



Educativa scolastica:
*diritti individuali
e risposte comunitarie*

**L'importanza di fare
rete nella cooperazione:**
*rafforzamento imprenditoriale,
credito e finanza e agricoltura*

**Festival Nazionale
dell'Economia Civile**

DAL 2026 SIAMO **SOCIETÀ BENEFIT**

Da sempre accanto a **imprese sociali, enti e famiglie**, abbiamo istituzionalizzato il nostro impegno quotidiano per lo sviluppo di comunità più **solide, inclusive e sostenibili**, generando **fiducia, sicurezza e valore condiviso**.

I Percorsi di **tutela e protezione** si traducono in azioni concrete:

- ◆ Iniziative di sensibilizzazione per diffondere una **cultura assicurativa etica e responsabile**.
- ◆ Collaborazioni con il mondo della cooperazione sociale per **promuovere l'inclusione sociale**.
- ◆ Percorsi formativi sui temi della sostenibilità integrata (ESG) per sostenere il **benessere di persone, comunità e territori**.

LA NOSTRA MISSIONE VA OLTRE LE POLIZZE

Per maggiori informazioni:

Tel: 030 3776972

info@agemoco.it

Via Ferramola, 30 – 25121 Brescia

4 LE PAROLE DI...

- Educativa scolastica: diritti individuali e risposte comunitarie
di Valeria Negrini

8 LE ATTIVITÀ

- Confcooperative e BCC bresciane.
Un'alleanza che si consolida di Vittorino Lanza
- Rafforzamento imprenditoriale: competenze, relazioni e sinergie
per le cooperative associate di Christian Ramus

12 LE PROSPETTIVE

- Il Piano per l'economia sociale.
La cooperazione al centro del Festival di Firenze di Massimo Olivari
- Confcooperative Agroalimentare e Pesca:
un pilastro che cresce nei territori di Matteo Gatto

20

LE STORIE

- La cooperazione a Montirone di Marcello Zane

24

LA TELA COOPERATIVA

- La forma dell'invisibile: Yayoi Kusama.
Dalla fragilità all'infinito di Marco Vinetti

INSERTO TECNICO

I	Fiscale	XV	Organizzazione aziendale
VII	Legale	XX	Credito e finanza
XI	Lavoro	XXI	Ambiente
XIII	Formazione	XXIV	Una domanda a...

AI LETTORI

Con questo numero prosegue il percorso di Confcooperative Brescia Notizie, che avrà il piacere di seguire come Coordinatore Editoriale, insieme al nuovo incarico di Responsabile Comunicazione e Immagine di Confcooperative Brescia.

L'obiettivo è continuare a raccontare da vicino la cooperazione bresciana, attraverso le principali iniziative del settore, le attività di Confcooperative Brescia e gli approfondimenti dedicati ai temi che interessano più da vicino il mondo cooperativo.

Accanto all'attualità, ampio spazio continuerà ad essere dedica-

to agli approfondimenti e agli aggiornamenti tecnici, normativi e fiscali, con informazioni utili per accompagnare le imprese cooperative nel loro lavoro quotidiano. Non mancheranno inoltre gli spazi dedicati alla storia della cooperazione e all'arte, che contribuiscono a dare al Notiziario uno sguardo più ampio sul mondo cooperativo e sul suo patrimonio culturale.

Con l'auspicio che queste pagine possano continuare a essere uno strumento utile e concreto per la nostra comunità cooperativa.

Matteo Gatto

Confcooperative Brescia Notizie
anno 17 - n.3 Registrazione Tribunale
di Brescia n.45/2009

REDAZIONE E AMMINISTRAZIONE
Via XX Settembre, 72 - 25121 Brescia

EDITORE
Assocoop Società Cooperativa

DIRETTORE RESPONSABILE
Maurizio Magnavini (ad interim)

COORDINATORE EDITORIALE
Matteo Gatto

CAPO REDATTORE PARTE POLITICA
Massimo Olivari

CAPO REDATTORE INSERTO TECNICO
Maurizio Magnavini

IN REDAZIONE
Silvana Bresciani, Gianangelo Monchieri,
Maria Aurora Romero, Marco Vinetti,
Marcello Zane

HANNO COLLABORATO
Maurizio Doria, Vittorino Lanza,
Cristina Mamone, Valeria Negrini,
Christian Ramus, Stefania Romano

PROGETTO GRAFICO
Sara Fornari - Graphic Designer presso
CIS - Consorzio Intercooperativo Servizi

STAMPA
Liberedizioni - Gavardo - BS

FOTOGRAFIE
Archivio di Confcooperative Brescia

FOTO COPERTINE 2026
"I quattro elementi naturali fondamentali"
- in questo numero "la terra" di
Gianangelo Monchieri



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... Educativa scolastica: diritti individuali e risposte comunitarie

*"Le cooperative sociali
al fianco della scuola
per trasformare
i diritti all'inclusione
in risposte concrete e
condivise."*

Uno dei temi che impegna quotidianamente il mondo della scuola, delle famiglie, delle organizzazioni di Terzo Settore è come fare in modo che disabilità e fragilità non siano da ostacolo all'apprendimento di ragazze e ragazzi, come l'ambiente scolastico possa essere davvero un luogo di crescita individuale e collettiva, indipendentemente dalle condizioni personali di ciascuno.

Nell'anno scolastico 2024/2025 gli iscritti alle scuole italiane sono circa 7,95 milioni: gli alunni con disabilità sono il 4,8% (circa 377mila), in aumento costante da un decennio, mentre quelli con diagnosi di DSA hanno raggiunto il

6%, con un +600% di diagnosi in dieci anni (circa 354mila studenti). Nel complesso, tra disabilità e difficoltà di apprendimento, si parla dell'11-12% della popolazione scolastica. Una crescita che alimenta un dibattito aperto tra chi vi legge una maggiore attenzione alle fragilità e chi segnala il rischio di una progressiva medicalizzazione dell'approccio didattico, con il pericolo, a mio avviso, di una delega pressoché totale agli insegnanti di sostegno e, dall'altro lato, il ritorno all'idea di "classi o scuole speciali o separate" - abolite, per fortuna, dalla storica Legge 517 del 1977.

IL LAVORO DI FEDERSOLIDARIETÀ: DAI DIRITTI SULLA CARTA AL RICONOSCIMENTO CONCRETO

Su questo terreno, Confcooperative Federsolidarietà Lombardia lavora da anni sul tema dell'assistenza scolastica svolta dall'assistente specialistico all'autonomia e alla comunicazione (ASACOM). Una figura prevista dalla Legge 104 del 1992 (art. 13, comma 3), ma rimasta a lungo una norma "di principio", senza una definizione puntuale del profilo professionale: in assenza di una regolazione nazionale, sono stati gli enti locali e le Regioni a costruire nel tempo il servizio, dando origine a modelli diversi, con forti differenze nei requisiti, nella formazione e nell'inquadramento contrattuale.

Da un documento del 2022, che segnalava agli Enti Locali criticità su risorse, remunerazione e riconoscimento della figura, è nato un percorso che ha portato, nel 2023, alla DGR 312 - primo adeguamento economico da 20 a 23 euro l'ora e prima definizione chiara del servizio come supporto educativo, non meramente assistenziale. Un lavoro proseguito fino alla DGR 4498/2025, che finalmente definisce lo standard professionale e formativo dell'ASACOM (600 ore, tra teoria e tirocinio), e alla DGR 4614/2025, che porta la tariffa oraria a 24,50 euro per il 2025/2026 e a 26 euro dal 2026/2027 - soglia

minima ribadita anche di recente dall'Assessorato regionale per tutti gli affidamenti dei Comuni.

Nel frattempo, il tema è arrivato anche in Parlamento, con un DDL approvato al Senato a gennaio 2026, su cui rimandiamo all'ottimo commento della nostra presidente regionale Mariagrazia Campese, apparso su Vita non profit¹.

INTANTO SUL TERRITORIO

Ma, come le e i operatori sociali ben sanno, essendo questa la cifra del nostro essere cooperative sociali, mentre politici e amministratori cercano di adeguare norme e leggi ai cambiamenti sociali, sul territorio lombardo si sono avviate sperimentazioni e innovazioni volte a rispondere in modo più efficace ad alcune criticità del sistema: aumento delle certificazioni di disabilità e soprattutto di DSA, frammentazione degli interventi, scarso apprezzamento del ruolo svolto dalle/gli assistenti che spesso si traduce anche in un misero riconoscimento economico.

Sono nate così sperimentazioni che superano la logica del rapporto esclusivo 1 a 1, lavorando sull'intero contesto della classe o su piccoli gruppi: a Varese, a Vimercate (dove "InnovAes", partita nel 2022, coinvolge oggi 71 istituti) e a Mantova, con il modello "Ecos - Educatore della Comunità Scolastica", che parte dall'idea che la scuola sia un "bene comune" - come dice la

"Sul territorio lombardo si sono avviate sperimentazioni e innovazioni volte a rispondere in modo più efficace ad alcune criticità del sistema."

¹ <https://www.vita.it/assistente-allautonomia-e-alla-comunicazione-chi-e-chi-sara-e-perche-tutti-ne-parlano/>

"Non più interventi isolati, ma una rete educativa in cui scuola, territorio e comunità lavorano insieme."



prof.ssa Cristina Bertazzoni, anima del progetto: "la valorizzazione degli educatori scolastici ha come fine di migliorare il servizio, con una ricaduta positiva per l'intera comunità scolastica". In tutti i casi, l'alunno con disabilità non viene più percepito come "isolato" con il proprio assistente, ma come parte attiva del gruppo.

Si lavora meglio sull'autonomia, riducendo la dipendenza totale dello studente dall'adulto e stimolando le relazioni tra pari. L'educatore scolastico non è più inteso come un "docente di sostegno privato", ma come una figura che unisce la scuola con la sfera domiciliare e il tempo libero, costruisce percorsi co-progettati con gli alunni e struttura setting flessibili, aperti anche all'outdoor education. Alla base c'è la collaborazione tra educatori e insegnanti, che lavorano insieme per promuovere benessere, relazioni significative e successo scolastico per tutti, trasformando ogni aula in un ambiente più accogliente, cooperativo e inclusivo.

Queste esperienze hanno però allarmato alcune associazioni di

advocacy, che invitano le famiglie a vigilare sul rischio che vengano ridotte le ore di assistenza o si creino gruppi separati: ogni alunno ha diritto a un intervento personalizzato, non standardizzato, come stabilito dalla Legge 104/1992. Un rischio reale, che tuttavia va letto insieme all'altro: l'idea che un diritto individuale possa realizzarsi solo attraverso l'azione di un singolo può produrre, a sua volta, segregazione anziché personalizzazione.

In queste sperimentazioni è il gruppo classe stimolato che diventa esso stesso un "dispositivo inclusivo"; è un lavoro di rete che non si fa ostacolare da rigide norme e divisioni. Dove i territori l'hanno sperimentato, questo ha permesso di garantire la presenza dell'educatore fin dall'avvio dell'anno scolastico, ridurre la frammentazione delle risorse, favorire la continuità educativa e la collaborazione con i docenti, di sostegno e curricolari, e restituire dignità a un lavoro spesso sottovalutato.

Un modello che rende l'intervento più sostenibile anche per gli Enti Locali, competenti per la copertura

della spesa nelle scuole dell'infanzia e del primo ciclo.

ANCHE A BRESCIA

Anche nella nostra Unione Provinciale, grazie alla collaborazione con la Federazione territoriale di Mantova, e dopo diversi incontri di scambio, conoscenza e analisi dei problemi, si è avviato un percorso per formare la figura dell'ECOS - Educatore della Comunità Scolastica: un laboratorio in cui cooperative sociali, Uffici di Piano, Uffici Scolastici e Servizi di Neuropsichiatria delle ASST collaborano alla costruzione di un nuovo modello di intervento educativo territoriale, con un gruppo pilota

da estendere gradualmente a livello provinciale. Il riferimento è il modello mantovano: all'educatore è affidato il compito di coltivare le competenze sociali e relazionali di tutti gli alunni della classe e di creare una rete virtuosa con le realtà del territorio, perché - come ricorda la prof.ssa Bertazzoni - solo così "si può garantire un'autentica inclusione che dà voce e valore a tutte le diversità, perché siamo tutti diversi".

L'obiettivo è chiaro e ambizioso: riconoscere e valorizzare il ruolo degli ECOS come promotori attivi di inclusione, in grado di contribuire allo sviluppo delle competenze relazionali e sociali di tutti gli studenti, andando oltre il contesto scolastico e creando reti educative territoriali solide e virtuose.

Non è un caso che queste esperienze nascano da una logica di coprogettazione tra scuola, ente locale e cooperativa - e non dalla tradizionale gara d'appalto: un passaggio che richiede di ripensare appalti pubblici e modalità di inquadramento lavorativo. Un lavoro complesso ma necessario, capace di generare un impatto positivo e duraturo non solo sui singoli, ma su tutta la comunità.

L'analisi integrale è disponibile al link: <https://www.brescia.confcooperative.it/dal-unione/educativa-scolastica-diritti-individuali-e-risposte-comunitarie/>

di **VALERIA NEGRINI**
Vicepresidente Confcooperative Brescia



Confcooperative e BCC bresciane

Un'alleanza che si consolida

di **VITTORINO LANZA**

Creare un legame sempre più stretto tra il mondo della cooperazione e quello del credito. È questo l'obiettivo del Gruppo di lavoro Credito e Finanza di Confcooperative Brescia, con un'attenzione particolare alle Banche di Credito Cooperativo che, in quanto cooperative, condividono valori, radicamento territoriale e attenzione alle comunità. In questo percorso, il ruolo del rappresentante delle BCC bresciane nel Gruppo di lavoro è quello di favorire il dialogo e costruire occasioni concrete di collaborazione.

I primi incontri avviati hanno fatto emergere la volontà comune di creare uno spazio stabile di confronto, dal quale sviluppare progetti condivisi.

La prima iniziativa, intitolata "Una donna, un lavoro, un conto", nasce dalla constatazione che quasi il 44% delle donne non dispone di una propria autonomia finanziaria e che, tra queste, molte lavorano proprio nelle cooperative. Il progetto ha preso il via al Teatro Borsoni di Brescia con "Piacere Denaro", uno spettacolo con l'attrice Antonella Questa e l'economista Azzurra Rinaldi dedicato al rapporto tra donne e denaro, e proseguirà con percorsi di educazione finanziaria promossi attraverso gli istituti coinvolti e rivolti in particolare alle donne della cooperazione, per accrescerne la consapevolezza nella gestione delle risorse e nelle scelte economiche.

Un secondo ambito di intervento riguarda il Terzo settore. Sono in preparazione percorsi formativi che uniscono le competenze della cooperazione e della finanza cooperativa. L'obiettivo è formare, all'interno delle banche del territorio, figure specializzate capaci di comprendere le peculiarità degli Enti del Terzo settore e di accompagnarli nel rapporto con il credito.

Particolare rilievo assume FLOW (Future, Learning, Opportunities, Work), la rete dedicata ai giovani che non studiano e non lavorano, impegnata a intercettarli e accompagnarli, attraverso percorsi personalizzati, verso formazione e lavoro. Promossa da Confcooperative Brescia insieme a Provincia di Brescia, Camera di Commercio di Brescia, Coordinamento dei Rappresentanti degli Uffici di Piano e Fondazione della Comunità Bresciana, che ne costituiscono la cabina di regia, e sostenuta da Regione Lombar-

dia e Fondazione Cariplo, la rete si articola in cinque partenariati territoriali guidati dalle cooperative sociali e coinvolge oltre 250 soggetti.

A questa rete ampia e articolata si stanno avvicinando anche le sette BCC bresciane, che hanno avviato un percorso condiviso con FLOW per sostenerne la diffusione e farne conoscere le opportunità. Un contributo che va nella direzione di affiancare gli altri partner della rete nell'intercettare il maggior numero possibile di giovani in difficoltà, e che conferma come il radicamento nelle comunità, tipico sia della cooperazione sia del credito cooperativo, possa diventare uno strumento per raggiungere chi rischia di rimanere ai margini, offrendogli nuove opportunità.

