



INSERTO TECNICO

Anno 17 - n.1 - Aprile 2026

LA SUA VOCE
SI È SPENTA

Lo scorso mese di marzo, dopo una malattia vissuta con forza e determinazione, la voce di Gianfausto Zanoni si è spenta, lasciando tutti noi più soli e meno informati.

La Redazione, di cui faceva parte già dal n°1 del 2009, perde una voce acuta e di altissimo livello, che non prendeva in considerazione solamente gli aspetti tecnici. Curava i dettagli valutando i pro e i contro delle proposte e, con precisione quasi maniacale, riempiva le pagine dell'IT con informazioni, valutazioni e tabelle che poi si trasformavano in preziosi strumenti di lavoro per le cooperative.

Alla sua altissima professionalità Gianfausto univa umanità, cortesia e ironia che ne facevano il collega ideale; per molti è diventato anche l'amico con cui confrontarsi anche sul vissuto personale e brindare nelle occasioni di festa.

Ci mancherà, tanto, la sua voce ma ci resta l'esempio dell'uomo al quale abbiamo voluto bene!

La Redazione

Inserto staccabile

LEGALE

CONTRATTO
A TUTELE
CRESCENTI
Licenziamento
ed offerta
di conciliazione

di AURORA MARIA ROMERIO

La conciliazione rappresenta una fase molto importante nelle vertenze di lavoro, sia nella fase extragiudiziale che in quella giudiziale, ed è uno strumento che può utilmente prevenire, o comunque dirimere, l'insorgere o la prosecuzione di controversie che, per entrambe le parti, possono avere un esito incerto o difficilmente calcolabile.

Il D.Lgs. 4.3.2015 n. 23, all'art. 6, ha introdotto un'ulteriore procedura conciliativa (facoltativa) diretta ad evitare il giudizio e specificamente prevista per il caso di licenziamento (indipendentemente dal motivo) dei lavoratori assunti successivamente al 7 marzo 2015 (data di entrata in vigore del cosiddetto Jobs act).

Non si tratta, invero, di una transazione o conciliazione in senso stretto (si rammenta che, ai sensi dell'art. 1965 del codice civile, la transazione è il contratto col quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine



a una lite già incominciata o prevengono una lite che può sorgere tra loro) ma, come detto, di una procedura conciliativa che costituisce una mera possibilità in capo al datore di lavoro, il cui mancato esperimento non ha alcun effetto sulla legittimità del licenziamento.

L'offerta del pagamento

In pratica, il datore di lavoro, successivamente all'adozione del provvedimento espulsivo ed entro il termine previsto per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento (60 giorni), può offrire al lavoratore, ai fini conciliativi, il pagamento di una somma di denaro pari a:

- una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, con minimo 3 e massimo 27 mensilità, per le aziende che occupano più di 15 dipendenti ovvero
- mezza mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, con minimo 1 e mezza e massimo 13,5 mensilità per le aziende che occupano fino a 15 dipendenti (art. 9 co. 1 del DLgs. 23/2015).

In entrambe le ipotesi, per le frazioni di anno di anzianità di servizio, l'importo è riproporzionato e le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero.

La corresponsione al lavoratore della somma così offerta deve avvenire in una delle sedi c.d. protette (ossia sede giudiziale - nel caso in cui sia già stata instaurata una causa -; le Commissioni di conciliazione istituite presso le sedi territoriali dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro; i Collegi di Conciliazione e Arbitrato previsti e regolati dall'art. 412 quater c.p.c.; le Commissioni di certificazione; - le sedi sindacali istituite a norma della contrattazione collettiva; - la negoziazione assistita) contestualmente alla sottoscrizione dell'accordo, tramite consegna di un assegno circolare.

Il termine per la formulazione dell'offerta deve ritenersi rispettato dal datore di lavoro quando, entro quel termine, abbia inviato al lavoratore la proposta con gli estremi dell'assegno circolare con contestuale richiesta di convocazione in una delle sedi protette.

A fronte di un'offerta conciliativa proposta molto a ridosso della scadenza dell'indicato termine, l'Ispettorato territoriale adito quale sede di conciliazione può convocare le parti ed eventualmente concludere la procedura successivamente alla scadenza di detto termine (nota INL 10.1.2020 n. 148).

I vantaggi per le parti

L'importo dell'assegno circolare ex art. 6 del DLgs. 23/2015 non è soggetto a contribuzione previdenziale ed è fiscalmente esente.

A fronte di questa possibilità offerta al datore, come si pone il lavoratore?

L'offerta di conciliazione può essere:

- rifiutata dal lavoratore, con facoltà di impugnare il licenziamento (qualora non ancora proposta);
- accettata dal lavoratore. In tal caso il rapporto di lavoro si estingue alla data del licenziamento ed il lavoratore rinuncia all'impugnazione, anche qualora già proposta; l'accettazione dell'offerta conciliativa non è ostativa al riconoscimento al lavoratore dell'indennità NASpl (interpello Min. Lavoro 24.4.2015 n. 13, circ. INPS 29.7.2015 n. 142, circ. INPS 19.3.2020 n. 40).

In ogni caso, resta ferma la possibilità per datore di lavoro e lavoratore di risolvere tutte le altre questioni inerenti al rapporto nella stessa sede conciliativa. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa, a definizione di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro, non beneficiano delle esenzioni sopra riferite e sono soggette al regime fiscale ordinario, previsto per le conciliazioni.

NUOVA MODULISTICA PER L'ATTIVITÀ DI VIGILANZA

È stato pubblicato il Documento comune elaborato da Confcooperative, Legacoop e Agci riunite nell'Alleanza delle Cooperative, dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e dalla Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti, dedicato alle "Novità della nuova modulistica per l'attività di vigilanza sulle società cooperative". Il testo approfondisce le interpretazioni condivise relative ai nuovi verbali di revisione introdotti con i decreti ministeriali del 5 marzo 2025. Nel dettaglio le principali novità:

