. 21 e sono stati soppressi i numeri 22 e 23. La condotta sanzionata è quella prevista dall'articolo 3 comma 3 del DL 12/2002⁴ in caso di lavoratori irregolari.

Mentre in precedenza la sanzione era crescente in relazione al numero di giorni di impiego irregolare, ora la decurtazione di punti è stata portata, in tutti i casi, a 5 per ogni lavoratore.

L'altra modifica significativa è all'articolo 27 dove è inserito il comma 7bis. Per le violazioni di cui al numero 21, *la decurtazione dei crediti avviene all'atto della notificazione del verbale di accertamento emanato dai competenti organi di vigilanza*. Ricordiamo che la normativa generale (articolo 27 comma 6) la decurtazione avviene soltanto quando i provvedimenti sono diventati definitivi.

L'aumento delle decurtazioni derivanti da queste modifiche opera per gli illeciti commessi dall'1-1-2026. Per quelli commessi fino al 31-12-2025 continuano ad applicarsi le decurtazioni disciplinate dalla previgente formulazione dei numeri 21, 22 e 23.

² Il provvedimento potrà essere esteso a ulteriori attività a rischio più elevato, individuate con decreto del Ministro del lavoro sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

³ Nella stampa specializzata è emersa l'ipotesi che il sistema possa somigliare a quello già sperimentato nei cantieri dell'area metropolitana di Roma Capitale e in quelli della ricostruzione post-sisma e in Emilia-Romagna. Il sistema prevede un gestiona-



Aumenta anche la sanzione per l'impresa o il lavoratore autonomo che opera in cantiere senza patente a crediti: l'importo passa da 6.000 a 12.000 euro (in nota lo stralcio della circolare Inl sulle sanzioni in materia di patente a crediti)⁵.

Nella notifica preliminare dei cantieri temporanei e mobili, cui è tenuto il committente (o il responsabile dei lavori) ai sensi dell'articolo 99 (e dall'allegato XII) del TUSL, deve essere specificato se vi sono imprese che operano in regime di subappalto e fornirne l'identificazione, il codice fiscale o la partita Iva.

Un ulteriore Dm individuerà le attività a rischio più elevato secondo la classificazione adottata dall'Inail, con prioritario riferimento a quelle in cui è elevata l'incidenza delle lavorazioni in appalto e subappalto.

4. POTENZIAMENTO DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO (art.4)

Come noto con DI 215/2021 convertito con modificazioni dalla L. 215/2021 l'INL ha ottenuto la competenza generale di vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, parificandosi alle ASL e ottenendo risorse per nuove assunzioni di personale dedicato.

L'articolo contiene norme relative ad un ulteriore potenziamento dell'attività dell'Inl attraverso l'assunzione di personale di vigilanza.

le interoperabile con la nuova sezione "Monitoraggio Cantieri" di GE.DI.SI. e un'app, entrambi realizzati dalla CNCE e messi a disposizione delle Casse del cratero, per il monitoraggio dei flussi di manodopera impiegata nei cantieri della ricostruzione da parte del "Referente di Cantiere" potrà registrare giornalmente le presenze sul sito. Non è detto però che questa sia la strada considerato che il sistema delle casse edili non è citato nel decreto.

⁴ Ferma restando l'applicazione delle sanzioni già previste dalla normativa in vigore, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, si applica altresì la sanzione amministrativa pecuniaria: a) da euro 1.500 a euro 9.000 per

5. INTERVENTI IN MATERIA DI PREVENZIONE E DI FORMAZIONE (art.5)

Formazione. Dall'anno 2026, l'Inail trasferirà annualmente al Fondo sociale per occupazione e formazione un importo non inferiore a 35.000.000 di euro, integrativo delle risorse precedentemente stanziate, per il finanziamento di interventi mirati di promozione e divulgazione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il finanziamento è destinato:

- all'ambito della formazione e dell'istruzione: percorsi di istruzione e formazione professionale, di istruzione e formazione tecnica superiore e di istruzione tecnologica superiore, percorsi universitari e di alta formazione artistica, musicale e coreutica realizzati in modalità duale;
- a incrementare la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali e di sito produttivo, sulla base di piani formativi concordati con le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L'Inail promuoverà interventi di formazione in materia di prevenzione in particolare nei settori delle costruzioni, della logistica e dei trasporti che presentano una alta incidenza infortunistica, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore sino a trenta giorni di effettivo lavoro; b) da euro 3.000 a euro 18.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da trentuno e sino a sessanta giorni di effettivo lavoro; c) da euro 6.000 a euro 36.000 per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre sessanta giorni di effettivo lavoro.

⁵ Circolare Inl n. 4 del 23-9-2024.

Qualora la patente non sia dotata di almeno 15 crediti, non sarà possibile continuare ad operare in cantiere, salvo il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso di esecuzione quando i lavori eseguiti siano superiori al 30% del valore del contratto.

L'Istituto promuoverà campagne informative e progetti formativi per la diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, a favore delle istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione.

Finanziamenti per DPI con tecnologie innovative. L'Inail promuoverà interventi di sostegno per micro, piccole e medie imprese, per l'acquisto e l'adozione nell'organizzazione aziendale di dispositivi di protezione individuale caratterizzati da tecnologie innovative e sistemi intelligenti.

Prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro. Tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (articolo 15 comma 1) è inserita la seguente z-bis) *la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o moleste nei confronti dei lavoratori, come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 62.*

Aggiornamento degli RLS. Relativamente ai rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza (articolo 37 comma 11) si prevede che, per le imprese che occupano meno di 15 lavoratori, la contrattazione collettiva nazionale disciplini *le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico nel rispetto del principio di proporzionalità, tenuto conto della dimensione delle imprese e del livello di rischio per la salute e la sicurezza derivante dall'attività svolta.*

Fascicolo elettronico del lavoratore. Le competenze acquisite nello svolgimento delle attività di formazione previste dal Dlgs 81/2008 saranno registrate nel **fascicolo elettronico del lavoratore⁶** e nel **fascicolo sociale e lavorativo del cittadino⁷**, in particolare al fine

del loro inserimento nella piattaforma Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SISL).

Si stabilisce anche che il contenuto del fascicolo elettronico del lavoratore sia considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al Dlgs 81.

Accertamento tossico-dipendenze. Entro il 31-12-2026, la Conferenza Stato-Regioni (previa consultazione delle parti sociali) saranno rivisitate le condizioni e le modalità per l'**accertamento della tossicodipendenza e dell'alcol dipendenza.**

Organismi paritetici. Gli organismi paritetici comunicano non dovranno più comunicare i nominativi degli Rist agli organi di vigilanza territorialmente competenti.

Sono anche previste modifiche sulle informazioni che questi organismi devono comunicare annualmente, per il tramite dell'Inail, agli organi di vigilanza territorialmente competenti, all'Iln e all'Inail stesso.

Manutenzione degli indumenti considerati DPI. Tra gli obblighi del datore di lavoro (articolo 77 comma 4) quello di manutenzione, riparazioni e sostituzioni dei **dpi** è esteso anche agli *specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi⁸.*

Scale e sistemi di protezione. Sono stati sostituiti il comma 2 dell'articolo 113 e l'articolo 115 in materia rispettivamente di **scale verticali permanenti** e di **sistemi di protezione contro le cadute dall'alto**.

⁶ Previsto dall'articolo 14 del Dlgs 150/2015 ovvero la norma che aveva creato l'Anpal, riformato il sistema delle politiche attive per il lavoro e il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui il fascicolo elettronico dovrebbe essere il fulcro.

⁷ Il fascicolo sociale e lavorativo è uno strumento che non ha ancora una precisa configurazione. Si dovrebbe trattare di una piattaforma unica di informazioni digitali, che potrebbe integra-

re il fascicolo sanitario elettronico con altri dati relativi al lavoro e ai servizi sociali.

⁸ Il decreto recepisce una giurisprudenza di Cassazione ormai consolidata sul tema dell'obbligo di pulizia a carico del datore di lavoro degli indumenti considerabili come DPI (vedasi le ordinanze n. 13283/202 e n. 8152/2025).



6. ACCORDO STATO-REGIONI SU SOGGETTI ACCREDITATI ALLA FORMAZIONE (art.6)

La Conferenza Stato-Regioni individueranno i criteri e i requisiti di accreditamento presso le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano dei soggetti che erogano la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Poiché la finalità è quella di innalzare il livello della qualità dell'offerta formativa, dobbiamo aspettarci una maggiore selettività.

7. TUTELA ASSICURATIVA INAIL - STUDENTI IN PERCORSI DI FORMAZIONE SCUOLA-LAVORO (art. 7)

La tutela infortunistica agli studenti si applica anche ad eventuali infortuni occorsi nel tragitto dall'abitazione o altro domicilio dove si trovi lo studente al luogo dove si svolgono i percorsi di formazione scuola-lavoro e da quest'ultimo all'abitazione o domicilio dello studente.

Gli studenti che partecipano ai percorsi in alternanza scuola-lavoro (ora denominati "percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento") non possono essere *adibiti a lavorazioni ad elevato rischio*, così come individuate nel documento di valutazione dei rischi dell'impresa ospitante».

8. DISPOSIZIONI PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE E LA SICUREZZA - SIISL (art.14)

Dall'1-4-2026 i datori di lavoro privati che chiedono **benefici contributivi**, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze dovranno pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (Siisl)⁹. Il decreto si premura di affermare che *resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e si-*

curezza nei luoghi di lavoro.

Sempre dall'1-4-2026 le **comunicazioni obbligatorie** (articolo 9bis Dl 510/1996) potranno essere effettuate dai datori di lavoro e dai soggetti abilitati e autorizzati (Legge 12/1979) anche tramite il sistema SIISL.

