

# INNOVATIVE INTERNAZIONALE TECNICO

 CONFCOOPERATIVE

Brescia

ANNO 16 N. 1 APRILE 2025

## PERIODO DI COMPORTO E DISCRIMINAZIONE INDIRETTA DEL LAVORATORE DISABILE

LEGALE

L'anno 2025 inizia con la conferma, da parte della Suprema Corte di Cassazione, di quell'orientamento giurisprudenziale che ha progressivamente rafforzato le tutele dei lavoratori disabili, sottolineando l'importanza di considerare le specificità individuali nel calcolo del periodo di comporto e nella gestione dei rapporti di lavoro.

La giurisprudenza recente considera *“discriminazione indiretta”* la condotta del datore di lavoro che eserciti il diritto di recedere dal rapporto di lavoro per superamento del periodo di comporto previsto dal CCNL, laddove il lavoratore sia affetto da *“disabilità”* (definizione oggi in costante evoluzione in una ottica espansiva, si veda, da ultimo, il D.Lgs. n. 62 del 3 maggio 2024).

I Giudici (sia di merito – Tribunali e Corti d'Appello - che di legittimità – Corte di Cassazione) in molteplici occasioni hanno evidenziato che l'applicazione uniforme delle norme che disciplinano il comporto, contenute nei CCNL, e che non prevedono alcuna distinzione tra assenze ordinarie e quelle riconducibili alla disabilità, può configurare una discriminazione indiretta, per violazione del principio di uguaglianza sostanziale sancito dall'art. 3 della Costituzione.

L'orientamento giurisprudenziale di cui si è dato conto ricava il proprio caposaldo nelle norme comunitarie ed in particolare nella Direttiva 2000/78/CE, che impone agli stati membri di garantire l'adozione di accomodamenti ragionevoli per i lavoratori disabili, al fine di prevenire ogni forma di discriminazione.

Tuttavia, nel nostro ordinamento, al di là della affermazione di tali principi (contenuta negli artt. 1 e ss. D.Lgs. n. 216 del 2003) si registra una mancanza di indicazioni operative univoche sull'applicazione concreta dell'obbligo di accomodamento ragionevole.

La giurisprudenza, pur ribadendo che questo obbligo è essenziale per prevenire discriminazioni indirette, lascia ampi margini di discrezionalità nella sua attuazione, creando incertezza tanto per i lavoratori, quanto per i datori di lavoro.

La Suprema Corte di Cassazione si è spinta, poi, a sancire un obbligo di diligenza particolarmente gravoso in capo al datore di lavoro, il quale, anche se inconsapevole delle condizioni di salute del lavoratore, sarebbe tenuto a farsi parte attiva ed acquisire dal lavoratore le informazioni volte a escludere che lo stesso versi in una situazione di "disabilità".

In concreto:

- il lavoratore disabile sarebbe più esposto al rischio di assentarsi dal lavoro, proprio a causa della disabilità;
- applicare ad un lavoratore disabile la clausola del CCNL che consente il licenziamento del lavoratore non disabile superato il periodo di comporto potrebbe tradursi in un comportamento ovvero una prassi, apparentemente neutra, ma tale da porre il lavoratore disabile in una condizione di svantaggio;
- il licenziamento del lavoratore disabile per superamento del medesimo periodo di comporto previsto per il lavoratore non disabile, in assenza di ragionevoli accomodamenti da parte del datore di lavoro, viene considerato dalla giurisprudenza nullo in quanto discriminatorio, con conseguente reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore disabile;
- la discriminazione indiretta opera oggettivamente, prescindendo dalla intenzione datoriale di discriminare. La nullità del licenziamento si verificherebbe, sempre secondo l'interpretazione giurisprudenziale recente e maggioritaria, prescindendo dalla volontà e consapevolezza del datore di lavoro di tenere una condotta discriminatoria, ovvero dalla conoscenza della disabilità da parte del datore di lavoro.

Ad oggi, in assenza di una chiarezza normativa, rimangono aperti diversi interrogativi (quali condotte attive porre in essere attive se non si è a conoscenza di una condizione di disabilità? Come rispettare il diritto alla riservatezza e il divieto di indagine e accertamento sanitario? Quali azioni di accomodamento porre in essere e quali sono i limiti di ragionevolezza e adeguatezza delle stesse?) che devono rendere il datore di lavoro particolarmente prudente di fronte ad un licenziamento per superamento del periodo di comporto.

Aurora Maria Romerio



## IRES PREMIALE, ATTRATTIVA INCERTA PER LE COOPERATIVE

Con la finalità di incentivare le imprese a reinvestire gli utili in beni strumentali e nuove assunzioni e quindi di stimolare la crescita economica, la legge di bilancio 2025 (Legge 207/2024) ha introdotto, per il solo periodo di imposta 2025, una misura che prevede una riduzione dell'aliquota IRES dal 24% al 20% per le imprese che soddisfano determinati requisiti. Nello specifico la disposizione si rivolge alle società ed enti di cui all'art. 73 comma 1, lettera a), b) e d) del TUIR e, quindi, anche alle società cooperative, che destinano ad "apposita riserva" almeno l'80% degli utili di esercizio e che reinvestono una quota significativa di tali utili (almeno il 30%) in beni nuovi ad alta tecnologia (industria 4.0 e 5.0). Inoltre, tra i requisiti sono previste alcune specifiche condizioni legate al mantenimento dei livelli occupazionali e non aver fatto ricorso, nell'esercizio in corso al 31.12.2024 o in quello successivo (quindi nel 2024 o 2025), all'istituto della cassa integrazione guadagni. Ai fini della concreta applicabilità del beneficio alle società cooperative, il requisito della destinazione ad "apposita riserva", nella misura minima dell'80% dell'utile di esercizio, deve essere coordinato con la disposizione contenuta nell'art. 2545 quater del codice civile che prevede, per le società cooperative, qualunque sia l'ammontare del fondo di riserva legale, la destinazione obbligatoria a tale fondo del 30% dell'utile di esercizio, oltre al 3% da destinare ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.

In altre parole, è necessario chiarire se "l'apposita riserva", prevista dall'art.1 comma 436 della legge di bilancio 2025, possa accogliere anche la destinazione obbligatoria del 30% dell'utile a riserva legale indivisibile prevista dal codice civile per le società cooperative.

Se così non fosse, escludendo quindi le destinazioni già obbligatorie per legge, le società cooperative non potrebbero mai raggiungere la quota minima dell'80% dell'utile da destinare ad "apposita riserva" e, quindi, sarebbe precluso loro l'accesso all'agevolazione.

Inoltre, deve essere chiarito se l'attribuzione dei ristorni ai soci effettuata in sede di destinazione dell'utile di esercizio, anziché a conto economico, nel rispetto del principio contabile OIC 28, possa incidere sull'accesso al beneficio. Se le due modalità di contabilizzazione non fossero neutre rispetto alla nuova misura, si creerebbe una disparità tra società cooperative, in quanto sarebbe sufficiente un ristorno superiore al 20% per precludere l'accesso all'Ires ridotta alle cooperative che attribuiscono il ristorno in sede di distribuzione dell'utile di esercizio.

Infine il legislatore e/o l'agenzia delle Entrate dovranno chiarire in che modo il beneficio dell'Ires premiale possa applicarsi alle cooperative sociali di produzione e lavoro nelle quali il costo del lavoro dei soci risulti superiore al 25% ma non al 50% di tutti gli altri costi, già godendo, le stesse, della riduzione alla metà dell'aliquota ordinaria Ires (12% in luogo del 24%).

Il beneficio dell'Ires premiale risulta, invece, del tutto irrilevante per le cooperative sociali di produzione e lavoro nelle quali il costo del lavoro risulta superiore al 50% di tutti gli altri costi, essendo il relativo reddito già completamente esente da Ires.