- Nell'ottica di **tutelare e promuovere le cooperative agricole di conferimento**, i decreti sanzionano per la prima volta con un atto avente efficacia normativa la legittimità della prassi delle cooperative agricole che adottano il modello di valorizzazione del prodotto in sede di approvazione del bilancio mediante l'utilizzo integrale dell'avanzo di gestione, senza applicare l'istituto del ristorno. In sostanza il modello di verbale recepisce sul piano normativo la prassi storicamente radicata nel settore della cooperazione agricola, già riconosciuta dall'Amministrazione finanziaria sotto il profilo tributario (circolari dell'Agenzia delle Entrate del 9 luglio 2003 n. 37/E e del 9 aprile 2008 n. 35/E).
- Con riguardo alla **promozione delle cooperative di abitazione**, il Documento congiunto valorizza la recente modifica dell'oggetto sociale delle cooperative di abitazione (art. 28 bis, D.L. 1° marzo 2022, n. 17, che ha introdotto il comma 1 bis all'art. 13, L. 59/1992). Ridefinendo in modo puntuale quali soggetti e quali attività rientrino nell'alveo dello scopo mutualistico delle cooperative di abitazione, sono state incluse espressamente — accanto alla realizzazione e assegnazione degli alloggi — anche le attività e i servizi accessori o strumentali, di interesse collettivo, resi ai soci, ai loro familiari e, in alcuni casi, anche a soggetti terzi purché connessi all'oggetto sociale principale e riconducibili all'attività caratteristica dell'ente. Da questo impianto normativo deriva che possono legittimamente far parte della compagine sociale anche soggetti che non siano prenotatari di alloggi, purché beneficiari di servizi ulteriori che si inseriscono nel perimetro mutualistico definito dalla legge. Altri interventi hanno il senso di far emergere un rapporto diretto con la cooperativa e i soci, senza la mediazione dei professionisti delegati, sì da risaltare la concretezza dei problemi della società e rendere più efficace il contrasto ad enti spuri.
- Si chiarisce, ad esempio, che il verbale di revisione cooperativa non possa che essere **sottoscritto dal legale rappresentante** oppure da un suo procuratore speciale, rifiutando così la prassi — da sempre contestata da Confcooperative — di sottoscrizione da parte di soggetti, anche iscritti agli ordini professionali, comunque privi del potere di rappresentanza legale o di procura speciale, ma forniti di semplice delega. Alcuni chiarimenti hanno poi lo scopo di fornire certezza giuridica e, ad un tempo, garantire il concreto perseguimento dello scopo mutualistico, il rafforzamento del principio democratico e la preservazione del patrimonio indivisibile.
- Anzitutto viene chiarito che il dovere di **adeguati assetti contabili, amministrativi e organizzativi** costituisce oggetto della vigilanza cooperativa limitatamente al concreto perseguimento dello scopo mutualistico e al rispetto dei principi partecipativi e democratici che governano questi enti.
- Inoltre, si chiarisce che va **sempre indicata nella documentazione di bilancio la percentuale di prevalenza mutualistica**, anche nei casi di "prevalenza di diritto", nonché nelle ipotesi di applicazione di regimi derogatori quali quelli previsti dal decreto del Ministro delle attività produttive del 30 dicembre 2005, e più in generale in tutti i casi in cui la cooperativa ripartisca i ristorni.
- Si raccomanda altresì che la **relazione sulla gestione** (per le micro-imprese che si avvalgono della disposizione di cui all'art. 2435 ter c.c. si considerino le informazioni riportate in calce ai prospetti di bilancio) illustri in modo chiaro e circostanziato non solo le modalità con cui la cooperativa ha realizzato i propri scambi mutualistici e garantito un vantaggio ai soci (i), ma anche l'andamento delle riserve indivisibili (ii), la gestione dei processi di ammissione dei nuovi soci (iii) e il livello di recepimento dei suggerimenti e delle osservazioni formulate dai revisori cooperativi nelle precedenti ispezioni (iv).
- È poi sancito in modo espresso il principio di **omogeneità mutualistica** nel calcolo della prevalenza, principio che la prassi professionale e dottrinale applica da tempo.



- Si chiarisce che, nei casi in cui la cooperativa eroghi il **ristorno come componente dell'utile**, la quota di utile utilizzabile per i ristorni deve essere determinata considerando le destinazioni obbligatorie dell'utile d'esercizio: di conseguenza, la parte di utile soggetta ad accantonamento obbligatorio (30 per cento a riserva legale e 3% ai fondi mutualistici) non è in alcun modo disponibile ai fini della ripartizione dei ristorni ai soci.

- Quanto alle **modalità di celebrazione dell'assemblea e alla conseguente verbalizzazione**, il verbale insiste sulla necessità che la cooperativa fornisca documentazione adeguata relativa alle generalità delle persone intervenute, richiedendo la predisposizione dei tradizionali fogli presenze con firma autografa oppure di documenti equipollenti capaci di garantire un'identificazione certa dei partecipanti.

- Nelle cooperative che realizzano un **doppio scambio mutualistico**, per assicurare un'equa ripartizione del ristorno alle diverse categorie di soci si raccomanda che la cooperativa si doti di regole chiare e preventive, in grado di definire criteri ragionevoli e proporzionati di imputazione dell'avanzo. In assenza di una regolamentazione adeguata, la cooperativa dovrà necessariamente distinguere le gestioni mutualistiche, al fine di evitare disparità di trattamento tra le diverse "categorie" di soci, determinando effetti iniqui o distorsivi rispetto al contributo effettivamente apportato da ciascuna classe alla gestione mutualistica, fornendone evidenza in nota integrativa.

- Si suggerisce infine che la cooperativa inserisca stabilmente all'**ordine del giorno dell'assemblea** un punto dedicato all'illustrazione dell'estratto del verbale di revisione e alla discussione sull'adeguamento alle eventuali raccomandazioni e suggerimenti della revisione cooperativa. Altri luoghi del documento rispondono alla necessità di garantire l'uniforme applicazione di istituti tipici da parte delle Centrali e del Ministero.

- Riguardo al **contributo del 3 per cento**, si recepisce la tesi secondo la quale anche in presenza di perdite pregresse, la cooperativa è comunque tenuta a destinare a riserva legale almeno il 30% degli utili netti annuali, poiché l'art. 2545-quater c.c. impone tale accantonamento obbligatorio, e a calco-

lare su tale destinazione il 3% ai fini del contributo.

- Riguardo al **sistema di amministrazione cd dualistico**, in assenza di qualsiasi norma che autorizzi una deroga nell'ambito cooperativo, si ritiene pienamente legittimo che lo statuto o la regolamentazione interna della cooperativa prevedano espressamente la possibilità di nominare il componente revisore legale tra i soggetti non soci, assicurando così sia il rispetto del quadro civilistico sia la funzionalità del sistema dualistico nel contesto mutualistico.

- Si ribadisce che il **socio tecnico-amministrativo** (art. 14, L. 59/1992) possa esistere soltanto nell'ambito della cooperazione di lavoro.

- Si chiarisce che la trascrizione del bilancio non costituisce un obbligo generalizzato, poiché la normativa e la prassi sulla tenuta dei libri sociali non impongono la registrazione del documento contabile in quanto tale. Il bilancio dovrà essere trascritto unicamente quando, in sede di approvazione, venga materialmente allegato al verbale assembleare.

- Si ribadisce altresì che la figura del **volontario nella cooperativa sociale** possa coincidere esclusivamente con il socio e **non è dunque ammesso il volontario non socio**.

- Si sancisce che il volontario non possa percepire alcun compenso o indennità per l'attività svolta (salvo il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate, nei limiti e secondo le modalità previste dall'art. 17 del Codice del Terzo settore).

- Si chiarisce che il **calcolo della percentuale di persone svantaggiate** nelle cooperative sociali di tipo B deve essere effettuato come media annuale delle percentuali mensili degli ultimi dodici mesi (ricependo un orientamento già affermato nella prassi amministrativa, in particolare nelle note interpretative del Ministero del lavoro riguardanti il computo dei lavoratori svantaggiati e nella prassi ispettiva dell'INPS, che aveva riconosciuto la necessità di un criterio di calcolo uniforme e sistematico).