Probabilmente la norma ha una finalità di semplificazione. Dobbiamo però rilevare che il sistema si sta frazionando e che, invece di ricongdurlo a unità, si aumentano le modalità di comunicazione.

Per rafforzare la gestione del rapporto di lavoro, il Siisl espone gli esiti della verifica dei dati autocertificati dall'utente iscritto e li rende disponibili al datore di lavoro che lo assume.

Le Agenzie per il lavoro devono pubblicare sul Siisl tutte le posizioni di lavoro che gestiscono e possono accedere alla stessa piattaforma per individuare i candidati idonei rispetto alle posizioni lavorative pubblicate.

Le modalità di attuazione di queste disposizioni sono demandate a un decreto del Ministro del lavoro, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e sindacali.

Infine è previsto che i **lavoratori stranieri** frequentanti corsi di istruzione e formazione professionale nei paesi di origine sono iscritti sul Siisl. Il solito Dm individuerà le modalità attuative della disposizione che dovrà specificare il soggetto obbligato considerato che il richiamo legislativo è molto ampio.

9. RAFFORZAMENTO DELLA CULTURA DELLA PREVENZIONE E TRACCIAMENTO DEI MANCATI INFORTUNI (art.15)

Entro 6 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro, d'intesa con l'Inail e sentite le parti sociali, adotterà linee guida per l'*identificazione, il tracciamento e la valutazione* dei mancati infortuni.

⁹Il Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa, una piattaforma digitale gestita dal Ministero del Lavoro e dall'INPS che collega cittadini, Centri per l'Impiego, e Agenzie per il Lavoro per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. La piattaforma è principalmente rivolta ai beneficiari di misure come l'Assegno di Inclusione (ADI), il Supporto per la Formazione e il Lavoro (SFL), e, dal 24 novembre 2024, anche ai percettori di NASpl e DIS-COLL, che vi vengono iscritti d'ufficio.

mento e l'analisi dei mancati infortuni da parte delle imprese con più di 15 dipendenti. Saranno anche indicate le modalità attraverso le quali le imprese comunicheranno i dati aggregati relativi ai mancati infortuni, le azioni correttive o preventive intraprese per il miglioramento della sicurezza e i criteri utili alla predisposizione annuale di un rapporto di monitoraggio nazionale sui mancati infortuni, anche ai fini della definizione di interventi formativi e di sostegno tecnico alle imprese.

10. SORVEGLIANZA SANITARIA E PROMOZIONE DELLA SALUTE (art.17)

Con una modifica all'articolo 20 comma 2 lettera i) - Obblighi del lavoratore - si dispone che i controlli sanitari previsti dal decreto o comunque disposti dal medico competente devono essere computati nell'ambito dell'orario di lavoro, ad eccezione di quelli compiuti in fase preassuntiva.

Si chiarisce così una annosa questione: il tempo impiegato per le visite deve essere retribuito anche se queste sono svolte al di fuori dell'orario.

Tra gli obblighi del medico competente è inserito il seguente:

a-bis) fornisce informazioni ai lavoratori sull'importanza della prevenzione oncologica, promuovendo l'adesione ai programmi di screening oncologici previsti dai livelli essenziali di assistenza (LEA), informando le lavoratrici e i lavoratori sulla loro finalità e utilità, anche con il supporto di campagne informative a tale scopo

promosse dal Ministero della salute.

Un ulteriore punto riguarda i requisiti delle strutture esterne pubbliche o private, convenzionate con l'imprenditore nelle quali opera il medico competente saranno definiti con un decreto del ministero del lavoro.

Con l'inserimento all'art. 41 co. 2 del TUSL della lettera e-quater), nella sorveglianza sanitaria è ora compresa anche la visita medica, effettuata prima o durante il turno lavorativo, in presenza di ragionevole motivo di ritenere che il lavoratore si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope, finalizzata alla verifica che il lavoratore non si trovi sotto effetto delle predette sostanze, per le attività lavorative ad elevato rischio infortuni individuate ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125, e dell'articolo 125 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di controlli relativi all'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive.

La contrattazione collettiva (così indicata in modo generico dal decreto) può prevedere misure per iniziative di promozione della salute nei luoghi di lavoro e a garantire ai lavoratori la fruizione di permessi retribuiti per effettuare, durante l'orario di lavoro, gli screening oncologici inclusi nei programmi di prevenzione del Servizio sanitario nazionale.

Allegato I-bis - Fattispecie di violazioni che comportano la decurtazione dei crediti dalla patente di cui all'articolo 27

FATTISPECIE		DECURTAZIONE CREDITI
1	Omessa elaborazione del documento di valutazione dei rischi:	5
2	Omessa elaborazione del Piano di emergenza ed evacuazione:	3
3	Omessi formazione e addestramento:	2
4	Omessa costituzione del servizio di prevenzione e protezione o nomina del relativo responsabile:	3



FATTISPECIE		DECURTAZIONE CREDITI
5	Omessa elaborazione del piano operativo di sicurezza:	3
6	Omessa fornitura del dispositivo di protezione individuale contro le cadute dall'alto:	2
7	Mancanza di protezioni verso il vuoto:	3
8	Mancata installazione delle armature di sostegno, fatte salve le prescrizioni desumibili dalla relazione tecnica sulla consistenza del terreno:	2
9	Lavori in prossimità di linee elettriche in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi:	2
10	Presenza di conduttori nudi in tensione in assenza di disposizioni organizzative e procedurali idonee a proteggere i lavoratori dai conseguenti rischi:	2
11	Mancanza di protezione contro i contatti diretti e indiretti (impianto di terra, interruttore magnetotermico, interruttore differenziale):	2
12	Omessa vigilanza in ordine alla rimozione o modifica dei dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo:	2
13	Omessa notifica all'organo di vigilanza prima dell'inizio di lavori che possono comportare il rischio di esposizione all'amianto:	1
14	Omessa valutazione dei rischi derivanti dal possibile rinvenimento di ordigni bellici insospesi ai sensi dell'articolo 28:	3
15	Omessa valutazione del rischio biologico e da sostanze chimiche:	3
16	Omessa individuazione delle zone controllate o sorvegliate ai sensi del decreto legislativo 31 luglio 2020, n. 101:	3
17	Omessa valutazione del rischio di annegamento:	2
18	Omessa valutazione dei rischi collegati a lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie:	2
19	Omessa valutazione dei rischi collegati all'impiego di esplosivi:	3
20	Omessa formazione dei lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento ai sensi del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 14 settembre 2011, n. 177:	1
21	Condotta sanzionata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, per ciascun lavoratore	5
22	Condotta sanzionata ai sensi dell'articolo 3, comma 3-quater, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73, in aggiunta alle condotte di cui al numero 21	1
23	Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto, dal quale deriva un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di 60 giorni:	5
24	Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto, che comporti una parziale inabilità permanente al lavoro:	8
25	Infortunio di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto, che comporti un'assoluta inabilità permanente al lavoro:	15
26	Infortunio mortale di lavoratore dipendente dell'impresa, occorso a seguito di violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto:	20
27	Malattia professionale di lavoratore dipendente dell'impresa, derivante dalla violazione delle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro di cui al presente decreto:	10



INPS

Nuovo Manuale di classificazione datori di lavoro e applicazione sul portale per la verifica di coerenza tra codici Ateco e CSC

Con il messaggio numero 3206 del 27-10-2025 l'Inps comunica la pubblicazione del Manuale di classificazione previdenziale che definisce la classificazione dei datori di lavoro in base al codice ATECO 2025 e che sostituisce il precedente riferito al codice ATECO 2007. Analizziamo in questo articolo gli aspetti più significativi del messaggio.

L'Istituto ricorda in premessa le attività svolte per adeguare l'inquadramento dei datori di lavoro alla nuova classificazione Ateco.

- Con la circolare n. 71 del 31 marzo 2025 è stata comunicata l'adozione, a partire dal 1° aprile 2025, della nuova classificazione delle attività economiche ATECO 2025 predisposta dall'ISTAT. Conseguentemente, dal 1° aprile 2025 è stata aggiornata la "Procedura Iscrizione e Variazione azienda" per permettere ai datori di lavoro di iscrivere le

nuove matricole indicando il codice ATECO 2025, con l'attribuzione del codice statistico contributivo (CSC) per la loro classificazione in un determinato settore di attività, ai sensi dell'articolo 49 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

- Successivamente utilizzando una tabella di corrispondenza elaborata in base alle nuove codifiche, l'Istituto ha provveduto ad assegnare a tutte le matricole già iscritte e attive in data antecedente al 1° aprile 2025 il codice ATECO 2025 corrispondente all'attività economica già esercitata e descritta dal codice ATECO 2007 presente negli archivi anagrafici. Le istruzioni sono state fornite con il messaggio n. 1471 del 13 maggio 2025.
- Infine, all'esito dell'attività di riclassificazione, l'Inps ha provveduto a notificare alle aziende (o ai loro intermediari) il codice Ateco in base alla nuova classificazione 2025 ed il relativo codice statistico contributivo¹.

Il nuovo Manuale

Nel nuovo Manuale, per ogni singola sezione, divisione, gruppo e classe, vengono individuati i codici ATECO a sei cifre con la corrispondente descrizione e il dettaglio delle relative attività e/o prodotti, così come indicato nel manuale dell'ISTAT di riferimento con, laddove presenti, le correlate inclusioni ed esclusioni. Inoltre, accanto al singolo codice ATECO viene indicato il (o i) CSC che l'Istituto, ai sensi dell'articolo 49 della legge n. 88/1989, ha individuato in corrispondenza della specifica attività descritta.

