



Il Corriere del Commercialista

M A G A Z I N E





04

Napoli verso
un boom economico
Fabio Cecere

08

La riservatezza dell'OdV
e le verifiche di compliance da parte
delle grandi società committenti:
criticità operative e prassi emergenti
Luigi Maria Rocca e Giuseppe Puttini

12

Crisi aziendale, più flessibilità
e rapidità con le modifiche
al piano attestato di risanamento
Matteo De Lise

18

Lavorare "in Famiglia"
Bruno Anastasio e Oriana Costantini

06

Rischio climatico
e rischio finanziario
Maria Federica Cordova

11

Il paradosso
digitale
Vincenzo Tiby

14

Responsabilità erariale estesa
al Collegio sindacale nelle società
partecipate
Ulderico Izzo e Michelangelo Chiacchio

22

Il Codice deontologico
della professione
tra vincoli ed opportunità
Giovanni Tomo



Indice

23

Sostegno ai cittadini
dopo il terremoto: le soluzioni
di sovraindebitamento e mediazione
Riccardo Izzo

27

Da marzo 2026 scatta l'obbligo
per le strutture sanitarie su polizze
e coperture dirette
Fabio Rossi e Edoardo Errico

31

La pianificazione
successoria e il passaggio
generazionale nelle Pmi
Pasquale De Caro

35

Compliance e prevenzione nei settori
a rischio: i commercialisti lanciano
il nuovo modello organizzativo
per la sanità

26

Contrattazione collettiva
e retribuzioni: ripresa
o rincorsa infinita?
Luca Canale

29

ZES Unica 2025: il nuovo credito
d'imposta che rilancia
il Mezzogiorno
Nunzio Strazzullo

33

Assegnazione e cessione agevolata
beni ai soci e trasformazione
in società semplice
Paolo Gabriele



Napoli verso un boom economico

a cura di Fabio Cecere

Consigliere Segretario dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli

Dal lungomare in festa al mare della Coppa America

Calcio e vela proiettano la Campania verso uno sviluppo record

Napoli e la Campania si preparano ad una stagione di crescita economica senza precedenti, grazie a due eventi sportivi di portata internazionale: lo scudetto conquistato dal Napoli quest'anno e l'assegnazione della prestigiosa Coppa America di vela prevista per il 2027 nel capoluogo campano. Questi due eventi rappresentano, infatti, potenti volani di sviluppo economico, turistico e infrastrutturale, capaci di cambiare profondamente il tessuto produttivo e sociale del territorio.

Lo scudetto conquistato dagli azzurri nella stagione 2024/2025 ha già iniziato a generare effetti positivi tangibili sull'economia locale. Secondo recenti stime della Camera di Commercio di Napoli, l'indotto economico immediato della vittoria del campionato ha prodotto circa 300 milioni di euro di fatturato aggiuntivo per le imprese locali. Il comparto turistico, alberghiero e della ristorazione ha beneficiato in maniera diretta di un incremento delle presenze turistiche quantificato in circa il 25% rispetto al periodo pre-pandemia. A ciò si aggiunge il boom del merchandising ufficiale della SSC Napoli, che ha visto una crescita delle vendite superiore al 200% nell'ultimo trimestre.

La festa dello scudetto ha avuto il suo culmine sul lungomare di Napoli, dove centinaia di migliaia di tifosi hanno celebrato con entusiasmo e partecipazione senza precedenti. Le stra-





de, illuminate dai colori della squadra, sono diventate teatro di un evento memorabile caratterizzato da spettacoli pirotecnici, concerti e intrattenimento fino a tarda notte. Questo straordinario momento di gioia collettiva non solo ha rafforzato l'identità e l'orgoglio cittadino, ma ha generato un ulteriore indotto economico immediato, con bar, ristoranti e attività commerciali che hanno lavorato a pieno regime per diversi giorni consecutivi.

Non solo l'impatto immediato: la vittoria dello scudetto sta contribuendo alla diffusione globale del brand Napoli, una leva formidabile per l'attrazione turistica e per l'immagine internazionale della città. L'effetto di medio-lungo termine, pertanto, è destinato ad accrescere ulteriormente la capacità attrattiva e l'appeal della città e della regione, favorendo ulteriori investimenti nel settore immobiliare, commerciale e nell'infrastrutturazione urbana.

Ancora più significativo e strutturale sarà l'impatto economico legato alla 38ª edizione della Coppa America di vela, assegnata recentemente alla città partenopea per il 2027. Napoli ha battuto città prestigiose quali Barcellona e Auckland, ottenendo la possibilità di ospitare una manifestazione che, storicamente, genera importanti ricadute economiche nelle località ospitanti.

Secondo uno studio economico commissionato dalla Regione Campania, la Coppa America porterà nella città almeno 700 milioni di euro di investimenti complessivi, fra finanziamenti pubblici, sponsor privati e introiti generati dal turismo. Gli interventi infrastrutturali più significativi riguarderanno il restyling del lungomare, la ristrutturazione del porto turistico, il potenziamento dei trasporti urbani e la riqualificazione di numerosi quartieri limitrofi al centro storico, con un'attenzione particolare alla sostenibilità ambientale e alla digitalizzazione.

Il comparto turistico, già in ripresa grazie al successo sportivo calcistico, vedrà ulteriormente consolidata questa crescita. La Coppa America 2027 attirerà, secondo le previsioni

più prudenti, almeno 2 milioni di visitatori da tutto il mondo nell'arco di un anno, con un effetto economico diretto stimato intorno ai 350 milioni di euro. Alberghi, ristoranti, attività commerciali e servizi turistici locali avranno un incremento stimato di circa il 40% rispetto ai livelli attuali.

Anche il settore della nautica, fondamentale per una città marittima come Napoli, si prepara ad un significativo sviluppo. Sono previsti interventi strutturali per circa 200 milioni di euro che trasformeranno Napoli in un hub mediterraneo della nautica sportiva e di lusso. Cantieri navali, scuole di vela, noleggio di barche e yacht di lusso registreranno una crescita occupazionale stimata in circa 4.000 nuovi posti di lavoro diretti e indiretti.

Un ulteriore punto qualificante sarà rappresentato dall'innovazione tecnologica. L'evento sportivo più antico del mondo richiederà una copertura digitale e mediatica globale senza precedenti, favorendo investimenti in reti 5G, centri media avanzati, e soluzioni tecnologiche di ultima generazione per la sicurezza e la mobilità sostenibile. Si prevede un effetto moltiplicatore degli investimenti privati nel settore tecnologico pari almeno a 100 milioni di euro aggiuntivi.

Dal punto di vista sociale, infine, la Coppa America contribuirà a migliorare sensibilmente la qualità della vita nella regione. Progetti di riqualificazione urbana e mobilità sostenibile, uniti a nuove infrastrutture sportive e culturali, rappresenteranno un'eredità tangibile e duratura per la popolazione campana, con effetti positivi sul benessere generale e sulla coesione sociale.

In conclusione, il binomio tra la vittoria del Napoli nello scudetto 2025 e l'assegnazione della Coppa America del 2027 offre a Napoli e alla Campania un'opportunità storica di rilancio economico e sociale. L'effetto combinato di questi due eventi rappresenta un formidabile trampolino di lancio per un futuro di crescita sostenibile, modernizzazione e miglioramento della qualità della vita per milioni di cittadini.

Un'opportunità che Napoli non deve e non può perdere.



Rischio climatico e rischio finanziario

a cura di **Maria Federica Cordova**

Presidente della Commissione Sostenibilità E.S.G.
(Environmental, Social, and Governance)
e Responsabilità Sociale (Area Formazione e Implementazione)

Premessa

Parlare di rischio climatico significa affrontare uno dei rischi ambientali (*Environmental*), che costituisce, a sua volta, uno dei temi della “sostenibilità”.