<https://www.confcooperative.it/Informazione/Le-notizie/vigilanza-da-cooperative-e-commercialisti-un-documento-sulle-nuove-regole>

DELIBERA DI ESCLUSIONE DEL SOCIO LAVORATORE E BUONA GOVERNANCE COOPERATIVA

Nota Tribunale di Potenza,
Sez. Specializzata Impresa,
sentenza n. 104/2026

di MAURIZIO DORIA

Il caso

Un socio lavoratore di una cooperativa sociale impugnava la delibera con cui il Consiglio di Amministrazione ne aveva disposto l'esclusione, contestando: genericità della comunicazione per mancata indicazione delle norme violate, lesione del diritto al contraddittorio, omessa trasmissione del verbale CdA e del parere del Collegio Sindacale, carattere ritorsivo del provvedimento.

Il Tribunale di Potenza, Sezione Specializzata in Materia di Impresa, ha rigettato integralmente il ricorso, confermando la legittimità della delibera e condannando il ricorrente alle spese di lite (€ 3.500,00). La pronuncia offre indicazioni operative di sicuro interesse per chi amministra o gestisce una cooperativa.

Comunicazione della delibera: quanto basta, ma non di più

Il primo nodo affrontato dalla sentenza riguarda i requisiti formali della comunicazione della delibera di esclusione (art. 2527 c.c.). Il Tribunale si allinea all'orientamento consolidato della Cassazione: non sono richieste formalità particolari né una qualificazione giuridica tecnica degli addebiti. È sufficiente che la comunicazione descriva le condotte contestate con puntualità sufficiente a mettere il socio nelle condizioni di articolare le proprie difese.

Nel caso di specie, la lettera del 24 marzo 2022 riportava: conflittualità reiterata con colleghi e superiori, utilizzo di espressioni offensive trasmesse tramite legale, mancato rispetto delle direttive dei coordinatori, comportamenti inappropriati nei confronti degli ospiti della struttura (soggetti con fragilità psichica). Descrizione ritenuta adeguata.

Sul piano procedurale, un elemento ha risultato dirimente: lo statuto della cooperativa non prevedeva né una fase preliminare di contestazione degli addebiti né l'obbligo di trasmissione del verbale deliberativo. Poiché l'art. 2527 c.c. rimette in larga parte la disciplina del procedimento espulsivo all'autonomia statutaria, l'assenza di tali previsioni esclude che le stesse possano essere invocate come requisiti di legittimità.

Indicazione pratica: il perimetro delle garanzie procedurali del socio è quello tracciato dallo statuto. Uno statuto silente non equivale a garanzie minime aggiuntive — ma espone la cooperativa all'incertezza. È fortemente consigliabile che statuti e regolamenti interni disciplinino espressamente: fasi procedurali, modalità di contestazione degli addebiti, termini per le controdeduzioni del socio, contenuti minimi della motivazione.



Il *socius rixosus*: quando la conflittualità sistemica integra giusta causa di esclusione

Il profilo più significativo della pronuncia attiene alla valutazione sostanziale degli addebiti. Il Tribunale applica la figura del *socius rixosus*, categoria elaborata dalla giurisprudenza di merito e recepita dalla dottrina: il socio il cui comportamento, pur non integrando necessariamente l'inadempimento di obbligazioni specificamente identificabili, si manifesta in un atteggiamento volutamente ostruzionistico e ostile, tale da ledere il vincolo di fiducia e la coesione interna della compagine sociale.

Nelle cooperative, la realizzazione dello scopo mutualistico postula la collaborazione attiva e leale di tutti i soci. Ne consegue che condotte che non rendano impossibile ma semplicemente ostacolino il conseguimento dello scopo sociale – rendendo più gravoso il suo perseguimento – possono integrare giusta causa di esclusione ai sensi dell'art. 2533, co. 1, n. 2, c.c., indipendentemente dalla configurabilità di un inadempimento contrattuale in senso tecnico.

Nel caso esaminato, l'istruttoria testimoniale ha confermato: rapporti conflittuali sistematici con i colleghi (tanto da indurre la cooperativa a ripetuti trasferimenti del socio), contestazione pubblica delle direttive dei coordinatori, rivendicazione di poteri non spettanti, scarsa sensibilità nei confronti degli utenti psichiatrici della struttura.

Nelle cooperative sociali, la qualità relazionale del socio lavoratore assume un rilievo ulteriore: la prestazione si connota per un elevato tasso di professionalità relazionale che è parte integrante dell'adempimento. Condotte sistematicamente conflittuali possono compromettere non solo l'organizzazione interna, ma anche la qualità del servizio erogato e la reputazione dell'ente.

Un elemento di metodo che la pronuncia valorizza è il canone di proporzionalità: il Tribunale ha correttamente circoscritto il *thema*

decidendum alle sole condotte anteriori alla deliberazione del 21 marzo 2022, escludendo la rilevanza di vicende sopravvenute (condanna penale del socio per maltrattamenti e successivo licenziamento). Coerentemente con il principio *tempus regit actum*, la legittimità dell'esclusione va valutata alla luce degli elementi esistenti al momento della delibera, non di quanto emerso successivamente. Questo impone ai CdA un approccio documentale rigoroso già nella fase istruttoria: il fascicolo di prova deve essere completo e autosufficiente prima di procedere.

La tolleranza non consuma il potere espulsivo

Un ulteriore principio ribadito dalla sentenza riguarda l'assenza di precedenti sanzioni disciplinari. Il ricorrente sembrava sostenere che la prolungata tolleranza della cooperativa avesse consumato il potere espulsivo o ingenerato un legittimo affidamento. Il Tribunale respinge la tesi: la tolleranza non sana l'antigiuridicità del comportamento né preclude una successiva valutazione complessiva ai fini dell'esclusione.

La sentenza individua anche la ragione fattuale della tolleranza: il socio escluso intratteneva rapporti di parentela con il precedente presidente del CdA. Elemento che sollecita una riflessione più ampia: nelle cooperative – specie quelle di piccole dimensioni e con forte radicamento territoriale – le relazioni informali e i legami personali tra soci, se da un lato costituiscono elemento di coesione, dall'altro rischiano di compromettere l'imparzialità delle decisioni organizzative e l'efficacia degli strumenti di controllo interno.

Indicazioni operative per CdA, Direttori e Consulenti

Per i Consigli di Amministrazione: assicurare che la delibera di esclusione descriva con puntualità le condotte contestate; curare la verbalizzazione completa della seduta deliberativa (interventi, valutazioni, ragioni della decisio-

ne); raccogliere preventivamente elementi di prova circostanziati – l'onere probatorio grava sulla cooperativa.

Per i Direttori e i responsabili HR: documentare per iscritto ogni episodio di conflittualità rilevante (note interne, relazioni, verbali di colloqui); attivare forme di ascolto del socio anche se non obbligatorie; monitorare la qualità relazionale del socio lavoratore come componente della prestazione.

Per i Consulenti: in fase di revisione statutaria, prevedere clausole che disciplinino espressamente il procedimento di esclusione e le garanzie del socio; assistere il CdA nella redazione di verbali motivati; in caso di impugnazione, valutare la solidità della prova e la proporzionalità della sanzione prima di escludere soluzioni transattive.

Conclusione

La sentenza del Tribunale di Potenza n. 104/2026 conferma che l'esclusione del socio lavoratore non è una sanzione disciplinare mascherata, ma un rimedio societario che richiede basi fattuali solide, coerenza con lo statuto e una lettura sostanziale della funzione mutualistica. La migliore prevenzione del contenzioso non sta nell'importare meccanicamente categorie del diritto del lavoro, bensì nel progettare assetti statutari e regolamentari precisi, trasparenti e coerenti con la specificità della forma cooperativa. Un'occasione – questa – che ogni cooperativa ben governata non dovrebbe perdere.