All'interno del Manuale sono presenti delle sezioni definite "Particolari criteri di inquadramento" che, per specifiche attività e classificazioni, contengono indicazioni utili ai fini dell'at-

¹Si segnalano, in merito, le dichiarazioni fatte al Sole 24 Ore dal direttore centrale delle Entrate e direttore generale vicario Antonio Pone e dal dirigente della direzione entrate Luca Loschiavo dell'Inps in base alle quali l'eventuale nuovo inquadramento con-

tributivo decorrerà dal mese successivo (senza effetti retroattivi) a quello in cui l'azienda dichiarerà in modo definitivo quale sia la propria attività e il relativo codice Ateco.



tribuzione del corretto CSC che potrebbe variare in virtù delle caratteristiche aziendali o delle modalità di esercizio dell'attività².

Inoltre, laddove necessario ai fini della classificazione, accanto al CSC sono stati indicati anche i codici di autorizzazione (CA) che devono essere assegnati necessariamente insieme al CSC per la corretta definizione del carico contributivo.

La nuova funzionalità di consultazione di compatibilità ATECO-CSC-CA

Tenendo conto dall'evoluzione delle modalità di comunicazione, di accesso alle informazioni e interazione tra Istituto, il Manuale è messo a disposizione anche nella versione *on-line*, sia per gli utenti interni che esterni. Esso verrà costantemente aggiornato con le novità conseguenti all'entrata in vigore di disposizioni normative o di nuovi orientamenti amministrativi adottati dall'Inps.

Inoltre, per supportare gli operatori di Sede nell'inquadramento delle aziende e fornire ai datori di lavoro e agli intermediari uno strumento utile per gestire la posizione aziendale e le eventuali segnalazioni di errore in ordine alle denunce mensili, viene rilasciata una nuova funzionalità che consente la consultazione delle compatibilità tra i codici ATECO, i CSC e i CA.³

La consultazione dell'archivio delle regole di compatibilità, a fronte dei CSC attribuiti in relazione all'attività economica esercitata (codice ATECO), permette, infatti, di individuare più agevolmente le caratteristiche contributive che possono essere attribuite a quel determinato binomio (ATECO-CSC), nonché i periodi

di validità degli stessi.

La consultazione delle regole di compatibilità comprende:

- lista codici ATECO 2025: selezionando il singolo codice ATECO 2025 è possibile visualizzare i CSC compatibili;
- lista CSC: selezionando il singolo CSC è possibile visualizzare tutti i codici ATECO 2025 o 2007 compatibili;
- lista CA: selezionando il singolo CA, oltre alla descrizione e alla data inizio e fine, è possibile visualizzare le compatibilità del CA con i singoli codici CSC, nonché le compatibilità del CA con gli altri CA.

Segnaliamo che il servizio di consultazione permette di scaricare in formato *excel* la consultazione effettuata.

È inoltre possibile scaricare l'intero elenco dei codici ATECO 2025, dei CSC e dei CA accedendo alla lista di interesse e selezionando la funzione "Scarica Excel", senza inserire alcun carattere nella barra di ricerca.

Modalità di accesso al Manuale e al servizio di consultazione delle regole di compatibilità

I datori di lavoro e gli intermediari abilitati possono accedere al Manuale e al servizio di consultazione delle regole di compatibilità tramite il servizio "Compatibilità ATECO-CSC-CA", raggiungibile dal sito istituzionale www.inps.it seguendo il percorso: "Imprese e liberi professionisti" > "Apertura, variazione, chiusura, azienda/attività" > "Manuale di classificazione previdenziale e compatibilità ATECO-C-

²A questo riguardo si segnala è stato mantenuto il box relativo al particolare inquadramento in agricoltura delle Cooperative di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici ai sensi della Legge 240/84 (si veda in merito la circolare ICN n. 90/2025), delle Associazioni provin-

ciali (A.P.A.), regionali (A.R.A.) e italiana di allevatori (A.I.A.), delle Associazioni di produttori agricoli e dei Consorzi di bonifica.

³Nel momento in cui scriviamo, però, si segnalano delle rilevanti criticità nella navigazione sull'applicazione.

SC-CA". Si segnala che dalla stessa pagina è possibile scaricare la versione pdf del manuale andando a cliccare nella sezione "Manuale di classificazione" che abbiamo cerchiato in rosso nell'immagine sottostante.

Al servizio è anche possibile accedere dalla sezione UNIEMENS all'interno dei servizi per aziende e consulenti, raggiungibile dal sito istituzionale www.inps.it tramite > "Tutti i servizi" > "Servizi per le aziende ed i consulenti".



AUTO CONCESSE IN USO PROMISCOU

Chiarimenti Agenzia Entrate

Con due risposte a interPELLI (n. 233 del 9-9-2025 e n. 237 del 10-9-2025) l'Agenzia delle Entrate fornisce chiarimenti in merito alle auto concesse in uso promiscuo a lavoratori dipendenti. Nello specifico si tratta dell'acquisto di optional con costo a carico del dipendente e dell'accollo di alcuni costi da parte del dipendente.

1. Il caso è di una società che concede gratuitamente i veicoli in uso promiscuo e che offre agli stessi la possibilità di richiedere alcuni optional per detti veicoli, previo pagamento del relativo prezzo, mediante trattenuta in busta paga.

L'istante vorrebbe imputare tali somme a copertura del controvalore del benefit determinato dalle tabelle Aci.

Il parere dell'Agenzia, rifacendosi alla circolare n. 326/1997 paragrafo 2.3.2.1, è negativo in quanto *la determinazione del valore imponibile sulla base del totale del costo di percorrenza esposto nelle tabelle ACI costituisce «una determinazione dell'importo da assoggettare a tassazione del tutto forfetaria, che prescinde da qualunque valutazione degli effettivi costi di utilizzo del mezzo e anche dalla percorrenza che il dipendente effettua realmente. È del tutto irrilevante, quindi, che il dipendente sostenga a proprio carico tutti o taluni degli elementi che sono nella base di commisurazione del costo di percorrenza fissato dall'ACI,*



dovendosi comunque fare riferimento, ai fini della determinazione dell'importo da assumere a tassazione, al totale costo di percorrenza esposto nelle suddette tabelle».

L'articolo 51, comma 4, lettera a), del Tuir prevede che il valore dei veicoli concessi ad uso promiscuo sia assoggettato a tassazione «al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente». Per l'Agenzia non si tratta di tutte le somme trattenute al lavoratore o versate dallo stesso, a vario titolo, in relazione al veicolo assegnato, ma solo di quelle eventualmente richieste dal datore per l'uso a fini personali del veicolo stesso, determinate sulla base delle tabelle ACI.

L'Agenzia conclude che, qualora l'Istante trattenga in capo ai dipendenti delle somme per la richiesta di optional aggiuntivi da installare sui veicoli concesso in uso promiscuo, che non sono ricompresi nella valorizzazione determinata nelle tabelle ACI, le stesse non riducono il valore del fringe benefit da assoggettare a tassazione ai sensi dell'articolo 51, comma 4, lettera a), del Tuir.

Ne consegue che eventuali somme corrisposte dal dipendente per l'acquisto degli optional dovranno essere trattenute dall'importo netto corrisposto in busta paga.

Nel merito della questione ci si domanda se non sarebbe stato più semplice assegnare un veicolo con gli optional richiesti ed effettuare una trattenuta a copertura del controvalore Aci. Ci si lamenta della burocrazia, ma poi ci si complica inutilmente la vita.

2. Il secondo caso riguarda una società che concede le auto in uso promiscuo prevedendo, per i soli dirigenti, il mantenimento a carico della Società delle spese sostenute per il rifornimento di carburante, anche per l'uso privato del mezzo, ma entro un determinato limite annuo. La Società considera il valore corrispondente al rifornimento di carburante esente, ai fini fiscali e contributivi, in quanto detto valore risulta compreso nel valore convenzionale ACI sottoposto a tassazione.

In caso di superamento del suddetto limite, la Società richiede ai dirigenti il pagamento del

carburante impiegato per l'uso privato del mezzo, emettendo apposita fattura.

Il sistema fino ad ora adottato per le auto a combustione interna dovrebbe essere esteso a quelle elettriche o plug-in attraverso una card per ricaricare l'autovettura presso colonnine pubbliche, con addebito del costo complessivo alla Società.

I dipendenti devono comunicare alla Società i chilometri effettuati per uso aziendale. Superato un certo limite massimo di chilometri per anno effettuati per ragioni private, la Società addebiterà al dipendente, tramite fattura, l'importo del costo chilometrico del carburante (elettricità) relativo all'uso privato della vettura, per la quota eccedente il limite stabilito (il valore da addebitare è così calcolato: Costo chilometrico = costo totale sostenuto per il rifornimento nel periodo di riferimento/totale chilometri percorsi dal veicolo nel periodo di riferimento).

Per l'Agenzia le ricariche pagate dal datore di lavoro e riconosciute entro un certo limite annuo, non costituiscono fringe benefit tassabile in capo al dipendente, a prescindere dall'utilizzo aziendale o privato del veicolo assegnato.

La risposta è abbastanza scontata in quanto nel costo chilometrico d'esercizio dei veicoli elettrici e plug-in, le tabelle ACI considerano anche il costo dell'energia elettrica. Il pagamento da parte del datore di lavoro dell'energia elettrica per la ricarica dei veicoli concessi in uso promiscuo ai propri dipendenti non genera reddito imponibile, in quanto già considerata ai fini della determinazione del valore forfetario riportato nelle tabelle ACI.

Sul secondo aspetto il parere dell'Agenzia è negativo: le somme corrisposte col complicato sistema descritto sopra non potranno essere portate in diminuzione del valore del veicolo forfetariamente determinato in base alle tabelle ACI al fine di abbattere il valore del fringe benefit da assoggettare a tassazione ai sensi dell'articolo 51, comma 4, lettera a), del Tuir.