Se uno degli obiettivi è attrarre capitali privati da impiegare in investimenti sostenibili, gli **operatori finanziari** dovranno essere in grado di individuare gli investimenti attenti alle tematiche della sostenibilità tra le **imprese**; Per converso le imprese dovranno essere capaci di creare valore condiviso con gli *stakeholder* in modo duraturo nel tempo ma anche di misurare le decisioni di business in termini di impatti sia “finanziari” che “non-finanziari” e infine di comunicare gli impatti di sostenibilità delle decisioni per ciascun fattore ESG. Diventa cruciale incorporare nei prezzi degli strumenti finanziari tutte le informazioni rilevanti in materia di rischi ESG e, affinché questo si concretizzi, sarà necessario disporre di informazioni, metriche e modelli che tengano conto delle caratteristiche ESG nell’ambito delle attività economiche e finanziarie.

L’analisi che segue vuole affrontare il rischio dei cambiamenti climatici come fattore di rischio che inevitabilmente, quando rilevante, converge su **rischi finanziari** attraverso l’inclusione nel più ampio sistema di gestione dei rischi d’impresa.

Legame tra rischio climatico e rischi finanziari

Seppur la finanza rappresenti un canale fondamentale per indirizzare il sistema produttivo verso un modello sostenibile, dal lato delle imprese è però necessario l’avvio di uno strutturato e rigoroso processo di comprensione dell’impatto negativo che la propria attività ha sul clima e viceversa dei rischi che i cambiamenti climatici possono generare sulla propria attività e sulla stabilità finanziaria dell’impresa.

Per assumere decisioni informate, con impatto sul piano strategico nonchè indirizzare idonee politiche di intervento, è necessario aver chiaro il legame tra il **rischio climatico** e le relative politiche ambientali, e i **rischi finanziari** dell’azienda.

È bene sottolineare che, la comprensione degli effetti del rischio climatico sui rischi finanziari di un’azienda, presuppone, che i fattori che compongono il rischio climatico (**rischio fisico e rischio di transizione**) di seguito illustrati, siano già pienamente catturati nei modelli finanziari.

Sulla base di quanto poc’anzi affermato però ciò è possibile laddove l’azienda abbia compreso gli impatti negativi sul clima della propria attività da un lato e dall’altro si realizzi quanto prima un sistema di misurazione che possa convergere verso standard condivisi in materia di investimenti sostenibili e prodotti ESG. Aspetto quest’ultimo che ad oggi rappresenta ancora un ostacolo piuttosto rilevante allo sviluppo di una finanza sostenibile. Infatti, un’impresa che voglia rendere pubblico il proprio impatto in termini di consumo ecosistemico (cosiddetta **impronta ecologica**) si trova di fronte una moltitudine di standard contabili e non confrontabili. Da qui l’esigenza di disporre di un nuovo sistema di classificazione (cosiddetta **tassonomia**) in grado di identificare attività, prodotti e servizi finanziari come sostenibili. Quando si parla di rischio climatico, che di fatto rappresenta una branca dei rischi ambientali, è necessario preliminarmente identificare e definire i due principali fattori che lo compongono: **il rischio fisico e il rischio di transizione**.

Il rischio fisico indica l’impatto finanziario dei cambiamenti climatici, compresi gli eventi meteorologici estremi, mutamenti gradualmente del clima, degrado ambientale (atmosfera, idrico e del suolo), perdita di biodiversità e deforestazione, sulla solidità finanziaria di famiglie e imprese.

Tale rischio può determinare per l’azienda danni materiali, calo di produttività o interruzione delle catene produttive a seconda si manifesti in modo acuto o cronico se legato a cambiamenti strutturali e di lungo periodo come per esempio l’innalzamento del livello del mare.

Il rischio di transizione indica la perdita finanziaria conseguente ad un processo di aggiustamento verso un’economia a basse emissioni di carbonio e più sostenibile sotto il profilo ambientale. Progressi tecnologici, improvvisi mutamenti nelle politiche climatiche e ambientali e preferenze di mercato, rappresentano possibili cause del rischio di transizione.

Sia il rischio fisico che di transizione sono strettamente collegati tra di loro e ci si attende abbiano un impatto sulle attività economiche e conseguentemente sul sistema finanziario aziendale nel suo complesso; si pensi ad una minore redditività delle imprese, per effetto della contrazione della domanda di prodotti non più eco-sostenibili o, alla svalutazione di determinate attività tecnologicamente superate o ancora, nei casi estremi, alla tenuta di un modello imprenditoriale nel medio e lungo periodo per quei settori particolarmente vulnerabili ai rischi climatici. Ne consegue dunque, che la combinazione degli impatti derivanti dai rischi fisici e di transizione si rifletterà, se rilevante, sui bilanci delle società e sul valore economico delle loro esposizioni.

Arrivati a questo punto, ci si chiede come integrare nei processi di valutazioni tali fattori di rischio. Sia il rischio fisico che di transizione rappresentano dei fattori di rischio per le categorie di rischio già esistenti quali il rischio di credito, il rischio operativo, rischio di mercato e il rischio di liquidità. Integrare i rischi fisici e di transizione nel sistema di gestione dei rischi, significa considerarli in primis nella strategia aziendale dell'impresa, negli obiettivi di business ma più in generale nel quadro di riferimento in ambito di *governance* e di propensione al rischio dell'impresa stessa. Tutto quanto sopra si rifletterà poi sulle valutazioni di bilancio attraverso il ricorso ad esempio a un metodo per la misurazione o svolgendo analisi di scenario.

Vediamo ora alcuni esempi di collegamento dei fattori del rischio climatico (fisico e di transizione) ad alcuni rischi finanziari (credito e mercato).

Con riferimento all'impatto del **rischio fisico sul rischio credito**, si pensi al **rischio di un evento atmosferico estremo**: questo potrebbe avere effetti sulla capacità produttiva e di business di un'impresa cliente, rendendo l'azienda più vulnerabile al rispetto delle scadenze contrattuali e riducendo la sua capacità di ripagare i propri debiti; oppure, l'evento

estremo, potrebbe ridurre il valore delle attività date a garanzia (come per esempio gli immobili facendo particolare attenzione all'ubicazione fisica o all'efficienza energetica degli immobili) costringendo l'impresa al reintegro di garanzia. L'evento atmosferico estremo come **rischio fisico**, interagisce anche con **il rischio di mercato**, attraverso le perdite derivanti dalla riduzione di valore dei titoli di società esposte a tali eventi estremi, o da una generalizzata perdita di valore delle proprietà immobiliari localizzati nella zona caratterizzata da tali eventi.

Per quanto riguarda invece l'impatto del **rischio di transizione sul rischio di credito**, appare evidente la circostanza nel caso ad esempio, di posizioni di credito verso società caratterizzate da *business* le cui performance future sono particolarmente influenzate da politiche di intervento connesse al cambiamento climatico (società *energy-intensive* nel settore del gas, petrolio, società per le quali i costi di energia o la disponibilità di combustibili fossili sono essenziali al processo produttivo).

Infine, il **rischio di transizione** che incombe sulle società *energy-intensive* impatterà anche il **rischio di mercato** attraverso le perdite per riduzione di valore che si potrebbero manifestare sulle esposizioni in titoli azionari verso tale società.

Conclusioni

Le imprese saranno quindi chiamate a misurare il rischio finanziario connesso al rischio fisico ma, in particolare al rischio di transizione che, tuttavia, può comportare diversi livelli di rischio finanziario e reputazionale anche in relazione alla rapidità e incisività delle politiche di contrasto al *climate change* promosse da governi e istituzioni. Integrare questi nuovi fattori di rischio nel sistema di gestione dei rischi dell'impresa, per valutarne gli impatti sulla performance economica dell'azienda, è un processo inderogabile.