FISCALE

COOP SOCIALI

Dal 2026 contributi soggetti a ritenuta

di MAURIZIO MAGNAVINI

La soppressione della disciplina propria delle Onlus, a fronte dell'entrata in vigore delle disposizioni in materia di ETS, porta con sé il venir meno delle agevolazioni precedentemente previste in materia di ritenute alla fonte sui contributi pubblici, beneficio non riproposto negli attuali testi normativi.

Come noto, per effetto di quanto previsto dall'art. 8 del D.L. 84/2025, acquisisce piena efficacia, con decorrenza dal periodo di imposta successivo a quello in corso al 31/12/2025, il pacchetto fiscale di cui alla normativa prevista dal Codice del Terzo settore e viene conte-

stualmente soppressa la disciplina delle Onlus, precedentemente prevista dagli artt. da 10 a 29 del D.Lgs. 460/97.

Tra le disposizioni soppresse, va ricordato il contenuto dell'art. 16 del citato D.Lgs. 460/97, il cui comma 1 prevedeva, in buona sostanza, l'esonero da ritenuta per i contributi corrisposti alle Onlus dagli enti pubblici.

La disposizione risultava di particolare favore, tenuto conto delle numerose interazioni presenti tra il settore della cooperazione sociale e gli enti della Pubblica Amministrazione, con particolare riferimento all'ambito educativo, sanitario e socio-sanitario. In forza di detta previsione normativa, le cooperative sociali (Onlus di diritto), erano tenute a certificare la propria condizione soggettiva agli enti pubblici erogatori, ai fini della concreta fruizione del beneficio in questione.



Non comprendendone appieno le motivazioni sottostanti, tale previsione di favore non si rinviene negli attuali testi normativi disciplinanti da un lato le imprese sociali (D.Lgs. 112/2017) e dall'altro gli enti del Terzo settore (D.Lgs. 117/2017), circostanza che determina la necessità di assoggettare a ritenuta i contributi pubblici incassati dalle cooperative sociali, come detto precedentemente Onlus di diritto ed attualmente provviste, *ex lege*, della qualifica di imprese sociali ed Enti del Terzo settore, a decorrere dal nuovo anno.

Torna quindi applicabile in pieno la previsione di cui all'art. 28, comma 2, del Dpr 600/73, integralmente riproposta nel testo (in vigore dal 01/01/2027) dell'art. 43, comma 2, del nuovo Testo unico in materia di versamenti e di riscossione di cui al D.Lgs. 24/03/2025 n. 33, secondo la quale *“Le regioni, le province, i comuni, gli altri enti pubblici e privati devono operare una ritenuta del 4 per cento a titolo di acconto ...[...] ... sull'ammontare dei contributi corrisposti ad imprese, esclusi quelli per l'acquisto di beni strumentali.”*

Tenuto conto del variegato panorama dei contributi corrisposti alle cooperative sociali dagli enti pubblici, anche in dipendenza di progetti speciali, vale la pena ricordare quanto previsto dall'Agenzia delle Entrate nelle Risoluzioni n. 108/E del 04/08/2004 e n. 51/E del 11/06/2010, secondo le quali la ritenuta non andrebbe applicata sui contributi comunitari erogati dagli enti pubblici, quando questi (gli enti pubblici) assumono la veste di mera autorità di pagamento a favore di imprese (beneficiari finali) responsabili della committenza delle operazioni. La ritenuta non andrebbe ulteriormente applicata sui contributi erogati alle imprese dai medesimi enti pubblici, a titolo di cofinanziamento assoggettato alle norme comunitarie. In questo senso, vale la pena verificare di volta in volta l'effettiva natura delle somme percepite, per comprendere l'eventuale assoggettamento alle disposizioni comunitarie tese a garantirne l'integrità per il beneficiario, con assenza, quindi, di qualsiasi tipo di detrazione o trattenuta.

IVA AL 5%

Per le prestazioni rese dalle imprese sociali

di MAURIZIO MAGNAVINI

Tra le disposizioni emanate in materia di terzo settore, ad opera del D.Lgs. 04/12/2025 n. 186, è presente una specifica misura che incide sul regime di imposizione indiretta, ai fini dell'imposta sul valore aggiunto, in favore delle imprese sociali di cui al D.Lgs. 112/2017.

L'art. 4 del provvedimento citato, attraverso una modifica al numero 1 della tabella A, parte II-bis, allegata alla legge Iva, estende l'applicazione dell'Iva al 5% alle prestazioni di tipo sociale svolte dalle imprese sociali costituite in forma societaria (ad eccezione della forma cooperativa), allineando quindi la relativa disciplina a quella già prevista per le cooperative sociali e loro consorzi.

Letteralmente, il citato art. 4 ha disposto quanto segue: *“Al numero 1 della tabella A, parte II-bis, allegata al decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, dopo le parole: «cooperative sociali e loro consorzi» sono inserite le seguenti: «e dalle imprese sociali costituite nelle forme di cui al libro V, titolo V, del codice civile»”.*

Per effetto della variazione normativa, il testo del numero 1 della Tabella A, parte II-bis, allegata al Dpr 633/72 (applicazione dell'Iva ad aliquota 5%) assume il seguente tenore letterale:

Per effetto della variazione normativa, il testo del numero 1 della Tabella A, parte II-bis, allegata al Dpr 633/72 (applicazione dell'Iva ad aliquota 5%) assume il seguente tenore letterale:

1) *Le prestazioni di cui ai numeri 18), 19), 20), 21) e 27-ter) dell'articolo 10, primo comma, rese*

in favore dei soggetti indicati nello stesso numero 27-ter) da cooperative sociali e loro consorzi e dalle imprese sociali costituite nelle forme di cui al libro V, titolo V, del codice civile.”

L'aliquota agevolata riguarda, nel dettaglio, le prestazioni di cui ai numeri 18), 19), 20), 21) e 27-ter) dell'articolo 10, primo comma, del Dpr 633/72, se rese in favore dei soggetti svantaggiati indicati nel medesimo numero 27-ter); la disposizione sottrae quindi le prestazioni indicate al proprio naturale regime di esenzione, senza possibilità di scelta alcuna.

Si tratta in particolare delle prestazioni di carattere sanitario, di ricovero e cura, delle prestazioni educative e didattiche, delle prestazioni rese negli asili, negli orfanotrofi, nelle case di riposo e strutture similari, delle prestazioni socio-sanitarie ed assistenziali.

La disposizione, per quanto si rinviene dal testo normativo, riguarda esclusivamente le imprese sociali costituite nelle forme di cui al libro V, titolo V, del codice civile, quindi, in buona sostanza, nella forma di società commerciale non cooperativa, disciplinata, quest'ultima, dal titolo VI.

L'Agenzia delle Entrate, nel corso dell'incontro "Telefisco 2026", ha ulteriormente chiarito che le imprese sociali non costituite in forma societaria applicano il regime di esenzione Iva previsto per la generalità degli Ets. Al contrario, le imprese sociali costituite in forma societaria diversa dalla società cooperativa applicheranno il regime agevolato nella misura del 5% per le prestazioni sanitarie, sociosanitarie, assistenziali e educative rese nei confronti dei soggetti fragili indicati al n. 27-ter del D.P.R. 633/1972.