Questa la motivazione della decisione.

L'articolo 51, comma 4, lettera a), del Tuir prevede una determinazione forfetaria del valore da assoggettare a tassazione e che, come chiarito nella circolare n. 326 del 1997, è del tutto irrilevante che il dipendente sostenga a proprio carico tutti o taluni degli elementi che sono nella base di commisurazione del costo di percorrenza fissato dall'ACI, dovendosi comunque fare riferimento, ai fini della determinazione dell'importo da assumere a tassazione, al totale costo di percorrenza esposto nelle relative tabelle.

Ne consegue, pertanto, che le somme addebitate al dipendente in relazione all'energia elettrica per l'uso privato del veicolo non potranno essere portate in diminuzione del valore del veicolo forfetariamente determinato in base alle tabelle ACI al fine di abbattere il valore del fringe benefit da assoggettare a tassazione ai sensi dell'articolo 51, comma 4, lettera a), del Tuir.

Ciò posto, si ritiene che eventuali somme corrisposte dal dipendente per la ricarica elettrica per l'uso privato del veicolo assegnato dovranno

essere trattenute dall'importo netto corrisposto in busta paga.

In questo caso ci sembra che il sistema ipotizzato dall'azienda potesse rispondere ai criteri di legge: in fondo si potrebbe ipotizzare un concorso al costo parametrato sui chilometri percorsi non per lavoro.

Per evitare contezioso è opportuno adeguarsi a queste indicazioni individuando sistemi di determinazione del contributo a carico del lavoratore più in linea con la lettera della legge.

Segnaliamo sul tema che la risposta a interpello n. 241 del 25-8-2023 (circolare Icn n. 112/23) ha chiarito che il contributo eventualmente erogato dal datore di lavoro per l'installazione di infrastruttura (wallbox, colonnine di ricarica e contatore a defalco) effettuata presso l'abitazione del dipendente rientra tra i beni che vanno separatamente valutati al fine di stabilire l'importo da assoggettare a tassazione in capo al dipendente e, pertanto, da assoggettare a tassazione come reddito di lavoro dipendente.

DURC

Scostamento non grave

Con risposta a interpello n. 3/2025 del 13-10-2025 il Ministero del lavoro definisce, ai fini del rilascio del Durc, il concetto di "scostamento non grave".

La norma di riferimento è l'articolo 3 comma 3 del Dm 30-1-2015¹ nella quale si prevede che,

ove le situazioni debitorie nei confronti degli enti previdenziali siano costituite esclusivamente da accessori di legge (sanzioni/interessi) – e, dunque, prive di una effettiva omissione contributiva (perché già sanata) – l'ente previdenziale sia tenuto a rilasciare comunque un DURC attestante la regolarità contributiva, potendo solo attivare, per il recupero delle somme a credito, i diversi strumenti coattivi messi a sua disposizione dall'ordinamento.

Per completezza ricordiamo che il citato articolo 3² elenca anche gli altri casi in cui la regolarità contributiva deve essere comunque attestata.

¹3. La regolarità sussiste, inoltre, in presenza di uno scostamento non grave tra le somme dovute e quelle versate, con riferimento a ciascun Istituto previdenziale ed a ciascuna Cassa edile. Non si considera grave lo scostamento tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascuna Gestione nella quale l'omis-

sione si è determinata che risulti pari o inferiore ad € 150,00 comprensivi di eventuali accessori di legge.

²2. La regolarità sussiste comunque in caso di: a) rateizzazioni concesse dall'INPS, dall'INAIL o dalle Casse edili ovvero dagli Agenti della riscossione sulla base delle disposizioni di legge e dei



Lo scostamento non è grave se pari o inferiore a euro 150, importo comprensivo di eventuali accessori di legge.

Non è quindi accettabile la soluzione prospettata dall'istante che preveda il rilascio del Durc in presenza di un debito costituito da sole sanzioni civili. Nell'istanza non è specificato, ma riteniamo che si tratti di un debito superiore al limite indicato sopra.

Il Ministero ricorda che le sanzioni civili hanno la funzione di rafforzare l'obbligazione contributiva e di risarcire il danno cagionato all'ente

previdenziale, trovando automatica applicazione in caso di mancato o ritardato pagamento dei contributi e *rimangono funzionalmente connesse all'omesso o ritardato pagamento dei contributi*. Inoltre, gli effetti degli atti interruttivi, posti in essere con riferimento ai crediti contributivi, si estendono automaticamente anche al credito per sanzioni civili.

Pertanto, ai fini della regolarità contributiva, è necessario che eventuali debiti contributivi, sanzioni e interessi, nel loro complesso, non superino l'importo di 150 euro, soglia limite per la sussistenza dello "scostamento non grave".

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

L'IMPATTO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE **sui modelli 231 e sui sistemi di compliance aziendale**

di GIANANGELO MONCHIERI

L'approvazione della Legge 23 settembre 2025, n. 132 ("Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale"), che recepisce e integra a livello nazionale l'impianto del Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act), segna una linea di demarcazione netta per i sistemi di controllo interno e per i Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001. Non siamo di fronte a un semplice aggiornamento tecnologico: l'uso dell'AI entra stabilmente nel perimetro degli obblighi organizzativi, con un innalzamento implicito dello standard di diligenza richiesto agli organi apicali. In altre parole, un ente che utilizza soluzioni di AI senza averle integrate nel proprio risk assessment e nel Modello 231 si espone a un rischio di non conformità strutturale.

Il combinato disposto tra AI Act e Legge 132/2025 introduce tre diretrici strategiche

rispettivi regolamenti; b) sospensione dei pagamenti in forza di disposizioni legislative; c) crediti in fase amministrativa oggetto di compensazione per la quale sia stato verificato il credito, nelle forme previste dalla legge o dalle disposizioni emanate dagli Enti preposti alla verifica e che sia stata accettata dai medesimi Enti; d) crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso amministrativo sino alla decisione che respinge il ricorso; e) cre-

diti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso giudiziario sino al passaggio in giudicato della sentenza, salvo l'ipotesi cui all'art. 24, comma 3, del decreto legislativo 26 febbraio 1999, n. 46; f) crediti affidati per il recupero agli Agenti della riscossione per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella di pagamento o dell'avviso di addebito a seguito di ricorso giudiziario.

che incidono direttamente sulla compliance:

- centralità della persona e decisione finale umana;
- trasparenza, tracciabilità, sicurezza e qualità dei dati lungo l'intero ciclo di vita del sistema;
- rafforzamento dei presidi di responsabilità, anche in prospettiva della responsabilità degli enti.

La Legge 132/2025, oltre a definire governance e principi generali, delega il Governo a precisare i criteri di imputazione della responsabilità penale delle persone fisiche e amministrativa degli enti per illeciti inerenti sistemi di AI, con riferimento al livello effettivo di controllo sugli stessi. Si tratta di un passaggio decisivo: l'ente sarà valutato non solo per l'adozione formale del Modello 231, ma per la sua effettiva capacità di governare i sistemi di AI, inclusi quelli forniti da terzi.

Parallelamente la disciplina introduce nuove fattispecie (come l'illecita diffusione di deepfake) e aggravanti per reati commessi mediante AI. Anche laddove tali ipotesi non siano immediatamente considerate come reati presupposto, esse contribuiscono a ridefinire lo standard atteso di controllo tecnico-organizzativo: imprese che consentono usi disinvolti di AI generativa in ambito comunicazione, HR, marketing o gestione dati, prive di policy e tracciabilità, manifestano oggi un assetto di controllo non conforme al nuovo quadro normativo e giurisprudenziale.

Da una prospettiva di sistema, l'impianto del d.lgs. 231/2001 è perfettamente idoneo a ricoprendere l'AI: la responsabilità dell'ente rimane ancorata a condotte umane poste nel

suo interesse o vantaggio. La tecnologia costituisce uno strumento. La novità sostanziale è che l'uso di sistemi opachi, non governati, basati su una base dati inadeguata o gestiti da fornitori non qualificati può comportare un difetto organizzativo. Tra i principali tipi di rischio rilevanti ai fini 231 si possono richiamare: trattamenti illeciti di dati personali e violazioni cyber; discriminazioni algoritmiche nei processi HR o di concessione del credito; manipolazioni informative e pratiche commerciali scorrette supportate da AI generativa; violazioni del diritto d'autore e del perimetro di utilizzo dei dati; utilizzo dell'AI per alterare evidenze documentali o eludere i controlli interni.

Non è necessario ipotizzare scenari estremi: è sufficiente un chatbot interno¹ che suggerisce condotte non conformi, un sistema di scoring privo di trasparenza che discrimina alcuni candidati, un motore di pricing automatizzato che opera senza soglie di controllo o un assistente generativo che utilizza, senza autorizzazione, dati coperti da segreto o da vincoli privacy. In tutti questi casi l'ente potrebbe vedersi contestare una **carenza del Modello o la mancata vigilanza** sull'impiego di strumenti ad alto impatto.