Manuele Zanardi

## ADEGUAMENTO TRIENNALE DEI LIMITI MASSIMI DEI PRESTITI SOCIALI

Come noto, uno dei requisiti previsti per l'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'art. 13 del D.P.R. n. 601/1973 ai finanziamenti resi dai soci persone fisiche alle società cooperative, consiste nel rispetto di determinati limiti massimi di prestito, per ogni socio prestatore.

Tali limiti, previsti in origine dallo stesso art. 13 ed elevati dall'articolo 10 della legge 59/1992 in £. 40.000.000 ed in £. 80.000.000 per le cooperative di produzione e lavoro, per le cooperative di manipolazione, trasformazione, conservazione e commercializzazione di prodotti agricoli, nonché per le cooperative edilizie di abitazione, in base all'articolo 21, comma 6, della medesima legge 59/1992, dovevano essere aggiornati ogni triennio da un apposito decreto emanato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (ora Ministero per lo Sviluppo Economico), di concerto con il Ministero delle Finanze, sulla base delle variazioni dell'indice nazionale generale annuo dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati calcolate dall'ISTAT, rilevate nel triennio precedente. L'ultimo adeguamento del limite massimo dei prestiti sociali, sancito ufficialmente dal Ministero, risale tuttavia al decreto 1° aprile 2005 (basato sugli indici di svalutazione ISTAT del triennio 2001-2003 ed applicato a decorrere dal 1° gennaio 2004).

Considerando che nei trienni successivi il Ministero non ha provveduto all'emanazione di alcun decreto e tenendo conto di una risposta fornita alle Centrali Cooperative dal Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale-Direzione Generale della Cooperazione, con nota del 14 maggio 1996 – nella quale è stato affermato che *“nonostante l'iter procedurale dei decreti ha comportato un ritardo nella loro emanazione, la decorrenza degli adeguamenti del capitale non può che essere individuata nell'inizio del nuovo triennio”* – si è consolidato un principio di fondo secondo il quale, attraverso la nota citata, il Ministero abbia inteso legittimare la decorrenza degli adeguamenti, pur in assenza di apposita formalizzazione ministeriale. Stante ciò, poiché le suddette variazioni ISTAT, registrate nel triennio 2022-2024, sono state le seguenti:

2022	+ 8,1%
2023	+ 5,4%
2024	+ 0,8%,

i nuovi limiti massimi dei prestiti sociali, per il triennio 2025-2027, applicabili dal 1° gennaio 2025 ai soci persone fisiche, risultano essere quelli di seguito indicati:

- per i soci delle cooperative di manipolazione, trasformazione, conservazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, per i soci delle cooperative di produzione e lavoro, nonché per i soci delle cooperative edilizie di abitazione:  
€ 87.473,25 (nel triennio 2022-2024, pari a € 76.163,77);
- per i soci delle altre cooperative:  
€ 43.736,62 (nel triennio 2022-2024, pari a € 38.081,88).



## COOPERATIVE SOCIALI E INVIO DEI DATI AL SISTEMA TESSERA SANITARIA: MODALITÀ DI FATTURAZIONE

In sede di conversione del Decreto Milleproroghe (D.L. 202/2024, convertito nella L. 15/2025), è stata prevista la proroga sino a tutto il 2025 del divieto di emissione di fatture elettroniche, da parte degli operatori sanitari, con riferimento alle prestazioni - erogate nei confronti delle persone fisiche - i cui dati sono inviati al Sistema Tessera Sanitaria, ai fini dell'elaborazione della dichiarazione dei redditi precompilata.

Conseguentemente, le cooperative tenute all'invio dei dati al Sistema TS (secondo le tipologie evidenziate negli allegati ai decreti ministeriali che disciplinano le rispettive modalità di trasmissione) devono, anche per l'anno 2025, continuare a certificare le prestazioni sanitarie rese nei confronti delle persone fisiche/ consumatori finali mediante fatture in formato cartaceo.

## NUOVA CLASSIFICAZIONE ATECO 2025

A partire dal 01/01/2025, a cura dell'Istat, è stata sviluppata la nuova classificazione ATECO 2025 che è destinata a sostituire la precedente versione ATECO 2007 - Aggiornamento 2022. La nuova classificazione è adottata a partire dal 1 aprile 2025 al fine di consentirne l'implementazione operativa da parte delle diverse amministrazioni che la utilizzano per la produzione primaria di dati amministrativi e per la raccolta e diffusione di dati statistici.

La nuova classificazione dovrà essere utilizzata per tutti gli adempimenti non solo di natura statistica ma anche di natura amministrativa e fiscale.

Tra gli strumenti sviluppati per supportare le procedure di ricodifica si segnala una tabella operativa di riclassificazione tra le due versioni ATECO 2007 - Aggiornamento 2022 e ATECO 2025 definita sinergicamente da Istat, sistema camerale e Agenzia delle Entrate, che è già disponibile sul sito istituzionale dell'Istat nella sezione "Documentazione tecnica e classificazione".

Dalle prime verifiche effettuate, alcuni dei codici caratterizzanti l'attività delle società cooperative si sono modificati rispetto alla precedente versione; pare dunque consigliabile operare un pronto riscontro, così da poter aggiornare la posizione anagrafica della cooperativa in occasione del perfezionamento degli adempimenti successivi alla data del 01/04/2025.

## LEGGE DI BILANCIO 2025

È stata approvata il 28.12.2024 la legge di Bilancio 2025 che introduce diverse novità rilevanti per il sistema economico e sociale del Paese. Tra le principali, spicca la modifica del regime del cuneo fiscale che prevede l'abbandono del sistema basato sull'esonero contributivo e l'introduzione di alcune indennità e detrazioni aggiuntive a sostegno dei redditi più bassi, nonché disposizioni a sostegno della genitorialità e delle famiglie. Di seguito vengono analizzate alcune delle novità più significative fiscali e lavoro per la gestione del rapporto di lavoro:

### 1. Cuneo fiscale

#### a) Il nuovo meccanismo interamente fiscale

Viene introdotto un meccanismo di sconto fiscale che sostituisce l'esonero contributivo per i lavoratori dipendenti del 6% o 7% applicato nel 2024. Le nuove disposizioni prevedono da una parte l'introduzione di un'indennità fiscale per i titolari di reddito complessivo fino a 20.000 euro e dall'altra l'introduzione di una detrazione aggiuntiva per i redditi più elevati. L'indennità, non concorrente alla formazione del reddito, verrà calcolata in percentuale sul reddito di lavoro dipendente, con percentuali decrescenti al crescere del reddito. L'indennità erogata al lavoratore verrà poi recuperata dal sostituto d'imposta in compensazione nel modello F24.

Nello specifico, la somma sarà pari:

- al 7,1% per i redditi da lavoro dipendente non superiori a 8.500 euro;
- al 5,3% per i redditi da lavoro dipendente compresi tra 8.500 e 15.000 euro;
- al 4,8% per i redditi da lavoro dipendente compresi tra 15.000 euro e 20.000 euro.

La detrazione aggiuntiva sarà invece pari:

- a 1.000 euro per redditi complessivi tra 20.000 e 32.000 euro;
- al prodotto tra 1.000 euro e l'importo corrispondente al rapporto tra 40.000 euro, diminuito del reddito complessivo, e 8.000 euro, se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 32.000 euro ma non a 40.000 euro.

Da sottolineare che la nuova norma introduce il concetto di Reddito complessivo al fine della determinazione dell'indennità spettante o della detrazione aggiuntiva mentre con l'esonero contributivo il reddito preso a riferimento era solo quello relativo al rapporto di lavoro dipendente.

#### b) Aliquote IRPEF

La legge di bilancio 2025 conferma e rende strutturale anche la revisione delle aliquote IRPEF a tre scaglioni, di seguito riportate:

- aliquota del 23% per i redditi fino a 28 mila euro;
- aliquota del 35% per quelli superiori a 28 mila euro ma non superiori a 50 mila euro;
- aliquota del 43% per i redditi oltre i 50 mila euro.