REGIME IVA IN CONTINUITÀ Per le prestazioni delle cooperative sociali

di **MANUELE ZANARDI**

Il Decreto Legislativo 186/2025 di attuazione di alcune disposizioni presenti nel Codice del Terzo Settore, interviene sul trattamento iva delle prestazioni delle cooperative sociali assicurandone, dal 2026, l'integrale continuità con il regime vigente fino al 2025.

Il Decreto Legislativo 4 dicembre 2025, n. 186 (Disposizioni in materia di Terzo settore, crisi d'impresa, sport e imposta sul valore aggiunto) pubblicato sulla GU Serie Generale n.288 del 12-12-2025, ha dato attuazione ad alcu-

ne disposizioni presenti nel Codice del Terzo Settore (D.Lgs. n. 117/2017) con particolare riferimento, tra le altre, alla soppressione della qualifica di ONLUS e alla modifica della disciplina IVA di alcune prestazioni sociali rese dagli Enti del Terzo settore e dalle imprese sociali, ivi comprese le società cooperative.

L'intervento era atteso, in quanto l'art. 89, comma 7, secondo periodo, D.Lgs. n. 117/2017 prevedeva genericamente la sostituzione dell'acronimo "ONLUS" con la formulazione "ente del terzo settore di natura non commerciale", escludendo, di fatto, da diverse disposizioni della riforma, tutti quei soggetti, quali le cooperative sociali, che per la forma giuridica adottata assumono la natura di ente commerciale. In particolare, il richiamo agli "enti del terzo settore di natura non commerciale" se non opportunamente modificato, avrebbe inciso negativamente su alcune prestazioni sociali contenute nell'articolo 10 del D.P.R. 633/72 eseguite, anche da cooperative sociali, nei confronti di soggetti non svantaggiati, che sarebbero passate da un regime di esenzione iva ad un regime di imponibilità al 22%.



Il Decreto 186, pertanto, da una parte abroga il citato secondo periodo dell'art. 89, comma 7 del D.Lgs. n. 117/2017 e dall'altro interviene sulle singole disposizioni contenute nell'articolo 10 del D.P.R. n. 633/1972 ai numeri 15), 19), 20) e 27-ter) riferite al regime di esenzione iva di alcune prestazioni sociali. Si tratta delle prestazioni di trasporto di malati o feriti con veicoli all'uopo equipaggiati (n. 15), delle prestazioni di ricovero e cura (n. 19), delle prestazioni proprie ed accessorie degli orfanotrofi, degli asili, delle case di riposo, delle colonie, degli alberghi ed ostelli per la gioventù (n. 20) e delle prestazioni sociosanitarie e assistenziali in favore di determinate categorie di soggetti svantaggiati (n. 27-ter). L'acronimo "ONLUS, viene sostituito con "Enti del Terzo settore" per le prestazioni di cui al numero 15) e con "Enti del Terzo settore escluse le imprese sociali costituite nelle forme di cui al libro V, titolo V, del codice civile" per le prestazioni disciplinate di cui ai numeri di cui ai numeri 19), 20) e 27-ter).

Infine, il Decreto 186, fa salva per le cooperative sociali l'aliquota del 5% per le prestazioni sociali di cui all'articolo 10 n. 27-ter effettuate nei confronti di soggetti svantaggiati, estendendo, inoltre, tale regime, anche alle imprese sociali costituite nelle forme di cui al libro V, titolo V, del codice civile.

Combinando tutti i citati interventi normativi e limitando l'analisi alle sole cooperative sociali, ne deriva un'integrale continuità del regime iva vigente (fino al 31 dicembre 2025) anche dal 2026. Pertanto, dal 2026, per tutte le prestazioni contenute nell'art. 10 n. 19), 20) e 27-ter) continuerà ad applicarsi l'aliquota del 5%, qualora le medesime prestazioni verranno effettuate nei confronti delle persone svantaggiate richiamate nel citato n. 27-ter), mentre si applicherà il regime di esenzione se le citate prestazioni verranno effettuate nei confronti di altri soggetti.

LAVORO

TASSAZIONE AGEVOLATA 2026

Istruzioni Agenzia delle Entrate

È stata pubblicata la Circolare dell' Agenzia Entrate n. 2/E del 24 febbraio 2026 con cui l'Agenzia delle Entrate fornisce istruzioni operative per l'applicazione delle novità contenute nell'ultima legge di bilancio relativamente alla

tassazione agevolata:

- sia degli aumenti retributivi erogati nel 2026 frutto dei rinnovi contrattuali siglati nel triennio 2024-2026;
- sia delle maggiorazioni e indennità riconosciute nel 2026 per lavoro notturno, lavoro festivo, lavoro nei giorni di riposo settimanali o riconducibili al lavoro a turni.

Con l'obiettivo di fornire alcuni primi commenti, si prendono in esame i principali chiarimenti presenti nella circolare, emanati anche alla luce di alcuni dubbi applicativi emersi in questi mesi.

Tassazione agevolata su incrementi retributivi erogati nel

2026 frutto di rinnovi contrattuali siglati nel triennio 2024-2026

Si tratta di una tassazione agevolata al 5% per quei lavoratori con un reddito riferito al 2025 non superiore a 33 mila euro in termini complessivi, l'Agenzia delle Entrate ne stabilisce un'applicazione così articolata:

- importi corrisposti nel 2026, o meglio fino al 12 gennaio 2027, nel rispetto del noto principio di cassa allargato;
- incrementi derivanti dai soli contratti collettivi nazionali (la circolare si sarebbe potuta soffermare maggiormente e più esplicitamente su questo passaggio perché il dettato normativo cita unicamente i rinnovi contrattuali non menzionando il livello di contrattazione);
- rilevanza anche della parte di aumento contrattuale stabilita da un CCNL e che, per effetto della tempistica delle *tranche*, sia già scattata prima del 2026, ovviamente solo relativamente alle mensilità che cadono durante il presente anno (la circolare è piuttosto chiara a riguardo);
- rilevanza degli incrementi retributivi che confluiscono nella retribuzione diretta (12 mensilità + 13-esima + 14-esima) con inclusione anche degli *“istituti retributivi indiretti interessati dai medesimi aumenti, quali le assenze, per la sola parte integrata dal datore di lavoro, che hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia, maternità/paternità, infortunio)”*;
- estensione dell'agevolazione anche all'importo eventualmente riconosciuto al dipendente a titolo di superminimo, qualora gli aumenti previsti dal rinnovo contrattuale assorbano tale somma;
- esclusione degli scatti di anzianità e delle somme corrisposte per prestazioni aggiuntive all'ordinaria attività come, ad esempio, le ore di straordinario o le mag-

giorazioni per lavoro notturno o festivo e le indennità di turno;

- esclusione di eventuali somme *una tantum*, seppur disposte dal rinnovo contrattuale, ad esempio per dare copertura a periodi di carenza contrattuale;
- esclusione del TFR, elemento della retribuzione erogato di norma in un momento successivo rispetto a quello della prestazione lavorativa.