Un Modello 231 aggiornato alla luce della disciplina sull'AI non richiede una rifondazione, ma un'integrazione mirata. In primo luogo è necessario un censimento strutturato degli impieghi di AI lungo i processi aziendali (soluzioni proprietarie, servizi cloud, moduli embedded nei gestionali, strumenti di analisi dati, applicativi HR, marketing automation, sistemi antifrode, strumenti di verifica documentale). Per ciascun utilizzo sarà opportuno classificare

¹Un chatbot interno è un sistema digitale, spesso basato su intelligenza artificiale, messo a disposizione esclusivamente all'interno dell'organizzazione (intranet, Teams, Slack, portale aziendale) per interagire con gli utenti in linguaggio naturale. In pratica è un'interfaccia conversazionale che risponde a domande su procedure, policy, manuali, prodotti, normativa interna; un assistente operativo che guida i dipendenti in attività standard (richieste HR, ticket IT, modulistica, workflow approvativi, com-

pliance, sicurezza, qualità); integrato con basi dati e applicativi aziendali (CRM, ERP, documentale, gestione ticket), con log delle richieste e tracciabilità. Dal punto di vista compliance / 231 va trattato come uno strumento aziendale ufficiale: contenuti validati, limiti d'uso chiari; non deve fornire indicazioni in contrasto con norme, procedure o deleghe; richiede regole precise su dati inseribili, gestione privacy, tracciamento accessi e responsabilità su configurazione e aggiornamento.



il livello di rischio in coerenza con le categorie AI Act, individuare i possibili reati presupposto correlati, valutare il grado di controllo umano, la qualità e la liceità delle basi dati, la dipendenza dal fornitore e le modalità di audit.

In secondo luogo, l'assetto delle deleghe e dei poteri dovrà esplicitare ruoli e responsabilità in tema di AI: selezione e validazione dei sistemi; supervisione del loro utilizzo; gestione di incidenti, violazioni, anomalie; coordinamento con DPO, funzione IT, Compliance, Legal, Risk Management e Organismo di Vigilanza. L'OdV dovrà includere nei propri piani di attività verifiche sulle tipologie di utilizzo dell'AI, richiedendo evidenze documentali e logiche di funzionamento, non limitandosi a un controllo formale delle policy.

I protocolli dovranno poi disciplinare: criteri per l'introduzione di nuove soluzioni AI (due diligence del fornitore, verifica di conformità alla normativa, clausole su sicurezza, tracciabilità, audit); presidi di "human-in-the-loop" per tutte le decisioni ad alto impatto (es. licenziamenti, esclusioni da gare, black list, valutazioni reputazionali, gestione segnalazioni sospette); obblighi di logging e di conservazione delle evidenze, per rendere ricostruibile il processo decisionale; controlli periodici su errori sistematici, deriva degli algoritmi e corretto utilizzo delle base dati.

Il sistema disciplinare e i regolamenti interni dovranno tipizzare come violazioni specifiche l'uso improprio di strumenti AI: inserimento di dati sensibili o riservati in piattaforme non autorizzate; generazione di contenuti ingannevoli o manipolativi; implementazione di automatismi che eludono i controlli aziendali; mancato rispetto delle procedure approvate. Contestualmente, i programmi formativi dovranno chiarire che gli output dell'AI non costituiscono istruzioni vincolanti ma supporti decisionali da valutare criticamente, ribadendo la responsabilità personale di chi li utilizza.

I canali di whistleblowing, in coerenza con il d.lgs. 24/2023, dovrebbero contemplare in modo espresso la segnalazione di abusi, distorsioni o

anomalie nell'utilizzo dei sistemi di AI, inclusi i casi di discriminazione algoritmica, alterazione dei dati, generazione di contenuti falsi o fuorvianti, oltre ai tentativi di aggirare i protocolli 231 attraverso strumenti automatizzati. In tal modo il sistema dei controlli interni incorpora la dimensione tecnologica senza perderne il governo.

L'impatto dell'AI trascende il perimetro del Modello 231 e si innesta sui sistemi di gestione della compliance (ISO 37301), sulla sicurezza delle informazioni (ISO/IEC 27001 e controlli specifici su AI e data governance), sulla protezione dei dati personali, sui controlli interni ex TUF e sulla contrattualistica con clienti e fornitori. La vera differenza sarà tra organizzazioni che dimostreranno, con documenti, processi e audit, di aver governato l'AI in modo coerente e proporzionato, e soggetti che si limiteranno a un utilizzo "tattico" degli strumenti, confidando su policy generiche. Per questi ultimi sarà più agevole, per Autorità e Procure, contestare l'inidoneità del Modello e la mancata adozione di misure adeguate.

In una prospettiva netta e non ambigua, l'AI rafforza, non sostituisce, la compliance. Considerare l'algoritmo come soggetto alternativo alle funzioni aziendali significa indebolire la difesa dell'ente e contraddirre i principi posti dal legislatore europeo e nazionale: centralità della persona, accountability, trasparenza. Integrare invece l'AI nel Modello 231 secondo la logica tradizionale dei controlli preventivi – risk assessment dedicato, protocolli mirati, responsabilità chiare, formazione avanzata, canali di segnalazione efficaci – consente di trasformare la tecnologia in un moltiplicatore di presidio, utilizzando sistemi di rilevazione delle anomalie, monitoraggio continuo e analisi avanzata dei dati a supporto dell'OdV e delle funzioni di controllo. In questo scenario, l'AI diventa parte integrante di un assetto organizzativo robusto, capace di dimostrare alle Autorità non solo l'adeguatezza formale del Modello 231, ma la sua effettiva capacità di prevenire reati nell'era digitale.

UNA DOMANDA A...



DOMANDA

La nostra cooperativa agricola esercita attività in ambito forestale. Abbiamo avuto notizia della recente introduzione di specifici benefici connessi all'attività descritta e vorremmo avere qualche maggiore dettaglio.



RISPOSTA

di MAURIZIO MAGNAVINI

Con la Legge 12/09/2025 n. 131, recante “Disposizioni per il riconoscimento e la promozione delle zone montane”, in vigore dal 20 settembre 2025, sono effettivamente stati introdotti appositi incentivi a vantaggio degli agricoltori e dei silvicoltori di montagna, in relazione agli investimenti ed alle attività diversificate da questi posti in essere.

Si occupa di questo beneficio l’art. 19, che include espressamente, tra i soggetti interessati alla misura di favore, anche le cooperative agricole e forestali ed i consorzi forestali che abbiano sede ed esercitino prevalentemente la propria attività nei comuni montani di cui all’articolo 2, comma 2 della legge, la cui puntuale definizione è demandata ad un apposito decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

Tale decreto, in particolare, dovrà definire i criteri per individuare i comuni destinatari delle misure di sostegno, sulla base di una adeguata ponderazione dei parametri geomorfologici e sociologici.

L’intervento normativo mira a premiare l’effettuazione di investimenti volti all’ottenimento dei servizi ecosistemici e ambientali benefici per l’ambiente e il clima, anche attraverso interventi di manutenzione del territorio e in coerenza con la normativa nazionale ed europea vigenti.

La misura premiante, in presenza delle condizioni descritte, consiste nella concessione di un contributo, sotto forma di credito d’imposta, in misura pari al 10 per cento del valore degli investimenti effettuati dal 1 gennaio 2025 al 31 dicembre 2027, nel limite complessivo di spesa di 4 milioni di euro per ciascun anno.

Il credito d’imposta è cumulabile con altre agevolazioni per le medesime spese, comunque nel limite dei costi sostenuti, ed è utilizzabile esclusivamente in compensazione ai sensi dell’articolo 17 del decreto legislativo 9



luglio 1997, n. 241, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in cui i costi sono stati sostenuti.

Il beneficio in parola non concorre al limite di compensazione annua di cui all'art. 34 della L. 388/2000, previsto per la generalità dei contribuenti in € 2 milioni per anno solare, mentre risulta fruibile nel rispetto dei limiti e delle condizioni di cui ai regolamenti UE in materia di regime di aiuti «de minimis».

Con appositi decreti del Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, sarà individuato con precisione l'elenco dei servizi ecosistemici e ambientali benefici per l'ambiente e il clima, oggetto degli investimenti potenzialmente soggetti al beneficio. In ogni caso, le attività e gli interventi previsti nei piani di indirizzo e di gestione o negli strumenti equivalenti di cui all'articolo 6, comma 6, del testo unico in materia di foreste e filiere forestali, costituiscono servizi ecosistemici e ambientali benefici per l'ambiente e il clima.

Con decreto del Ministro dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, da adottare entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, sono infine stabiliti i criteri e le modalità di concessione del credito d'imposta in oggetto, anche ai fini del rispetto del limite di spesa ivi previsto, nonché le disposizioni relative ai controlli e all'eventuale recupero del beneficio indebitamente fruito.

24 mesi di pazienza, GARDA RISERVA.



Nel cuore del Parco Alto Garda Bresciano, dal nostro latte di sola razza Bruna e da 24 mesi di cura e passione nasce il formaggio Garda Riserva, la ricerca paziente di un sapore unico.



ALPE DEL GARDA - Tremosine sul Garda (BS) - www.alpedelgarda.it



Dalla nostra terra, dalla nostra passione.



La piena e buona occupazione

di MASSIMO OLIVARI



LAURA PENNACCHI

Intervista a Laura Pennacchi, studiosa e saggista nei campi delle scienze economiche e sociali, già parlamentare e sottosegretaria al Tesoro dal 1996 al 1999. Coordinatrice del gruppo di lavoro promotore della proposta di legge nata dalle attività svolte dal Seminario permanente di Filosofie del lavoro (che si tiene presso il Dipartimento di Filosofia dell'Università degli Studi di Roma "La Sapienza"), facente capo alla Società Italiana di Teoria Critica. La proposta di legge è stata presentata alla Camera dei Deputati il 25 luglio 2025.

Nel vostro lavoro viene esplicitata la necessità di rovesciare il paradigma della crescita e del lavoro. Quali sono le ragioni della vostra proposta?