La riservatezza dell'OdV e le verifiche di compliance da parte delle grandi società committenti: criticità operative e prassi emergenti

a cura di Luigi Maria Rocca

Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Presidente della Commissione 231/2001 Responsabilità sociale, etica ed amministrativa degli enti privacy e sicurezza dell' ODCEC di Napoli

Professore a Contratto Modelli organizzativi e responsabilità degli enti - Università Suor Orsola Benincasa di Napoli



a cura di Giuseppe Putini

Dottore Commercialista, Revisore Legale, Componente di CdA e Collegi Sindacali
Iscritto nell'Elenco Nazionale dei componenti di OIV presso il Dipartimento della Funzione Pubblica

Co-Founder del Network Interprofessionale FIRST TAX & LEGAL

Consigliere dell'ODCEC delegato alla Commissione 231

L'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), nell'elaborazione della propria attività, può e deve svolgere attività di audit e monitoraggio, disponendo di autonomi poteri di iniziativa e verifica sull'operato della società. Nell'ambito delle sue funzioni, l'OdV acquisisce, produce e archivia documentazione ad uso interno. Questa può includere piani di azione, verbali di riunione, relazioni, audit commissionati a esperti esterni, il tutto nei limiti del budget assegnato. Tale documentazione è riservata all'uso esclusivo dell'OdV, ma in alcuni casi può essere condivisa, in parte, con il Consiglio di Amministrazione o con il Collegio Sindacale.

In linea di principio, l'OdV non è tenuto a fornire tale documentazione a soggetti esterni alla società, come clienti, committenti o pubbliche amministrazioni.

A tal proposito, già nel 2015, Ciro Santoriello, procuratore aggiunto presso la Procura di Cuneo ed esperto in materia di D.lgs. 231/2001, sottolineava i rischi connessi alla violazione della riservatezza da parte dell'OdV. In particolare, richiamava l'attenzione sul fatto che la comunicazione a terzi di criticità emerse nelle attività di controllo – come l'inadeguatezza del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 (di seguito "Modello 231") o rilievi mossi all'organo dirigenziale – potrebbe danneggiare la reputazione della società, minando la fiducia del pubblico sulla sua capacità di operare lecitamente e garantire la sicurezza dei lavoratori.

Pertanto, l'OdV non è obbligato a fornire direttamente a terzi esterni la documentazione prodotta o archiviata, poiché essa può contenere informazioni riservate, dati sensibili o riferimenti a situazioni interne non divulgabili senza autorizzazione specifica. Tuttavia, in caso di richieste motivate – come, ad esempio, nell'ambito di una due diligence o per esigenze di conformità contrattuale – l'OdV può valutare, insieme agli organi societari, la possibilità di rilasciare una dichiarazione sintetica o un'attestazione sull'adozione e attuazione del Modello 231, sull'attività di vigilanza svolta e sull'effettuazione degli audit, evitando di fornire dettagli operativi o risultati specifici. Eventualmente, è possibile procedere con l'anonimizzazione o la sintesi dei contenuti, al fine di tutelare le informazioni sensibili.

In tale prospettiva, ne consegue l'opportunità di adottare una vera e propria policy aziendale che regolamenti le modalità di risposta dell'OdV alle richieste provenienti da terzi. Tale policy dovrebbe stabilire quali documenti possano essere trasmessi e quali cautele adottare per garantire la riservatezza delle informazioni da parte dei soggetti richiedenti.

Parallelamente, negli ultimi anni, grandi società italiane come Eni, Terna, Enel e altre hanno adottato un approccio sempre più rigoroso nella selezione e nel monitoraggio dei fornitori, con una crescente attenzione agli aspetti di compliance e all'effettiva attuazione dei Modelli 231 e delle relative strutture di controllo, tra cui l'Organismo di Vigilanza. In questo nuovo scenario, le società committenti non si limitano più a

richiedere la mera adozione formale del Modello 231 e la nomina dell'OdV, ma richiedono prove concrete dell'effettiva implementazione e del funzionamento di questi strumenti di prevenzione dei reati.

In particolare, nelle fasi di iscrizione all'albo fornitori e durante le verifiche periodiche, vengono richiesti documenti specifici come relazioni periodiche dell'OdV, verbali di riunione, report di audit interni ed esterni e altre evidenze che dimostrino la reale operatività e l'efficacia del sistema di compliance adottato dal fornitore. Questo approccio mira a garantire che le misure di prevenzione non siano solo formalmente adottate, ma realmente applicate nella gestione quotidiana, riducendo i rischi di illeciti e rafforzando la trasparenza e l'affidabilità dei fornitori.

Eni, ad esempio, ha strutturato il proprio processo di Vendor Management e qualifica dei fornitori includendo:

- l'analisi della coerenza organizzativa, solidità economico-finanziaria, rispetto del Codice Etico, sostenibilità, qualità, requisiti HSE (Health, Safety, Environment) e compliance normativa;
- una due diligence approfondita, comprensiva della verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione e controllo adottati dal fornitore, incluso il Modello 231;
- audit on site condotti da team multidisciplinari per verificare la sussistenza dei requisiti dichiarati e la reale applicazione delle procedure di compliance.

Dichiarazioni – studio delle commissioni 231 degli ordini professionali di Napoli

Il tema della rilevanza e dell'utilizzo degli atti interni dell'Organismo di Vigilanza da parte di soggetti terzi, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione della società vigilata, è stato oggetto di approfondita discussione durante un recente incontro congiunto tra le Commissioni 231 dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli, del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Napoli e l'Osservatorio 231 della Camera Penale, tenutosi presso la sede dell'Odcec partenopeo.

All'incontro hanno preso parte, tra gli altri, il consigliere delegato Coa Dina Cavalli, i presidenti/coordinatori delle commissioni Virgilio Marino, Stefano Sarno e Ivan Simeone, nonché numerosi professionisti tra cui Ornella Renella, Gianpiero Uricchio, Antonio Strazzullo, Nicola Pierini, Camilla Rocca, e gli avvocati Maurizio Acunzo, Roberto Anello, Silvio Ciniglio, Giulia De Lerma di Celenza di Castelmezzano, Rossella Di Pietro, Fabrizia Di Spiezio Sardo, Luciano Fotios Meletopoulos, Mario Mele, Alfonso Trapuzzano e Anna Ziccardi.

Durante la riunione è emerso che è sempre più frequente la richiesta, rivolta agli OdV, di trasmettere all'esterno atti interni della propria attività. Considerato l'impatto che il tema assume sull'operatività dell'OdV si è stabilito di studiare congiuntamente le principali casistiche emerse per giungere ad una proposta comune di policy aziendale.

«Il tema è molto delicato», hanno commentato congiuntamente gli avvocati Marino, Sarno e Simeone «perché riguarda la tenuta delle caratteristiche di autonomia e di indipendenza dell'OdV, chiamata dal D. Lgs. 231/2001 a vigilare – in relazione all'adeguatezza del modello organiz-

zativo – anche sull'operato dell'organo di amministrazione della società. Il dato normativo in questo senso non aiuta; prova ne è l'esistenza di una pluralità di visioni in dottrina – ma anche, come nel caso delle nostre commissioni ordinarie, tra professionisti – circa la tipologia di atti relativi all'attività dell'OdV suscettibili di divulgazione all'interno della Società (leggasi, C.d.A. aziendale) o all'esterno. La materia sarà per questo approfondita in occasione di prossime iniziative congiunte con l'ODCEC, ferma la necessità che il legislatore – già impegnato in un progetto di riforma del D. Lgs. 231/2001 – intervenga per definire con maggiore dettaglio le caratteristiche e i limiti dell'OdV»

Sul punto è intervenuta anche Camilla Rocca, riepilogando che sorge quindi la necessità di un confronto, al fine di redigere delle linee guida operative che possano chiarire e stabilire principi di comportamento al fine di integrare l'esigenza di trasparenza verso terzi e la necessità di tutelare l'azienda e la riservatezza delle informazioni trattate. La proposta di predisporre delle linee guida potrebbe non solo favorire una maggiore certezza operativa per l'OdV, ma anche contribuire alla prevenzione di rischi legati a violazioni della privacy.