Detto ciò, dal punto di vista procedurale l'applicazione della tassazione agevolata avverrà, come previsto dalla norma, in automatico da parte del sostituto d'imposta, salva espressa rinuncia scritta del lavoratore interessato che potrà avvalersi della tassazione ordinaria, ad esempio nel caso in cui la detrazione per lavoro dipendente (non applicabile in caso di tassazione agevolata) fosse maggiormente conveniente.

La circolare richiama inoltre l'onere in capo al lavoratore di comunicare al suo datore di lavoro informazioni non in possesso dello stesso relative a eventuali redditi derivanti da altri rapporti di lavoro, considerato che la spettanza dell'agevolazione riguarda soggetti con un reddito nel 2025 pari a 33 mila euro nel complesso, e quindi anche riconducibili a più rapporti di lavoro.

Infine, preme sottolineare che in generale la misura - fortemente sollecitata a suo tempo anche da Confcooperative - potrebbe avere un certo impatto anche per una parte dei lavoratori e dei soci-lavoratori delle nostre cooperative, tenendo conto dei molteplici rinnovi contrattuali siglati a livello nazionale dal sistema cooperativo solo nell'ultimo biennio 2024-2025, qui nuovamente richiamati senza entrare nel merito dei rispettivi incrementi pattuiti.



ANNO	CCNL RINNOVATI DA CONF COOPERATIVE
2024	CCNL per i lavoratori dipendenti delle cooperative e consorzi agricoli
	CCNL per i dipendenti di aziende cooperative di trasformazione prodotti agricoli, zootecnici e lavorazione prodotti alimentari
	CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo
	CCNL per i dipendenti da Istituti di vigilanza privata
	CCNL autotrasporto, spedizioni merci e logistica
	CCNL pubblici esercizi, ristorazione collettiva, turismo
	CCNL per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa
	CCNL per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di credito cooperativo
2025	CCNL per gli imbarcati su natanti di cooperative di pesca
	CCNL per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia ed attività affini
	CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi
	CCNL per gli addetti alle aziende cooperative metalmeccaniche
	CCNL della Mobilità - Area contrattuale Attività Ferroviarie
	CCNL per i lavoratori addetti ad attività di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria
	CCNL servizi ambientali
2026	-
	-

Tassazione agevolata su maggiorazioni o indennità riconosciute nel 2026 per lavoro notturno/festivo/nei giorni di riposo settimanale/a turni come previsto da CCNL

Si tratta di un'agevolazione a beneficio di dipendenti con un reddito da lavoro non supe-

riore a 40 mila euro nel 2025, e che si sostanzia in una tassazione agevolata del 15% di quanto percepito, fino a un limite massimo di 1.500 euro, a titolo di maggiorazioni e indennità per lavoro notturno, lavoro festivo, lavoro nei giorni di riposo settimanali e indennità e altri emolumenti inerenti al lavoro a turni, la circolare si sofferma su alcuni aspetti applicativi, tra cui:

- relativamente alle somme che possono rientrare in tale regime, il rinvio alle definizioni di cui al decreto legislativo n. 66/2003 in materia di orario di lavoro e a quanto previsto dai CCNL applicati con, relativamente al "riposo settimanale", la precisazione che lo stesso vada rintracciato in quello individuato dal CCNL, a prescindere dalla sua coincidenza o meno con la domenica;
- inclusione anche delle indennità di reperibilità, sempreché previste dai CCNL, riferibili a lavoro notturno, festivo o a turni;
- esclusione di somme erogate in base ad accordi territoriali o aziendali;
- esclusione degli istituti retributivi indiretti, a carico del datore di lavoro, nel caso di assenza dal lavoro (malattia, maternità/paternità, infortuni);
- esclusione del TFR;
- esclusione delle voci riguardanti la retribuzione diretta ordinaria (compresa la 13-esima e la 14-esima);
- esclusione delle somme corrisposte a qualsiasi titolo per lavoro straordinario, eccetto che per festivo o notturno, nonché per compensi che, ancorché denominati come maggiorazioni o indennità, sostituiscano in tutto o in parte la retribuzione ordinaria;
- esclusione di quei lavoratori degli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande e del comparto turistico che beneficiano di una misura loro dedicata per lavoro notturno e prestazioni di lavoro straordinario effettuato nei giorni festivi, già prevista in

passato e prorogata anche per l'anno 2026;

- **applicazione anche in questo caso del principio di cassa allargato**, con un eventuale assoggettamento a tassazione agevolata anche delle somme erogate fino al 12 gennaio 2027.

Dal punto di vista procedurale, infine, valgono le identiche regole già richiamate relativamen-

te alla tassazione agevolata dei rinnovi contrattuali (es: applicazione automatica istituto salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, onere in capo al lavoratore di comunicare redditi riferiti al 2025 riconducibili ad altri rapporti di lavoro, etc..

INAIL BANDO ISI 2025 Finanziamenti alle imprese per interventi su sicurezza lavoro

L'INAIL mette a disposizione delle imprese attraverso il BANDO ISI 2025 possibilità di finanziamento per sostenere i progetti di intervento e miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

L'Istituto ha comunicato l'apertura della procedura per il caricamento delle domande nella finestra temporale 13 aprile - 28 maggio e solo successivamente sarà resa nota la data del CLICK-DAY.

Resta, infatti, la procedura dello "sportello on line" per cui in linea generale si conferma il criterio dell'ORDINE CRONOLOGICO di invio delle domande, così come un'ammissione più rapida di quelle idonee SENZA il meccanismo del click-day per quelle riconducibili ad un determinato Asse o regione in cui le risorse economiche complessivamente stanziati risultino sufficienti a soddisfare tutte le richieste di finanziamento (cosiddetti elenchi No-clickday - NCD).

Le risorse complessivamente messe a disposizione dal Bando, valore identico rispetto all'annualità 2024, sono pari a 600 milioni di euro, distribuite come sempre budget regionali e in assi di finanziamento come di seguito specificato:

ASSE/SUB-ASSE	RISORSE
Sub-Asse 1.1 - Riduzione rischi tecnopatici	93.000.000
Sub-Asse 1.2 - Adozione modelli organizzativi e di responsabilità sociale	12.000.000
Asse 2 - Riduzione rischi infortunistici	175.000.000
Asse 3 - Bonifica da materiali contenenti amianto	140.000.000
Asse 4 - Progetti micro e piccole imprese operanti in specifici settori di attività	90.000.000
Sub-Asse 5.1 - Progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli: generalità imprese agricole	70.000.000
Sub-Asse 5.2 - Progetti per micro e piccole imprese operanti nel settore della produzione primaria dei prodotti agricoli: giovani agricoltori organizzati anche in forma societaria/cooperativa	20.000.000
Totale	600.000.000

Si rimanda alla pagina web dedicata dell'INAIL per ulteriori approfondimenti [Bando Isi 2025](#).



ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

LA CERTIFICAZIONE

ISO 27001

La sicurezza
delle informazioni
come leva strategica
per le cooperative

di GIANANGELO MONCHIERI

Nel contesto economico attuale, caratterizzato da una digitalizzazione spinta, interconnessione dei processi e crescente esposizione ai rischi cyber, la gestione strutturata della sicurezza delle informazioni non rappresenta più un tema esclusivamente tecnico, bensì una priorità di governance. In questo scenario, la certificazione **ISO/IEC 27001** si afferma come standard internazionale di riferimento per l'implementazione di un sistema di gestione della sicurezza delle informazioni (ISMS – Information Security Management System), offrendo alle imprese un framework metodologico solido, verificabile e riconosciuto a livello globale.