## c) Revisione della disciplina delle detrazioni

Subirà variazioni anche la disciplina delle detrazioni d'imposta, in particolare per i contribuenti con reddito superiore a 75.000 euro. A partire dal 2025, sarà introdotto un tetto agli oneri detraibili, calcolato moltiplicando un importo base, decrescente all'aumentare del reddito, per un coefficiente determinato dalla composizione del nucleo familiare. Gli importi base saranno pari a 14.000 euro per i redditi tra 75.000 e 100.000 euro e a 8.000 euro per i redditi superiori a 100.000 euro. I coefficienti da moltiplicare per gli importi base variano a seconda della presenza di figli a carico:

- 0,50 se non sono presenti figli;
- 0,70 in presenza di un figlio;
- 0,85 in presenza di due figli;
- 1 in presenza di più di due figli o un di un figlio con disabilità.

Sono esclusi dalla revisione le spese sanitarie detraibili, gli oneri relativi a prestiti o mutui contratti fino al 31 dicembre 2024 e le spese per il recupero edilizio e la riqualificazione energetica. Infine, sono esclusi dall'applicazione delle detrazioni per familiari a carico i contribuenti non cittadini italiani o di uno Stato UE o aderente all'accordo sullo spazio economico europeo in relazione ai familiari residenti all'estero.

Subiranno alcune modifiche anche le detrazioni per carichi di famiglia. La detrazione di 950 euro per figli di 21 anni o più si applicherà fino al limite di età di 30 anni, fatte salve le ipotesi di figli disabili. La detrazione di 750 euro per altri familiari conviventi verrà invece estesa anche agli ascendenti conviventi con il contribuente.

## 2. Fringe benefit

La legge di Bilancio conferma per i periodi d'imposta 2025, 2026 e 2027 l'aumento della soglia di esenzione fiscale per i fringe benefit da 258,23 euro a:

- 2.000 euro a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico;
- 1.000 euro a favore degli altri lavoratori dipendenti.

Si precisa che per figli fiscalmente a carico s'intendono, in base all'articolo 12 del TUIR, i figli con età non superiore a 24 anni titolari di un reddito complessivo annuo non eccedente i 4.000 euro e i figli di età superiore a 24 anni titolari di un reddito complessivo annuo non superiore a 2.840,51 euro.

Non concorrono alla formazione del reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati e le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale, delle spese per la locazione dell'abitazione principale o per gli interessi sul mutuo relativo all'abitazione principale.

Per i nuovi assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025 con reddito da lavoro dipendente fino a 35.000 euro nell'anno precedente la data di assunzione, che accettano di trasferire la residenza in un comune di lavoro situato ad oltre 100 chilometri di distanza dal precedente comune di residenza (circostanza attestata dal rilascio da parte del lavoratore di un'autodichiarazione sostitutiva, nella quale va indicato il luogo di residenza nei sei mesi

precedenti la data di assunzione), la nuova legge di Bilancio prevede che le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente ai fini fiscali entro il limite complessivo di 5.000 euro annui per i primi due anni dalla data di assunzione. Si precisa che le somme erogate dal datore di lavoro, nel caso appena citato, saranno imponibili ai fini contributivi, rileveranno ai fini della determinazione dell'ISEE e si computeranno ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

### **3. Nuovo criterio di determinazione del valore dei veicoli concessi in uso promiscuo**

Con l'obiettivo di incentivare l'azienda all'acquisto di auto elettriche e plug-in, al fine di favorire la transizione ecologica ed energetica, il Governo ha previsto delle modifiche alle modalità di tassazione dei veicoli concessi in uso promiscuo ai dipendenti. Fino al 2024 il valore dei veicoli immatricolati e concessi dal 1° luglio 2020 variava in base alle emissioni di CO2 dei veicoli stessi. Le novità previste dalla legge di Bilancio stabiliscono un passaggio da un sistema basato sulle emissioni di CO2 a un sistema basato sulla tipologia di alimentazione per i soli veicoli assegnati dall'anno 2025. Rimane immutato il valore assunto dalle tabelle ACI determinato su una percorrenza convenzionale di 15.000 km, al quale andranno applicate le seguenti percentuali:

- 10% nelle ipotesi di veicoli a trazione esclusivamente elettrica;
- 20% nelle ipotesi di veicoli ibridi plug-in;
- 50% nelle ipotesi di veicoli ad alimentazione tradizionale termico o ibrido non plug-in.

Va ribadito che tale nuovo sistema riguarda le auto concesse con contratti stipulati a decorrere dal 2025. Pertanto, verosimilmente per le auto concesse entro il 31.12.2024 continuerà ad applicarsi il vecchio regime.

### **4. Detassazione premi di produttività**

Le legge di Bilancio stabilisce, una proroga fino al 2027 della previsione introdotta dalle precedenti leggi di Bilancio, relativa all'applicazione dell'imposta sostitutiva sui premi di produttività. Viene dunque confermata l'imposta del 5% alle seguenti condizioni:

- l'erogazione del premio dev'essere prevista dal contratto aziendale o territoriale;
- il valore dei premi non deve eccedere i 3.000 euro lordi;
- il reddito da lavoro dipendente nel corso dell'anno 2024 non deve essere superiore a 80.000 euro.

### **5. Congedo parentale**

A tutela della genitorialità, si procede anche con l'anno nuovo con l'intervento sulla disciplina dei congedi parentali. La legge di Bilancio 2023 aveva previsto a favore dei genitori che terminavano il congedo di maternità o paternità dopo il 31 dicembre 2022 l'incremento dell'indennità INPS dal 30% all'80% per il primo mese di congedo, non trasferibile all'altro genitore e fino al sesto anno di vita del bambino. La legge di Bilancio 2024 aveva poi previsto l'innalzamento all'80% anche del secondo mese, a condizione che il congedo obbligatorio terminasse dopo il 31 dicem-



bre 2023. La nuova Finanziaria stabilisce l'incremento di un'ulteriore mensilità, per un totale di 3 mesi indennizzati all'80%, a favore dei soli lavoratori che terminano la fruizione del congedo di maternità o paternità dopo il 31 dicembre 2024.

## 6. Esonero contributivo mamme lavoratrici

Viene prorogato in misura ridotta l'esonero contributivo in favore delle lavoratrici madri con almeno due figli, con l'estensione anche alle lavoratrici autonome che percepiscono almeno uno dei seguenti redditi: reddito da lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria o semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfettario.

La fruizione di tale misura è riservata:

- alle lavoratrici madri con almeno 2 figli e fino al mese del compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo;
- dal 2027 alle madri con 3 o più figli e fino al mese del compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo;

Da segnalare che per gli anni 2025-2026 l'esonero non spetta per le lavoratrici che già beneficiano dello sgravio contributivo previsto dalla legge di Bilancio 2024. Inoltre, viene introdotta una soglia di reddito a fini della fruizione, che non deve essere superiore all'importo di 40.000 euro annui.

Viene in ogni caso demandata ad un successivo decreto del Ministero del lavoro, da emanarsi entro 30 giorni dalla entrata in vigore della legge, la definizione delle modalità di attuazione, in particolar modo la misura dell'esonero e le modalità di riconoscimento dello stesso.

L  
A  
V  
O  
R  
O

## 7. Pensione anticipata e previdenza integrativa

È stato inserito nella legge di Bilancio l'emendamento che prevede l'introduzione di modifiche significative per i lavoratori interamente contributivi, ossia quelli che hanno iniziato a versare contributi dopo il 31 dicembre 1995. Tali soggetti infatti avranno la possibilità di accedere alla pensione anticipata a partire dai 64 anni di età, a condizione di aver accumulato almeno 20 anni di contributi, come previsto dalla normativa ordinaria. Tuttavia, la novità principale riguarda la possibilità di utilizzare la rendita della pensione complementare per raggiungere la soglia minima dell'assegno pensionistico, fissata a tre volte l'assegno sociale.