Nel corso della riunione, Ornella Renella ha ribadito l'esigenza di esonerare da eventuali responsabilità l'OdV cui venga richiesto di trasmettere all'esterno i suoi atti interni, fatto salvo il caso dell'Autorità giudiziaria.

Antonio Strazzullo ha puntualizzato che si potrebbe mutuare la prassi dei Revisori legali, e coerentemente ad essa, rimettere i verbali a supporto della relazione dell'ODV nelle mani dell'Organo Amministrativo solo se adeguatamente motivato.

Nel corso della sessione finale dei lavori il gruppo di lavoro ha preso atto di quanto è emerso, sottolineando l'opportunità di adottare una vera e propria policy aziendale che regolamenti le modalità, i contenuti e le esclusioni degli atti interni dell'OdV richieste dai terzi, definendo quali documenti possano essere trasmessi e quali cautele adottare affinché venga garantita la riservatezza delle informazioni ivi contenute.

Infine, lo stesso gruppo ha condiviso unanimemente l'orientamento emerso e ha proposto l'organizzazione di una giornata di studio congiunta, volta ad approfondire ulteriormente il tema e a promuovere un confronto sistematico tra i professionisti coinvolti, anche in vista delle possibili evoluzioni normative in materia di responsabilità da reato degli enti.



C.F. | 0 | 6 | 5 | 7 | 0 | 2 | 8 | 1 | 2 | 1 | 9 |

**DONA IL TUO 5X1000
AL SANTOBONO PAUSILIPON**



**SOSTIENI L'OSPEDALE PEDIATRICO
PIÙ GRANDE DEL MEZZOGIORNO**





Il paradosso digitale

a cura di Vincenzo Tiby

Consigliere dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli

Efficientamento dell'e-government in assenza di tutele e vantaggi reali per cittadini e imprese

Una coppia di ultraottantenni si presentava in Studio per farsi assistere nella gestione del modello 730 precompilato.

Dopo qualche mese di training, hanno finalmente imparato ad utilizzare il sistema pubblico di identità digitale, qr code e app sul mobile ormai si sentono avanguardisti e non sopravanzati. Ma in fase di accesso dalla home page del sito Agenzia delle Entrate compariva un messaggio che generava incredulità: “Sei in attesa di entrare nell'area riservata dell'Agenzia delle Entrate. Quando sarà il tuo turno, avrai a disposizione 10 minuti di tempo per accedere”, con l'immagine di un omino che si incamminava per segnare il tempo d'attesa. Una vera e propria coda virtuale senza precedenti. I coniugi chiedevano a cosa fosse dovuto, ovviamente è sempre colpa del commercialista, ma con la dovuta calma riesco a spiegare il **paradosso**, rinnovando l'appuntamento. Eppure l'utilizzo della precompilata è stato adeguatamente promosso dallo Stato attraverso opportune campagne promozionali stampa e tv, della serie fisco fai da te, anche se fare a meno del commercialista risulta sempre difficile.

Assicurazioni, Banche, Sistema Sanitario, Scuole, Università, Amministratori di Condominio e tanti altri soggetti privati negli anni hanno alimentato il sistema “fai da te”: 1.3 mld di documenti intercettati dall'Agenzia delle Entrate per l'anno di imposta 2024, al contribuente semplicemente l'onere di controllare i dati delle CU, degli oneri detraibili e deducibili, un paio di click di conferma e/o modifica e la dichiarazione è pronta per l'invio. Ma il 16 maggio scorso il sistema si arresta e la coda virtuale non pare esaurirsi in breve termine.

Ad oggi il privato ha investito, lo Stato ha efficientato sistemi di amministrazione e di controllo (in particolar modo l'Amministrazione Finanziaria), ma in cambio non si registrano vantaggi e tutele per chi opera abitualmente con sistemi telematici imposti dalla PA e questo non depone certamente a vantaggio di una sana crescita digitale del sistema Paese.

Daron Acemoglu, Nobel dell'economia 2024, ci insegna che

il progresso sociale non è direttamente proporzionale all'innovazione tecnologica. L'analisi del sistema è più complessa, in considerazione del valore generato dai progettisti e degli input delle istituzioni.

In sintesi la tecnologia negli ultimi anni si è sviluppata sempre nell'ambito di un quadro normativo ben delineato, consequenziale alla tecnologia da regolamentare, ma se abbiamo la pretesa che il progresso vada a vantaggio di tutti, come ci ha insegnato Bill Gates, occorrono istituzioni adeguate, strutturate e tecnologicamente organizzate, altrimenti il **PARADOSSO DIGITALE** rappresenterà una triste realtà.

Intanto necessario se non obbligatorio investire in intelligenza artificiale. Nel 2024 l'8,2% delle imprese italiane (dato ISTAT) ha investito in IA, ma siamo ancora lontani dalle medie UE (13.5%), e quello che più sconcerta è il dato delle PMI: 1.4% utilizza l'IA in almeno tre aree di attività aziendali. La propensione all'utilizzo è più marcata nei settori tradizionalmente hi tech (telecomunicazioni 27.6% - apparecchiature elettroniche 15.7%), sempre nell'ambito della ristretta cerchia evidenziata ed ancora più frammentata nei settori tessile e moda (4.6%).

Il vero gap è rappresentato dal costo degli investimenti e soprattutto dalla carenza di competenze digitali. Solo un'adeguata concertazione di sistema potrà fare la differenza, non esclusive strategie appannaggio di pochi, ma azioni idonee a trasformare l'opportunità digitale in reale sviluppo economico.





Crisi aziendale, più flessibilità e rapidità con le modifiche al piano attestato di risanamento

a cura di **Matteo De Lise**

Presidente Aiecc

(Associazione Italiana degli Esperti della Composizione della Crisi)

Il piano attestato di risanamento, disciplinato dall'art. 56 del Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza (CCII), rappresenta uno strumento fondamentale per la gestione delle crisi aziendali. Le recenti modifiche introdotte dal D.Lgs. 136/2024 (c.d. "Correttivo-ter") hanno ampliato le potenzialità di questo istituto, introducendo novità significative in termini di contenuti, attestazione e rapporti con i creditori pubblici. Questo contributo analizza le principali innovazioni normative e offre spunti operativi per la redazione di piani efficaci e conformi alle nuove disposizioni.

Il piano attestato di risanamento si configura come uno strumento stragiudiziale volto a consentire all'imprenditore in crisi di ristrutturare la propria esposizione debitoria e ripristinare l'equilibrio economico-finanziario dell'impresa. La sua efficacia è subordinata alla predisposizione di un piano dettagliato e alla relativa attestazione da parte di un professionista indipendente, che ne certifichi la veridicità dei dati e la fattibilità delle misure proposte. Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 136/2024, il legislatore ha inteso rafforzare l'efficacia di questo strumento, introducendo modifiche sostanziali che ne ampliano l'ambito applicativo e ne precisano i requisiti.

Occorre evidenziare che il piano attestato, a differenza degli strumenti giudiziali, consente una maggiore flessibilità e tempestività d'azione. In questo contesto, assume un ruolo centrale il professionista attestatore, che deve possedere competenze multidisciplinari e una profonda conoscenza della situazione aziendale.