"Il Gruppo di lavoro Credito e Finanza sta lavorando per tradurre in progetti concreti il legame tra cooperazione e credito cooperativo."





Rafforzamento imprenditoriale:

competenze, relazioni e sinergie per le cooperative associate

di **CHRISTIAN RAMUS**

Quali strumenti può attivare Confcooperative per sostenere e promuovere l'attività imprenditoriale delle sue associate? Quali sono i punti di forza da cui partire per costruire percorsi condivisi di consapevolezza e potenziamento delle diverse realtà cooperative?

Da questi interrogativi ha preso le mosse la riflessione che Confcooperative Brescia porta avanti attraverso il gruppo delega sul Rafforzamento Imprenditoriale. Una riflessione che, valorizzando le competenze già presenti nel sistema, cerca di individuare le strategie più adatte a offrire un sostegno concreto ai processi di cambiamento aziendale, processi che le imprese,

talvolta, si trovano a subire più che a guidare.

Competenze, relazioni e sinergie sono le parole chiave da cui muovere: competenze da riconoscere e mettere in circolo, relazioni da costruire tra realtà che condividono lo stesso territorio, sinergie da attivare per non disperdere un patrimonio già esistente.

Se la formazione si conferma lo strumento principale per maturare una visione nuova del ruolo della cooperazione nel contesto economico attuale, far leva sul lavoro già svolto dalle singole realtà per trasformarlo in un patrimonio comune rappresenta una doppia opportunità: valorizzare,

da un lato, la spinta innovativa legata alla specializzazione del lavoro e, dall'altro, creare nuove reti e sinergie territoriali all'interno di Confcooperative.

Un esempio concreto di questo modo di lavorare è l'iniziativa promossa dal Consiglio di Presidenza, con il supporto di Cerro Torre e del Consorzio Sol.Co. Camunia, dedicata alle opportunità offerte alla cooperazione sociale dal Conto Termico 3.0.

L'obiettivo è sperimentare un nuovo modello per organizzare eventi rivolti a realtà che condividono lo stesso territorio, favorire la conoscenza reciproca tra le cooperative e informare su opportunità in grado di sostenere l'attività d'impresa, indi-

pendentemente dallo specifico settore operativo. Un modello che, muovendo da un tema concreto e circoscritto, punta a costruire occasioni di incontro tra imprese cooperative che, pur condividendo lo stesso contesto territoriale, non sempre hanno modo di conoscersi e di riconoscersi come parte di una stessa organizzazione.

Messo a sistema, questo patrimonio può sostenere l'intero movimento. L'auspicio di Confcooperative, attraverso il lavoro del gruppo delega, è quindi quello di consolidare, a partire da esperienze come questa, buone prassi trasversali per definire nuovi strumenti a supporto della governance delle associate.

"Il bagaglio di competenze costruito negli anni dalla cooperazione può diventare un potente fattore di rafforzamento e sviluppo se messo a sistema."



Il Piano per l'economia sociale

La cooperazione al centro del Festival di Firenze

di **MASSIMO OLIVARI**

Gardini: «Il Piano Nazionale per l'Economia Sociale riconosce la diversità della cooperazione: ora servono norme, fiscalità e una finanza più paziente».

Da Palazzo Vecchio, tra Nobel e ministri, il riconoscimento della diversità cooperativa e un cantiere che si apre ai territori

Il Festival Nazionale dell'Economia Civile, ideato da Federcasse-BCC e promosso da Confcooperative, è tornato a Firenze per l'ottava edizione con un titolo che è un programma: «EUconomia. L'economia che fa bene, il rumore della foresta che cresce». Per le cooperative il rumore più forte è arrivato venerdì 2 ottobre, nel Salone dei Cinquecento, dove il Piano nazionale per l'economia sociale è passato dalla consultazione alla realtà.

LA CORNICE Il direttore Leonardo Becchetti ha aperto smontando l'«incantesimo» della vita come gioco a somma zero. La Nobel per la pace Shirin Ebadi ha richiamato il legame tra economia, diritti e democrazia;

sabato, il Nobel per l'economia Philippe Aghion ha legato la «distruzione creatrice» alla felicità pubblica. Luigino Bruni ne ha ricostruito le radici storiche.

IL PIANO La sottosegretaria all'Economia Lucia Albano ha indicato i pilastri: fiscalità, strumenti finanziari, formazione, appalti pubblici, dopo una consultazione di oltre 120 soggetti, e l'apertura del patrimonio pubblico inutilizzato. La viceministra del Lavoro Maria Teresa Bellucci, in un messaggio, ha ricordato un settore con oltre 428 mila organizzazioni e 1,8 milioni di addetti.

LA VOCE DI CONFCOOPERATIVE

Il presidente Maurizio Gardini ha definito il Piano un riconoscimento di diversità: per i «figli della Rerum Novarum e dell'articolo 45 della Costituzione», ha detto, supera la riforma del Terzo settore, che aveva compreso

solo una parte della cooperazione. Ora, ha aggiunto, si tratta di costruire norme e fiscalità: soggetti diversi non si trattano allo stesso modo, che siano banche di credito cooperativo, agricole, sociali o di comunità. Ha chiesto anche una finanza «più paziente». Al vicepresidente della Commissione europea Raffaele Fitto ha chiesto regole proporzionate e il riconoscimento della mutualità prevalente.

DOVE SI GIOCA LA PARTITA

Sull'abitare, Albano ha detto che «abitare è un verbo»: la casa è necessaria ma non basta, servono servizi e reti. Sulla sanità, il Rapporto su razionamento e reddito (IREF e NeXt) mostra che il quinto più ricco spende per curarsi 3,5 volte il più povero. Marco Marocchi, vicepresidente nazionale di Confcooperative con delega al welfare, ha risposto che le risorse non basteranno e che serve un ecosistema: cooperative nelle case, mutue territoriali, telemedicina, prossimità. Il ruolo, ha precisato, non è sostituirsi ma integrarsi con gli attori della sanità, con programmazione e coordinamento, in chiave pluralistica e locale.

PER BRESCIA L'aggancio è arrivato sabato 3, con il Rapporto sul BenVivere e la Generatività dei territori (NeXt, con Feder-casse e il contributo di Fondosviluppo, il fondo mutualistico di Confcooperative): su 53 aree vaste Brescia è tra quelle che migliorano di più, con sette «upgrade». Punto di forza, per il Rapporto, è la collaborazione tra istituzioni, imprese, associazioni e cooperazione: inclusione

lavorativa dei detenuti, percorsi per i NEET, un protocollo con imprese e scuole, intermediazione sull'abitare.

Da Brescia il commento di Michele Pasinetti, segretario generale di Confcooperative Brescia: «La forza di Brescia sta nell'aver fatto crescere insieme sostenibilità ambientale, sociale ed economica. È dall'intersezione di queste tre dimensioni che nasce il risultato, e nessun soggetto avrebbe potuto raggiungerlo da solo. Sul lavoro viviamo un paradosso: le imprese cercano personale e allo stesso tempo migliaia di persone, a partire dai giovani NEET, potrebbero lavorare ma non lo fanno. Per questo abbiamo costruito con associazioni, imprese e scuole percorsi che fanno da ponte tra i ragazzi e le aziende. Lo stesso vale per la casa: abitazioni sfitte da una parte, famiglie che cercano un alloggio dall'altra. Anche qui il Terzo settore ha messo in campo una progettualità che fa da garanzia tra chi cerca e chi offre. Istituzioni, Terzo settore e associazioni di categoria hanno messo a disposizione strumenti concreti, il passo successivo è che diventino patrimonio di tutto il tessuto produttivo. Più imprese sceglieranno di farli propri, più il modello bresciano potrà esprimere tutto il suo potenziale.»

È il Piano visto da vicino: domiciliarità, abitare, appalti di qualità e inserimento lavorativo sono i nostri terreni di lavoro. Gardini ha parlato di uno dei più grandi cantieri dal dopoguerra: ora tocca ai territori dargli forma.

Pasinetti: «La forza di Brescia sta nell'aver fatto crescere insieme sostenibilità ambientale, sociale ed economica».



UNA RETE al tuo servizio

Da oltre 50 anni coltiviamo il tuo legame con la terra

b.best
COOPERATIVE MECCANICHE

POWER
SISTEMI ELETTRICI

meccanografica
soluzioni
e servizi IT e telematici

elettroservice
SOLUZIONI ELETTRICHE E TELECOMUNICAZIONI

Mynet

**ELETTRO
SERVICE**

newpharm

AGEMOCO
Servizi assistenziali

CERRO TORRE
SOCIETÀ COOPERATIVA SOCIALE ONLUS

itS
informatica

Plant

**AZ
TRADE**

LG

PROTECH

**BELOR
TOSCANA**

SISTEN

BCC GARDA
GRUPPO BCC IGGREA

Guerresi
Società Cooperativa Agricola

BASF
We create chemistry

kersia.
Società Cooperativa Agricola

ADAMA

co.pro.sem.el.
Cooperativa Sociale per la Formazione e l'Impiego

**PIGNELLI
DANTE**

continental semences
Produzione e Impiego Semenzati

Cascina Pulita

DIACHEM
Via Andrea Agricola

NITOR

PADANA CEMENTI
Società Cooperativa Agricola

Dibotek

ARPA



Tel. 030 9981302 | email: info@comabcoop.it | www.comabcoop.it

INSERTO TECNICO

Anno 17 - n.3 - Ottobre 2026

FISCALE

LA DISCIPLINA DELLE COOPERATIVE NEL NUOVO TUIR parte prima

di **MAURIZIO MAGNAVINI**

Con il D.Lgs. n. 117 del 19 giugno 2026 è stato approvato il nuovo Testo Unico delle Imposte sui Redditi, che entrerà in vigore il 1° gennaio 2027 e che, per la prima volta, raccoglie in un corpo organico le speciali disposizioni tributarie riservate alle società cooperative. Il presente contributo apre un'analisi complessiva del nuovo assetto normativo e ne costituisce la prima parte; la seconda parte sarà pubblicata sul prossimo numero della rivista.

1. Premessa

All'interno del nuovo Tuir sono state trasfuse le particolari disposizioni tributarie previste per le società cooperative, precedentemente contenute in una serie di norme spesso mal coordinate tra loro.

Con il D.Lgs. n. 117 del 19 giugno 2026 è stato approvato il nuovo Testo Unico delle Imposte sui Redditi che, per quanto contenuto all'ultimo articolo, esplicherà i propri effetti a decorrere dal 1° gennaio 2027.

Al proprio interno, per la prima volta, trova posto l'insieme delle speciali disposizioni tributarie previste per le società cooperative, precedentemente contenute in numerose norme spesso poco coordinate ed oggetto di ripetute modifiche e integrazioni nel corso del tempo e, quindi, non immediatamente fruibili ai fini del corretto inquadramento del comparto cooperativo in ambito imposte dirette.

L'attività del legislatore, in questo senso, si è sostanzialmente concretizzata (e del resto non si sarebbe potuto ragionare in termini diversi), in una sorta di "copia-incolla" dei principi precedentemente contenuti in altre disposizioni, molte delle quali oggetto di esplicita abrogazione, rendendo il tutto maggiormente organizzato ed ordinato e, quindi, meglio accessibile ai fini dei necessari approfondimenti.

Nel nuovo testo di legge, le disposizioni in parola sono raggruppate all'interno della Parte II, Titolo II, Capo III e si concretizzano complessivamente in n. 13 articoli (dal n. 263 al n. 275). Per ciascuno di essi, il legislatore opportunamente evidenzia, ai fini del necessario coordinamento, le precedenti norme il cui contenuto è stato ivi trasfuso, consentendo una migliore lettura e comprensione del nuovo testo normativo.

In verità, nell'esposizione delle diverse enunciazioni si sarebbe potuto agire in modo ancora più organico, posto che risultano ancora numerosi i rimbalzi e richiami contenuti in numerosi articoli; trattandosi di un testo normativo nuovo e, tutto sommato, concentrato in



pochi articoli, si sarebbe potuto certamente procedere attraverso una forma espositiva più diretta, con l'evidenza chiara delle disposizioni effettivamente applicabili, rinunciando a continui e sistematici richiami interni.

Venendo al dettato normativo, il Capo III esordisce (art. 263) ribadendo il non concorso alla formazione del reddito imponibile delle società cooperative delle somme destinate alle riserve indivisibili, ad eccezione della quota del 10 per cento degli utili netti destinati alla riserva minima obbligatoria, nonché delle quote percentuali previste, per le cooperative a mutualità prevalente, al successivo art. 269, differenti in funzione della tipologia di cooperativa.

I successivi artt. 264 e 265 ripropongono i principi contenuti rispettivamente negli artt. 7 e 11 della L. 59/92, in materia da un lato di rivalutazione delle quote o delle azioni e dall'altro di destinazione di somme ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, confermandone, alle condizioni ivi previste, il non concorso alla formazione del reddito della cooperativa.

Trova spazio nel nuovo Tuir anche il trattamento tributario dei ristorni, che si concretizzano nelle 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, con un cenno particolare al trattamento di tali ristorni nell'ambito delle cooperative di produzione e lavoro.

L'art. 267 riassume i principi inerenti all'attività di raccolta di risparmio presso i soci, sia dal punto di vista dei criteri di deducibilità, per la cooperativa, degli interessi corrisposti ai soci finanziatori, che dal lato del rilievo tributario in capo al socio percipiente.

Apposita evidenza viene data alla fiscalità propria delle cooperative diverse da quelle a mutualità prevalente, secondo i principi dettati dal Codice civile, interessate da misure agevolative sensibilmente ridotte rispetto a quelle previste per le cooperative mutualisticamente prevalenti.

Gli artt. da 271 a 273 disciplinano le forme di esenzione previste dagli artt. 10 e 11 del Dpr 601/1973, oggetto di esplicita abrogazione, con riferimento ai diversi comparti della cooperazione agricola, di produzione e lavoro e sociale, ribadendone la ridotta portata, rispetto alla formulazione letterale delle disposizioni originarie.

La sezione chiude con la disciplina dei confidi, anche costituiti in forma diversa da quella cooperativa, per i quali viene delineato il relativo regime fiscale, con particolare riferimento ai contributi destinati ai fondi di garanzia, al trattamento degli avanzi di gestione, alle ipotesi di trasformazioni e fusioni societarie.

2. Gli utili destinati alle riserve indivisibili

Nel nuovo Testo Unico delle Imposte sui Redditi trovano posto le regole di parziale imposizione degli utili destinati dalle cooperative alle riserve indivisibili.

Tra le diverse disposizioni recepite nel testo del nuovo Tuir, come detto, si ritrovano, raggruppati ed ordinati, i principi sottesi alla determinazione del reddito delle società cooperative, in precedenza sparsi in un insieme disordinato di norme, principi contraddistinti da forme agevolative di diverso livello. Nel presente paragrafo si intende focalizzare l'attenzione sulle agevolazioni che possiamo definire come "di primo livello", riguardanti la rilevanza, ai fini reddituali, degli utili conseguiti dalle società cooperative e da esse destinati alle riserve patrimoniali.

Come anche per altre situazioni, tenuto conto che il Tuir si presenta tutto sommato come un prodotto nuovo, il legislatore avrebbe potuto enunciare i diversi principi in termini più immediati e diretti, senza fare ricorso sistematico a richiami e rimbalzi tra disposizioni, che tendenzialmente rendono il tutto, per così dire, forse ancora non "pronto all'uso".

Il criterio seguito nella formulazione lettera-



le del testo di legge ha infatti portato il legislatore ad enunciare un principio generale ed una serie di successive eccezioni, mantenendo quindi sostanzialmente l'impianto precedente, regolato dalle numerose disposizioni che nel tempo hanno riformato la materia ed oggi, per quanto previsto dall'art. 376, sono oggetto di soppressione.

L'art. 263 del nuovo Tuir esordisce infatti, al di là di una serie di "fermo restando ..." (alcuni dei quali non di immediata comprensione), enunciando il principio, estremamente chiaro, secondo il quale non concorrono a formare il reddito imponibile delle società cooperative le somme destinate alle riserve indivisibili, a condizione che sia esclusa la possibilità di distribuirle tra i soci sotto qualsiasi forma, sia durante la vita dell'ente che all'atto del suo scioglimento.