La norma, sviluppata dall'**International Organization for Standardization (ISO)** insieme alla IEC, definisce i requisiti per identificare, analizzare e trattare i rischi relativi a dati, informazioni e asset informativi. Non si limita alla dimensione IT, ma abbraccia l'**intera organizzazione**: procedure, ruoli, responsabilità, controlli operativi, formazione del personale e miglioramento continuo.

Perché ISO 27001 è rilevante per le cooperative

Le cooperative operano spesso in settori ad alta intensità informativa – socio-sanitario, credito, servizi, agroalimentare – gestendo dati personali, informazioni sensibili, know-how, contratti e documentazione strategica. La perdita, alterazione o divulgazione non autorizzata di tali informazioni può generare impatti rilevanti: economici, reputazionali, legali e operativi.

L'adozione della ISO 27001 consente di:

- rafforzare la resilienza organizzativa rispetto a minacce informatiche e incidenti di sicurezza;
- garantire maggiore affidabilità verso soci, clienti, partner e stakeholder istituzionali;
- dimostrare conformità e accountability nell'ambito privacy e protezione dei dati;
- strutturare un approccio sistemico alla gestione del rischio.

Per una cooperativa, la certificazione non è soltanto un "bollino", ma un percorso di maturazione organizzativa che consolida cultura aziendale, disciplina operativa e consapevolezza diffusa.

Dal rischio alla gestione strutturata

Uno dei pilastri della ISO 27001 è il **risk-based thinking**. L'organizzazione è chiamata a mappare i propri asset informativi (dati, sistemi, infrastrutture, persone), valutare le minacce potenziali (cyberattacchi, errori umani, guasti, accessi indebiti) e definire misure di mitigazione adeguate.

Questo approccio consente di superare logiche frammentarie o reattive (“mettere un antivirius”) per adottare una visione manageriale integrata. La sicurezza diventa così parte del sistema di controllo interno, dialogando con compliance, risk management e continuità operativa.

Benefici tangibili e intangibili

Tra i benefici concreti della certificazione ISO 27001 si evidenziano:

- **Riduzione del rischio operativo:** minori probabilità e impatti di incidenti informatici;
- **Tutela reputazionale:** rafforzamento della fiducia degli stakeholder;
- **Vantaggio competitivo:** elemento qualificante in gare, partnership e accreditamenti;
- **Allineamento normativo:** integrazione con GDPR, modelli 231, policy interne;
- **Efficienza organizzativa:** processi più chiari, responsabilità definite, controlli tracciabili.

A questi si aggiungono effetti meno immediatamente misurabili ma strategici: diffusione della cultura della sicurezza, maggiore disciplina documentale, miglior coordinamento interfunzionale.

Un investimento, non un costo

È fondamentale leggere la ISO 27001 non come adempimento burocratico, ma come **investimento infrastrutturale**. In un'economia dove il dato rappresenta un asset critico, la protezione delle informazioni equivale alla tutela del patrimonio aziendale.

Le cooperative che intraprendono questo percorso dimostrano una visione evoluta della gestione d'impresa, orientata alla sostenibilità, alla responsabilità e alla solidità nel medio-lungo periodo.

Il ruolo della leadership

La norma attribuisce un ruolo centrale alla direzione aziendale. Senza commitment del vertice, la sicurezza delle informazioni rischia di restare confinata a un'iniziativa tecnica. Al contrario, quando il management integra l'ISMS nelle strategie e nei processi decisionali, ISO 27001 diventa un vero strumento di governance.

Leadership significa definire politiche, allocare risorse, promuovere formazione e garantire coerenza tra obiettivi di business e requisiti di sicurezza.

Supporto operativo alle cooperative

L'implementazione di un ISMS conforme alla ISO 27001 richiede competenze multidisciplinari: analisi dei rischi, definizione delle procedure, strutturazione dei controlli, formazione del personale e audit interni. Per accompagnare le cooperative in questo percorso, Sedoc Servizi, società di consulenza di Confcooperative Brescia, è a disposizione per fornire supporto specialistico nella progettazione e realizzazione del sistema di gestione della sicurezza delle informazioni.

Sedoc Servizi affianca le organizzazioni cooperative nelle diverse fasi del progetto:

- assessment iniziale e gap analysis;
- analisi e trattamento del rischio;
- definizione del perimetro e delle policy di sicurezza;
- predisposizione della documentazione di sistema;
- formazione e sensibilizzazione del personale;
- audit interni e preparazione alla certificazione.

L'obiettivo è consentire alle cooperative di adottare un modello organizzativo robusto, efficace e pienamente allineato ai requisiti normativi e agli standard internazionali, creando le condizioni per il successivo iter di certificazione.

Conclusioni

La sicurezza delle informazioni non è più una

funzione accessoria, ma un fattore abilitante per la continuità operativa, la fiducia degli stakeholder e la sostenibilità dell'impresa cooperativa. ISO/IEC 27001 offre un percorso strutturato per governare tale complessità, trasformando un'esigenza di protezione in una leva strategica di sviluppo.

Oggi più che mai, proteggere le informazioni significa proteggere il valore.

FORMAZIONE

FONCOOP

Le nuove opportunità di finanziamento per la formazione in cooperativa

di **STEFANIA ROMANO**

Fon.coop è il fondo interprofessionale che finanzia la formazione principalmente attraverso 2 strumenti: il **conto formativo** e il **fondo di rotazione**.

Il Conto Formativo è lo strumento di Foncoop che permette alle imprese aderenti di utilizzare direttamente le risorse accantonate tramite il versamento dello 0,30% Inps per finanziare la formazione dei propri lavoratori e lavoratrici.

Caratteristiche del Conto Formativo 2026

- Accesso facilitato e rapido alle risorse accantonate e alla formazione

- Accesso diretto al Catalogo dell'offerta formativa di Foncoop
- Possono essere destinatari della formazione lavoratori non ancora in organico ma che l'impresa beneficiaria si impegna ad assumere entro la fine del piano formativo.
- Tempistiche brevi per l'approvazione dei piani.
- Presentazione di piani formativi durante tutto l'arco dell'anno con flessibilità per costi e tematiche formative
- I contributi erogati non sono oggetto dell'applicazione della normativa sugli Aiuti di Stato alla formazione.

Requisiti e scadenze

- Le imprese **soprasoglia**, che hanno cioè una disponibilità aziendale superiore a 5.000€, non hanno l'obbligo di utilizzare le risorse nell'arco dell'anno (entro il 26 febbraio 2027) e possono impiegarle, anche solo parzialmente, in quello successivo. Le imprese **soprasoglia** possono quindi cumulare la propria disponibilità aziendale per due anni.
- Le imprese **sottosoglia**, che hanno cioè una disponibilità aziendale inferiore a € 5.000 ed hanno scelto il Conto Formativo possono presentare il loro piano formativo entro il 26 febbraio 2027.