Dal 2025, i lavoratori interessati a questo canale di pensionamento dovranno aver accumulato almeno 25 anni di contributi, mentre a partire dal 2030 il requisito aumenterà a 30 anni. Tale nuovo sistema consentirà dunque di cumulare la pensione obbligatoria con quella complementare al fine di ottenere un assegno pensionistico che consenta l'accesso anticipato alla pensione.

## 8. Nuovo requisito per la NASPI

Un ulteriore emendamento interviene sulla disciplina della NASPI, al fine di prevenire e limitare quelle situazioni ormai diffuse in cui il lavoratore, a seguito della perdita volontaria del posto di lavoro, si faceva assumere da un altro datore di lavoro e successivamente licenziare per accedere così alla NASPI. Attualmente, per beneficiare dell'indennità è necessario, oltre alla condizione di disoccupazione involontaria, aver versato almeno 13 settimane di contribuzione nei 4

anni precedenti la perdita involontaria del lavoro. A partire dal 1° gennaio 2025, l'emendamento approvato modifica questa disposizione, stabilendo che se il lavoratore si dimette volontariamente da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e nell'arco dei 12 mesi successivi viene assunto da un nuovo datore di lavoro e da questi licenziato, il lavoratore stesso deve poter vantare almeno 13 settimane di contribuzione relativamente all'ultimo rapporto di lavoro. Questa novità mira a prevenire e limitare il fenomeno, ormai diffuso, per cui, in caso di dimissioni, il lavoratore, sfruttando un datore di lavoro compiacente, si fa assumere, e, successivamente licenziare, questo per favorire la disoccupazione involontaria del lavoratore e fargli maturare il diritto di ricevere la NASPI.

## 9. Incentivo al posticipo del pensionamento

Viene confermato l'incentivo al posticipo del pensionamento di cui all'articolo 1 comma 286 della legge di bilancio 2023 introducendo però due nuovi aspetti:

- oltre ai soggetti che hanno maturato i requisiti per accedere a Quota 103 vengono ricompresi anche coloro che maturano entro il 31 dicembre 2025 i requisiti di 42 anni e 10 mesi di anzianità contributiva per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne;
- si prevede l'esclusione dall'imponibile fiscale della somma corrispondente alla quota di contribuzione del lavoratore che viene corrisposta al lavoratore stesso.

## COLLEGATO LAVORO 2024

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024 della Legge 13 dicembre 2024 n. 203, (in vigore dal 12/01/2025) si conclude, dopo oltre un anno e mezzo dall'approvazione del Consiglio dei ministri, l'iter del provvedimento contenente Disposizioni in materia di lavoro.

Il disegno di legge, c.d. Collegato lavoro, infatti, era stato approvato dal Consiglio dei ministri del 1° maggio 2023 per approdare alla Camera dei deputati il 28 novembre 2023.

Dopo l'approvazione della Camera dei deputati il 9 ottobre 2024, l'11 novembre scorso è arrivata l'approvazione definitiva del Senato e quindi la pubblicazione in G.U.

Numerose le novità, alcune delle quali molto attese per semplificare e talvolta correggere alcune anomalie ed alle volte abusi, nelle diverse fasi del rapporto di lavoro.

Per citarne subito alcune, la mente va agli abbandoni del lavoro da parte dei dipendenti che costringevano i datori di lavoro ad avviare procedure disciplinari per poter risolvere il rapporto di lavoro, oppure al problema della durata del periodo di prova nei contratti a termine.



## Le novità della legge

Esaminando succintamente le novità d'impatto più rilevante per la gestione dei rapporti di lavoro, dopo i primi cinque articoli che contengono, rispettivamente: all'art. 1 ulteriori correttivi al testo unico di cui al D. Lgs. 81/2008 in materia di tutela e sicurezza sul lavoro, inverò d'impatto meno rilevante rispetto a quelle già introdotte col già richiamato DL 19/2024 ed agli artt. 2,3,4 e 5 disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'articolo 6 contiene novità in materia di ammortizzatori sociali e di politiche formative.

## Trattamenti d'integrazione salariale e rapporto di lavoro subordinato

Con la sostituzione dell'art. 8 del d.lgs. 148/2015 sono state riviste le regole relative alla compatibilità delle attività di lavoro subordinato per i lavoratori che stanno godendo del trattamento d'integrazione salariale. In buona particolare, durante le giornate di lavoro il lavoratore non avrà diritto alla prestazione di sostegno al reddito a prescindere dalla durata del rapporto di lavoro.

La disposizione previgente prevedeva, invece, due fattispecie a seconda che il lavoratore svolgesse attività di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi o di lavoro autonomo, ovvero attività di lavoro subordinato di durata pari o inferiore a sei mesi.

Nel primo caso il lavoratore non aveva diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate; nel secondo, il trattamento veniva sospeso per la durata del rapporto di lavoro.

Rimane l'obbligo per il lavoratore di comunicare preventivamente alla sede territoriale Inps lo svolgimento della prestazione lavorativa; sono valide a tal fine le comunicazioni obbligatorie a carico dei datori di lavoro di cui all'articolo 4-bis del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

## Somministrazione di lavoro

L'articolo 10 interviene invece in materia di somministrazione di lavoro con due novità rispetto alla disciplina previgente.

La prima modifica l'art. 31 del d.lgs. n. 81/2015 e prevede l'esenzione da limiti quantitativi della somministrazione a tempo determinato di lavoratori esclusi dalla disciplina del lavoro a termine ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del medesimo decreto, nonché di lavoratori di cui all'art. 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (norma oramai non più vigente), di soggetti assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

L'altra novità deriva dalla modifica all'art. 34 D. Lgs. 81/2015 e prevede l'esclusione dalle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del citato decreto per la stipulazione di rapporti a termine in caso di impiego di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto

svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali previsto dall'articolo 31, comma 2, del decreto medesimo.

### Contratti a termine

Anche in questo caso sono due le novità contenute all'art. 11 e 13 della legge in commento. La prima riguarda i rapporti a termine stipulati per attività stagionali e viene fornita dall'art. 11 un'interpretazione autentica dell'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81 che disciplina la materia.

Segnatamente, la richiamata disposizione si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, oltre a quelle indicate dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525 (che attualmente individua le attività in assenza del decreto attuativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali), le attività organizzate per fare fronte a intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché a esigenze tecnico-produttive o collegate ai cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge appena pubblicata in G.U.

La seconda, invece, indica la durata del periodo di prova ed è contenuta all'art. 13 che modifica l'art. 7, comma 2, del d.lgs. n. 104/2022.

In particolare, è previsto che durata del periodo di prova nel caso di contratti a termine, fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. In ogni caso la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi.

### Lavoro agile

L'art. 14 interviene invece sul termine per le comunicazioni obbligatorie in materia di lavoro agile, apportando alcune modifiche all'articolo 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Più specificamente, si prevede che le prestazioni di lavoro in modalità agile debbono essere comunicate entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto con modalità agile.

### Apprendistato

L'articolo 18 prevede alcune novità per il **contratto di apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale.

A tal fine, è stato sostituito il comma 9 dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015.

A seguito della novella, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma o del



certificato di specializzazione tecnica superiore, è possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in apprendistato professionalizzante allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, nonché in apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale.