Il legislatore tributario adotta e mantiene quindi l'espressione "riserve indivisibili", mutuando sostanzialmente quanto previsto dall'art. 2545-ter del Codice civile, secondo cui *"Sono indivisibili le riserve che per disposizione di legge o dello statuto non possono essere ripartite tra i soci, neppure in caso di scioglimento della società."*

Al successivo comma 3 il legislatore presenta la prima eccezione, precisando che il principio di cui sopra non si applica alla quota del 10 per cento degli utili netti annuali destinati alla riserva minima obbligatoria. Tenuto conto che l'art. 2545-quater del Codice civile impone alle cooperative la destinazione al fondo di riserva legale almeno del trenta per cento degli utili netti annuali, diviene conseguentemente rilevante, ai fini della base imponibile ai fini Ires, la quota pari al 3% dell'utile netto, anche se accantonato alle riserve indivisibili.

Il successivo art. 269 del nuovo Tuir presenta la seconda eccezione al principio di cui all'art. 263 comma 1, principio che, per le cooperative a mutualità prevalente, non si applica alla quota del 20% degli utili netti delle cooperative agricole e della piccola pesca, percentuale

che sale al 65% per le cooperative di consumo e al 40% degli utili netti delle altre cooperative. Tale ultima eccezione, per espressa previsione di legge, non si applica alle cooperative sociali di cui alla L. 381/91.

Svolte le dovute operazioni matematiche, per le cooperative a mutualità prevalente si può concludere che debba essere assoggettata a tassazione la rispettiva quota percentuale, appena descritta, dell'utile netto di esercizio, pur accantonato alle riserve indivisibili, maggiorata dell'ulteriore quota del 3% dell'utile stesso, regolata dal citato art. 263 comma 3.

Il comma 2 dell'art. 263, in termini di interpretazione autentica, ricorda opportunamente che la disposizione riguardante l'esclusione delle somme destinate a riserve indivisibili dal reddito imponibile deve intendersi nel senso che l'utilizzazione delle riserve a copertura di perdite è consentita e non comporta la decadenza dai benefici fiscali, sempre che non si dia luogo a distribuzione di utili ai soci cooperatori fino a quando le riserve non siano state ricostituite.

Tale principio, pure di sostanziale derivazione codicistica, consente di attribuire evidentemente il carattere di indivisibilità a dette riserve, nel senso che esse non possono formare oggetto di distribuzione ai soci, ma non anche la caratteristica di indisponibilità, potendo le stesse, come enunciato, essere utilizzate per la copertura di perdite.

3. Neutralizzazione dell'effetto "imposte su imposte"

Il nuovo Tuir ripropone il principio secondo il quale, per le cooperative, non costituiscono reddito imponibile le imposte sui redditi riferibili alle variazioni fiscali apportate all'utile di esercizio.

Nell'ambito delle numerose e un po' sparpagliate norme contenenti la disciplina, sotto il profilo delle imposte dirette, delle società cooperative, va ricordato il disposto dell'art. 21, comma 10, della L. 449/97, secondo il quale



non concorrono alla formazione del reddito imponibile delle cooperative e loro consorzi le imposte sui redditi riferibili alle variazioni fiscali, diverse da quelle riconosciute dalle leggi speciali per la cooperazione.

Al tempo, il legislatore aveva preso atto e posto rimedio alla circostanza secondo la quale, essendo la detassazione delle somme destinate a riserva indivisibile evidentemente correlata all'utile netto accantonato, e non al reddito imponibile, si sarebbe potuto produrre un effetto "imposte su imposte", tenuto conto che anche le imposte costituiscono esse stesse una variazione in aumento su cui calcolare ulteriori imposte.

Il principio è stato salvaguardato e riproposto sostanzialmente in termini analoghi a quanto precedentemente previsto dalla citata L. 449/97, ora oggetto di soppressione, all'interno della Parte II, Titolo II, Capo III del nuovo Tuir, sezione denominata "Regime delle cooperative".

In termini letterali, nel nuovo testo normativo (art. 263, comma 4), si fa ancora richiamo alle imposte sui redditi *"riferibili alle variazioni effettuate ai sensi degli articoli 65 e 92, diverse da quelle riconosciute dalle leggi speciali per la cooperazione"*.

Con maggiore accortezza, il legislatore avrebbe potuto meglio formulare tale richiamo, tenuto conto che il testo del 1997 era stato licenziato in epoca di completa detassazione degli utili di esercizio delle cooperative e alla luce delle interpretazioni uniformemente fornite nel tempo dall'Agenzia delle Entrate.

Ci si riferisce in modo particolare al contenuto delle Circolari n. 53 del 18/06/2002 (paragrafo 5), n. 10 del 16/03/2005 (paragrafo 1.5) e n. 34 del 15/07/2005 (paragrafo 5.2), nelle quali, in considerazione del passaggio ad un regime di parziale tassazione degli utili di esercizio, è stato esposto un principio di semplice lettura e applicazione, corredato da chiari esempi numerici, principio secondo il quale la variazione in diminuzione da operare ai sensi dell'articolo

21, comma 10, della L. 449/97 citata, per evitare l'effetto "imposte su imposte", deve essere proporzionale alla quota di utili non tassata, calcolata sulla base del rapporto tra l'utile escluso da tassazione e l'utile complessivo. Precisa ulteriormente l'Agenzia come in sostanza, nell'ipotesi di cooperative a mutualità prevalente, in sede di dichiarazione si debba procedere attraverso l'imputazione di una variazione in diminuzione per un importo pari ad una percentuale dell'IRES stanziata in bilancio, percentuale calcolata in modo corrispondente alla quota degli utili non assoggettata a imposizione.

Come evidente, l'operazione da compiere non prende in considerazione in alcun modo la tipologia e l'origine normativa delle variazioni fiscali che hanno generato l'imposta, essendo il beneficio ancorato unicamente alla parte di utile rimasta detassata.

In relazione alle cooperative a mutualità prevalente, giova in questo senso ricordare il contenuto degli artt. 263 e 269 del nuovo Tuir, che hanno complessivamente definito quale debba essere la porzione dell'utile di esercizio, pur accantonato alle riserve indivisibili, rilevante ai fini reddituali, porzione che assume diversa consistenza a seconda della tipologia di cooperativa: la variazione in diminuzione, in recepimento di quanto previsto dall'art. 263 comma 4 del nuovo Tuir, sarà dunque pari ad una quota percentuale dell'IRES stanziata a bilancio pari al 77% per le cooperative agricole e della piccola pesca, percentuale che scende al 32% per le cooperative di consumo e al 57% per le altre cooperative. Per le cooperative sociali di cui alla L. 381/91, tale percentuale sale al 97%.

Precisa, infine, la norma come la disposizione in esame si applichi solo nel caso di presenza di un utile o di un maggior utile da destinare alle riserve indivisibili. La traduzione pratica di tale ultimo principio porta a considerare dunque completamente indeducibile l'entità delle imposte sui redditi, nel caso di evidenza, in bilancio, di perdite civilistiche, assimilando, in questa ipotesi, il relativo calcolo a quello ef-



fettuato in una normale società di capitali lucrativa.

4. Salvi i benefici di cui alla l. 59/92

Nel nuovo Testo Unico delle Imposte sui Redditi vengono fatti salvi i benefici connessi alla rivalutazione del capitale sociale e alla deducibilità delle somme versate ai fondi mutualistici.

Ai sensi dell'art. 376, comma 1, lettera m) del nuovo Tuir sono oggetto di esplicita abrogazione le disposizioni contenute nell'art. 7, commi da 1 a 3, e nell'art. 11, commi 9 e 10, della legge 31 gennaio 1992, n. 59, norma che al tempo aveva rappresentato una svolta fondamentale nel processo di riforma e ammodernamento del sistema cooperativo.

La citata abrogazione, tuttavia, non rappresenta un passo indietro rispetto a quanto precedentemente previsto, tenuto conto che le rispettive disposizioni sono state trasfuse, sostanzialmente senza rilevanti modifiche, all'interno degli artt. 264 e 265 del nuovo Testo Unico delle Imposte Dirette.

Curiosa la scelta del legislatore di inserire, in un documento di natura prettamente tributaria, alcuni principi aventi pura rilevanza civilistica. Ci si riferisce in particolare ai commi 1 e 2 dell'art. 264, che regolano, dal punto di vista giuridico, la possibilità per le cooperative di destinare una quota degli utili di esercizio ad aumento gratuito del capitale sociale, delineandone condizioni e limiti.

In tal senso, precisa innanzitutto il comma 1 come tale operazione possa consentire il superamento dei limiti massimi di cui all'art. 2525 del codice civile, purché nei limiti delle variazioni dell'indice FOI, calcolate dall'Istat per il periodo corrispondente a quello dell'esercizio sociale in cui gli utili stessi sono prodotti. Completa l'analisi il comma 2, che ricorda come tale operazione possa applicarsi, oltre che in favore dei soci cooperatori, anche alle azioni e alle quote dei soci sovventori.

I principi di cui ai successivi commi 3 e 4 disci-

plinano la fattispecie sotto il profilo tributario, specificando come la quota di utili destinata ad aumento del capitale sociale, nei limiti citati, non concorra a formare il reddito imponibile della cooperativa, ai fini delle imposte dirette. Per le cooperative di consumo e loro consorzi, il beneficio è goduto alle condizioni ed entro i limiti previsti dal vigente regolamento Ue in materia di regime de-minimis.

L'art. 265 del nuovo Tuir si occupa invece del trattamento tributario delle somme versate dalle cooperative ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, disciplinati dall'art. 11 della L. 59/92.

Ai sensi del citato art. 11, le associazioni nazionali di rappresentanza del movimento cooperativo riconosciute possono costituire fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, fondi a cui le società cooperative e i loro consorzi, aderenti a dette associazioni, devono destinare una quota dei propri utili annuali, pari al 3 per cento. Ai fondi mutualistici deve inoltre essere devoluto il patrimonio residuo delle cooperative all'atto della propria liquidazione, dedotti il capitale versato e rivalutato e i dividendi eventualmente maturati. Le società cooperative e i loro consorzi non aderenti alle associazioni riconosciute assolvono agli obblighi indicati tramite versamento ad uno speciale fondo gestito dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy.

Il citato art. 265 del nuovo Tuir conferma che i versamenti effettuati a detti fondi mutualistici sono esenti da imposta e sono deducibili, nel limite del 3 per cento, dalla base imponibile del soggetto che effettua l'erogazione.

Di particolare importanza il principio fissato dal comma 2 dell'art. 265, secondo il quale le società cooperative che non ottemperano agli obblighi di versamento ai fondi mutualistici decadono dai benefici fiscali e di altra natura concessi ai sensi della normativa vigente.

Nulla di nuovo quindi in ordine alla disciplina fiscale degli importi, tratti dall'utile annuo di esercizio, destinati alla rivalutazione del ca-



pitale e alla devoluzione obbligatoria ai fondi mutualistici, che mantengono la propria caratteristica di elemento deducibile dal reddito delle cooperative, posto che le previsioni di cui ai citati artt. 264 e 265 del nuovo Tuir hanno semplicemente accolto le analoghe disposizioni precedentemente contenute nella norma speciale (L. 59/92) e ora oggetto di soppressione.

5. Disciplina dei ristorni

Alla disciplina dei ristorni mutualistici è dedicato uno specifico articolo del nuovo Testo Unico delle Imposte sui Redditi, nel quale peraltro viene data maggiore evidenza alla posizione del socio percipiente rispetto alla fiscalità dell'ente cooperativo.

All'interno del nuovo Testo Unico delle Imposte sui Redditi, unitamente alle altre materie facenti parte della sezione "Regime delle cooperative", si rinviene un articolo, il n. 266, riservato, per quanto esposto nella relativa rubrica, alla trattazione delle somme attribuite ai soci, meglio conosciute nella prassi operativa come "ristorni".

La norma, al comma 1, li definisce, senza espressamente denominarli, come "somme ripartite tra i soci sotto forma di restituzione di una parte del prezzo dei beni e servizi acquistati o di maggior compenso per i conferimenti effettuati", precisando semplicemente come tali somme siano ammesse in deduzione ai fini della determinazione del reddito della cooperativa.

Il beneficio in parola, per quanto previsto dal successivo art. 274, risulta applicabile alle cooperative disciplinate dai principi della mutualità, che siano iscritte all'albo delle società cooperative. I requisiti della mutualità, nel particolare, si ritengono sussistenti quando negli statuti siano espressamente previste le condizioni di cui all'art. 2514 del Codice civile, in termini di limiti alla distribuzione degli utili, di indivisibilità delle riserve e di devoluzione del patrimonio residuo in caso di liquidazione; tali condizioni devono essere di fatto osservate nel periodo d'imposta e nei cinque precedenti.

Il legislatore, nella formulazione del testo di

legge, si è attenuto al "compitino" di riproporre le norme preesistenti all'interno del nuovo Tuir, senza arricchire il quadro complessivo, oltre che con alcuni elementi operativi dettati dall'Agenzia delle Entrate, che ormai sono divenuti nella sostanza inscindibili ai fini della corretta quantificazione dei ristorni, e quindi dei relativi criteri di deducibilità, anche di alcuni elementi normativi intervenuti nel tempo, quali ad esempio le specifiche disposizioni contenute nella L. 142/2001 in relazione al comparto delle cooperative di produzione e lavoro.

La costruzione del testo di legge riserva invero solo poche righe alla qualificazione del ristorno (meglio, delle "somme attribuite ai soci"), riproponendo il concetto estremamente generale precedentemente contenuto nell'art. 12 del Dpr 601/73, ora oggetto di soppressione, lasciando invece ampio spazio al regime di imposizione in capo al percipiente, aspetto riguardante quindi più la sfera personale del socio che non la fiscalità dell'ente cooperativo.

Licenziata, nei termini sopra descritti, la definizione di ristorno al comma 1 e ribadita la relativa deducibilità per la cooperativa, al comma 2 si dà infatti ampio spazio alla rilevanza fiscale e all'entità della ritenuta da applicare ai ristorni imputati a capitale sociale, presentando le diverse opportunità a disposizione, previa delibera assembleare, a vantaggio dei soci persone fisiche destinatarie.

Volgendo lo sguardo alla fiscalità della cooperativa, ci si sarebbe aspettati di trovare il fondamentale richiamo alla necessità che i ristorni, ai fini della relativa deducibilità, siano calcolati in funzione dell'intensità degli scambi mutualistici intrattenuti nell'esercizio tra la cooperativa e i propri soci, tralasciando quindi le marginalità conseguite grazie all'attività svolta nei confronti di terzi non soci; ci si sarebbe aspettati di trovare, inoltre, il riferimento al limite previsto dall'art. 3, comma 2, lettera b), della L. 142/2001, che consente alle cooperative di lavoro di deliberare in sede di approvazione del bilancio di esercizio l'attribuzione ai soci, a titolo di ristorno, di trattamenti economici ul-



teriori, in misura però non superiore al 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi, limite cui è stata attribuita rilevanza anche fiscale da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Per effetto di quanto esposto, è del tutto evidente che l'esame in ordine all'applicazione pratica del criterio di deducibilità dei ristorni non possa esaurirsi con la lettura dell'art. 266, comma 1, del nuovo Tuir, dovendo nuovamente fare riferimento all'insieme delle disposizioni normative e applicative che, in passato

come ora, ne fanno da corollario.

Termina qui la prima parte di questa analisi complessiva delle nuove norme in materia di cooperative contenute nel nuovo Tuir, in vigore dal 1° gennaio 2027. La seconda parte sarà pubblicata sul prossimo numero.