Evoluzione normativa: dal D.Lgs. 14/2019 al "Correttivo-ter"

L'art. 56 CCII, nella sua formulazione originaria, delineava i presupposti e gli effetti del piano attestato di risanamento, focalizzandosi sull'esenzione da revocatoria degli atti posti in essere in esecuzione del piano stesso. Tuttavia, l'esperienza applicativa ha evidenziato la necessità di un intervento normativo volto a chiarire e ampliare le potenzialità di questo istituto. Il D.Lgs. 136/2024 ha introdotto importanti novità, tra cui:

- **Estensione dell'ambito soggettivo:** la possibilità di accedere al piano attestato è stata estesa anche agli imprenditori agricoli e ai piccoli imprenditori;
- **Integrazione con la composizione negoziata:** è stata prevista la possibilità di avvalersi della composizione



negoziata anche in concomitanza con la predisposizione del piano attestato, favorendo un approccio integrato alla gestione della crisi;

- **Cram down fiscale e contributivo:** è stata introdotta la possibilità di ottenere homologazione forzata degli accordi di ristrutturazione anche in caso di dissenso da parte dei creditori pubblici, a condizione che il piano non abbia natura liquidatoria e che il trattamento del credito pubblico non sia meno favorevole rispetto all'alternativa liquidatoria.

Queste modifiche rafforzano il piano attestato quale strumento centrale nella gestione anticipata della crisi e pongono le basi per una sempre maggiore sinergia tra strumenti negoziali e forme protette.

I contenuti essenziali del piano attestato

Il piano attestato di risanamento deve contenere:

- **Analisi delle cause della crisi:** una dettagliata ricostruzione delle ragioni che hanno determinato la situazione di difficoltà, anche mediante strumenti di diagnosi come analisi SWOT, gap analysis e valutazioni sul posizionamento competitivo;
- **Strategie di intervento:** le misure previste per il superamento della crisi, come riorganizzazione aziendale, ristrutturazione della supply chain, ottimizzazione del capitale circolante e, ove necessario, dismissione di rami d'azienda non core;
- **Proiezioni economico-finanziarie:** uno scenario sostenibile con indicatori di performance (EBITDA, DSCR, ROI), simulazioni su sensitività e stress test;
- **Attestazione del professionista indipendente:** redatta secondo le linee guida CNDCEC, comprendente le modalità di raccolta e verifica dei dati, le ipotesi sottostanti e le assunzioni critiche.

Profili operativi e criticità applicative

Affinché il piano sia efficace e persuasivo, deve essere:

- credibile e coerente con i dati aziendali;
- verificabile in termini quantitativi;
- condiviso con i principali stakeholder;
- compatibile con l'interesse pubblico nel caso di debiti fiscali e previdenziali.

Il ruolo del professionista attestatore

La figura del professionista che attesta il piano è fondamentale. Il suo ruolo non si limita a validare la coerenza dei numeri, ma comprende anche:

- la verifica dell'affidabilità delle assunzioni;
- l'analisi dell'alternativa liquidatoria;
- l'eventuale confronto con scenari di continuità indiretta;
- la verifica dell'equilibrio tra stakeholder.

Il professionista deve inoltre certificare la non elusività dell'operazione e il rispetto dei principi di correttezza e buona fede. La sua responsabilità, civile e deontologica, si è accresciuta dopo l'introduzione dell'art. 14 CCII.

Il piano attestato di risanamento, in un contesto in cui si afferma una logica di prevenzione e continuità, si conferma una leva operativa strategica per salvare l'impresa, tutelare l'occupazione e assicurare il miglior soddisfacimento possibile dei creditori. Il suo successo dipende dalla qualità del piano, dalla chiarezza della relazione e dalla capacità di integrare gli strumenti giuridici con quelli economico-finanziari.

Le riforme del 2024-2025 ne hanno potenziato il ruolo, aprendo nuovi spazi anche per PMI e imprese in settori tradizionalmente esclusi dalla ristrutturazione stragiudiziale. L'integrazione con la composizione negoziata, i nuovi poteri in ambito fiscale e il rafforzamento delle tutele rendono questo strumento uno snodo imprescindibile nella gestione avanzata della crisi d'impresa.





Responsabilità erariale estesa al Collegio sindacale nelle società partecipate

a cura di Ulderico Izzo

Esperto in Enti Locali - Revisore dei conti in enti locali e società a partecipazione pubblica, componente Organismo Indipendente di Valutazione e Nucleo di Valutazione in enti locali



a cura di Michelangelo Chiacchio

Direttore Amministrativo Asl Napoli 3 Sud

La sentenza della Corte dei conti ligure fa chiarezza

Premessa

La sentenza numero 31 del 4 apr contabile 2025, pronunciata dalla Corte dei conti, sezione giurisdizionale di controllo per la Liguria, esprime il principio di diritto circa la sussistenza della responsabilità erariale in capo ai componenti del collegio sindacale di una società in house providing, partecipata da un ente locale. Per non aver verificato che le scelte degli amministratori siano conformi ai canoni di buona amministrazione e compatibili con i fini propri dell'organismo societario.

La decisione, assunta dal giudice contabile del capoluogo ligure, offre lo spunto per una riflessione sulla responsabilità amministrativa patrimoniale per l'organo di controllo interno della società partecipata.

Perché una riflessione? Perché l'articolo 12 del decreto legislativo 175/2016 si riferisce alla responsabilità erariale degli amministratori e dei dipendenti di una società pubblica. Non contiene alcun riferimento alla responsabilità erariale dell'organo di controllo interno.

Fatto

La procura erariale regionale ligure ha convenuto in giudizio, ed in via principale, il Presidente del consiglio di amministrazione di una società comunale per sentirlo condannare al risarcimento del danno erariale derivante da indebita corresponsione di rimborsi spese di trasferta.

Il pubblico ministero contabile ha, altresì, citato in giudizio anche i componenti del collegio sindacale della medesima società municipale.

Il giudizio si è concluso con la condanna, in via principale, a carico del convenuto nonché in via sussidiaria, a titolo di colpa grave, a carico dei componenti titolari del collegio sindacale per omessa vigilanza anche sul rispetto del precetto di cui all'articolo 2391 c.c., che impone all'amministratore che abbia, in una determinata operazione societaria, un interesse (anche non confliggente con quello della società), per conto proprio o di terzi, di fornirne notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale, come anche testualmente stabilito nel contesto delle Nella fattispecie, il collegio sindacale non ha verificato neppure se le numerose operazioni effettuate dal Presidente fossero effettuate in conflitto di interesse, attraverso l'attività di autoliquidazione delle proprie spese.¹

¹ Articolo 2391 C.C.:

1. L'amministratore deve dare notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale di ogni interesse che, per conto proprio o di terzi, abbia in una determinata operazione della società, precisandone la natura, i termini,

l'origine e la portata; se si tratta di amministratore delegato, deve altresì astenersi dal compiere l'operazione, investendo della stessa l'organo collegiale, se si tratta di amministratore unico, deve darne notizia anche alla prima assemblea utile.

Tale condotta omissiva è stata censurata sotto il profilo della colpa grave perché risulta essersi protratta per un periodo considerevole, denotando un grave deficit nell'esercizio delle competenze e prerogative spettanti all'organo di controllo interno.

Conseguentemente ai componenti del collegio sindacale è stata ascritta, una ientica quota di una responsabilità, non potendo rilevare ulteriori circostanze soggettive ed oggettive.

La responsabilità dell'organo di controllo tra TUSP e codice civile

Attenta dottrina ha evidenziato che la società in mano pubblica costituisce un ibrido tra ente pubblico ed ente privato e, di volta in volta, la disciplina applicabile alla sua organizzazione e alla sua attività potrà essere il diritto comune o il diritto pubblico. La disciplina pubblicistica sarà estensibile ad un ente privato, che conseguentemente sarà configurabile come ente pubblico in forma societaria, se afferma espressamente la sua applicazione ad una determinata società o se, sulla base dei fini che essa intende perseguire, la stessa deve ritenersi comunque applicabile.