## Risoluzione dei rapporti di lavoro

Il nuovo comma 7-bis inserito dall'art. 19 del Collegato lavoro nell'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 mantiene l'inefficacia delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro in mancanza della procedura prevista ma prevede che in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Rimane comunque la possibilità per il lavoratore di dimostrare l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificavano l'assenza per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro (Nota INL n. 579 del 22 gennaio 2025 con modello di comunicazione)

## Conciliazione

L'art. 20 della legge reca Disposizioni relative ai procedimenti di conciliazione in materia di lavoro e prevede che i procedimenti di conciliazione in materia di lavoro presso le sedi c.d. protette previsti dagli articoli 410, 411 e 412- ter c.p.c. possono svolgersi in modalità telematica e mediante collegamenti audiovisivi.

Per l'avvio di tale nuova modalità è necessaria un decreto attuativo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della giustizia, sentiti l'Agenzia per l'Italia digitale e, limitatamente ai profili inerenti alla protezione dei dati personali, il Garante per la protezione dei dati personali.

## Dilazione debiti contributivi

L'articolo 23 prevede che dal 2025 la dilazione dei debiti contributivi in fase amministrativa dovuti a Inps e Inail possono essere rateizzati fino a sessanta rate mensili.

In particolare, tale possibilità sarà consentita nei casi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, emanare, sentiti l'INPS e l'INAIL, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge, e secondo i requisiti, i criteri e le modalità, anche di pagamento, disciplinati, con proprio atto, dal consiglio di amministrazione di ciascuno dei predetti enti, al fine di favorire il buon esito dei processi di regolarizzazione assicurando la contestualità della riscossione dei relativi importi.

Nel contempo viene abrogata la disposizione della legge n. 388/2000 prevista dall'art. 116, comma 17 che prevedeva un'analogia possibilità di pagamento rateale, previa autorizzazio-

ne del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, e sulla base dei criteri di eccezionalità ivi previsti, in caso di oggettive incertezze connesse a contrastanti ovvero sopravvenuti diversi orientamenti giurisprudenziali o determinazioni amministrative sulla ricorrenza dell'obbligo contributivo successivamente riconosciuto in sede giurisdizionale o amministrativa in relazione alla particolare rilevanza delle incertezze interpretative che hanno dato luogo alla inadempienza e nei casi di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, derivanti da fatto doloso del terzo denunciato all'autorità giudiziaria;

### **Lavoro subordinato e lavoro autonomo in regime forfetario**

L'art. 17 introduce una deroga alla causa ostantiva per l'accesso al regime forfetario prevista dall'art. 1, comma 57, della legge n. 190/2014.

La causa ostantiva in parola, come noto, prevede che non è possibile l'applicazione del regime agevolato per le persone fisiche che svolgono l'attività prevalentemente nei confronti di datori di lavoro con i quali sono in corso rapporti di lavoro o erano intercorsi rapporti di lavoro nei due precedenti periodi d'imposta, ovvero nei confronti di soggetti direttamente o indirettamente riconducibili ai suddetti datori di lavoro, ad esclusione dei soggetti che iniziano una nuova attività dopo aver svolto il periodo di pratica obbligatoria ai fini dell'esercizio di arti o professioni.

L'art. 17 già richiamato prevede che tale preclusione non opera nei confronti delle persone fisiche iscritte in albi o registri professionali che esercitano attività libero-professionali, comprese quelle esercitate nella forma di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409, numero 3), c. p. c. in favore di datori di lavoro che occupano più di 250 dipendenti, a seguito di contestuale assunzione mediante stipulazione di contratto di lavoro subordinato part time e indeterminato, con un orario compreso tra il 40% e il 50% del tempo pieno previsto dal CCNL applicato.

In mancanza di iscrizione in albi o registri professionali la causa ostantiva oggetto di deroga non si applica altresì nei confronti delle persone fisiche che esercitano attività di lavoro autonomo, nei casi e nel rispetto delle modalità e condizioni previste da contratti di prossimità stipulati ai sensi dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011.

In tutti i casi, è necessario che il contratto di lavoro autonomo sia stipulato contestualmente al contratto di lavoro subordinato e sia certificato dagli organi di certificazione cui all'art. 76 del d.lgs. n. 276/2003, e che non si configuri, rispetto al contratto di lavoro subordinato, alcuna forma di sovrapposizione riguardo all'oggetto e alle modalità della prestazione nonché all'orario e alle giornate di lavoro.

L'INL con TA n. 579 del 22 gennaio 2025 e il Ministero del Lavoro con circolare n. 6 del 27 marzo 2025 hanno fornito i primi chiarimenti sul collegato lavoro.



## COMPLIANCE AZIENDALE: UN INVESTIMENTO CHE PORTA VALORE

La **compliance aziendale** – ovvero l'adesione a leggi, regolamenti e standard volontari – viene spesso percepita come un costo e un onere burocratico. In realtà, dotarsi di un'organizzazione solida e di procedure strutturate è un investimento che produce benefici tangibili. *Organizzare l'azienda ha dei costi, è vero, ma la domanda da porsi è quanto costa la disorganizzazione?*

Una gestione “a vista” o non strutturata può infatti generare inefficienze, rischi e perdite ben più grandi dei costi necessari a prevenirli.

### Organizzazione vs disorganizzazione: il costo dell'inefficienza

Ogni imprenditore conosce l'importanza di **ottimizzare i processi e ridurre gli sprechi**. Procedure disordinate, ruoli non chiari e mancanza di controlli interni portano a errori, ritardi e maggiori spese. Al contrario, **implementare procedure formalizzate e un assetto organizzativo adeguato** permette di *misurare le performance*, individuare aree di miglioramento e prevenire problemi prima che diventino gravi. Ad esempio, definire chiaramente responsabilità e flussi di lavoro aiuta ciascun collaboratore a sapere cosa fare e come farlo, evitando sovrapposizioni o dimenticanze.

Pensiamo ai *costi nascosti della disorganizzazione*: tempi morti, rifacimenti di lavori eseguiti male, clienti persi per mancate risposte, sanzioni per adempimenti dimenticati. Tutto ciò pesa sul conto economico. **Meglio investire in organizzazione oggi, che pagare il prezzo della disorganizzazione domani**. Numerose aziende hanno scoperto che *gli sforzi per rimediare a un problema superano di gran lunga i costi per prevenirlo*. In altre parole, ogni euro speso in compliance può risparmiarne molti di più evitando guai e inefficienze.

ORGANIZZAZIONE  
AZIENDALE

### Adempimenti obbligatori e volontari: burocrazia o opportunità?

Nel panorama attuale, le imprese si confrontano con vari **adempimenti normativi obbligatori** e **standard volontari**. Alcuni esempi includono:

- **Modello Organizzativo 231** (MOG 231): un sistema di gestione e controllo interno previsto dal D.lgs. 231/2001 in Italia, adottabile su base volontaria per prevenire reati d'impresa. Pur non essendo obbligatorio per legge, *il Modello 231 è un potente strumento difensivo*: se efficacemente attuato, può esentare l'azienda da responsabilità amministrative in caso di illeciti commessi da dipendenti. I benefici vanno oltre la semplice esenzione dalle sanzioni. Un MOG 231 ben implementato *riduce il rischio di sanzioni* (fungendo da prova di diligenza organizzativa), *migliora la legalità interna*

grazie a controlli più rigorosi e *rafforza la reputazione* verso clienti e partner. Inoltre molte imprese adottano il Modello 231 per ottenere un Rating di Legalità elevato, che si traduce spesso in accesso agevolato a finanziamenti pubblici e credito bancario. Perfino sul fronte assicurativo ci sono vantaggi: ad esempio, l'INAIL riconosce l'adozione di un Modello 231 come intervento migliorativo ai fini della riduzione del premio assicurativo contro gli infortuni.