1- SEGUE

LEGALE

LA FINANZA DI PROGETTO COME IL GATTO DI SCHRÖDINGER: è viva o morta?

di **CRISTINA MAMONE**

Introdotta nel nostro ordinamento con la legge Merloni-ter, la finanza di progetto si qualifica come *species del genus* concessione, che a sua volta rientra nel novero dei contratti tipici di partenariato pubblico privato. Attualmente disciplinato all'art. 193 del Codice dei contratti pubblici, si tratta di un istituto in cui il privato presenta una proposta e contribuisce alla costruzione di un progetto per la realizzazione di lavori o per la prestazione di servizi. Il *project financing* può anche principiare da un'iniziativa pubblica, ove l'Amministrazione pubblici un avviso in cui sollecita il privato a presen-

tare proposte. La finanza di progetto è stata oggetto di profonde modifiche ad opera del D. Lgs. n. 209/2024 (c.d. "Correttivo Appalti"), a mezzo del quale il legislatore è intervenuto sull'istituto in maniera significativa, riscrivendo interamente l'articolo 193 del vigente Codice Appalti. La completa riscrittura della norma ad opera del Correttivo è stata dettata dall'esigenza di porre rimedio alle criticità sollevate dalla Commissione europea con la procedura di infrazione INFR (2018) 2273. La sostituzione dell'art. 193 del Codice Appalti ad opera del c.d. "Correttivo" è risultata tuttavia insufficiente, atteso che la Commissione europea ha recentemente attenzionato anche la norma di nuova formulazione, inviando in data 8 ottobre 2025 una lettera di costituzione in mora dello Stato italiano con riapertura della procedura di infrazione supra indicata. Nella citata lettera, la Commissione ha rilevato che, sebbene con l'avvento del Codice dei contratti vigente siano stati apportati dei miglioramenti alla normativa in esame, persistono alcune criticità.

In sintesi, ad avviso della Commissione europea, nella fase preliminare, non sarebbe prevista la pubblicazione di un bando di gara sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea, ma solo la pubblicazione dell'avviso pubblico sul sito istituzionale dell'Amministrazione concedente.



Ancora, con specifico riferimento al diritto di prelazione, ad avviso della Commissione, tale opzione parrebbe distorsiva della concorrenza e la previsione di un indennizzo per le spese sostenute, posto a carico dell'aggiudicatario, non parrebbe imparziale, in quanto sproporzionato e non ancorato a una quantificazione delle spese effettivamente sostenute.

Ad avviso della Commissione europea, dunque, l'istituto violerebbe i principi di trasparenza, non discriminazione e parità di trattamento, oltre che di proporzionalità, atteso che, da un lato, la normativa nazionale eccederebbe quanto necessario per incentivare il ricorso a procedure di partenariato pubblico privato e, dall'altro, esistono istituti alternativi, previsti dal diritto unionale, meno restrittivi, quali il dialogo competitivo e il partenariato per l'innovazione, rilevando anche nella novella legislativa frizioni con il diritto unionale, in particolare sotto il profilo della violazione dei principi di stabilimento e parità di trattamento.

A ciò si aggiunga la sentenza della Corte di Giustizia UE 5 febbraio 2026 C-810/24 che, sebbene abbia deciso su un caso disciplinato dal previgente Codice Appalti, ha censurato il project financing e, in particolare, il diritto di prelazione, per contrasto con i principi di libertà di stabilimento e parità di trattamento.

In tale contesto, il Governo ha recentemente messo mano all'istituto, chiudendo definitivamente la stagione della prelazione del promotore. La bozza, inizialmente contenuta nel decreto Pa, che ha già ottenuto l'ok della Commissione UE, riscrive infatti (per la seconda

volta) integralmente l'articolo 193 del Codice Appalti. La modifica non solo elimina la prelazione, che viene sostituita con la previsione di un rimborso spese per i/promotori/e non aggiudicatari/o, non più fissato nella misura del 2,5%, ma entro il limite del 3% del valore dell'investimento, come desumibile dallo studio di fattibilità posto a base di gara, ma ridefinisce l'intera procedura della finanza di progetto, individuando nella procedura competitiva con negoziazione e nel dialogo competitivo gli strumenti ordinari per l'affidamento delle concessioni mediante finanza di progetto. Un'ulteriore innovazione è poi rappresentata dalla semplificazione della proposta, che dovrà contenere solo alcuni elaborati essenziali, che per i servizi si limita alla produzione della relazione tecnico-illustrativa, del cronoprogramma e della relazione gestionale, mentre per i lavori consiste nell'allegazione della relazione generale, della relazione tecnica sul contesto territoriale, degli elaborati grafici tipologici, del quadro economico, del cronoprogramma e della relazione sulla gestione. Rimangono fuori il PEF asseverato, la bozza di convenzione e il progetto di fattibilità tecnico-economica, documentazione che dovrà essere prodotta dal solo aggiudicatario. Altro incentivo a farsi promotori è infine dato dalla possibile previsione di criteri premiali.

Solo il tempo ci dirà se il project financing sopravviverà senza il pilastro della prelazione, e se quindi risulterà ancora un istituto "appetibile" per il privato. Ad oggi, è come il gatto di Schrödinger: finché non si apre la scatola, potrebbe essere sia vivo che morto.



L'ECONOMIA SOCIALE NELL'ERA DEI DATI

il diritto c'è già

di MAURIZIO DORIA

Il Piano Nazionale per l'Economia Sociale non parla solo di fiscalità e riconoscimento degli enti. Dentro la sua dimensione digitale c'è già una traccia giuridica concreta che le cooperative possono usare fin d'ora, purché sappiano leggerla come questione di governance e non come semplice innovazione tecnica.

Un Piano letto a metà

Il 2 luglio 2026 il Consiglio dei Ministri ha ricevuto un'informativa sul **Piano Nazionale per l'Economia Sociale**, in attuazione della Raccomandazione del Consiglio del 27 novembre 2023 sullo sviluppo delle condizioni quadro dell'economia sociale. Nel dibattito pubblico l'attenzione si è concentrata soprattutto sui profili fiscali, sul riconoscimento degli enti e sugli strumenti di sostegno. Eppure, il Piano contiene anche una direttrice meno commentata e, proprio per questo, più interessante per il movimento cooperativo: quella della transizione digitale. Tra i passaggi più rilevanti compaiono il tema delle cooperative di dati, l'infrastruttura per le attestazioni degli enti e il riferimento alla piattaforma nazionale dei dati. Non è un dettaglio accessorio. La relazione di medio termine della Commissione europea sul Social Economy Action Plan segnala infatti che, tra il 2021 e la fine del 2025, ventuno Stati membri avevano adottato o stavano preparando strategie nazionali o regionali per l'economia sociale, con oltre 1,62 miliardi di euro in grants e strumenti finanziari attesi nel quadro 2021-2027. Il contesto, dunque, è già maturo: chi continua a leggere l'economia sociale solo con le lenti del welfare o della fiscalità rischia di perdere il passaggio istituzionale che collega mutualità, dati e trasformazione organizzativa.

La cooperativa di dati entra nel diritto

La cooperativa di dati entra nel diritto

Il punto più interessante, dal punto di vista giuridico, è che la cooperativa di dati non è più soltanto una formula da convegno. Il Piano nazionale richiama espressamente la possibilità di **valorizzare le cooperative di dati** costituite ai sensi dell'art. 2, n. 15, del Regolamento (UE) 2022/868, il Data Governance Act. La norma europea menziona i servizi delle cooperative di dati come servizi di intermediazione offerti da una struttura organizzativa composta da interessati, imprese individuali o piccole e medie imprese che ne siano membri. Questo significa che il legislatore europeo non chiede al movimento cooperativo di inventare una categoria nuova, ma mette già a disposizione una base lessicale e funzionale da riempire con modelli organizzativi coerenti. Proprio qui la forma cooperativa mostra una naturale affinità con la disciplina europea: governance democratica, vincolo di scopo, gestione nell'interesse dei membri e riduzione dei conflitti di interesse sono elementi che dialogano bene con la logica di neutralità richiesta nei servizi di intermediazione dei dati. Anche la governance interna, allora, non va costruita in modo improvvisato. Serve distinguere con chiarezza chi definisce finalità e mezzi del trattamento e della condivisione, chi gestisce operativamente il servizio, chi controlla la conformità delle regole e degli accessi. In altri termini, non serve una retorica dell'innovazione: serve un'architettura di responsabilità.

Quando i dati diventano decisioni

La questione si fa ancora più delicata quando i



dati non vengono solo raccolti o condivisi, ma alimentano strumenti algoritmici che incidono su persone, lavoro e organizzazione. In questo passaggio il diritto italiano offre già indicazioni preziose. Il precedente più noto resta il contenzioso sull'algoritmo ministeriale per la mobilità dei docenti. Il Consiglio di Stato, con la sentenza n. 2270 del 2019, ha chiarito che il procedimento amministrativo automatizzato esige conoscibilità del funzionamento e piena sindacabilità dell'algoritmo. Le successive decisioni della VI Sezione nn. 8472, 8473 e 8474 del 2019 hanno ribadito, con ulteriore nettezza, che il modulo tecnico non può diventare una zona franca sottratta a trasparenza, controllo e imputazione della decisione finale. È vero che quelle pronunce nascono nel perimetro della pubblica amministrazione. Ma la loro logica supera quel confine, perché individua un criterio generale di civiltà giuridica: **l'automazione può assistere il decisore, non assorbirlo**. Il collegamento con l'art. 22 del Regolamento (UE) 2016/679, il GDPR, e con gli obblighi di sorveglianza umana previsti dall'AI Act per i sistemi ad alto rischio è evidente. Per una cooperativa che utilizzi strumenti di pianificazione dei turni, selezione, valutazione o allocazione delle risorse, il problema non è soltanto tecnico. È un problema di legalità organizzativa, di tracciabilità delle scelte, di responsabilità imputabile e di tutela della persona dentro processi che rischiano, altrimenti, di diventare opachi proprio mentre si presentano come efficienti.

Che cosa può fare subito una cooperativa

Per questo la domanda corretta non è se attendere una disciplina futura, ma come applicare bene quella già esistente. Una cooperativa che voglia valorizzare il proprio patrimonio informativo o introdurre strumenti di supporto algoritmico deve anzitutto **mappare** i dati disponibili, le finalità d'uso e i flussi verso l'esterno; poi **formalizzare** ruoli, responsabilità, regole di accesso, basi giuridiche e presidi di neutralità; infine **vigilare** sugli impieghi automatizzati con controlli umani effettivi, criteri di spiegabilità e sistemi di tracciabilità delle decisioni. È in questo passaggio che la governance dei dati smette di essere un adempimento tecnico e diventa un fatto istituzionale. Per il movimento cooperativo, anzi, può diventare un vantaggio distintivo: non solo perché consente di usare meglio un patrimonio informativo oggi spesso disperso, ma perché permette di tradurre nel digitale una cultura già abituata a misurarsi con partecipazione, responsabilità diffusa e controllo democratico. L'economia sociale ha già mostrato di saper mutualizzare capitale, lavoro e servizi. La sfida dei prossimi anni è mutualizzare anche i dati, senza consegnarli a logiche estrattive o puramente proprietarie. Se saprà farlo entro regole chiare, la cooperazione non inseguirà l'innovazione: la governerà. E lo farà secondo il suo principio più esigente, che resta anche il più moderno: una testa, un voto.

**LAVORO**

PARITÀ RETRIBUTIVA E TUTELA DELLA PRIVACY: il recepimento della direttiva (UE) 2023/970 e i limiti al trattamento dei dati salariali

di **MARIA AURORA ROMERIO**

L'obiettivo di colmare il divario retributivo costituisce una delle sfide strutturali più complesse del mercato del lavoro. La mancanza di trasparenza sulle politiche salariali all'interno delle organizzazioni ha storicamente contribuito a mantenere una condizione di asimmetria informativa, rendendo la discriminazione anche di genere difficile da individuare e dimostrare. Per ovviare a tale dinamica, la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio ha introdotto misure vincolanti volte a garantire il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Tuttavia, l'implementazione di tali obblighi di trasparenza richiede un costante e rigoroso bilanciamento con il diritto alla protezione dei dati personali dei lavoratori, sancito dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). Nel contesto

italiano, lo schema di decreto legislativo di recepimento della Direttiva è stato oggetto di un cruciale esame da parte del Garante per la protezione dei dati personali, che ha rilasciato il proprio parere formale (Provvedimento n. 195 del 26 marzo 2026) definendo i confini entro cui la trasparenza salariale deve arrestarsi per tutelare la riservatezza individuale.

1. LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA NELLA FASE DI ASSUNZIONE

Il percorso verso la parità salariale inizia ancor prima della costituzione del rapporto di lavoro. L'articolo 5 della Direttiva (UE) 2023/970 stabilisce che i candidati a un impiego hanno il diritto di ricevere informazioni trasparenti sulla retribuzione iniziale o sulla relativa fascia da attribuire alla posizione lavorativa pubblicata.

Per evitare il perpetuarsi di squilibri storici, la norma impone un preciso divieto al datore di lavoro:

- divieto di indagine salariale: Il datore di lavoro non può richiedere ai candidati informazioni in merito alle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro.

Tale prescrizione si allinea con i principi di minimizzazione e pertinenza dei dati personali nei rapporti di lavoro. Il datore di lavoro deve limitare la raccolta di informazioni esclusivamente a quelle necessarie a valutare l'attitudine professionale del candidato, astenendosi dal trattare dati non pertinenti alla mansione o afferenti alla sfera privata.

2. IL DIRITTO DI INFORMAZIONE DEI LAVORATORI E IL DOVERE DI RISCONTRO

Una volta instaurato il rapporto di lavoro, l'articolo 7 della Direttiva riconosce a ciascun dipendente il diritto di richiedere e ricevere per



iscritto informazioni dettagliate:

1. sul proprio livello retributivo individuale;
2. sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire un riscontro scritto entro un termine massimo di due mesi dalla richiesta. Qualora le informazioni fornite risultino imprecise o incomplete, il lavoratore ha il diritto di chiedere ulteriori chiarimenti motivati, anche per il tramite delle rappresentanze sindacali o degli organismi di parità.

3. LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI E IL DIVIETO DI REIDENTIFICAZIONE

È precisamente nell'esercizio del diritto di informazione che sorge la necessità di tutelare la riservatezza dei colleghi di lavoro. La trasparenza non deve mai tradursi in una diffusione incontrollata di dati economici personali.

A tal fine, lo schema di decreto legislativo di recepimento, avallato dal Garante Privacy, introduce tutele rigorose:

- limitazione delle finalità: l'utilizzabilità delle informazioni relative ai livelli retributivi medi delle categorie di lavoratori è strettamente limitata all'esercizio del diritto alla parità retributiva. I dati non possono essere impiegati per scopi diversi.
- prevenzione della reidentificazione: le informazioni fornite non devono in alcun modo consentire la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.
- accesso selettivo ai dati sensibili: Ai sensi dell'articolo 11, comma 2 dello schema di decreto, laddove dalla divulgazione delle medie retributive possa comunque evincersi, anche indirettamente, lo stipendio di un singolo lavoratore, l'accesso a tali dati è rigidamente precluso alla generalità dei dipendenti. Esso

è consentito esclusivamente: ai rappresentanti dei lavoratori; all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL); agli organismi di parità.

Tali soggetti intermediari potranno utilizzare l'informazione per fornire consulenza e assistere i lavoratori in eventuali ricorsi legati alla discriminazione retributiva, senza tuttavia la possibilità di rivelare l'effettivo stipendio del singolo collega agli altri dipendenti.

4. REPORTING PERIODICO E FLUSSI INFORMATIVI AZIENDALI

L'articolo 9 dello schema di decreto disciplina l'obbligo di reporting periodico per le aziende con almeno 100 dipendenti, le quali devono trasmettere i dati sul divario retributivo di genere a un apposito organismo di monitoraggio istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per semplificare gli adempimenti e ridurre le distorsioni statistiche, i datori di lavoro che adottano una politica salariale unitaria di gruppo sono legittimati a fornire informazioni aggregate a livello nazionale. Inoltre, i flussi telematici di raccolta dei dati prevedono l'interazione con banche dati istituzionali esistenti, quali INPS, INAIL e INL.

In merito a questi flussi, il Garante per la protezione dei dati personali ha evidenziato l'assoluta necessità di definire con precisione i tempi di conservazione dei dati raccolti, le misure tecnico-organizzative di sicurezza (come la cifratura o la pseudonimizzazione) e le modalità di pubblicazione dei dati sul divario retributivo, garantendo che essa avvenga in modo accessibile ma pienamente conforme al GDPR.

5. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO: GDPR E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La disciplina della riservatezza sul luogo di lavoro trova la sua clausola di apertura nell'Articolo 88 del GDPR, il quale consente agli Stati membri di prevedere, con legge o contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la



tutela dei diritti e delle libertà dei dipendenti. Tali norme devono comunque includere misure appropriate a salvaguardia della dignità umana e dei diritti fondamentali degli interessati.

In conclusione è possibile affermare che la Direttiva (UE) 2023/970 e il relativo schema di decreto di recepimento dimostrano che la trasparenza salariale e il diritto alla riservatezza non sono istanze tra loro incompatibili, bensì principi complementari. Se da un lato l'eliminazione del divario retributivo richiede la condivisione di flussi informativi chiari e

disaggregati per sesso, dall'altro la dignità del lavoratore impone che lo stipendio individuale non diventi di pubblico dominio all'interno della comunità aziendale.

La figura del datore di lavoro si configura così come quella di un cruciale "custode del dato", chiamato ad adottare politiche retributive oggettive e neutrali rispetto al genere, garantendo al contempo l'applicazione di rigorose misure di sicurezza informatica e organizzativa per impedire utilizzi impropri o distorsivi delle informazioni salariali.

FORMAZIONE

LA SICUREZZA DIVENTA FORMAZIONE

di STEFANIA ROMANO

La sicurezza sul lavoro non è soltanto una questione di norme. È soprattutto una questione di persone, competenze e organizzazione. È da questa consapevolezza che prende le mosse la nuova proposta di **Consorzio Koinon, ente di formazione accreditato di Confcooperative Brescia**, rivolta alle cooperative del territorio.

Il nuovo **Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025**, la cui applicazione è a pieno regime da maggio 2026, ha ridefinito il quadro della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, aggiornando durata, contenuti e modalità dei principali percorsi formativi. Un cambiamento che richiede alle imprese di verificare la propria situazione formativa e programmare gli eventuali adeguamenti, ma che

può rappresentare anche un'occasione per fare un salto di qualità.

La sfida, infatti, è andare oltre la logica dell'adempimento e costruire una formazione realmente collegata al lavoro quotidiano.

Dalla formazione dei lavoratori ai ruoli della prevenzione

Una delle priorità è naturalmente rappresentata dalla formazione dei lavoratori e delle lavoratrici. I percorsi devono tenere conto dei rischi effettivamente presenti e delle mansioni svolte, valorizzando esempi e situazioni concrete.

Per questo Koinon propone percorsi rivolti ai lavoratori che combinano **conoscenza delle regole, analisi dei rischi e applicazione pratica**, con un'attenzione particolare alle caratteristiche dei diversi comparti in cui operano le cooperative.

Un ruolo centrale è quello dei **preposti**. Sono le figure che, nella quotidianità, possono intercettare comportamenti non sicuri, situazioni di rischio e criticità organizzative. La loro forma-



zione deve quindi fornire strumenti concreti per vigilare, comunicare e intervenire.

Il percorso dedicato ai preposti può diventare così uno spazio per sviluppare competenze di **leadership della sicurezza**, gestione delle situazioni critiche e comunicazione efficace con i lavoratori e le lavoratrici.

La sicurezza parte dalle scelte organizzative

La prevenzione riguarda però l'intera organizzazione. Dirigenti e datori di lavoro sono chiamati a comprendere come le decisioni gestionali incidano sulla sicurezza: organizzazione delle attività, gestione delle risorse, individuazione delle responsabilità, rapporti con imprese esterne, comunicazione e coinvolgimento dei/delle dipendenti.

La proposta Koinon dedica quindi attenzione anche alla formazione delle figure apicali, con l'obiettivo di collegare **sicurezza, organizzazione e responsabilità**. Non si tratta soltanto di conoscere gli obblighi previsti dalla legge, ma di acquisire strumenti per governare il processo di prevenzione e renderlo parte integrante della gestione della cooperativa.

Una proposta pensata per il mondo cooperativo

Ogni cooperativa presenta caratteristiche diverse. Una cooperativa sociale, un'impresa di servizi, una realtà produttiva o una cooperativa agricola affrontano rischi, organizzazioni e modalità di lavoro differenti. Per questo la formazione efficace deve partire dal **contesto reale**.

L'approccio è quello della **formazione su misura**, capace di integrare gli obblighi normativi con le esigenze concrete dell'impresa e con quanto emerge dalla valutazione dei rischi.

IN PRIMO PIANO	LE PROPOSTE KOINON
LAVORATORI	Formazione generale e specifica, con contenuti calibrati sui rischi e sui diversi settori di attività.
PREPOSTI	Percorsi dedicati a vigilanza, comunicazione, gestione dei comportamenti e responsabilità operative.
DIRIGENTI	Formazione sugli aspetti organizzativi e gestionali della sicurezza e sulle responsabilità del ruolo.
DATORI DI LAVORO	Un percorso per acquisire competenze utili a governare il sistema della prevenzione all'interno dell'impresa.
ANTINCENDIO	Gestione delle emergenze. Livello 1 e 2
PRIMO SOCCORSO	Formazione mirata al riconoscimento dell'emergenza, manovre BLS (Basic Life Support) e tecniche di primo intervento, anche in ambito pediatrico.

Dall'obbligo alla cultura della prevenzione

Il nuovo Accordo Stato-Regioni può essere letto, dunque, non soltanto come un nuovo adempimento da recepire, ma come uno stimolo a **ripensare il valore della formazione sulla sicurezza**.

Una formazione efficace è quella che non termina con un attestato, ma continua nei comportamenti quotidiani: nel modo in cui si organizza un'attività, si utilizza un'attrezzatura, si segnala un rischio, si comunica con un collega o si prende una decisione.

È su questo terreno che **Consorzio Koinon** vuole accompagnare le cooperative: mettendo a disposizione competenze, percorsi e strumenti per trasformare la formazione obbligatoria in un investimento concreto sulle persone e sulla qualità del lavoro.

Per approfondimenti e informazioni:
 Consorzio Koinon – Francesca Redaschi
formazione sicurezza@confcooperative.brescia.it
 Tel. 0303742308



ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

UNI/PdR 192:2026: la conciliazione vita- lavoro diventa un sistema di gestione certificabile

di **GIANANGELO MONCHIERI**

1. Dalle misure di welfare a un vero sistema di gestione

La conciliazione tra vita familiare e lavoro è stata a lungo affidata a iniziative isolate: flessibilità oraria concessa caso per caso, lavoro agile, convenzioni, contributi per servizi di cura oppure interventi specifici in occasione della maternità. La UNI/PdR 192:2026¹ modifica l'impostazione di fondo. Non valuta soltanto la presenza di singole misure, ma la capacità dell'organizzazione di governarle mediante una politica, responsabilità definite, obiettivi, indicatori e verifiche periodiche.

Il valore della prassi è quindi soprattutto organizzativo. Una misura di welfare produce un effetto stabile soltanto quando è conosciuta, accessibile, coerente con i processi aziendali e verificata nel tempo. Il sistema di gestione permette di evitare due criticità ricorrenti: da un lato l'esistenza di misure formalmente previste ma scarsamente utilizzate; dall'altro l'adozione

di iniziative prive di dati, che non consentono alla direzione di comprenderne l'effettiva efficacia.

La certificazione non deve essere considerata un semplice "bollino". Impone all'impresa di trasformare impegni generali in processi documentati e risultati verificabili, mantenendo la logica tradizionale del miglioramento continuo: pianificare, attuare, controllare e correggere.

2. Natura, finalità e campo di applicazione

La UNI/PdR 192:2026, pubblicata da UNI² il 14 aprile 2026 con il titolo "Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro - Requisiti per il benessere delle famiglie", è una prassi di riferimento ad applicazione volontaria. Non è una norma nazionale in senso formale, ma un documento pre-normativo che raccoglie prescrizioni e prassi condivise e che può costituire la base per una valutazione di conformità di terza parte.

La prassi è rivolta alle organizzazioni pubbliche e private che impiegano lavoratori, indipendentemente dal settore e dalla dimensione. Il sistema concentra l'attenzione su maternità, paternità, genitorialità e responsabilità di cura verso familiari o persone fragili. La finalità non è concedere automaticamente benefici individuali, bensì costruire condizioni organizzative che rendano compatibili la continuità del lavoro e le responsabilità familiari.

Lo sviluppo della prassi è stato promosso dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri. Al

¹Una PdR è una **Prassi di Riferimento UNI**. In termini pratici, è un documento tecnico che raccoglie **requisiti, criteri operativi o buone pratiche** relativi a un settore nuovo o a un'esigenza del mercato per la quale non esiste ancora una vera e propria norma tecnica consolidata. UNI la definisce infatti un documento

pre-normativo, elaborato attraverso un tavolo tecnico ristretto e successivamente sottoposto a consultazione pubblica. La PdR può quindi essere considerata una sorta di **fase preliminare o sperimentale della normazione**.

²UNI è l'Ente Italiano di Normazione

tavolo hanno partecipato anche il Dipartimento per le pari opportunità, la Provincia autonoma di Trento, l'Università LUMSA e Accredia. Questa composizione spiega l'impostazione fortemente operativa, che valorizza sia l'esperienza dei sistemi di gestione sia quella maturata con il modello Family Audit.

3. Che cosa deve predisporre l'organizzazione

Il percorso richiede una struttura minima di governance e una serie di evidenze documentali. Non è necessario creare un apparato burocratico sproporzionato, ma è indispensabile dimostrare che le responsabilità sono chiare e che le misure vengono gestite in modo sistematico.

- Una politica aziendale formalizzata, coerente con le caratteristiche, le dimensioni e i bisogni dell'organizzazione.
- Un gruppo di lavoro interno e una figura responsabile, con compiti e autorità definiti.
- Un piano strategico con obiettivi misurabili, azioni, tempi, risorse, responsabilità e modalità di monitoraggio.
- Strumenti di ascolto e analisi dei bisogni, quali questionari, interviste, focus group o analisi dei dati interni.
- Un sistema di comunicazione che renda le misure effettivamente conoscibili e accessibili al personale.
- Indicatori qualitativi e quantitativi, audit interni, riesame periodico della direzione e azioni di miglioramento.

In pratica, il punto di partenza corretto è una gap analysis. L'impresa deve ricostruire ciò che già esiste, verificare le regole applicate nei diversi reparti, individuare i dati disponibili e distinguere le misure consolidate dalle prassi informali. Solo dopo questa ricognizione è opportuno definire il piano strategico e selezio-

nare i KPI pertinenti.

4. Le sette aree di valutazione

La conformità è valutata attraverso requisiti di sistema e indicatori di performance riferiti a sette aree. L'impostazione evita di ridurre la conciliazione al solo lavoro agile: vengono considerati anche il rientro dai congedi, i carichi di cura, il benessere, il sostegno economico e la continuità professionale.

AREA	CONTENUTI ESEMPLIFICATIVI
1. Organizzazione del lavoro e flessibilità	Flessibilità oraria, lavoro agile e telelavoro, part-time reversibile, gestione dei turni e dei tempi di lavoro.
2. Supporto alla maternità	Informazione, accompagnamento durante l'assenza, misure per il rientro e valorizzazione delle competenze.
3. Supporto alla genitorialità	Utilizzo dei congedi, programmi di rientro, servizi e misure rivolte a entrambi i genitori.
4. Supporto agli impegni di cura	Permessi, flessibilità e servizi per chi assiste familiari anziani, disabili, non autosufficienti o fragili.
5. Salute e benessere	Prevenzione, assistenza sanitaria integrativa, supporto psicologico e iniziative di benessere organizzativo.
6. Sostegno economico e servizi	Welfare aziendale, convenzioni, servizi territoriali, educazione finanziaria e supporti economici.
7. Sviluppo e continuità di carriera	Formazione dopo assenze prolungate, monitoraggio dei rientri, retention e continuità dei percorsi professionali.

Gli indicatori non devono essere selezionati soltanto per raggiungere una soglia numerica. Devono essere coerenti con i bisogni reali, le caratteristiche dei ruoli e le modalità di lavoro. Un indicatore relativo allo smart working, per esempio, ha senso solo rispetto alle posizioni effettivamente compatibili; allo stesso modo, il tasso di rientro dopo i congedi deve essere letto insieme alle cause di eventuali dimissioni o trasferimenti.



5. Punteggi, soglie e ciclo di certificazione

La prassi distingue quattro fasce dimensionali: micro, piccole, medie e grandi organizzazioni. Per l'ottenimento della certificazione, micro e piccole organizzazioni devono raggiungere almeno il 50% del punteggio applicabile; per medie e grandi organizzazioni la soglia sale al 60%. Il modello richiede inoltre un numero minimo di indicatori quantitativi, in modo da evitare una conformità basata esclusivamente su dichiarazioni qualitative.

L'audit deve essere svolto da un organismo di certificazione accreditato per lo specifico schema. Accredia ha pubblicato il 2 luglio 2026 la Circolare tecnica DC n. 29/2026, che disciplina l'accreditamento degli organismi per la certificazione secondo la UNI/PdR 192:2026. Per l'impresa è quindi fondamentale verificare che l'organismo scelto risulti effettivamente abilitato per lo schema e, ai fini del contributo nazionale, che sia inserito nell'elenco previsto dall'Avviso.

6. Rapporto con UNI/PdR 125:2022 e Family Audit

La UNI/PdR 192:2026 è complementare, ma non sostitutiva, rispetto alla UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere. La prima presidia in modo specifico la conciliazione tra lavoro, famiglia e responsabilità di cura; la seconda considera un perimetro più ampio di parità, comprendendo cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita, equità remunerativa e tutela della genitorialità.

Le organizzazioni già dotate di un sistema UNI/PdR 125 possono riutilizzare parti dell'impianto: politica, struttura di governance, gestione documentale, audit interni, riesame e alcune basi dati HR. È però necessario evitare una sovrapposizione puramente formale. La UNI/PdR 192 richiede di approfondire i bisogni familiari e di cura, la fruibilità delle misure e gli specifici risultati di conciliazione.

7. Perché la certificazione può avere valore per l'impresa

La decisione di certificarsi dovrebbe partire da un'esigenza organizzativa e non soltanto dall'incentivo. La disponibilità di misure chiare e governate può favorire la continuità operativa, ridurre la gestione emergenziale delle assenze, migliorare il passaggio di consegne e rendere più trasparenti i criteri con cui vengono concesse flessibilità e supporti.

Sul piano delle risorse umane, la certificazione può rafforzare l'attrattività e la permanenza del personale, soprattutto nei profili difficili da reperire. Non si tratta di un risultato automatico: il vantaggio si produce quando le misure sono credibili, applicate in modo coerente e sostenute dalla linea manageriale. Un sistema soltanto documentale, non incorporato nelle prassi dei responsabili, difficilmente genera effetti durevoli.

La certificazione può inoltre fornire evidenze utili per il reporting di sostenibilità, per le politiche ESG e per i rapporti con clienti, finanziatori e stakeholder. Anche in questo caso occorre mantenere un approccio prudente: la UNI/PdR 192 certifica il sistema di gestione e la conformità ai requisiti applicabili, non garantisce in modo assoluto l'assenza di criticità né sostituisce il rispetto degli obblighi di legge e contrattuali.

8. Gli incentivi nazionali

8.1 ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE IMPRESE CERTIFICATE

L'articolo 6 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62, convertito con modificazioni dalla L. 25 giugno 2026, n. 112, ha previsto per le aziende in possesso delle certificazioni individuate dal Codice degli incentivi un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. La misura non può superare l'1% dei contributi dovuti e, in ogni caso, il limite di 50.000 euro annui per impresa. Il beneficio è previsto per il triennio 2026-2028, nei limiti



delle risorse stanziare e della disciplina europea sugli aiuti di Stato.

8.2 IL PROGRAMMA "IL LAVORO A MISURA DI FAMIGLIA"

Il contributo nazionale più immediato è quello disciplinato dall'Avviso Unioncamere del 21 luglio 2026. La dotazione complessiva è pari a 7,5 milioni di euro: 3,25 milioni sono destinati all'assistenza tecnica e all'accompagnamento, mentre 4,25 milioni finanziano i servizi di prima certificazione. Il 60% delle risorse è riservato alle micro, piccole e medie imprese; è inoltre prevista una riserva del 5% per le imprese in possesso del rating di legalità.