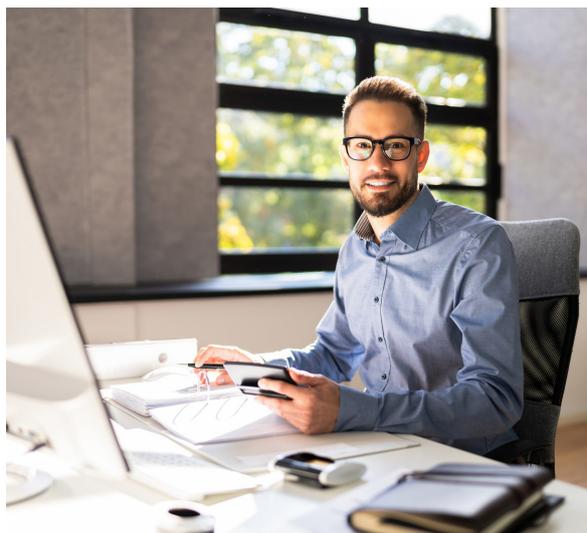
La società di capitali a partecipazione pubblica è, dunque, in virtù della forma scelta, un imprenditore commerciale a prescindere dall'attività economica svolta e dalle modalità attuative di tale attività.

Tale impostazione riconosce natura commerciale a tali società indipendentemente dall'effettivo esercizio di una siffatta attività, in quanto esse acquistano la qualità di imprenditore commerciale dal momento della loro costituzione, non dall'inizio del concreto esercizio dell'attività d'impresa, al contrario di quanto avviene per l'imprenditore individuale.² Il corretto funzionamento di un organismo societario trova fondamentale presidio in una adeguata vigilanza sull'esercizio della funzione gestoria e, più in generale, sulla correttezza e sulla legalità dell'attività sociale.

Questa funzione di vigilanza, oggi, la ritroviamo sintetizzata nell'attuale formula dell'art. 2403, c.c., che discorre di controllo «sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società, e sul suo concreto funzionamento».

Questa è la funzione che, nelle società di diritto comune governate dal sistema «tradizionale», svolge il collegio sindacale. La medesima funzione è sostanzialmente riservata al comitato per il controllo sulla gestione, nel sistema monistico; mentre trovasi incluso nelle più ampie attribuzioni che, nel sistema dualistico, competono al consiglio di sorveglianza e la cui può essere riassunta in termini di vigilanza e indirizzo sull'esercizio dell'impresa.³

Tra le funzioni che il Codice civile affida al collegio sindacale, si distingue quella di vigilare «sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo» e «sul rispetto dei principi di corretta amministrazione».



Sono questi i due ambiti entro cui il collegio sindacale svolge quella funzione che può essere definita complessivamente come controllo di legalità, sulla cui natura peraltro molto si è discusso.

Ci si è chiesti, in particolare, se si tratti di controllo di (mera) legalità formale ovvero di legalità sostanziale oppure se il controllo si estenda al merito delle scelte gestionali, queste considerate singolarmente o nel loro insieme.

Al riguardo, il riferimento espresso al «rispetto dei principi di corretta amministrazione» sembra comporti ormai il superamento delle segnalate incertezze, la disciplina essendo sufficientemente chiara nel senso, da un lato, che tale controllo non consiste nella valutazione della bontà o dell'opportunità delle scelte gestionali (potendosi escludere pertanto una diretta analogia – pure sostenuta – con i poteri che, in materia di gestione, competono al consiglio di sorveglianza tedesco); e, dall'altro lato, che esso attiene esclusivamente alla correttezza, in termini giuridici, dell'operato degli amministratori.

I sindaci sono innanzitutto tenuti a un generale obbligo di vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, ossia sulla conformità degli atti e delle deliberazioni degli organi sociali alle disposizioni di legge, con particolare riferimento a quelle che disciplinano lo specifico settore nel quale opera la società, nonché alle regole statutarie.

La responsabilità del collegio sindacale per omessa vigilanza si configura quando i sindaci non adempiono ai propri doveri di controllo, e questo inadempimento causa o aggrava un danno alla società, ai soci o ai creditori. La responsabilità può essere solidale con quella degli amministratori o, in alcuni casi, autonoma.⁴

Il collegio sindacale deve verificare che non vengano realizzate operazioni estranee all'oggetto sociale, ovvero ingiustificatamente imprudenti o azzardate o comunque incompatibili con le risorse aziendali, ovvero in situazioni di conflitto di interessi.

2 F. Cossu, *L'organo di controllo interno delle società a partecipazione pubblica: responsabilità, giurisdizione e funzionamento*, in AA.VV. (a cura di F. Fimmanò – A. Catricalà – R. Cantone), *Le società pubbliche*.

3 F. Chiappetta *Diritto del governo societario*.

4 Cassazione Civile, Sez. I, Ordinanza 11 maggio 2022, n. 14073: Ricorre la responsabilità dei sindaci per omessa vigilanza qualora l'attivazione degli stessi in modo conforme ai doveri della carica avrebbe consentito di evidenziare gli illeciti gestori e di prevenire ulteriori danni alla società ed ai suoi creditori.



Inoltre, deve accertarsi che la struttura dell'organizzazione della società sia idonea rispetto a ciò che sarebbe richiesto dalle operazioni da intraprendere, che il patrimonio sia idoneo e sufficiente a sostenere le scelte gestorie e che il grado di indebitamento risulti essere compatibile con le capacità aziendali.

Il collegio sindacale è tenuto a trovare tutte le informazioni relative all'andamento generale della gestione e delle operazioni sociali maggiormente rilevanti, nonché tutte quelle notizie utili a consentire loro di introdursi in fondo nella concreta realtà aziendale, economica e giuridica nella quale opera la società.

L'insieme delle deroghe e gli scostamenti del TUSP rispetto al diritto comune variano non in funzione della natura dei soci pubblici o dell'oggetto sociale, ma in funzione dell'appartenenza alla categoria delle società a controllo pubblico, a quella delle società miste o a quella delle società in house. In tutti questi casi la disciplina delle società pubbliche si presenta come un intreccio fra diritto comune e diritto speciale dove il tasso di specialità cresce nel passaggio dalle società semplicemente partecipate dalla pubblica amministrazione a quelle sottoposte a controllo pubblico e da queste alle società in house.

Dal punto di vista strettamente civilistico, per affermare la responsabilità concorrente dei sindaci con gli amministratori per non aver correttamente vigilato sull'attività gestoria degli amministratori è indispensabile accertare, mediante un giudizio controfattuale ipotetico, basato sulla regola dell'*id quod prelumque accidit*, la sussistenza del nesso di causalità fra il mancato controllo addebitabile ai componenti del collegio ed il pregiudizio patito dalla società o dai terzi.⁵

Rispetto al tema della responsabilità dei sindaci non possiamo non evidenziare che la riforma del diritto societario del 2003 ha profondamente modificato il quadro di doveri dell'organo di controllo interno, cioè, essa, pur non intervenendo in maniera significativa sulla previsione dell'articolo 2407; fatta eccezione per la specificazione degli obblighi

incombenti sull'organo di controllo di fatto tale articolo è rimasto sostanzialmente invariato.

Per quanto attiene la natura giuridica della responsabilità in capo all'organo collegiale la dottrina ne aveva già sancito la natura contrattuale nascente, appunto, dalla violazione di un contratto sociale ovvero dall'inadempimento dei doveri inerenti la propria funzione.⁶

La sentenza n. 31/2025 ha fatto emergere un'interpretazione estensiva della responsabilità per danno erariale in capo ai referenti delle società in house che è disciplinata dal primo periodo dall'articolo 12 del D. Lgs. 175/2016, che, al primo comma testualmente afferma che *“i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società partecipate sono soggetti alle azioni civili di responsabilità previste dalla disciplina ordinaria delle società di capitali, salva la giurisdizione della Corte dei conti per il danno erariale causato dagli amministratori e dai dipendenti delle società in house. [...]”*

Dalla lettura della norma emerge che la giurisdizione della Corte dei conti in materia di danno erariale nelle società in house sarebbe circoscritta ad amministratori e dipendenti in quanto non si rinviene un richiamo esplicito agli organi di controllo, come invece espressamente indicato nella prima parte del medesimo comma con riferimento all'assoggettamento alle azioni civili di responsabilità.