La presente legge propone un rovesciamento di paradigma nelle politiche occupazionali, puntando alla piena e buona occupazione come questione centrale politica e culturale. Questo approccio nasce dalla necessità di contrastare la svalutazione del lavoro indotta dalle politiche neoliberiste e di ripristinare il principio dell'"invarianza delle quote distributive" per contrastare la disoccupazione e le diseguaglianze. La situazione occupazionale attuale richiede un'attenzione particolare alla disoccupazione e alla precarietà, specialmente per giovani e donne, poiché affrontare queste sfide è cruciale per l'equità e per superare la stagnazione economica, promuovendo al contempo un nuovo modello di sviluppo che valorizzi appieno il potenziale di tutti i soggetti sociali.

Nel vostro testo trova spazio una concezione del lavoro ancorata ai principi costituzionali.

La "piena e buona occupazione" prende molto sul serio il dettato costituzionale. Nella Costituzione

del 1948 la centralità del lavoro si esprime in molteplici dimensioni: antropologica e personalistica, etica e sociale, economica e politica, segnando un "profondo distacco" dalle elitarie concezioni precedenti. Secondo la visione costituzionale, il lavoro non è solo un fatto economico, ma un elemento intrinseco della condizione umana.

È considerato l'espressione primaria della partecipazione e della cooperazione nella società. Politicamente ed economicamente, questa centralità obbliga lo Stato a perseguire politiche di piena occupazione, garantendo al contempo rappresentanza e partecipazione democratica

Qual è la vostra interpretazione del fenomeno della disoccupazione?

Nel modello standard "non keynesiano", la disoccupazione è attribuita a uno squilibrio tra domanda (insufficiente) e offerta (inadeguata) di lavoro. La teoria suggerisce che la flessibilizzazione del mercato del lavoro e la riduzione dei salari, guidate dalla concorrenza, ripristinerebbero l'equilibrio senza necessità di intervento pubblico. La proposta di legge critica questa visione, sostenendo che l'idea di un tasso di disoccupazione "naturale"

correggibile solo con la flessibilità salariale non tiene conto delle anomalie occupazionali (come quelle femminili e giovanili) e non si applica a settori con mercati inesistenti o incompleti.

Piena e buona occupazione e nuovo modello di sviluppo hanno come termine intermedio di intreccio la problematica degli investimenti, pubblici in particolare. Quali sono le proposte in merito?

L'indirizzamento della liquidità verso incentivi indiretti, sotto forma di sgravi e contributi, ha spesso fallito, alimentando la speculazione finanziaria. Si propone un cambio di paradigma, enfatizzando gli investimenti diretti, il sostegno ai redditi da lavoro e alla domanda aggregata per creare un circolo virtuoso di occupazione e crescita.

Quali sono, quindi, i compiti dell'attore pubblico?

La responsabilità pubblica può guidare l'economia, superando l'appuccio restrittivo che limita lo Stato a regolamentazione e incentivi indiretti. La storia economica dimostra che il governo è stato spesso il "motore primo" nella creazione di mercati e innovazioni radicali, non solo un correttore occasionale dei fallimenti di mercato.

Oggi si impone la prospettiva della creazione diretta di lavoro pubblico, specialmente per donne e giovani. Studi OCSE e FMI confermano l'alta efficacia degli investimenti pubblici - moltiplicatore fino al 3% del PIL nel medio periodo - rispetto alla riduzione delle tasse - moltiplicatore basso, circa 0,5%. Tali investimenti, se finanziati a debito in periodi di bassa crescita e bassi tassi, sono sostenibili e generano un effetto espansivo cumulato che riduce il rapporto debito/PIL, dimostrando, come argomentava Keynes, che l'occupazione è un'attività per la nazione, mentre la disoccupazione è una passività.

Quali sono dunque i settori nei quali sarebbe necessario intervenire?

I mercati, l'innovazione, la produzione e le attività devono essere ridisegnati dalle fondamenta, in termini drasticamente diversi. Per questo servono istituzioni pubbliche dotate di capacità e funzioni programmatiche orientate a contrastare i trend naturali e a creare "piena e buona occupazione".

L'operatore pubblico, nelle sue molteplici articolazioni - soprattutto a livello locale - deve quindi realizzare e sollecitare un impegno straordinario in progettualità da parte di vari attori sociali. Tale progettualità è necessaria per affrontare congiuntamente le questioni della "piena e buona occupazione" e del "nuovo modello di sviluppo". Entrambe vanno orientate verso la domanda interna, i bisogni sociali insoddisfatti, i beni pubblici e i consumi collettivi, indirizzando in tale direzione anche lo sviluppo tecnologico e l'innovazione. Gli ambiti d'intervento sono innumerevoli e riguardano il dissesto idrogeologico, il cambiamento climatico, il recupero e le bonifiche ambientali, le aree interne, una nuova mobilità, il patrimonio edilizio, le attività culturali, i servizi di cura, la scuola, l'università e la ricerca, e si potrebbe continuare.

Nella proposta di legge alcuni articoli propongono il protagonismo dei soggetti della cooperazione.

Una politica di riforma sociale, per essere efficace, richiede una strategia che combini la legittimità democratica con il dialogo inclusivo. La fase decisionale deve avvenire in un'arena rappresentativa eletta democraticamente, ma deve fondarsi su un processo di concertazione, dibattito e dialogo costruttivo tra le parti sociali.

Basandosi sull'idea keynesiana della "socializzazione dell'investimento" pubblico per correggere i limiti strutturali del capitalismo (disoccupazione e disuguaglianza), la proposta legislativa mira a:

- soddisfare bisogni sociali insoddisfatti e preservare i beni comuni;
- concentrarsi sulla domanda interna, superando il contenimento salariale;
- affrontare le cause strutturali delle disuguaglianze, non solo in termini redistributivi, ma strutturali;
- dirigere l'innovazione tecnologica verso l'aumento dell'occupazione e l'allargamento della base produttiva, smentendo la retorica della neutralità.

È essenziale rilanciare la programmazione e la co-programmazione, valorizzando al contempo il potenziale di sviluppo dei mercati dei beni pubblici e dei beni comuni. Tra questi ultimi rientrano le attività di interesse generale in cui agiscono i soggetti del terzo settore. Nel re-design dei mercati l'economia sociale svolge un ruolo cruciale, così come nel recupero di imprese in crisi, a rischio di delocalizzazione o con problemi di ricambio generazionale, attraverso il modello cooperativistico.



Il testo completo della proposta di legge è visibile scansionando il qr code



UNA RETE al tuo servizio

Da oltre 50 anni coltiviamo il tuo legame con la terra

b.est
COOPERATIVA BRESCIA EST

POWER ENERGIA
VALORI ALIMENTARI

meccanografica
soluzioni
oltre l'informatica

elettroservice
di Vaccari Vincenzo & C. Montichiari BS

Mynet

ELETTROSERVICE
OPERE ELETTRICHE

newpharm

AGEMOCO
Servizi assicurativi

CERRO TORRE
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

iDS
Informatica

Pani

Distribuito in Italia da
AZ TRADE

LG

FRIZTECH

BELOR TOSCANA

FIRETEK

BCC GARDA
GRUPPO BCC ICCREA

Guerresi
Sementi foraggere dal 1922

BASF
We connect chemistry

kersia
INVENTING A FOOD SAFE WORLD

ADAMA

co.pro.sem.el.
international seeds

PICCINELLI
BAULIE

continental semences
Produzione e selezione sementi

Cascina Pulita

DIACHEM®
We embrace agriculture

NITOR
Sociale

PADANA SEMENTI
MAKING BETTER SEEDS

Dibotek®
SUPERIOR QUALITY SEEDS

ARPA



DOMESTICO LUCE & GAS

con Power Energia



I VANTAGGI DELLA PROPOSTA

Perché scegliere Power Energia-E.Co?



Tariffe Luce e Gas competitive:

Prezzi variabili più vantaggiosi sul mercato con la possibilità di bloccarli nel momento migliore segnalato dai nostri esperti.



Sconto sulla Quota Fissa

- Pari a 55 € per la fornitura di Energia Elettrica;
- Pari a 30 € per la fornitura di Gas.



App Intuitiva: My E.CO

Per tenere sotto controllo facilmente spesa energetica, forniture, fatture e andamento dei consumi.



Supporto Qualificato:

Nessun call center, solo personale esperto e qualificato a tua disposizione.



Energia Verde 100% Certificata

Proveniente da fonti rinnovabili certificate.

Il nuovo progetto targato Power Energia-E.Co

Da gennaio 2025 anche gli utenti domestici potranno finalmente accedere alla proposta consulenziale di Power Energia.

CONTATTACI



030 8360710



info@cooperativabresciaest.it



Collegati al sito **www.b.est.coop**



"Liberi per...": la libertà come responsabilità generativa

"Essere liberi significa chiedersi per che cosa esercitiamo la nostra libertà."

Il 10 e l'11 ottobre si è svolta la XXV edizione delle Giornate di Bertinoro per l'Economia Civile, un appuntamento ormai consolidato che ogni anno richiama studiosi, rappresentanti del Terzo Settore, istituzioni e cittadini desiderosi di interrogarsi sulle grandi trasformazioni della società contemporanea. Il tema scelto per questa edizione – "Liberi per..." – ha invitato a esplorare la libertà non come concetto astratto, ma come orientamento capace di dare forma al nostro modo di vivere, decidere e costruire comunità.

Come ha ricordato il prof. Stefano Zamagni, il dibattito filosofico sulla libertà è stato profondamente influenzato da Isaiah Berlin, che già nel secolo scorso aveva distinto due prospettive fondamentali:

- Libertà negativa: la "libertà da", ovvero l'assenza di ostacoli, coercizioni, violenze. È la libertà che

chiediamo quando rivendichiamo spazi di autonomia e protezione dai poteri che potrebbero limitarci.