AGEVOLAZIONE	MASSIMALE	CONDIZIONI PRINCIPALI
Assistenza tecnica	€ 2.459,01 + IVA, se dovuta	Fino a 6 giornate di supporto, del valore unitario di € 409,84 + IVA. Il servizio è erogato tramite gli esperti selezionati dal soggetto attuatore.
Prima certificazione	Fino a € 12.000,00, al netto dell'IVA	Contributo fino a € 1.200 per giornata di audit, parametrato agli addetti equivalenti coinvolti nei processi rilevanti. Pagamento diretto all'OdC dopo il rilascio del certificato.
Prima certificazione Incremento per certificazioni pregresse	€ 450,00	Su richiesta, per imprese già certificate UNI/PdR 125:2022 e/o Family Audit, a copertura di determinati costi di sorveglianza.

Le domande possono essere presentate tramite la piattaforma ReStart dalle ore 10:00 del 21 settembre 2026 alle ore 16:00 del 31 mar-

zo 2027, salvo chiusura anticipata per esaurimento delle risorse. Il percorso deve concludersi, salvo eventuali proroghe comunicate da Unioncamere, entro il 30 giugno 2027.

Tra i requisiti principali figurano almeno un dipendente, partita IVA attiva, sede legale e operativa in Italia o domicilio fiscale nei casi ammessi, regolarità contributiva attestata dal DURC, rispetto degli obblighi in materia di collocamento mirato e superamento del test di pre-screening. Per le imprese con più di 50 dipendenti è richiesta anche la regolarità rispetto al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.

I contributi sono concessi in regime "de minimis" e non sono cumulabili, sugli stessi costi ammissibili, con altri aiuti di Stato o aiuti de minimis. È quindi necessario separare con precisione le spese di consulenza, certificazione, formazione e sorveglianza e verificare l'eventuale presenza di altre agevolazioni.

9. Esistono contributi regionali?

Non esiste un contributo regionale unico applicabile a tutto il territorio nazionale. Regioni, Camere di commercio e altri enti territoriali possono attivare misure su welfare aziendale, conciliazione, occupazione femminile, formazione o certificazioni; tuttavia, la presenza di un bando su tali temi non comporta automaticamente che siano ammissibili i costi della UNI/PdR 192:2026.

Per la Lombardia, alla data di aggiornamento del presente articolo, non risulta pubblicato sul portale regionale un avviso specificamente destinato alla consulenza o alla certificazione UNI/PdR 192:2026. È invece attiva la programmazione dei Piani di conciliazione vita-lavoro 2025-2027, coordinata attraverso le reti territoriali, che comprende interventi su welfare, servizi di cura, flessibilità, mobilità casa-lavoro e sostegno ai lavoratori. Tali interventi possono creare opportunità territoriali, ma non equivalgono a un contributo diretto e generalizzato per il costo della certificazione.



È inoltre aperta la seconda edizione della misura “Lombardia per le donne - Voucher servizi di cura”, con domande dal 2 marzo 2026 al 15 dicembre 2027. La misura sostiene direttamente le donne che entrano o rientrano nel mercato del lavoro e sostengono spese di cura; non finanzia il sistema di gestione o l’audit di certificazione dell’impresa.

10. Un percorso operativo in sei fasi

1. Mandato della direzione	Definire motivazioni, perimetro, risorse, responsabile e collegamento con le strategie HR, welfare ed ESG.
2. Gap analysis	Mappare politiche, regolamenti, accordi, prassi informali, dati disponibili e differenze tra sedi, reparti o categorie di personale.
3. Analisi dei bisogni	Ascoltare il personale e segmentare i bisogni senza introdurre trattamenti arbitrari o non sostenibili.
4. Piano strategico	Stabilire obiettivi, azioni, tempi, responsabilità, budget, indicatori e modalità di comunicazione.
5. Attuazione e verifica	Applicare le misure, formare i responsabili, raccogliere le evidenze, monitorare i KPI e svolgere l’audit interno.
6. Certificazione e mantenimento	Selezionare un OdC accreditato, gestire l’audit, correggere eventuali rilievi e mantenere il sistema nel triennio.

La fase più delicata è generalmente la raccolta delle evidenze. Molte imprese dispongono

già di misure coerenti con la prassi, ma non possiedono dati storici omogenei, criteri formalizzati o indicatori confrontabili. Per questo è opportuno avviare il percorso con anticipo, senza concentrare tutta l’attività nelle settimane precedenti l’audit.

11. Conclusioni

La UNI/PdR 192:2026 introduce un riferimento organico per trasformare la conciliazione vita-lavoro da insieme di concessioni occasionali a componente stabile dell’organizzazione. Il suo contributo principale risiede nel metodo: responsabilità chiare, ascolto dei bisogni, pianificazione, KPI, audit e miglioramento continuo.

Il quadro degli incentivi rende il 2026 un momento favorevole per avviare il percorso. L’Avviso nazionale “Il lavoro a misura di famiglia” può ridurre in modo significativo i costi di assistenza e prima certificazione, mentre l’esonero contributivo previsto dalla legge rappresenta un beneficio potenziale da valutare alla luce delle disposizioni attuative. Sul piano regionale, invece, è necessario procedere con verifiche territoriali puntuali, senza presumere l’ammissibilità automatica della certificazione nei bandi generali dedicati al welfare o alla conciliazione.

La scelta più solida resta quella di utilizzare l’agevolazione per costruire un sistema realmente utile. Un impianto ben progettato deve essere proporzionato alla dimensione dell’impresa, integrato con i processi esistenti e capace di produrre dati affidabili. È questa, più della sola attestazione formale, la condizione per ottenere un risultato duraturo.



CREDITO E FINANZA

STRUMENTI FINANZIARI PER SOSTENERE LE IMPRESE COOPERATIVE

di **MATTEO GATTO**

Fondosviluppo continua a sostenere la crescita e gli investimenti delle cooperative aderenti a Confcooperative, rafforzando le partnership con il sistema bancario e mettendo a disposizione nuovi strumenti finanziari.

In quest'ottica si inserisce il rinnovo della Convenzione con il Gruppo BCC Iccrea, accompagnato dall'aggiornamento della mappatura delle soluzioni finanziarie disponibili, con l'obiettivo di offrire alle cooperative strumenti più adeguati ai principali fabbisogni di sviluppo, tenendo conto dell'attuale contesto economico.

Tra le opportunità previste dalla Convenzione figura il concorso in conto interessi, riservato alle cooperative aderenti a Confcooperative in regola con la contribuzione associativa: un'iniziativa che facilita l'accesso al credito e accompagna i programmi di investimento e sviluppo delle imprese cooperative.

A questa si affianca "Investiamo per Cresce-

re", il nuovo prodotto creditizio promosso da Fondosviluppo per sostenere i fabbisogni finanziari delle imprese e degli enti cooperativi aderenti a Confcooperative, rafforzando al contempo l'operatività delle BCC sul territorio nazionale.

Lo strumento finanzia diverse tipologie di intervento: l'acquisto o la ristrutturazione di immobili strumentali, l'acquisizione di beni materiali e immateriali, gli investimenti in digitalizzazione e le esigenze di liquidità aziendale. I finanziamenti, erogati dalle BCC e garantiti da Cooperfidi Italia, hanno una durata compresa tra 24 e 120 mesi e un tasso agevolato non superiore al 4,5%.

Il prodotto nasce dalla collaborazione tra Confcooperative, Federcasse, Gruppo BCC Iccrea, Gruppo Cassa Centrale e Cooperfidi Italia, con l'obiettivo di offrire alle cooperative una risposta coordinata alle esigenze di investimento e di accesso al credito.

Le due iniziative confermano la volontà di rafforzare gli strumenti finanziari a disposizione del movimento cooperativo, favorendo investimenti, innovazione e crescita attraverso una collaborazione sempre più stretta tra sistema cooperativo, mondo bancario e strumenti di garanzia.

Tra gli strumenti disponibili si segnala inoltre il Fondo regionale per la capitalizzazione delle imprese cooperative lombarde, che dispone ancora di risorse per finanziare progetti di investimento di cooperative con sede in Lombardia. I progetti devono prevedere spese complessive ammissibili comprese tra 50.000 e 200.000 euro.

Sono previste premialità significative per le cooperative che perseguono anche lo sviluppo



occupazionale e la capitalizzazione: in questo caso l'agevolazione può coprire fino al 90% della spesa complessiva ammissibile, per un massimo di 180.000 euro, attraverso:

- un finanziamento agevolato all'1,5%, pari al 70% delle spese ammesse (fino a 140.000 euro), con durata tra 3 e 6 anni;
- un contributo a fondo perduto pari al 10% delle spese ammesse (fino a 20.000 euro), al raggiungimento dei risultati occupazionali;

- un ulteriore contributo a fondo perduto pari al 10% delle spese ammesse (fino a 20.000 euro), al raggiungimento di un aumento di capitale pari ad almeno il 20% delle spese ammissibili.

L'agevolazione è concessa nei limiti del Regolamento de minimis. La domanda va presentata attraverso la piattaforma Bandi e Servizi della Regione Lombardia.

AMBIENTE

DIRETTIVA (UE) 2024/825 e D.lgs. 30/2026: nuove regole sulle asserzioni ambientali nel settore energetico

a cura di **COOPERATIVA BRESCIA EST**

Dal 27 settembre 2026 sono applicabili in Italia le nuove disposizioni contro il greenwashing introdotte dalla Direttiva (UE) 2024/825 e recepite con il D.lgs. 20 febbraio 2026, n. 30.

La disciplina interviene sul Codice del consumo e riguarda il modo in cui i fornitori comunicano ai consumatori le caratteristiche ambientali delle proprie offerte e dei propri servizi. La novità non riguarda quindi soltanto il contenuto dell'offerta, ma anche le modalità con cui viene presentata.

Il nuovo quadro normativo

La Direttiva 2024/825 introduce nuove definizioni e amplia le ipotesi di pratiche commerciali ingannevoli. Tra queste rientrano le asserzioni ambientali, ossia messaggi, immagini, marchi o nomi che dichiarano o suggeriscono un impatto positivo, nullo o ridotto sull'ambiente.

Particolare attenzione va posta alle asserzioni generiche. Espressioni come "green", "ecologico", "pulito" o "sostenibile", se utilizzate senza una specificazione chiara e facilmente accessibile nello stesso contesto, non possono essere utilizzate liberamente.

Sono inoltre vietate alcune pratiche specifiche, tra cui l'uso di etichette di sostenibilità non fondate su sistemi di certificazione riconosciuti, le affermazioni riferite all'intero prodotto o all'impresa quando riguardano soltanto un singolo aspetto e i claim di neutralità o riduzione dell'impatto basati sulla compensazione delle emissioni.

Anche gli obiettivi futuri, come "net zero entro il 2040" o "100% rinnovabile entro il 2030", devono essere sostenuti da un piano concreto, con obiettivi misurabili, scadenze, risorse e verifiche indipendenti.



La vigilanza sulle pratiche commerciali scorrette resta affidata all'AGCM, anche nei settori sottoposti a regolazione specifica.

Perché il settore elettrico è particolarmente esposto

Nel settore elettrico il tema assume caratteristiche specifiche. L'elettricità fornita al cliente non è fisicamente distinguibile in base alla fonte di produzione: la qualificazione come rinnovabile dell'offerta si fonda quindi anche sul sistema delle Garanzie di Origine (GO).

La regolazione ARERA già disciplina le offerte da fonti rinnovabili, l'utilizzo delle GO e gli obblighi di informazione sul mix energetico. La nuova disciplina non sostituisce questo sistema, ma interviene sul modo in cui tali caratteristiche possono essere comunicate.

Diventa quindi essenziale mantenere una corrispondenza chiara tra ciò che è documentato e ciò che viene comunicato. "Energia 100% da fonti rinnovabili, certificata tramite Garanzie di Origine" è un'affermazione specifica e verificabile. Più problematica è invece l'utilizzazione autonoma di formule come "energia verde" o "energia pulita", senza spiegazioni nello stesso mezzo di comunicazione.

Offerte, marchi e loghi

La verifica non dovrebbe riguardare soltanto le condizioni dell'offerta. La definizione di asserzione ambientale comprende anche nomi, marchi e loghi. È quindi opportuno riesaminare le denominazioni delle offerte e gli eventuali bollini o simboli che richiamano la sostenibilità.

Un nome evocativo non è necessariamente vietato, ma, se comunica un'asserzione ambientale generica, deve essere accompagnato dalla relativa specificazione. Particolare attenzione va riservata alle etichette create direttamente dal fornitore, soprattutto quando possono essere percepite come certificazioni.

Compensazione delle emissioni e obiettivi futuri

Non è possibile presentare un prodotto o un'offerta come "a impatto zero", "carbon neutral" o equivalente quando il risultato dichiarato deriva dalla compensazione delle emissioni. La compensazione può essere descritta come tale, indicando il progetto finanziato, ma non trasformata in un claim di neutralità del prodotto.

Anche la comunicazione degli obiettivi futuri richiede una base concreta: un piano di decarbonizzazione o di aumento della quota rinnovabile può essere comunicato se sostenuto da obiettivi verificabili e da un percorso documentato.

Attenzione ai requisiti di legge

Non è inoltre possibile presentare come vantaggio commerciale ciò che costituisce un obbligo normativo. Indicazioni sulla tracciabilità dell'origine dell'energia o sulla comunicazione del mix energetico, quando descrivono adempimenti già richiesti ai fornitori, non possono essere presentate come caratteristiche distintive dell'offerta. Lo stesso vale per vantaggi comuni a tutte le forniture elettriche.

Comparatori e vendita a distanza

Le nuove disposizioni interessano anche i servizi di comparazione. I comparatori che ordinano le offerte sulla base di criteri ambientali devono fornire informazioni sul metodo utilizzato, sui prodotti e fornitori considerati e sulle modalità di aggiornamento. I fornitori dovranno quindi assicurare la correttezza e coerenza dei dati trasmessi.

Per i contratti conclusi a distanza o fuori dai locali commerciali, gli obblighi informativi assumono rilievo soprattutto quando alla fornitura sono abbinati prodotti come caldaie, pompe di calore, fotovoltaico, sistemi di accumulo,



wallbox o dispositivi smart. Occorre verificare anche le informazioni relative a garanzia, durabilità, aggiornamenti software e riparabilità.

La verifica della comunicazione commerciale

Con le nuove regole applicabili, per i fornitori diventa opportuno effettuare una verifica complessiva dei materiali commerciali: offerte, sito, app, social, brochure, script di vendita e materiali degli agenti. L'obiettivo è individuare i claim ambientali e verificarne specificità, documentabilità e corretta spiegazione nello stesso mezzo.

Vanno inoltre controllate le Garanzie di Origine e la loro copertura, i nomi e loghi che richiamano la sostenibilità, gli obiettivi ambientali futuri e i dati trasmessi ai comparatori. Particolare attenzione va riservata alla formazione degli operatori e al teleselling, nonché ai prodotti eventualmente abbinati alla fornitura.

Dalla “narrazione green” alla comunicazione verificabile

Per i fornitori di energia elettrica la nuova disciplina non introduce una regolazione completamente nuova delle offerte rinnovabili, già disciplinate da ARERA. La novità riguarda soprattutto il modo in cui le caratteristiche ambientali vengono comunicate al consumatore.

Il passaggio è quindi dalla generica “narrazione green” a una comunicazione più precisa: il claim deve essere comprensibile, specifico e sostenuto da elementi verificabili.

Per i fornitori che utilizzano nella comunicazione espressioni come “green”, “pulito” o “sostenibile”, il nuovo quadro richiede una revisione concreta di offerte, materiali e canali di vendita. Non si tratta di rinunciare alla comunicazione ambientale, ma di renderla coerente con ciò che l'offerta può effettivamente dimostrare.



UNA DOMANDA A...

**DOMANDA**

La nostra cooperativa sociale ha effettuato nel 2025 investimenti sull'immobile di proprietà, fruendo del "Superbonus 110%". Chiusi i conti del 2025, ha verificato, contrariamente a quanto riscontrato negli anni precedenti, la presenza delle condizioni per accedere all'esenzione completa da Ires. Posto che il regime 110% consiste, in linea di principio, in una detrazione d'imposta, si chiede se vi siano forme di incompatibilità tra i due benefici in questione.