- Certificazioni ISO (qualità, ambiente, sicurezza, ecc.): sono standard internazionali volontari (come ISO 9001 per la qualità, ISO 14001 per l'ambiente, ISO 45001 per la sicurezza sul lavoro, ISO 27001 per la sicurezza informatica, ecc.) che richiedono procedure e controlli formalizzati. Ottenere una certificazione comporta investimenti in consulenze, formazione e adeguamenti dei processi, ma i ritorni sono significativi. Ad esempio, standardizzare i processi secondo una norma ISO aiuta a eliminare inefficienze e sprechi, con una conseguente riduzione dei costi operativi. Un sondaggio in Italia ha rilevato che le aziende certificate ISO 9001 registrano in media un +32% di efficienza operativa dopo l'implementazione del sistema qualità. Una gestione più efficiente significa meno costi e più margini di profitto. Le certificazioni ISO aprono anche porte a nuovi mercati: molte grandi aziende o enti pubblici richiedono fornitori certificati, quindi essere conformi a questi standard può favorire la partecipazione a gare d'appalto e l'acquisizione di nuovi clienti. Non ultimo, la certificazione migliora la fiducia di clienti e stakeholder: un'azienda certificata viene percepita come affidabile e attenta alla qualità, il che accresce la sua reputazione. Ci sono anche incentivi diretti: per le aziende con ISO 45001 (sicurezza sul lavoro), ad esempio, sono previsti sgravi INAIL fino al 28% del premio assicurativo per le piccole imprese (percentuale decrescente per imprese più grandi). Meno infortuni e un ambiente di lavoro sicuro significano anche meno cause legali e premi assicurativi più bassi. In effetti, studi mostrano che le imprese certificate qualità tendono ad avere anche meno incidenti sul lavoro (fino al 17% in meno rispetto a imprese non certificate) grazie a una cultura organizzativa più attenta ai rischi.
- Parità di genere: l'attenzione all'equilibrio di genere e alle pari opportunità in azienda non è solo un tema etico, ma anche un aspetto di compliance volontaria sempre più rilevante. In Italia è stata introdotta la Certificazione UNI/PdR 125 sulla parità di genere, che attesta l'impegno dell'azienda su sei aree (cultura inclusiva, governance, crescita professionale equa, equilibrio vita-lavoro, equità salariale, contrasto a discriminazioni e molestie). Ottenere questa certificazione comporta una revisione delle politiche HR, formazione e monitoraggi interni – quindi certamente un investimento. Ma i benefici sono notevoli: migliora il clima aziendale e l'immagine verso l'esterno, attraendo talenti e clienti sensibili alla responsabilità sociale. Inoltre lo Stato offre incentivi concreti: le aziende certificate godono di benefici fiscali, punteggi più alti nei bandi pubblici e incentivi economici dedicati. In altre parole, impegnarsi per la pari-



tà conviene anche economicamente, oltre a valorizzare al meglio il capitale umano dell'azienda (dipendenti più motivati, produttivi e fedeli).

- Cybersecurity e Direttiva NIS2: nell'era digitale, la sicurezza informatica è diventata un ambito di compliance cruciale. La Direttiva europea NIS2 impone a molte organizzazioni (in settori essenziali e importanti) di dotarsi di misure di sicurezza cibernetica adeguate, con obblighi di gestione dei rischi, prevenzione e notifica degli incidenti. Allinearsi a NIS2 significa investire in tecnologia, procedure (es. piani di incident response) e formazione del personale. Anche qui il costo iniziale può sembrare elevato, ma va confrontato col costo di un attacco informatico subito senza protezioni. Basti pensare che il costo medio di una violazione di dati in Italia supera i 3 milioni di dollari secondo studi di settore. Alcuni recenti casi hanno mostrato quanto può essere devastante un cyber attacco: Luxottica, ad esempio, ha subito il blocco totale della produzione mondiale per un giorno intero a causa di un ransomware, con perdite economiche e disagi enormi. Altre aziende colpite da malware hanno dovuto fermare operatività per settimane e affrontare spese ingenti per ripristinare sistemi e immagine. Prevenire è molto meglio che curare: adottare in anticipo le misure di cybersecurity (antivirus, firewall, backup, piani di continuità operativa) può scongiurare interruzioni di servizio e sanzioni (si pensi alle multe previste dal GDPR in caso di data breach). NIS2, in fondo, spinge le imprese a fare proprio questo: strutturare la difesa informatica per ridurre al minimo il rischio di incidenti. Il risultato è una maggiore continuità del business e la protezione del patrimonio informativo, oggi vitale quanto gli asset fisici.

## Benefici tangibili di una gestione strutturata

Come vediamo da questi esempi, la compliance non è solo “fare i compiti” per evitare guai legali, ma un modo per gestire meglio l'azienda. I vantaggi concreti includono:

- Riduzione di rischi e costi imprevisti: Aderire alle normative evita multe salate e cause legali. Ad esempio, grazie a un Modello 231 l'azienda riduce drasticamente il rischio di sanzioni amministrative interdittive. Al contrario, ignorare le regole può costare carissimo: il caso Dieselgate insegna, con Volkswagen che ha dovuto accollarsi oltre 30 miliardi di euro di costi e sanzioni per aver eluso le norme ambientali. Anche sul fronte della sicurezza sul lavoro, un'azienda non compliance rischia incidenti gravi che comportano fermi produttivi, risarcimenti alle vittime e un aumento dei premi assicurativi. Meglio investire in sicurezza prima, che pagare incidenti poi.
- Miglioramento dell'efficienza operativa: La formalizzazione di procedure e l'adesione a standard come ISO 9001 obbliga a guardare dentro i propri processi, eliminando sprechi e ottimizzando le attività. Il risultato è spesso una produzione più snella e meno scarti. Come citato, molte imprese certificate riportano miglioramenti a due cifre nell'efficienza interna. Un processo ben gestito riduce i tempi morti, evita errori

(ad esempio rifacimenti di prodotto non conforme) e quindi fa risparmiare denaro. Anche l'adozione di tecnologie e strumenti digitali per la compliance (dai software gestionali ai sistemi di monitoraggio) modernizza l'azienda e la rende più agile e competitiva.

- Accesso a mercato, finanziamenti e vantaggi competitivi: La compliance può diventare un fattore di marketing e vendita. Un'azienda che vanta certificazioni di qualità, ambientali o di sicurezza, o un rating di legalità elevato, ha un biglietto da visita migliore. Può partecipare a gare d'appalto riservate a operatori qualificati e distinguersi dalla concorrenza meno strutturata. Inoltre, molti grandi clienti (multinazionali) richiedono ai fornitori standard etici e di sicurezza: chi è già compliance parte avvantaggiato nelle trattative. Sul piano finanziario, istituti di credito e investitori guardano con favore imprese ben organizzate e trasparenti, perché le considerano meno rischiose. Ciò può tradursi in maggior facilità nell'ottenere credito o capitali, spesso a condizioni più vantaggiose. Non vanno dimenticati gli incentivi pubblici: dallo sgravio INAIL per la sicurezza, ai contributi per chi adotta certificazioni ambientali o sociali, fino ai punteggi premianti nei bandi pubblici (ad esempio per chi ha la certificazione di parità di genere).
- Reputazione e fiducia di stakeholder: Viviamo in un'epoca in cui consumatori, partner e comunità chiedono alle imprese responsabilità e affidabilità. Un'azienda compliance invia un segnale chiaro: rispettiamo le regole, siamo trasparenti, teniamo alla qualità e alla sicurezza. Ciò costruisce fiducia. Una maggiore fiducia si traduce in fidelizzazione dei clienti (che sono più propensi a restare se si sentono al sicuro e ben serviti), in attrattività verso nuovi clienti e in un miglior rapporto con fornitori e autorità. La reputazione positiva è un capitale intangibile che riduce i costi di pubblicità e gestione crisi: un'azienda con buona fama supera più facilmente momenti difficili perché gode del beneficio del dubbio. Al contrario, un incidente o scandalo può minare la fiducia per anni. La compliance, dunque, è anche protezione del brand.
- Migliore governance e decisioni data-driven: Implementare sistemi di compliance spesso richiede di raccogliere dati, monitorare indicatori e fare audit interni periodici. Questa disciplina nel misurare e verificare porta l'azienda ad avere maggiori informazioni su di sé, utilissime anche per il business. Ad esempio, un sistema qualità obbliga a tracciare le non-conformità e capire dove il processo si inceppa; un sistema anticorruzione fa emergere aree aziendali critiche da tenere sotto controllo. Tutto ciò contribuisce a decisioni più informate da parte del management. Si passa dalla gestione "a sensazione" a una gestione basata su fatti e dati, riducendo l'improvvisazione. Inoltre, una struttura organizzativa chiara con deleghe definite (come richiesto da Modello 231 e sistemi ISO) fa sì che le responsabilità siano assegnate e che ognuno sappia su cosa deve decidere, velocizzando anche l'azione manageriale.