- Libertà positiva: la "libertà di", cioè la possibilità concreta di scegliere, partecipare, agire. Non basta non avere catene: occorre anche avere gli strumenti, le competenze e le condizioni sociali per decidere davvero del proprio percorso.

Nella post-modernità, tuttavia, è emersa con forza una terza dimensione: la "libertà per", una libertà orientata al fine, all'impatto, alla generatività. Essere liberi significa chiedersi per che cosa esercitiamo la nostra libertà, quali legami intendiamo costruire, quale futuro sceglieremo di contribuire a generare. La libertà non è più solo un diritto individuale, ma una responsabilità condivisa, che riguarda tutta la comunità.

TANTI CONTRIBUTI

Gli interventi che si sono susseguiti nel corso delle due giornate hanno attraversato la libertà da prospettive diverse: etica, economica, sociale, culturale. Ne è emersa una visione ricca e complessa, nella quale la libertà non è mai un punto di partenza scontato, ma un cantiere aperto che richiede cura, consapevolezza e impegno.

Si è parlato di libertà nelle organizzazioni, nei processi di innovazione, nelle città, nelle relazioni tra generazioni e tra culture. È emersa l'urgenza di ripensare la libertà in un mondo segnato da diseguaglianze crescenti, trasformazioni tecnologiche rapide e nuove forme di vulnerabilità. Ma è emersa anche la possibilità di concepire la libertà come un motore di coesione, come energia che permette alle persone di esprimere il proprio potenziale insieme, non solo individualmente.

Si è trattato il tema della relazione, come parte fondante del co-co-

struire e co-progettare, nella costruzione di nuove alleanze.

La domanda che ha attraversato la XXV edizione delle Giornate di Bertinoro può essere sintetizzata così: che cosa vogliamo fare della nostra libertà? In un tempo in cui siamo sommersi da possibilità, la vera sfida non è avere più scelte, ma sapere quali scelte sono capaci di generare valore, senso, futuro. La "libertà per" ci invita proprio a questo: a riconoscere che ogni gesto, ogni progetto, ogni scelta personale o collettiva contribuisce a costruire il mondo in cui vivremo.

Le Giornate di Bertinoro hanno offerto, ancora una volta, un'occasione preziosa per rallentare, riflettere e guardare la libertà con occhi nuovi: non come un bene già compiuto, ma come un processo generativo, che ci impegna a essere parte attiva nel dare forma a una società più giusta, solidale e umana.



di GIOVANNA BARBIERI





Gardone Valtrompia: per la dignità del quotidiano

di MARCELLO ZANE

All'inizio del Novecento, dopo le esperienze delle Mutuo Soccorso operanti in diverse aziende locali, a Gardone Valtrompia si riscontra l'influsso dell'esperienza emiliana, dove il movimento cooperativo trova un referente politico nella progressiva convergenza tra cooperativismo e municipalismo. Sono due facce della stessa medaglia. L'azione dell'uno integra quella dell'altro.

Nel rincrudirsi della disoccupazione, la locale Cooperativa Solidarietà è la prima a sostenere l'iniziativa del comune per la raccolta di fondi a favore dei senza lavoro e dei rimpaatriati, e i suoi esponenti entrano in forze nel Comitato di soccorso, all'uopo costituito.

Grazie al supporto determinante dell'amministrazione comunale, che respinge anche le pressioni contrarie dei prestinai locali, un obiettivo conseguito da tempo diventa realtà: la costituzione del Forno cooperativo, che inizia a funzionare dal 1º aprile 1915.

GUERRA E RIPRESA

Nel periodo di guerra si consolida la convergenza tra il municipio e la cooperativa Solidarietà. A essa è affidata, «in via sperimentale e fino all'apertura di uno spaccio comunale, la vendita di riso in quanto servizio di prima necessità». La stessa Azienda comunale dei consumi, una volta costituita, si avvale della cooperativa quale braccio operativo.

Dal municipio promanano interventi di supporto e iniziative di sostegno alla Cooperativa Solidarietà. È il caso di un ordine del giorno di protesta, quando l'autorità prefettizia sequestra 10 quintali di formaggio solo a Solidarietà. È il caso dell'erogazione di un contributo straordinario per scongiurare la chiusura del Forno cooperativo.

A Gardone, a fianco della storica Solidarietà, si è consolidata la Cooperativa di consumo tra gli operai della Redaelli e il Forno cooperativo ha superato le difficoltà dell'ultimo anno di guerra. Solidarietà sviluppa il volume d'affari più elevato tra le cooperative di consumo, con oltre 177.000 lire, un utile lordo di 24.163 lire e 5 dipendenti; la Cooperativa Redaelli supera le 54.000 lire e l'utile netto è di 8819,39 lire. La somma devoluta dai due sodalizi per istruzione, beneficenza e solidarietà è di circa 1000 lire.

Il 9 giugno 1922 si tiene il convegno dei Consigli di amministrazione delle cooperative triumpline, che approva la proposta e nomina un comitato «affinché prepari un regolamento organico che stabilisca le modalità della fusione per sottoporlo all'approvazione definitiva delle singole assemblee». Il 30 luglio i Cda approvano lo schema di convenzione, che nei due mesi successivi è fatta propria dalle assemblee dei soci di tutte le cooperative. La Cooperativa Solidarietà di Gardone

assorbe in unico organismo tutte le altre cooperative, che diventano spacci decentrati. Il fronte unico delle cooperative triunfali, realizzato nella vallata è additato come esempio.

LA RINASCITA

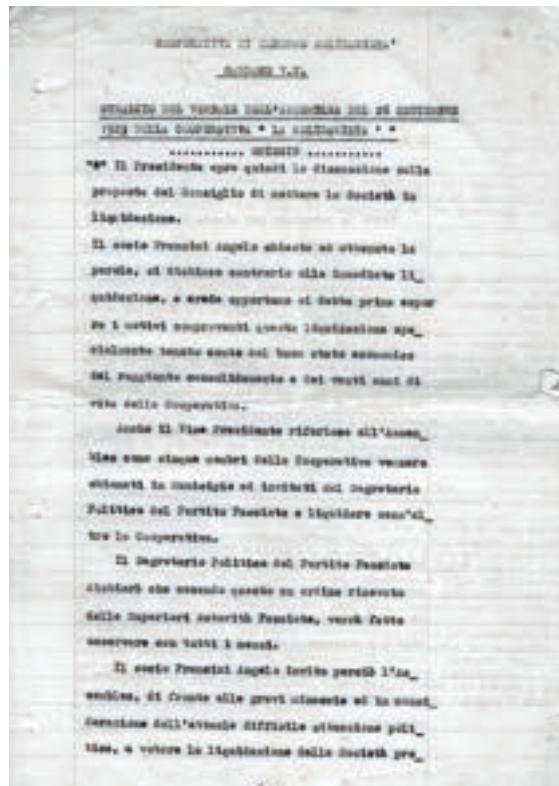
Dopo le irruenze fasciste e lo scioglimento di buona parte delle cooperative gardonesi, nasce per breve tempo una cooperativa edilizia. Già ad agosto 1945, risorge la gloriosa Solidarietà di Gardone. In brevissimo tempo si articola in un circolo, una latteria e uno spaccio. Il primo trova collocazione in un immobile su due piani e dotato di campi da bocce, donato da Beccagutti Maria. Non solo per questo gesto di generosità, che esplicita quell'attaccamento ai valori cooperativistici di altruismo così diffusi nel movimento, ma anche per essere socia di Solidarietà sin dalla fondazione, è premiata con medaglia d'oro nel congresso fondativo della Federazione provinciale della Lega cooperative.

I soci iniziali sono 272, di cui 36 donne, 164 operai, ma anche un discreto numero di artigiani e impiegati. Presidente è nominato il vecchio cooperatore Giuseppe Zambonardi che, per la sua lunga militanza, è premiato sia al Congresso provinciale del '52 che al Congresso nazionale del '53. Il numero massimo di soci è raggiunto, a metà anni Cinquanta, con 243, di cui 206 operai e 12 pensionati.

In questi anni nascono pure cooperative interne alle grandi fabbriche. Si costituiscono a Gardone, alla Beretta e alla Redaelli che aggregano la quasi totalità dei dipendenti: Beretta con 960 soci e Redaelli con 860.

Infine da segnalare la nuova cooperativa costituita dal '48 col nome di Circolo cooperativo tra lavoratori di Magno di Gardone Val Trompia mentre riparte quella fra gli operai Redaelli, semplice spaccio alimentare. Un bilancio decisamente modesto. A Magno la costituzione è tribolata. Parte come un'iniziativa unitaria. Il comune cede, a un prezzo di favore, un appezzamento di terreno su cui edificare l'immobile.

La diatriba nasce intorno alla residenza dei soci: la sinistra la vogliono estesa a tutto il co-



mune, i cattolici ristretta alla frazione. L'amministrazione comunale, chiamata in causa più volte da questi ultimi, che denunciano anche la politicizzazione che va assumendo il sodalizio, difende le ragioni dei primi, confermando l'assegnazione dell'area. La società è formalmente costituita il 23 dicembre 1949.

Prima degli anni Sessanta è ancora la Cooperativa Solidarietà ad essere molto attiva. A Gardone Val Trompia, amplia la sua gamma merceologica al vino sfuso, alla lonza di maiale, al caffè macinato sul momento e all'occasione a conigli e polli.