Rispetto alla suddetta formulazione letterale, i giudici contabili hanno tuttavia evidenziato come nella definizione di amministratori di società in house debbano essere considerati anche i componenti degli organi di controllo; di seguito si riporta stralcio della sentenza in oggetto *“Va considerato, infatti, che per una società in house non rileva in alcun modo la distinzione tra organi di amministrazione e di controllo, atteso che sussiste in ogni caso un rapporto di servizio tra tutti gli organi sociali.”*

La questione dell'applicazione dell'articolo 12 del TUSP nei confronti dei componenti di un collegio sindacale probabilmente sarà oggetto di una futura decisione della Suprema Corte di cassazione alla quale eventualmente spetterà l'ultima parola.

5 Corte di Cassazione, civile, Ordinanza 26 febbraio 2024 n. 5060: *In tema di responsabilità dei sindaci per omesso controllo dello svolgimento di attività dannose da parte degli amministratori di società di capitali, non disponendo i sindaci di poteri di veto o di sostituzione rispetto all'organo amministrativo, il concetto di mancata produzione del danno, di cui all'art. 2407 cod. civ., va inteso nel senso che è necessario che l'attività di vigilanza*

dei sindaci sia sempre improntata alla tempestiva segnalazione agli organi competenti del pericolo di danno derivante dalla condotta degli amministratori, in modo da porre in essere le condizioni legali per l'eliminazione preventiva, o comunque l'attenuazione, dei danni conseguenti alla cattiva condotta gestoria.

6 G. Cavalli M. Marulli C. Silveti, *Le società per azioni.*

unicef 

per ogni bambino

CHI PROTEGGE I BAMBINI QUANDO SONO IN PERICOLO?

IO CI SONO.

IO DONO **IL 5X1000** ALL'UNICEF

IL TUO 5X1000 ALL'UNICEF:

si trasforma in interventi concreti, come medicine, vaccini, cure mediche, cibo terapeutico e acqua sicura per tutti i bambini che ne hanno bisogno.

A te non costa nulla. A loro salva la vita.

CODICE FISCALE

0 | 1 | 5 | 6 | 1 | 9 | 2 | 0 | 5 | 8 | 6



Lavorare “in Famiglia”

a cura di Bruno Anastasio

Dottore Commercialista del Lavoro; Presidente commissione lavoro dell’Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli



a cura di Oriana Costantini

Esperto Contabile dell’Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Parma

L’evento organizzato dalla commissione lavoro e previdenza dell’ODCEC di Napoli l’11 aprile 2025, dal titolo “Il rapporto di lavoro tra familiari: sfide, opportunità e limiti”, ha stimolato un vivace dibattito e ha messo in luce come permangano diverse lacune interpretative e una certa resistenza nel comprendere appieno la ratio della normativa che regola i rapporti di lavoro tra familiari convi-

venti. Per poter meglio scandagliare la ratio della norma è fondamentale e indispensabile partire dal principio di gratuità. Nel diritto del lavoro, quando parliamo di lavoro subordinato, la prestazione resa è sempre considerata onerosa, anzi la retribuzione è proprio uno degli elementi essenziali del rapporto sinallagmatico tra chi rende la prestazione e chi la riceve. Contrariamente, tra persone legate da vincoli di parentela o affinità, soprattutto se c’è convivenza, esiste una presunzione di gratuità della prestazione. Questa presunzione è legata all’idea, opinabile o meno, che la prestazione sia offerta per motivi di affetto e di benevolenza, piuttosto che per finalità lucrative. Infatti, nel contesto del lavoro svolto dai familiari, molte delle garanzie tipiche del diritto del lavoro subordinato trovano un’applicazione limitata perché, in linea di principio, non si presume l’esistenza di interessi contrapposti tra chi lavora e chi gestisce l’impresa: i risultati prodotti restano all’interno dello stesso nucleo familiare e ne beneficiano, o almeno si presume, equamente tutti i membri. Ne deriva che l’apporto del familiare si configura sostanzialmente come un contributo mosso da motivazioni affettive o solidaristiche (“affectionis causa”), privo di intento contrattuale vero e proprio. Di conseguenza, non appare necessario estendere a questi rapporti le tutele tipiche dei lavoratori subordinati — con i relativi oneri per lo Stato in termini di protezione sociale ex art. 38 Cost. o di sgravi fiscali sul costo del lavoro aziendale. Per evitare indebite erogazioni a carico della finanza pubblica, la legge presuppone dunque che il lavoro familiare sia gratuito, salvo che non si dimostri con rigore la presenza dei caratteri tipici della subordinazione: in particolare l’obbligo di sottostare a direttive organizzative e la sussistenza concreta di un corrispettivo economico.





Il Codice Civile all'art. 230 bis dispone che *“Salvo che sia configurabile un diverso rapporto, il familiare che presta in modo continuativo la sua attività di lavoro nella famiglia o nell'impresa familiare ha diritto al **mantenimento** secondo la condizione patrimoniale della famiglia e **partecipa agli utili** dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, in proporzione alla quantità e qualità del lavoro prestato.”* Come è possibile notare lo stesso Codice Civile non parla di retribuzione, ma di partecipazione agli utili e diritto al mantenimento, sempre che non sia configurabile un diverso tipo di rapporto. Quindi la domanda che sorge spontaneamente è *“quindi è possibile avere un diverso rapporto, che presupponiamo essere di carattere subordinato e che quindi preveda una retribuzione che è sempre definita e proporzionale al lavoro svolto?”*. La Cassazione, in merito, ha sempre mantenuto una posizione costante (cfr. ord. Cass. 30 settembre 2020, n. 20904; Cass. 8364/2014; 9043/2011; 8070/2011; 17992/2010), affermando che la gratuità è la regola naturale nell'ambito familiare, ribaltabile soltanto mediante prova schiacciante dei presupposti della subordinazione.

Per poter rispondere alla domanda, sulla quale ci siamo ritrovati a riflettere sicuramente almeno una volta un po' tutti, è necessario prendere a fondamento della risposta il **concetto di eterodirezione**, come appunto prevede la disciplina codicistica e l'interpretazione offerta dalla giuri-

sprudenza: solo in presenza di un effettivo potere datoriale di impartire ordini e vigilare sull'esecuzione si può inquadrare il familiare come lavoratore subordinato. Purtroppo il tutto trova dei forti limiti nella pratica quotidiana, soprattutto in presenza di genitori e figli conviventi o di coniugi che operano insieme nell'azienda di famiglia. In questi casi specifici, l'eterodirezione è spesso meno evidente o del tutto assente, rendendo difficile il riconoscimento di una subordinazione vera e propria. Le pronunce della Corte di cassazione e della Corte Costituzionale hanno perciò ribadito l'importanza di un effettivo potere direttivo per qualificare il rapporto come subordinato, respingendo in più occasioni inquadramenti fittizi volti a godere di coperture previdenziali o assistenziali non spettanti. Pertanto, nell'impresa familiare, dato che è davvero molto difficile dimostrare un'effettiva eterodirezione o riscontrare un effettivo potere datoriale in tutte le sue sfaccettature e manifestazioni (potere direttivo, potere di controllo, potere disciplinare, probabilmente tra tutti quello di più difficile applicazione in un rapporto familiare ed affettivo), trova la sua applicazione la figura del coadiutore, disciplinata dallo stesso articolo 230bis c.c., che esclude i diritti tipici del dipendente subordinato, quali il trattamento economico minimo, il trattamento di fine rapporto, le ferie retribuite, la malattia e l'infortunio, a meno che non vi sia un patto esplicito in senso diverso.