## Esempi pratici: quando la compliance fa la differenza

Numerose aziende, di varie dimensioni e settori, hanno tratto vantaggio concreto da programmi di compliance. Ecco alcuni esempi significativi:

- PMI manifatturiera e qualità: Un'azienda italiana del settore metalmeccanico, dopo aver introdotto un sistema di gestione qualità certificato ISO 9001, ha visto calare drasticamente i resi e reclami dei clienti. Grazie a processi più controllati, gli scarti di produzione sono diminuiti e la produttività è aumentata. Questo si riflette nel dato medio nazionale: le imprese certificate qualità registrano in media un terzo in più di efficienza operativa e una conseguente riduzione dei costi. In pratica, ciò che prima richiedeva 5 persone, ora si ottiene con 4 – liberando risorse per altre attività. La stessa azienda, forte della certificazione, ha potuto accedere come fornitore a commesse estere dove la ISO 9001 era un requisito indispensabile, aprendo un nuovo mercato.
- Settore alimentare e sicurezza sul lavoro: Un'azienda agroalimentare con circa 100 dipendenti ha investito nell'adozione congiunta del Modello 231 e della certificazione ISO 45001 (salute e sicurezza). Oltre a rendere più sicuro il lavoro in fabbrica (gli infortuni sono quasi azzerati, in linea col dato che vede -17% di incidenti nelle aziende certificate), l'impresa ha ottenuto subito uno sconto del 10% sul premio INAIL annuale grazie agli interventi migliorativi certificati. Questo si traduce in decine di migliaia di euro risparmiati ogni anno sul costo assicurativo, cifra che ha compensato in breve le spese di implementazione dei sistemi di gestione. Inoltre, grazie al Modello 231 l'azienda ha migliorato il proprio rating di legalità, risultando più affidabile agli occhi di banche e partner commerciali. Durante la pandemia, ad esempio, è riuscita a ottenere credito ponte a tassi agevolati anche per via del suo profilo di rischio inferiore (nessun precedente di sanzioni o irregolarità).
- Grande impresa e cyber-risk: Una società di servizi logistici, già quotata in borsa, ha intrapreso un percorso di adeguamento alle normative di cybersecurity (NIS2 e ISO 27001) dopo aver valutato i rischi di attacco informatico sul proprio business. L'investimento è stato considerevole (upgrade dei sistemi IT, assunzione di un responsabile sicurezza, formazione del personale), ma nel giro di un anno l'azienda ha bloccato almeno due tentativi seri di intrusione senza subire danni, che secondo gli esperti avrebbero potuto fermare le attività per giorni. Un'impresa concorrente, priva di tali misure, è stata colpita da ransomware e ha dovuto interrompere le operazioni con perdite stimate in milioni. Questi episodi hanno convinto i vertici che la prevenzione vale quanto un'assicurazione: il costo di qualche centinaio di migliaia di euro in sicurezza ha evitato potenziali perdite molto maggiori e salvaguardato la fiducia dei clienti (basti pensare al danno reputazionale se i dati dei clienti fossero finiti online). Oggi la società utilizza il rispetto degli standard di cybersecurity come argomento di vendita presso nuovi clienti, garantendo livelli di servizio continui e sicuri.

- Azienda di servizi e parità di genere: Una media impresa nel settore dei servizi professionali ha puntato sulla certificazione di parità di genere per distinguersi e attrarre i migliori talenti. Rivedendo le proprie politiche interne, ha introdotto orari di lavoro flessibili, programmi di mentoring al femminile e trasparenza nelle progressioni di carriera. Nel giro di due anni l'azienda ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125 e ha potuto accedere a contributi a fondo perduto del PNRR dedicati alle imprese virtuose sul fronte della parità. Contestualmente, il tasso di turnover del personale femminile è calato, segno di maggiore soddisfazione e engagement. L'azienda ha anche riscontrato un miglioramento dell'innovazione interna: team più diversificati hanno portato idee nuove, contribuendo allo sviluppo di servizi che hanno incrementato il fatturato. Questo caso dimostra come le buone pratiche di compliance sociale possano tradursi in vantaggi competitivi reali, oltre che in benefici economici tramite incentivi pubblici.

In definitiva, organizzazione e compliance non sono solo “costi necessari”, ma leve strategiche per il successo aziendale. Ogni euro investito in sistemi di gestione, formazione, controlli interni e certificazioni è un euro speso per rendere l'impresa più robusta, efficiente e credibile. Certo, richiede impegno: significa cambiare abitudini, documentare procedure, aggiornarsi continuamente. Ma è un percorso che ripaga.

Al contrario, l'improvvisazione e la noncuranza delle regole presentano sempre il conto, spesso molto salato, in forme di incidenti, multe o perdite di mercato. La frase “la disorganizzazione costa più dell'organizzazione” non è uno slogan vuoto, ma una realtà confermata dall'esperienza.

Per imprenditori, manager e professionisti, comprendere l'importanza della compliance in termini concreti significa vedere oltre la fatica iniziale e focalizzarsi sul valore generato: meno rischi e sprechi, più efficienza e opportunità.

Una solida struttura organizzativa crea le basi per crescere in modo sostenibile e duraturo. In un mondo dove l'incertezza è elevata, avere processi ben oliati e aderire a standard riconosciuti diventa un vantaggio competitivo di per sé. Si costruisce un'azienda resiliente, capace di evitare le trappole lungo il cammino e di cogliere le occasioni con la fiducia di chi sa di avere il controllo della propria rotta.

In conclusione, investire in compliance è come fare manutenzione preventiva alla “macchina azienda”: costa tempo e risorse, ma evita guasti ben peggiori e assicura performance migliori. E, come tanti casi dimostrano, un'azienda ben organizzata non solo dorme sonni più tranquilli, ma ottiene risultati economici superiori e più sostenibili nel lungo periodo rispetto a chi naviga a vista. In altre parole, la compliance paga, molto di più di quanto costa.

Gianangelo Monchieri



## RISCHI CATASTROFALI

Con il decreto legge 31 marzo 2025, n. 39, recante Misure urgenti in materia di assicurazione dei rischi catastrofali è stata disposta la proroga dell'entrata in vigore dell'obbligo per le imprese tenute all'iscrizione al registro delle imprese di stipulare una apposita polizza a tutela dai rischi catastrofali.

La proroga è stata più volte sollecitata da diverse Associazioni, tra cui Confcooperative, in considerazione della non completa chiarezza di alcuni ambiti applicativi della disciplina e della necessità, sia per le imprese di assicurazione che per le imprese tenute a stipulare le polizze, di definire e condividere adeguate proposte e le necessarie informazioni.

Il termine per l'adempimento dell'obbligo, quindi, è fissato:

- a) al 1° ottobre 2025 per le imprese di medie dimensioni,
- b) al 31 dicembre 2025 per le piccole e microimprese,
- c) al 31 marzo 2025 per le grandi imprese, con la previsione, però, che le eventuali conseguenze sanzionatorie definite all'articolo 1, comma 102 della legge 30 dicembre 2023, n. 213, trovano applicazione decorsi 90 giorni dalla decorrenza dell'obbligo.