Molte manifestazioni di carattere sportivo, ricreativo e culturale avvengono in occasione del mese della cooperazione. Si organizzano gite, proiezioni cinematografiche, feste popolari e si praticano sconti sulle vendite. A Gardone Val Trompia, dove si costituisce il comitato intercooperativo per le attività sociali, per alcuni anni un elevatissimo numero di soci partecipa a brevi viaggi e alle proiezioni gratuite di film.

a cura di

Frammenti, appunti di percorsi in/interrotti

di MARCO VINETTI

C'è un sussurro silenzioso, una brezza leggera, un **filo rosso sottile**, intessuto d'ombra e luce, che congiunge l'anima alla tela, la fragilità alla sua catarsi. Nella mansarda quieta, immersa nel silenzio di **Gigi Moia**, questo filo rosso si fa robusto cavo d'acciaio, ancorando saldamente l'espressione artistica alla terra fertile dell'Essere cooperatore. L'attesa per l'esposizione del prossimo 24 gennaio 2026, presso la Pieve di Urago Mella a Brescia, non è solo per un mero e singolare evento artistico; è per l'apertura di un **varco su un mondo interiore**, nutrito da decenni di vita spesa al fianco delle esistenze più delicate. È la concretizzazione di quei percorsi interrotti, che nella loro concreta presenza mutano in ininterrotti.

Gigi, l'artista, creativo e cooperatore, ha fatto propria la lezione più profonda non nei manuali d'arte, non nelle aule di un'Accademia, ma nello scambio silenzioso con gli spiriti che la società, con troppa fretta e malcelata ignoranza, etichetta come "fragili". L'arte, per lui, non è un puro esercizio di stile, ma l'estrema,

necessaria autoterapia con la quale **riordinare i frammenti sparsi di un'esistenza**.

Ogni giorno, respirando la vita nell'ambito della quotidianità, egli assorbe non solo le sfide, ma anche le meraviglie inattese, le piccole vittorie luminose che costellano il cammino degli uomini e delle donne a cui dedica la sua ricerca.

UN MOSAICO DI MEMORIA E MATERIALE

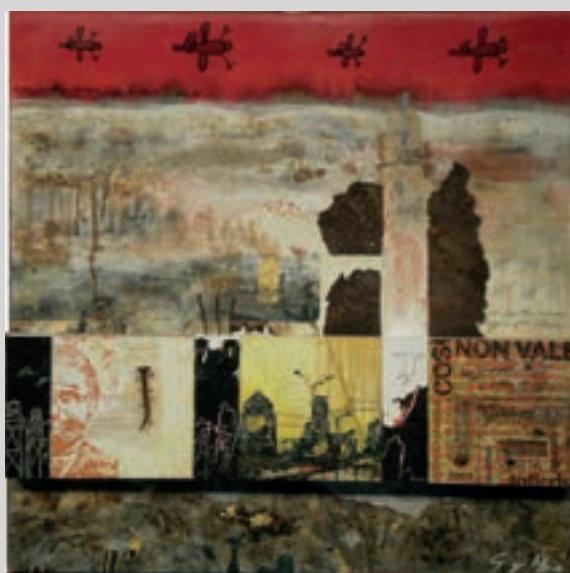
Le opere di Gigi sono **diari cifrati**, palinsesti in cui la realtà sensibile del suo quotidiano professionale si sovrappone ai fantasmi gentili della sua memoria. È in questa fusione che si annida la sua forza narrativa. Nello sguardo un po' malinconico, un po' fiero, che emerge da certi autoritratti, si può cogliere l'eco di uno sussulto condiviso in un laboratorio, il coraggio di una mano che trema ma che non smette di segnare e disegnare il proprio destino.

E poi c'è la **terra**, il richiamo ineludibile delle sue origini familiari e del **territorio** che lo ha plasmato. Queste radici non sono una semplice inquadratura di sfondo, ma diventa la linfa che nutre i suoi colori, le trame ruvide e sincere che adotta. Nelle sue tele, un dettaglio **Pop** può convivere con la texture grezza di un materiale di recupero, quasi a sottolineare che la più alta sofisticazione è nella **semplicità** e nella **sostenibilità affettiva** del gesto, diretto a sé stesso prima ed al prossimo poi.

Volo su B52

60x60

Papiro, acrilico, collage, lamiera, chiodi, catrame su faesite su legno
2010





*Quanto è necessario
avere qualcosa da dire?*

60x60
Collage, acrilico, Crocefisso
in legno su legno
2010

La cifra stilistica di Gigi è un abbraccio audace che non teme il paradosso. La sua tecnica è un perpetuo **melting pot** dove la fredda precisione della **grafica vettoriale** può liquefarsi in un sogno inatteso, degno del **Surrealismo** più onirico. L'energia vibrante di alcuni rigurgiti della **Pop Art**, con le sue icone e i suoi colori saturi, viene spesso ammantata dalla dignità austera del **Poverismo**, grazie all'uso sapiente di materiali di recupero. Questo eclettismo non è confusione, ma un **linguaggio universale** che cerca di accogliere ed integrare (come il modello della cooperazione propone) tutte le sfumature della vita, dal chiasso del presente al silenzio della meditazione.

L'aderenza alla cifra stilistica dell'Arte Povera da parte di **Gigi Moia** è una **scelta d'amore e di verità**. Facendo assurgere il materiale di scarto, egli non solo onora la tradizione artistica italiana degli anni '60, ma eleva a dignità estetica la **fragilità umana** e l'importanza di **guardare oltre** l'apparenza per cogliere l'essenza più profonda e luminosa di ogni persona e di ogni oggetto.

Ogni **frammento**, ogni tassello inserito, è da un lato un atto di **pietas** e dall'altro un monito: la **bellezza è ovunque**, specialmente dove sembra esserci solo scarto o dimenticanza, nell'arte, nella creatività come nell'interscambio relazionale dei rapporti umani.

L'artista, come il cooperatore, non fa altro che pazientemente ricucire l'esistente, restituendo valore e splendore al marginale, dignità all'Essere e visione al non visto.

L'**esposizione** che verrà è, dunque, l'attesa di un **grande racconto**. Un racconto in cui l'arte e la cooperazione si fondono, offrendoci la visione, romantica e necessaria, di un uomo che ha trovato la sua missione: trasformare la fragilità in opera d'arte, e l'amore per il prossimo nel pigmento più vivido e solido.

a cura di

VIMARTE
vedere con gli occhi, sentire col cuore

Un luogo per trasformare
fragilità in opportunità



I GIARDINI DI DAFNE

Restaurant & Bistrò



IL SAPORE DELL'EMPOWERMENT FEMMINILE

un bistro e coworking gestito interamente da donne, radicato nel territorio e aperto a esperienze culturali e sociali capaci di generare valore condiviso.

Qui l'empowerment femminile si vive ogni giorno: dall'organizzazione del lavoro pensata per valorizzare i talenti e rispettare i bisogni delle lavoratrici, fino alla filiera etica che coinvolge fornitori guidati da imprenditrici e realtà sociali.

Vieni a conoscerci e a sostenere il nostro progetto:

I GIARDINI DI DAFNE

Parco delle Tre Ville
via G. Zanardelli 79, Palazzolo s/o
Lun-Ven: 08.00 - 20.00
Sab: 09.00 - 20.00
www.igiardinididafne.it





Cooperativa leader nel settore della mangimistica italiana

È dalla volontà delle persone che nel 1985
è stata costituita Comazoo ed ancora oggi
sono le persone, i loro valori e la loro professionalità
a fare la differenza.



OLTRE 40 ANNI
DI ESPERIENZA



PIÙ DI 1200 AZIENDE
AGRICOLE ASSOCIATE



2.500.000 QUINTALI
DI MANGIME PRODOTTI
ALL'ANNO

DA 40 ANNI LA COOPERATIVA CHE NUTRE IL FUTURO DEGLI ANIMALI

La sostenibilità economica, sociale ed ambientale porta al miglioramento della redditività delle aziende, delle condizioni di lavoro degli allevatori, della qualità delle produzioni e del benessere animale.

ADERENTE AI CONSORZI



Via Santellone, 37 Montichiari (BS) | www.comazoo.it

PER CAMBIARE IDEA SULLE BANCHE, CAMBIA BANCA!

SCEGLI UNA BANCA SANA, SOLIDA,
PRUDENTE, AFFIDABILE, BRESCIANA.

Abbiamo **NUMERI** e **QUALITÀ**
per essere tra le banche **PIÙ SOLIDE** e **AFFIDABILI** d'Italia.

**PATRIMONIO
COMPLESSIVO**
**455
MILIONI**
di euro

CET 1 Ratio¹
Indice di solidità
33,53%
MAGIORÈ
È QUESTO VALORE
PIÙ LA BANCA È
SOLIDA
La media² delle banche italiane è del 15,9%.

NPL Ratio¹
crediti deteriorati lordi/impieghi lordi
2,42%
MINORE
È QUESTO VALORE
PIÙ LA BANCA È
SANA
La media² delle banche italiane è del 2,8%.

COVERAGE Ratio¹
tasso coperture deteriorate
96%
MAGIORÈ
È QUESTO VALORE
PIÙ LA BANCA È
PRUDENTE
La media² delle banche italiane è del 46,8%.

122 anni di storia

■ 62 filiali

■ 13.000 soci

■ 120 mila clienti

■ 450 dipendenti

1 Dati aggiornati al 30/06/2025. 2 Dati aggiornati al 31/12/2024.

Per il **4° anno consecutivo**, nella classifica delle banche **PIÙ SICURE e SOLIDE D'ITALIA**, la rivista finanziaria di Altroconsumo ha confermato la **SOLIDITÀ** della nostra banca, assegnando il **punteggio massimo di 5 STELLE**.

Anche Milano Finanza, nelle ultime edizioni dell'Atlante delle Banche Leader, riconferma **BCCBRESCIA** ai primi posti tra le banche che rappresentano un'eccellenza regionale. In particolare nel 2025, su 33 banche lombarde, siamo **PRIMI** a BRESCIA e **SECONDI** in LOMBARDIA.