- Le imprese CF bonus, che hanno cioè una disponibilità aziendale inferiore a € 5.000 ma hanno risorse dell'anno precedente, possono presentare i piani formativi entro e non oltre il 26 febbraio 2027.

Il **fondo di rotazione** è lo strumento che opera attraverso avvisi a scadenza (bandi). Il Fondo di Rotazione e gli Avvisi Speciali costituiscono un'offerta articolata e interconnessa per garantire continuità nelle opportunità di finanziamento, rispondere in modo mirato ai fabbisogni emergenti e accompagnare in modo più efficace i processi di cambiamento delle imprese.

La programmazione 2026 prevede la pubblicazione di 7 Avvisi e sarà orientata a:

- sostenere l'adozione consapevole dell'intelligenza artificiale nei processi produttivi e nelle modalità di lavoro
- valorizzare la diversità generazionale e promuovere modelli di collaborazione più inclusivi
- accompagnare i processi di innovazione e trasformazione organizzativa
- rafforzare le competenze gestionali, digitali e di governance.

Si rafforza così una logica di rete e di dialogo territoriale e si consolida un approccio sempre più orientato alla valutazione degli effetti della formazione continua su imprese e lavoratori, attraverso un percorso strutturato di impact strategy.

Entro l'8 maggio è possibile scegliere il canale di offerta tra Conto Formativo o Fondo di Rotazione, accedendo alla piattaforma Gifcoop. Se la scelta è già stata fatta negli anni precedenti e non si intende cambiare, la conferma è in automatico.

Le imprese sottosoglia che non scelgono il Conto Formativo hanno a disposizione esclusivamente gli Avvisi del Fondo di Rotazione.

Dal sito www.foncoop.coop.

Le cooperative interessate ad una analisi del proprio fabbisogno formativo e alla valutazione dello strumento più adatto, possono contattare **Consorzio Koinon**: koinon@confcooperative.brescia.it - sromano@confcooperative.brescia.it; 0303742305.



UNA DOMANDA A...

**DOMANDA**

La nostra cooperativa sociale presenta una denominazione statutaria che fa tuttora riferimento all'acronimo Onlus. Chiediamo se, a fronte delle nuove disposizioni in materia di ETS, sia previsto un obbligo perentorio di procedere alla modifica dello statuto sociale per la sola variazione della denominazione.

**RISPOSTA** di MAURIZIO MAGNAVINI

La questione è di estrema attualità, a fronte della piena efficacia, a decorrere dal 2026, delle disposizioni complessivamente previste per le imprese sociali e per gli Enti del terzo settore, oltre che del contestuale venir meno della disciplina precedentemente prevista in materia di Onlus.

L'art. 102, comma 2, lettera a) del D.Lgs. 117/2017, ha infatti disposto l'abrogazione degli articoli da 10 a 29 del D.Lgs. 460/97, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2025.

Tale nuovo scenario ha posto all'attenzione delle cooperative sociali (imprese sociali ed ETS di diritto) in primo luogo l'interrogativo sulla eventuale necessità di operare una variazione statutaria, anche solo per la modifica della denominazione sociale, facendo essa ancora riferimento ad una indicazione (Onlus) ormai soppressa.

Va ricordato in questo senso il contenuto dell'art. 12 del D.Lgs. 117/2017, che prevede che: *"La denominazione sociale, in qualunque modo formata, deve contenere l'indicazione di ente del Terzo settore o l'acronimo ETS. Di tale indicazione deve farsi uso negli atti, nella corrispondenza e nelle comunicazioni al pubblico."*

La questione è stata presa in considerazione ed analizzata dall'Alleanza delle Cooperative Italiane, attraverso i propri uffici legislativi, legali e fiscali. Dall'approfondimento condotto, è emersa la possibilità che la variazione statutaria in parola sia condotta "alla prima occasione utile", senza che si renda necessaria quindi una modifica di tipo urgente ed esclusiva.

Pubblichiamo di seguito lo stralcio del documento dell'Alleanza delle Cooperative Italiane del 19 dicembre 2025, che reca indicazioni sul tema.



Nota congiunta degli Uffici e Servizi legislativi, legali e fiscali

Roma, 19 dicembre 2025

"B. LE CONSEGUENZE DELLA SOPPRESSIONE DELL'ACRONIMO "ONLUS" E L'EVENTUALITÀ DELLA MODIFICA STATUTARIA DELLA CLAUSOLA IN TEMA DI DENOMINAZIONE"

Sul piano più generale e al netto di tutte le modifiche or ora esaminate in tema di IVA, si evidenzia che la novella in esame non modifica – conservandola integralmente – la clausola generale di cui all'art. 89, c. 7, primo periodo, CTS, secondo la quale le disposizioni normative vigenti riferite alle ONLUS (in quanto compatibili con le disposizioni del Codice del terzo settore) "si intendono riferite agli enti non commerciali del Terzo settore di cui all'articolo 82, comma 1". La disposizione è intrinsecamente contraddittoria poiché pur parlando di enti del terzo settore non commerciali richiama l'art. 82, c. 1, che è disposizione che contempla anche enti commerciali (cooperative sociali e imprese sociali non costituite in forma di società). Auspicando un chiarimento in tal senso, riteniamo che il rinvio all'art. 82, c. 1, tradisca la volontà di andare oltre una nozione ristretta di ente del terzo settore non commerciale, includendo anche alcune forme commerciali, precisamente quelle espresse al citato art. 82, c. 1: vale a dire le cooperative sociali e le imprese sociali non costituite in forma di società.

Non viene altresì previsto alcunché, neppure sotto il profilo del diritto transitorio, circa la necessità di addvenire ad una modifica statutaria della clausola sulla denominazione qualora l'ente rechi l'acronimo ONLUS nella ragione sociale.

La questione è particolarmente significativa con riguardo alle cooperative sociali, già ONLUS di diritto ed oggi ipso iure qualificate enti del terzo settore (ex art. 4, co. 1, D.Lgs. 117/2017), e imprese sociali di diritto (ex art. 1, co. 4, D.Lgs. 112/2017), poiché né la normativa previgente, né quella attuale, impongono l'obbligo di adottarne la denominazione ivi prevista.

Si ritiene, per l'effetto, che non sussista alcun obbligo di rimozione statutaria del sorpassato acronimo di ONLUS (qualora adottato dalla cooperativa), sia per l'assunzione a suo tempo obbligatoria della qualifica, sia per l'insuscettibilità di ingenerare inganni o fraintendimenti nel pubblico stante la simmetrica e imperativa assunzione dello status di Ets e di impresa sociale e la continuità di disciplina (che a suo tempo non ha imposto modifiche statutarie alle cooperative sociali neppure all'indomani della riforma del terzo settore e dell'impresa sociale). Stante quindi la non obbligatorietà e il contestuale venir meno del significato di ONLUS ai fini dell'applicazione delle leggi, per le cooperative sociali che rechino in denominazione l'acronimo ONLUS non sarà necessaria la modifica statutaria, potendosi procedere con la modifica "alla prima occasione utile" (raccomandazione già rivolta a quegli enti cooperativi il cui statuto contempla la possibilità di adottare la forma di amministrazione monocratica)."

ASSOCOOP s.r.l.

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 Centro Servizi di Confcooperative
dei territori di Brescia, Cremona, Mantova, Milano e Pavia 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