**RISPOSTA** di MAURIZIO MAGNAVINI

L'applicabilità del beneficio "Superbonus 110%" alle cooperative sociali (Onlus di diritto) è stata nel tempo oggetto di numerosi interventi, sia di carattere normativo che interpretativo.

La misura di favore è stata mantenuta fino a tutto il 31 dicembre 2025, in relazione agli interventi effettuati nel rispetto di specifiche condizioni in ordine all'attività svolta, all'assenza di remunerazione a vantaggio degli amministratori, alla data di presentazione della Cilas. Le Onlus hanno inoltre conservato il diritto ad utilizzare le opzioni alternative alla detrazione ordinaria, consistenti nella fruizione del beneficio sotto forma di sconto in fattura o cessione del credito.

In ordine alle argomentazioni rilevanti ai fini del quesito posto, gli elementi di preoccupazione sono sorti in termini estremamente chiari in conseguenza della diffusione, da parte dell'Agenzia delle Entrate, della risposta a interpello n. 253 del 15 aprile 2021.

Nell'occasione, l'Agenzia ha ricordato, con riferimento ai soggetti ammessi al beneficio, che *"la citata circolare n. 24/E del 2020 ha chiarito che, in linea generale, trattandosi di una detrazione dall'imposta lorda, il Superbonus non può essere utilizzato dai*



soggetti che possiedono esclusivamente redditi assoggettati a tassazione separata o ad imposta sostitutiva ovvero che non potrebbero fruire della corrispondente detrazione in quanto l'imposta lorda è assorbita dalle altre detrazioni o non è dovuta (come nel caso dei soggetti che rientrano nella cd. no tax area). Tali soggetti, tuttavia, possono optare, ai sensi del citato articolo 121 del decreto Rilancio, in luogo dell'utilizzo diretto della detrazione, delle modalità alternative di utilizzo ivi previste. È stato, inoltre, chiarito che il Superbonus non spetta ai soggetti che non possiedono redditi imponibili i quali, peraltro, non possono esercitare neanche l'opzione per lo sconto in fattura o per la cessione del credito.”

Traslando questo principio di carattere generale al caso specifico delle cooperative sociali, l'Agenzia, nel documento citato, ha concluso prevedendo che: *“In sostanza, una cooperativa sociale di produzione e lavoro che, in base all'articolo 11 del d.P.R. n. 601 del 1973, corrisponde retribuzioni per un importo non inferiore al cinquanta per cento dell'ammontare complessivo di tutti gli altri costi tranne quelli relativi alle materie prime e sussidiarie è esente dalle imposte sui redditi ovvero fruisce di una esenzione parziale se l'ammontare delle retribuzioni è inferiore al 50 per cento.*

Pertanto, in applicazione dei criteri forniti con le citate circolari n. 24/E e n. 30/E del 2020, qualora la cooperativa istante:

- *corrisponda retribuzioni per un importo non inferiore al cinquanta per cento dell'ammontare complessivo di tutti gli altri costi tranne quelli relativi alle materie prime e sussidiarie, rientrando tra le ipotesi di esenzione dalle imposte sui redditi di cui al citato articolo 11 del d.P.R. n. 601 del 1973, non potrà beneficiare del Superbonus, né potrà esercitare l'opzione per lo sconto in fattura o per la cessione del credito corrispondente alla detrazione;*
- *usufruisca della esenzione parziale dalle imposte sui redditi, ai sensi del medesimo articolo 11 del d.P.R. n. 601 del 1973, potrà accedere al Superbonus, nel rispetto delle condizioni e degli adempimenti ivi previsti con la possibilità di optare per la fruizione del predetto Superbonus in una delle modalità alternative previste dall'articolo 121 del decreto Rilancio.”*

In forza dei principi espressi, una significativa porzione di cooperative sociali avrebbe rischiato di rimanere esclusa dalla possibilità di accesso, sotto qualsiasi forma, al Superbonus 110%.

Il problema è stato in parte mitigato dal successivo intervento dell'Agenzia delle Entrate, sempre in risposta ad una istanza di interpello (n. 517 del 27 luglio 2021), nel quale, dopo avere sostanzialmente confermato le precedenti argomentazioni contenute nella citata risposta n. 253, sul presupposto che *“... l'Istante*



fa presente che percepisce anche dei redditi di capitale assoggettati a ritenuta a titolo di imposta sulla base della disciplina applicabile alle società cooperative quali soggetti esenti da IRES, di cui agli articoli 10 e 11 del d.P.R. n. 601 del 1973", è stato chiarito che "... con riferimento al caso di specie, tenuto conto dei chiarimenti di prassi sopra richiamati, all'Istante, titolare di un reddito di capitale, non sarà precluso l'accesso al Superbonus, ferma restando la presenza di tutti i requisiti e delle condizioni normativamente previste. In mancanza di una imposta lorda sulla quale operare la detrazione del 110 per cento, l'Istante potrà optare per la fruizione del Superbonus in una delle modalità alternative previste dall'articolo 121 del decreto Rilancio."

In conseguenza del nuovo principio enunciato, è stata quindi ritenuta sufficiente la presenza in bilancio, per esempio, di interessi attivi bancari sottoposti a ritenuta, indipendentemente dal relativo ammontare, per consentire alla cooperativa sociale, pur esente da IRES in forza di quanto previsto dalle disposizioni di cui all'art. 11 del Dpr 601/73, di accedere al Superbonus, evidentemente nella sola forma dello sconto in fattura o della cessione del credito.

Venendo al caso di specie, nel quesito formulato è stata evidenziata la particolare situazione della cooperativa (interessata da un intervento sottoposto al "Superbonus 110%"), che negli anni precedenti il 2025 ha assoggettato ad imposta i propri redditi, non avendo raggiunto la più elevata percentuale prevista dall'art. 11 del Dpr 601/73, in ordine all'incidenza del costo del lavoro dei soci rispetto agli altri costi di bilancio. Segnala ulteriormente la cooperativa come, in riferimento al periodo d'imposta 2025, abbia invece conseguito il requisito di esenzione pieno, posto che dal citato rapporto si è verificato il superamento della soglia del 50%.

In forza di quanto esposto in precedenza, va suggerito alla cooperativa di condurre una prima verifica, rispetto alla eventuale presenza, nell'anno 2025, di ritenute subite in relazione, ad esempio, alla presenza di interessi attivi bancari o altri redditi di capitale, indipendentemente dal relativo ammontare. Nel caso fossero riscontrati proventi analoghi a quelli descritti, assoggettati alle correlate ritenute, si giungerebbe alla immediata soluzione, in senso positivo, della questione, secondo quanto precisato dall'Agenzia delle Entrate nella Risposta ad Interpello n. 517 del 27 luglio 2021. In questo senso, la presenza di tali tipologie di



proventi, pur in presenza di un reddito da considerarsi comunque esente, potrà essere evidenziata tramite la compilazione del rigo RF44 del modello Redditi SC.

Laddove non fossero presenti elementi del tipo segnalato, si ritiene concreto il rischio di disconoscimento del beneficio “Superbonus 110” in relazione all’intervento effettuato, in presenza, nel medesimo periodo di imposta di fruizione, della condizione, che sia effettivamente esercitata, di esenzione completa da Ires in forza di quanto previsto dall’art. 11 del Dpr 601/73 e della contestuale assenza di redditi di capitale soggetti a ritenuta.

In tal caso, la cooperativa sarà dunque chiamata a valutare, anche eventualmente attraverso la presentazione di apposita dichiarazione integrativa ed il ricorso al ravvedimento operoso, la rinuncia all’applicazione del regime di esenzione completa, regime previsto dall’art. 11 del Dpr 601/73 (comportamento che in dottrina viene ritenuto ammissibile), determinando il proprio reddito secondo i principi di generale applicazione, che, per il settore della cooperazione sociale, prevedono l’assoggettamento a tassazione della quota del 3% dell’utile di esercizio, oltre che dell’insieme delle variazioni fiscali determinate in applicazione delle disposizioni del Tuir o di altre disposizioni.



**Confcooperative Brescia da più di 70 anni lavora
nell'interesse delle cooperative, le promuove,
le tutela e sviluppa servizi a vantaggio
di tutta la comunità bresciana.**



**LEGALE E
GIUSLAVORISTICA**



CONTABILITÀ



PAGHE



SOCIETARIA



**ORGANIZZAZIONE
AZIENDALE**



FISCALE



RISORSE UMANE



ASSOCOOP SRL Società di Servizi di Confcooperative
dei territori di Brescia, Cremona, Lodi, Mantova, Milano, Pavia e Monza Brianza
offre servizi e strumenti finalizzati al supporto all'accompagnamento e allo sviluppo
strategico delle imprese, con riguardo alle specificità dettate dai diversi settori economici.



BRESCIA - Via XX settembre, 72

Tel. 030.37421

E.mail: direzione@assocoopsrl.it

PEC: assocoopsrl@legalmail.it

www.assocoopsrl.it



CONF COOPERATIVE

Brescia

404

PAGE NOT FOUND

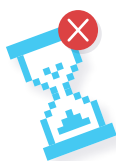
Error message

UN LAVORO STRAORDINARIO PER IL TERRITORIO

PECCATO CHE SUL WEB NON LO SAPPIA NESSUNO

OK

Error message



Non lasciare
che la mancanza di tempo
nasconda il tuo valore.

RICHIEDI UNA CONSULENZA



**LA COMUNICAZIONE
AL SERVIZIO DEL SISTEMA COOPERATIVO**

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



Confcooperative Agroalimentare e Pesca: un pilastro che cresce nei territori

di **MATTEO GATTO**

Cosa racconta ai territori il nuovo report Studi & Ricerche n. 330 di Fondosviluppo

L'Area Studi di Fondosviluppo, il fondo mutualistico di Confcooperative per la promozione cooperativa, ha pubblicato *"Il sistema Confcooperative Fedagripesca: tendenze, punti di forza e criticità"* (Studi & Ricerche n. 330, maggio 2026). Un lavoro che unisce dati Confcooperative, Istat, Eurostat e Aida BvD e restituisce l'immagine di un comparto che continua a crescere e a consolidare il proprio ruolo strategico nell'agroalimentare e nella pesca italiani. Un quadro che trova conferma anche su scala regionale nel report *"La filiera cooperativa agroalimentare in Lombardia"* (Studi & Ricerche n. 323, marzo 2026).

UN SISTEMA CHE PESA, RADICATO NEI TERRITORI

Confcooperative Agroalimentare e Pesca - che ha assunto questo nome lo scorso maggio, in sostituzione del precedente Fedagripe-

sca - è la maggiore organizzazione settoriale dell'intera cooperazione agricola e della pesca in Italia. Al 31 dicembre 2025 conta 2.512 enti aderenti attivi, per 407.388 soci, 74.820 occupati e un valore della produzione aggregato di 37,97 miliardi di euro, distribuiti in sette comparti: 943 cooperative agricole e di servizi, 451 nell'ortofrutticolo e florovivaistico, 337 nel lattiero-caseario, 292 nella pesca e acquacoltura, 260 nel vitivinicolo, 147 nello zootecnico e 82 nella forestazione e multifunzionalità.

Sul piano geografico il Nord resta l'area a maggiore vocazione cooperativa, con il 54,8% delle aderenti attive e quote che sfiorano l'86% del fatturato complessivo, oltre l'80% dei costi del personale e l'88% del patrimonio netto. Il dato più incoraggiante, però, arriva dalla dinamica: tra il 2021 e il 2024 fatturato, patrimonio e occupazione sono cresciuti in tutte le ripartizioni geografiche del sistema, segno che il modello cooperativo continua ad allargare la propria base di sviluppo. A trainare la crescita sono soprattutto le coopera-

tive di media e grande dimensione, che generano l'88% del valore economico e l'86% dell'occupazione del sistema; ma il report è netto nel ribadire che il ruolo delle realtà più piccole resta tutt'altro che marginale: sono loro, specie nelle aree interne, a presidiare il territorio. Non a caso, oltre quattro cooperative aderenti su dieci hanno sede in Comuni classificati come "Aree Interne".

LOMBARDIA E BRESCIA: I NUMERI DELLA FILIERA COOPERATIVA

Secondo il report n. 323, al 31 dicembre 2025 in Lombardia operano almeno 374 cooperative della filiera agroalimentare con bilancio 2024 depositato. Brescia è la prima provincia lombarda per numero di cooperative, con il 21,4% del totale, davanti a Mantova (19%) e Bergamo (12,3%). Sul piano economico Mantova, Cremona e Brescia esprimono insieme quasi l'80% del fatturato aggregato regionale 2024, e la sola provincia bresciana ne genera il 21,7%. Il comparto più rappresentato è quello agricolo e dei servizi (32,1%), seguito dal lattiero-caseario (25,4%), dall'ortofrutta (13,6%) e dalla carne (11%): una specializzazione che rispecchia la storica vocazione zootecnica e lattiero-casearia del nostro territorio.

Tra il 2021 e il 2024 il fatturato delle cooperative agroalimentari lombarde è cresciuto del 17,2% e il capitale investito del 15,6%, mentre l'occupazione, in ripresa dopo il calo del 2022, non è ancora tornata ai livelli di partenza.

Il dato che più interessa il sistema confederale riguarda il peso di Confcooperative: le cooperative aderenti sono il 47,3% del totale regionale, ma concentrano l'85,4% del patrimonio netto, l'84,1% del

capitale sociale, l'81,8% del capitale investito e il 79,3% del fatturato dell'intera filiera. Nel lattiero-caseario le aderenti rappresentano il 68,4% delle cooperative, nella carne il 53,7%, e tra le cooperative di grande dimensione tre su quattro fanno riferimento a Confcooperative.

PNRR E SOSTENIBILITÀ: UN SISTEMA CHE SA COGLIERE LE OPPORTUNITÀ

Le imprese cooperative di Confcooperative Agroalimentare e Pesca hanno saputo intercettare con efficacia le risorse del PNRR, indirizzandole soprattutto verso la Missione 2 – Transizione ecologica, che da sola assorbe il 68,4% delle risorse complessivamente ottenute dalla Federazione, attraverso misure come il Parco Agrosolare, la logistica agroalimentare e i centri di trasferimento tecnologico. A livello regionale, dopo l'Emilia-Romagna (49,1% dei finanziamenti), è proprio la Lombardia la seconda regione per valore dei finanziamenti PNRR intercettati dalle imprese cooperative Confcooperative Agroalimentare e Pesca con il 13,5% del totale: un segnale della buona capacità progettuale delle imprese del nostro territorio. Anche sul fronte delle competenze i segnali sono incoraggianti: il 56% delle cooperative valuta positivamente la propria preparazione sulla transizione verde e il 47% su quella digitale.

LE SFIDE APERTE: RICAMBIO GENERAZIONALE E AGGREGAZIONE

I report non nascondono i nodi su cui il sistema è chiamato a lavorare. L'età media dei soci resta elevata - il 62,3% ha più di 50 anni, mentre

*"Un sistema in
crescita, una presenza
forte sul territorio:
la cooperazione
agroalimentare guarda
al futuro."*

**"Anche a Brescia
fare sistema
significa sostenere
la competitività,
il territorio
e il ricambio
generazionale."**

gli under 31 sono solo il 5,2% - e quella dei presidenti di CdA è salita da 56 a 59 anni tra il 2019 e il 2025. In Lombardia il quadro è simile: l'87% dei presidenti delle cooperative della filiera ha più di 45 anni e solo il 2,4% ne ha meno di 35. A Brescia gli under 35 alla guida di una cooperativa sono l'1,3%, mentre l'11,8% dei presidenti supera i 75 anni, contro l'8,8% della media regionale. Alla questione generazionale si somma quella di genere: il 93,2% dei presidenti lombardi è uomo. È una delle sfide più decisive per il futuro del sistema cooperativo: senza un ricambio generazionale adeguato, la capacità di innovare rischia di indebolirsi nel tempo. Allo stesso modo, gli autori del report n. 330 indicano nei processi di aggregazione e fusione tra cooperative una leva strategica per aumentare la dimensione operativa e la capacità competitiva, in particolare per le realtà più piccole. Un'indicazione tanto più rilevante in Lombardia, dove il 57,7% delle cooperative della filiera è di micro dimensione e solo il 37,1% delle PMI cooperative rientra nelle prime due fasce di merito creditizio.