Si segnala che ai fini della definizione della tipologia di impresa sono presi come riferimento i parametri indicati dalla direttiva (UE) 2023/2775 (che modifica la direttiva 2013/34/UE relativa ai bilanci d'esercizio, ai bilanci consolidati e alle relative relazioni di talune tipologie di imprese).

Il testo consolidato, quindi, della citata direttiva definisce:

- microimprese le imprese che alla data di chiusura del bilancio non superano i limiti numerici di almeno due dei tre criteri seguenti:

- a) totale dello stato patrimoniale: 450 000 EUR;
- b) ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: 900 000 EUR;
- c) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio: 10.

- piccole imprese le imprese che alla data di chiusura del bilancio non superano i limiti numerici di almeno due dei tre criteri seguenti:

- a) totale dello stato patrimoniale: 5 000 000 EUR;
- b) ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: 10 000 000 EUR;
- c) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio: 50.

A  
D  
E  
M  
P  
I  
M  
E  
N  
T  
I

- medie imprese le imprese che non rientrano nella categoria delle microimprese o delle piccole imprese e che alla data di chiusura del bilancio non superano i limiti numerici di almeno due dei tre criteri seguenti:

- a) totale dello stato patrimoniale: 25 000 000 EUR;
- b) ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: 50 000 000 EUR;
- c) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio: 250 - grandi imprese le imprese che alla data di chiusura del bilancio superano i limiti numerici di almeno due dei tre criteri seguenti:
- a) totale dello stato patrimoniale: 25 000 000 EUR;
- b) ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: 50 000 000 EUR;
- c) numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio: 250.

In aggiunta alle disposizioni di proroga, parallelamente, sempre a seguito delle richieste formulate anche dalla Confederazione, è stato disposto l'avvio di un tavolo di lavoro con il Ministero delle Imprese e del made in Italy il cui primo incontro si è tenuto lunedì 31 marzo.

Nell'ambito dell'incontro, il Ministero si è reso disponibile ad intervenire per fornire i necessari chiarimenti, sia mediante lo strumento di FAQ e/o circolare ministeriale, sia disponendo eventuali correttivi alla disciplina di riferimento, in sede di conversione del decreto legge. In tale contesto, è stata sollecitata ed ottenuta la disponibilità del Ministero a valutare la segnalazione di eventuali problematiche e criticità.

Risultano già pubblicate alcune FAQ sul sito del Ministero che, fatto salvo il caso di eventuali modifiche normative che dovessero essere successivamente disposte in fase di conversione del decreto legge, costituiscono primi chiarimenti per l'applicazione della disciplina.

Si ricorda che per ulteriori eventuali informazioni specifiche e/o per richiedere supporto in merito a quanto in argomento, è a disposizione la società di sistema attiva nel settore dei servizi assicurativi Agemoco Brescia Srl

Contatti: Ufficio Rami Elementari

Tel. 030/3776972

mail: [info@agemoco.it](mailto:info@agemoco.it)



# UNA DOMANDA A...

## DOMANDA

*In vista della revisione confederale della nostra cooperativa, abbiamo verificato l'impossibilità, da parte del nostro Presidente, di essere presente all'incontro. Chiediamo se sia possibile delegare altri soggetti in rappresentanza della cooperativa.*

## RISPOSTA

*Il D. Lgs. 02.08.2002, n. 220 disciplina le norme in materia di vigilanza sugli enti cooperativi. La competenza ad esercitare questa forma di controllo spetta, di norma, al Ministero delle Imprese e del Made in Italy (già Ministero dello Sviluppo Economico), ovvero alle Associazioni Nazionali di rappresentanza giuridicamente riconosciute, quando l'attività di vigilanza viene condotta nei confronti delle cooperative iscritte alle citate Associazioni di rappresentanza.*

*La vigilanza si concretizza in una attività ispettiva svolta con cadenza annuale o biennale, a seconda delle caratteristiche e delle dimensioni degli enti cooperativi e comprende una serie di attività finalizzate a verificare la gestione amministrativa e il livello di democrazia interna dell'ente cooperativo; l'obiettivo è di accertare l'effettiva natura mutualistica dell'ente e la legittimazione di quest'ultimo a beneficiare delle agevolazioni fiscali, previdenziali e di altra natura.*

*Nel corso dell'attività di vigilanza, deve essere necessariamente presente un rappresentante della cooperativa, le cui generalità, ivi compresi gli estremi del documento di identità, sono da indicare nel verbale di revisione. Di norma, è opportuno che le operazioni di verifica si svolgano alla presenza del legale rappresentante della cooperativa; in caso di sua assenza od impedimento, è concesso al legale rappresentante conferire apposita delega, secondo le indicazioni fornite, da ultimo, dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy nella propria nota n. 39958 del 27/06/2024.*

*Nella nota citata, il Ministero ha avuto modo di chiarire che è consentito al legale rappresentante conferire delega, nei limiti e secondo le modalità di cui allo Statuto della Cooperativa, ad un rappresentante che ne faccia le veci*

UNA  
DOMA  
NDA  
A...

*durante l'attività revisionale o ispettiva. La delega deve essere conferita in forma scritta e dovrà essere consegnata al revisore, che provvederà ad allegarla al verbale di revisione, unitamente alla copia del documento del legale rappresentante.*

*Qualora lo Statuto della cooperativa preveda che la delega sia autorizzata con delibera dell'organo amministrativo, il revisore dovrà inoltre acquisire e conservare copia di detta delibera.*

*Infine, nei casi in cui lo statuto definisca i soggetti abilitati alla rappresentanza legale, il revisore dovrà verificare che il soggetto che presenzia alla verifica ispettiva sia effettivamente autorizzato. È comunque specificamente previsto che, nel caso in cui il delegato del legale rappresentante non sia in grado di fornire in modo esaustivo le notizie e le informazioni necessarie al completamento delle operazioni di revisione, il revisore debba esigere la presenza del legale rappresentante.*

*Nella propria nota, il Ministero offre anche un fac-simile di delega, utile allo scopo, che si offre di seguito per completezza.*

*Maurizio Magnavini*

**Allegato 1: Modello di delega per vigilanza**

Io sottoscritto/a \_\_\_\_\_, nato/a a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_), il gg/mm/aaaa, residente in \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_), via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_, C.F. \_\_\_\_\_, identificato/a con documento \_\_\_\_\_, n. \_\_\_\_\_, in corso di validità, in qualità di legale rappresentante della società cooperativa \_\_\_\_\_, con sede legale in \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_), via \_\_\_\_\_, n. \_\_\_, C.F. \_\_\_\_\_, consapevole delle sanzioni penali richiamate dall'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 in caso di dichiarazioni mendaci, nonché in caso di formazione e/o uso di atti falsi,

vista la delibera dell'organo amministrativo adottata in data \_\_\_\_\_, ai sensi di quanto previsto dallo Statuto;

oppure

visto quanto previsto in merito alla possibilità di delega della legale rappresentanza nello Statuto,

**DELEGO**

\_\_\_\_\_, nato/a a \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_), il \_\_\_\_\_, residente in \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_), via \_\_\_\_\_, n. \_\_\_, C.F. \_\_\_\_\_, identificato/a con documento \_\_\_\_\_, n. \_\_\_\_\_, rilasciato da \_\_\_\_\_ in corso di validità, in qualità di \_\_\_\_\_ (amministratore, socio, consulente...), a rappresentare la società cooperativa in ogni fase della procedura di vigilanza di cui al D.Lgs. n. 220/2002, conferendo, a tal fine, il potere di sottoscrivere il relativo verbale e riceverne copia.

\_\_\_\_\_  
(Luogo e data)

\_\_\_\_\_  
(Firma del delegante)