IL VALORE DI FARE SISTEMA CON CONFCOOPERATIVE

È in questo scenario che si misura il valore aggiunto di appartenere a Confcooperative Agroalimentare e Pesca e, sul territorio, a Confcooperative Brescia. Studi come questi non sono un esercizio statistico fine a sé stesso, ma uno strumento concreto messo a disposizione delle cooperative per leggere gli scenari di mercato, orientare le scelte di investimento e cogliere le opportunità del PNRR e degli incentivi pubblici. È attraverso la rappresentanza, l'assistenza tecnica e i servizi della Confederazione che il sistema cooperativo bresciano



può continuare a coniugare competitività, radicamento territoriale e attenzione al ricambio generazionale.

In quest'ottica, la formazione assume un ruolo decisivo: investire con continuità nell'aggiornamento delle competenze nelle cooperative, e in particolare di chi le guida, è tanto importante quanto favorire l'ingresso di nuove energie, affinché il sistema sappia rispondere alle sfide attuali, dalla transizione digitale a quella ecologica, fino all'evoluzione dei modelli di governance.

Il quadro che emerge, in sintesi, è quello di un sistema in salute, capace di unire la spinta delle cooperative più strutturate al presidio del territorio garantito dalle realtà più piccole. Un equilibrio che conferma Confcooperative Agroalimentare e Pesca come pilastro strategico dell'agroalimentare italiano e un punto di partenza solido su cui le cooperative del nostro territorio possono continuare a costruire.

Fonti: Fondosviluppo S.p.A. - Area Statistica Economica e Ricerche di Mercato, "Studi & Ricerche n. 330 - Maggio 2026"; "La filiera cooperativa agroalimentare in Lombardia", Studi & Ricerche n. 323 - Marzo 2026.

DALLA NOSTRA
PASSIONE
NASCONO I PRODOTTI
MIGLIORI



Caseificio | Spaccio prodotti tipici | Agriturismo

Käserei | Verkauf von typischen Produkten | Agrotourismus mit Restaurant

Dairy | Shop local products | Agritourism



La cooperazione a Montirone

di MARCELLO ZANE

In una comunità che per secoli è vissuta sull'agricoltura, agli albori del Novecento la struttura sociale del paese era innervata anche dalla presenza secolare del Monte del Grano, amministrato dalla Congregazione di Carità che distribuiva elemosine ai poveri gestendo un piccolo patrimonio di lasciti, e dalla Cooperativa di consumo "La Famiglia", nata nell'anno 1901, di vaga ispirazione liberale ma aperta a tutte le famiglie del paese.

LAVORARE IN COOPERATIVA

È il lavoro in campagna a essere l'unica modalità di guadagnarsi da vivere. Affittuari, contadini, salariati e avventizi vivono raggruppati in decine di famiglie entro le grandi cascine che punteggiano il territorio montironese di inizio Novecento, alle dipendenze delle famiglie Orio, Ventura o Lechi, che possedevano vasti appezzamenti di una terra ben irrigata dai numerosi canali e seriole, ma assai spesso ghiaiosa e relativamente fertile.

Dal 1911 è presente anche la "Cooperativa di lavoro fra operai, braccianti e terrazzani di Montirone", dichiaratamente di marca socialista: una organizzazione che utilizza il mezzo della cooperazione per cercare di guadagna-

re un minimo di potere contrattuale in lavori da svolgersi soprattutto all'esterno del paese.

In paese, nel corso degli anni Venti del Novecento sono funzionanti ancora la Cooperativa di consumo "Pro Famiglia", aperta nel 1921, e la "Cooperativa agricola di Montirone", avviata nel 1925, nel segno di un mascherato rigurgito socialista presto messo a tacere dal fascismo.

Quando Montirone viene aggregato al Comune di Borgosatollo, il censimento del 1927 segnala la presenza di 1.411 abitanti. Il paese vive una vera stagnazione, contrassegnata pure da un leggerissimo calo demografico (nel 1921 gli abitanti erano 1.462, nel 1931 saranno 1.401).

La forzata unione con Borgosatollo è naturalmente mal digerita, anche se la decisione appare legata esclusivamente a una politica di accorpamento che consenta utili risparmi nei bilanci municipali.

LA COOPERAZIONE EDILIZIA

Nel secondo dopoguerra è il tema abitativo a divenire centrale. Sullo sviluppo edilizio si accende un confronto acceso, mentre alcu-



ni consiglieri comunali Dc costituiscono nel 1961 la "Cooperativa Case Rurali di Montirone", chiedendo al comune di procedere alle urbanizzazioni e allacciamenti per la località Campagna.

Il tema infiamma il paese, con i consiglieri di minoranza a chiedere la non realizzazione delle abitazioni, poiché non destinate ai lavoratori agricoli, e il sindaco a rispondere che in realtà "la costruzione è urgente onde evitare l'esodo continuo dei lavoratori verso i centri delle attività industriali e vista la scarsità delle abitazioni e del numero di quelle malsane".

Sul tema alloggi, sulla necessità di garantire abitazioni adeguate a quanti avevano sino ad allora vissuto in fatiscenti cascine, ci si spende con impegno, tanto che già nell'aprile del 1962 l'Amministrazione comunale accende

un mutuo di 12,5 milioni di lire per la realizzazione delle opere necessarie a garantire l'avvio del nuovo villaggio "la Famiglia", sulla scia delle positive esperienze di padre Ottorino Marcolini.

NELLA CONTEMPORANEITÀ

Assai più recente è la presenza di nuove cooperative, attive in campo socio-assistenziale. Sono attive la Professional ASD (Assistenza Sanitaria Domiciliare) Società Cooperativa Sociale, la Cooperativa Essere attiva dal 2016, ma pure la cooperativa Any Service, sempre in ambito sociale.

Ancora, si segnalano in ambito lavorativo, la coop Neproma sociale come lavanderia industriale, l'impresa di pulizia Pulicoop Cremona, La Famiglia Il Mulino di Montirone da poco cessata, accanto al Caseificio sociale del paese, incorporato nel 2014 da Gardalatte.



a cura di



Siamo **I'ENERGIA** della COOPERAZIONE

ENERGIA ELETTRICA • GAS • GPL

**Quanto costa
davvero la tua
energia?**

**Scopriilo con la nostra
analisi gratuita**

Analizziamo le tue attuali forniture
di energia e gas per ottimizzare
i consumi della tua casa
e della tua azienda



**SUL TERRITORIO
DAL 2012**
Forniture sostenibili
e certificate

PER INFORMAZIONI:



Sede operativa:
Via Gavardina, 48/50 - 25121 Brescia
Sede legale
Via XX settembre, 72 - 25121 Brescia



030.8360710



info@cooperativabresciaest.it

I NOSTRI NUMERI



15 ANNI
di attività



886
soci



63.190.000
kWh energia elettrica gestiti



3.130.000
Smc gas gestiti

COOPERATIVA SERVIZI



Soc. Coop. a r.l.

Via della Volta, 84/d
25124 Brescia

Per info:

Tel. 030 3556861

E-mail: segreteria@faibrescia.it

Web: www.faibrescia.it



Paghe e lavoro

- Tenuta, elaborazione e consulenza paghe
- Stesura e sottoscrizione dei contratti di lavoro,
- Aggiornamento tabelle paghe e rinnovi C.C.N.L.,
- Assistenza nelle vertenze sindacali,
- Stipula accordi in deroga (58 ore) e accordi di II livello,
- Assistenza e consulenza c/o IRL,
- Richiesta attestato del conducente per extra comunitari,
- Lettura e analisi dei dati cronotachigrafo.



Fiscale e tributario

- Elaborazione dati per contabilità ordinaria, semplificata, forfettaria e IVA,
- Dichiarazioni IVA, redditi, studi di settore, IMU, tramite consulente fiscale interno.



Pratiche sicurezza

- Sorveglianza sanitaria,
- Consulenza aziendale per analisi dei rischi,
- Stesura DVR e DUVRI.



La forma dell'invisibile: Yayoi Kusama

Dalla fragilità all'infinito

di MARCO VINETTI

La premessa per il lettore è molto semplice. Avevo come progetto un altro testo per questo numero, ma la recente scomparsa di una delle più importanti e singolari interpreti della contemporaneità, mi ha imposto di porre un breve ma incisivo ritratto.

Nell'evoluzione della storia dell'arte (soprattutto quella occidentale) siamo stati abituati a considerare la follia come una condanna o, al contrario, come un dono romantico e, a tratti, esaltante. Per Yayoi Kusama, scomparsa lo scorso agosto all'età di 97 anni, la vulnerabilità della mente non è mai stata considerata una fragilità, una posa o un pretesto esotico, bensì una desiderata realtà clinica quotidiana, una ferita (volontariamente) aperta con la quale ha dovuto imparare a negoziare ogni singolo respiro.



La sua vicenda umana e creativa si fonda su un paradosso profondo: per difendersi da un mondo interiore che minacciava costantemente di sopraffarla, Kusama non ha scelto di isolarsi dalla materia, ma ha deciso di modellarla compulsivamente. Potremmo trovare innumerevoli parallelismi letterari in questa direzione. Marcel Proust e il tempo ritrovato (Proust si recluso nella celebre stanza foderata di sughero a Parigi per scrivere "Alla ricerca del tempo perduto"); Blaise Pascal e l'angoscia del vuoto (Pascal, matematico e filosofo del Seicento, scriveva nei suoi Pensieri: "Il silenzio eterno di questi spazi infiniti mi terrorizza"); Arthur Schopenhauer e la disciplina dell'arte come salvataggio (Schopenhauer individua nell'esperienza estetica l'unica via temporanea di liberazione dal dolore).

Fin da bambina, Kusama, nella rigidità del Giappone degli anni Trenta, inizia a soffrire di vivide allucinazioni visive e uditive. I motivi floreali delle tovaglie di casa, le trame dei tessuti o i ciottoli dei fiumi non rimangono più fissati al loro posto: iniziano a moltiplicarsi, a scavalcare le superfici, a invadere le pareti, il soffitto, fino a soffocarla e ad assorbire il suo stesso corpo. Dove chiunque avrebbe visto l'insorgere di un abisso, Kusama trova la sua prima forma di sopravvivenza: impugna la matita e comincia a riprodurre quelle visioni prima che siano esse ad inghiottirla. Disegnare e dipingere diventano un atto salvifico di esorcismo, così come parallelamente applicato dall'introspezione della grande messicana Frida Kahlo.

Yayoi Kusama



La svolta radicale della sua vita avvenne nel 1977. Dopo l'intensa e tumultuosa stagione newyorkese degli anni Sessanta (in cui si imporrà come figura di punta dell'avanguardia al fianco di giganti come Andy Warhol e Donald Judd), le sue condizioni mentali si faranno più fragili. Rientrata a Tokyo, scelse di ricoverarsi volontariamente presso l'ospedale psichiatrico Seiwa. Diventerà la sua casa per quasi mezzo secolo.

È in questa scelta che si rivelerà la cifra più autentica della sua grandezza. La clinica non fu per lei un luogo di resa o di rinuncia, ma una struttura di protezione, un'ancora di salvataggio all'interno della quale organizzare la propria esistenza. La sua disciplina fu incrollabile: ogni mattina percorreva pochi passi per raggiungere il suo studio privato di fronte all'ospedale, dipingeva e scolpiva per ore con meticolosa costanza, e la sera rientrava nella sua stanza d'ospedale.

I suoi celebri "Polka Dots" (i punti ripetuti all'infinito), le iconiche zucche "Pumpkin" e le famose "Infinity Mirror Rooms" nascono proprio da questa dinamica. Ogni punto steso sulla tela non è mero decoro, ma un tassello di ansia imbrigliato nel colore, un tentativo di "auto-psicanalisi estetica" in cui l'io individuale si dissolve nel cosmo attraverso la potenza salvifica dell'immagine per non sentire più il dolore.



Contemplare l'opera di Kusama significa avvicinarsi a comprendere che la fragilità non è necessariamente una debolezza che invalida e castra l'individuo. Nelle sue mani, il confine tra sofferenza e bellezza si è fatto labile, sottilissimo: l'arte è diventata la corazza, la terapia medium attraverso cui una mente lucidamente tormentata ha saputo regalare al mondo una delle visioni più luminose, poetiche e universali del nostro tempo. E se fosse davvero questa la ricetta? Accogliere le proprie "fragilità" eliminandone la fuorviante definizione sociale, costruendo su di esse le colonne portanti del nostro essere? Utopia? Non lo è stato per una delle interpreti più importanti del XX secolo che ci ha da poco lasciati, senza però privarci del valore del suo pensiero e della sua esperienza; Yayoi Kusama.

a cura di

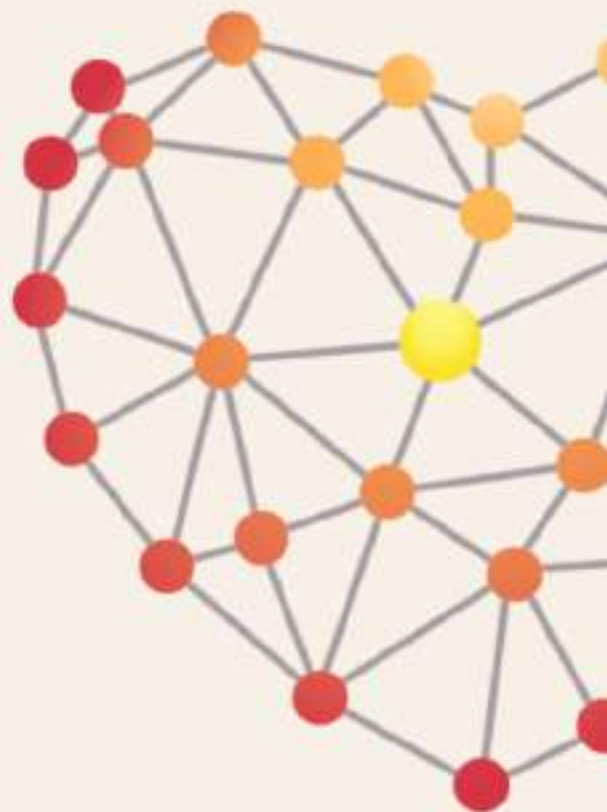


ALBOREA



10^{anni}

2016 - 2026



**Dal 2016 utilizziamo
la ristorazione per creare
opportunità di lavoro
e inclusione.**

2016

Nasce Alborea



2016

La cucina della
Rasdòra
(presso Coop&)



2018

Cascina Parco Gallo
Brescia



2025

I Giardini di Dafne
Palazzo sull'Oglio



2026

Casa Cattafame
Ospitaletto



Cascina Parco Gallo
Via Cerfù, 100
Brescia
☎ +334 104 6966

I Giardini di Dafne
Via Giuseppe Zanardelli, 81
Palazzo sull'Oglio
☎ +348 1760054

Casa Cattafame
Via Seriola, 62
Ospitaletto (BS)
☎ +340 3809218



www.alborea.net



COMAZOO

cooperativa miglioramento agricolo zootecnico

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.**

SIAMO PRIMI A BRESCIA E PRIMI IN LOMBARDIA.

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



123 anni di storia ■ 62 filiali ■ 13.000 soci ■ 130 mila clienti ■ 450 dipendenti

Nella classifica delle banche più sicure e solide d'Italia, per il quinto anno consecutivo, la nostra banca ottiene il **punteggio massimo di 5 STELLE** dalla rivista finanziaria **Altroconsumo INVESTI** e viene riconfermata da **Milano Finanza**, nell'edizione 2026 dell'Atlante delle Banche Leader, ai primi posti tra le banche che rappresentano **un'eccellenza regionale**. In particolare, nella classifica più recente, tra 33 banche lombarde a confronto, **siamo risultati primi sia a Brescia che in Lombardia**.



BCCBRESCIA
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

La banca che **fa** per te.