È molto facile però intuire che le difficoltà sopra esposte legate al concetto di eterodirezione, sono riscontrabili quasi esclusivamente all'interno di ditte individuali o società di persone. Infatti, quando l'impresa raggiunge livelli di struttura e organizzazione tali per cui i compiti affidati ai familiari sono assoggettate alla eterodirezione di una struttura coordinata (Consiglio di amministrazione, organigrammi e funzioni gramm, dirigenti etc etc.), è possibile dimostrare l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato. In tali circostanze si applica l'articolo 2094 c.c., che equipara il familiare-lavoratore a qualsiasi altro dipendente, garantendo la piena tutela dei diritti inderogabili. In una srl è più semplice dimostrare l'eterodirezione in quanto il rapporto di lavoro intercorre con la società, che ha personalità giuridica separata dai soci. Anche se la **circolare 179/1989 dell'Inps** subordina la validità dell'assunzione alla verifica di legittimità del rapporto di lavoro. In particolare, la circolare sopra menzionata, ha elencato le società oggetto della verifica, che sono: società con socio unico; società con due soci al 50 per cento; società in cui la maggior parte delle quote appartiene al familiare del lavoratore assunto; società in cui l'amministratore, con pieni poteri di gestione dei dipendenti, è un familiare convivente del lavoratore assunto.

Sul fronte fiscale, la norma prevede che il reddito conseguito venga imputato nel limite minimo del 51%, al tito-

lare dell'impresa e nel limite massimo del 49%, ai familiari collaboratori, proporzionalmente alla loro quota di partecipazione agli utili, purché prestino in modo continuativo e prevalente la propria attività di lavoro nell'impresa. Le quote di utili vengono imputate ai collaboratori secondo il principio di trasparenza, indipendentemente, quindi, dall'effettiva percezione. Al riguardo, si rileva che i redditi imputati a tali soggetti, in proporzione delle rispettive quote di partecipazione, non rappresentano costi nella determinazione del reddito dell'impresa familiare, bensì una ripartizione dell'utile dell'impresa stessa. Ciò significa che nella contabilità dell'imprenditore non viene iscritto il "costo" del lavoro del collaboratore ma lo stesso viene remunerato come quota di utile che diminuisce il reddito del titolare in dichiarazione dei redditi. **Il reddito realizzato dall'impresa, pertanto, non verrà tassato per intero in capo all'imprenditore, consentendo una riduzione della progressività dell'IRPEF.** Dal punto di vista contributivo, i familiari collaboratori devono provvedere alla propria iscrizione alla gestione INPS di categoria — artigiani, commercianti o Gestione Separata — e versare i contributi calcolati sul reddito percepito. Qualora non venga effettuata un'iscrizione autonoma, l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale può attivare verifiche e accertamenti mirati a ricostruire la posizione contributiva, con possibili conseguenti sanzioni.





Alla luce di queste indicazioni, il richiamo formale all'articolo 230bis c.c. nei contratti, la definizione esplicita di ruoli, compensi o gratuità, insieme all'osservanza delle norme fiscali e contributive, rappresentano strumenti essenziali per assicurare trasparenza, legalità e tutela sia per l'impresa che per i familiari coinvolti.

Se da una parte è possibile comprendere che la necessità di verificare e dimostrare i presupposti della subordinazione, nasca dal fatto che in Italia, dove l'economia è da sempre sorretta da piccole e medie imprese a gestione familiare e il lavoro tra congiunti assume tradizionalmente una valenza significativa, si vuol tendere a limitare il rischio di abusi e di strumentalizzazioni allo scopo di ottenere prestazioni sociali non dovute, dall'altra però ci ritroviamo in un contesto so-

cio economico, soprattutto al meridione, dove ci si ritrova a gestire o a confrontarsi con aziende che non producono adeguati utili, tali da permettere la sostenibilità di una struttura come sopra delineata. Pertanto, diventa davvero difficile se non impossibile trovare una soluzione adeguata che possa trovare una concreta applicazione. La problematica su cui invitiamo a riflettere i lettori, non è tanto legata alla semplice mera questione "posso assumere o non posso assumere un familiare convivente, ma è legata alla redditività delle nostre imprese che deve essere tale da sostenere i costi collegati alla creazione di una struttura che abbia la capacità di generare un **utile** tale da sostenere ogni membro della famiglia in maniera degna e concorrere alle spese pubbliche così come richiesto dagli articoli 36 e 53 della costituzione italiana.





Il Codice deontologico della professione tra vincoli ed opportunità

a cura di Giovanni Tomo

Dottore Commercialista dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli,
Giornalista Pubblicista

Il 1° aprile 2024 è entrato in vigore il nuovo Codice deontologico della professione del Dottore Commercialista. L'esigenza di redigere questo Codice, periodicamente aggiornato, trova la sua fonte nell'articolo 29 del Decreto legislativo del 28.6.2005 n. 139 allorquando, al comma 1, si prevede che *"Il Consiglio nazionale, oltre ad esercitare gli altri compiti conferitigli dal presente ordinamento: (...) c) adotta ed aggiorna il codice deontologico della professione e disciplina, con propri regolamenti, l'esercizio della funzione disciplinare a livello territoriale e nazionale"*. Secondo il predetto dato normativo, il Codice deontologico nasce quindi, per sua natura specifica, come un insieme di regole atte a disciplinare i vari aspetti che possono caratterizzare, ad ampio raggio, lo svolgimento dell'attività professionale: norme di carattere etico e comportamentale, alle quali, a

pena di sanzioni, il professionista è chiamato ad uniformare il proprio agire, anche nelle relazioni con il "mondo esterno" dei collaboratori, clienti, le istituzioni, in poche parole, con tutti i possibili interlocutori, attesa la consapevole appartenenza alla categoria.

Come per tutte le previsioni disciplinari, il testo viene quindi correlato ad un regime sanzionatorio, previsto dal Codice delle Sanzioni, secondo la sua ultima stesura entrata in vigore il successivo 18 aprile 2024.

Attraverso una lettura coordinata dei predetti documenti, e da una visione più ampia, è possibile individuare l'intento di promuovere nella categoria, la maggiore condivisione di comportamenti e valori, proprio in ragione della libera scelta, fatta da ciascuno, di appartenere al gruppo, alla categoria stessa.





Fatta questa premessa, e prima di entrare nel merito di alcuni aspetti che assumono rilevanza specifica, è bene ricordare che l'attività finalizzata al rispetto del Codice deontologico, è sostanzialmente demandata al Consiglio di Disciplina dell'Ordine territoriale di competenza; come di seguito vedremo, per la sua rilevanza per la collettività, su detto regolamento ritroviamo fondate alcune specifiche pronunce dell'Autorità giudiziaria.

In particolare, sul tema si annoverano, in via esemplificativa e non certamente esaustiva, due sentenze della Corte di Cassazione, di particolare interesse per poter concretamente comprendere quali possono essere le implicazioni della deontologia professionale sull'operatività quotidiana del commercialista nel più ampio contesto sociale, in merito a:

- relazioni con la clientela, e la ricerca del consenso per l'acquisizione degli incarichi;
- determinazione dei compensi professionali, e la rilevanza del tema "congruità".

Sul primo argomento, si annota la sentenza della Suprema Corte n. 9916 del 26.4.2010 che, sebbene risulti isolata, nonché ormai datata, fissa in ogni caso un importante principio sull'importanza del Codice deontologico, per impegnare il professionista alla trasparenza delle relazioni con la clientela, e le sue responsabilità, laddove disattenta principi etici.

In tale senso, i Giudici hanno stabilito che *"è corretto che il commercialista risarcisca il cliente per parte delle sanzioni inflitte dal fisco, a prescindere dal fatto che i comportamenti - per l'appostazione di costi non dimostrati - fossero concordati con quest'ultimo."*, concludendo che *"Il commercialista era comunque tenuto dal codice di deontologia professionale a un comportamento corretto ed era pertanto responsabile del suo operato"* e pertanto *"era preciso obbligo di diligenza del professionista non appostare costi privi di documentazione o non inerenti all'anno della dichiarazione e che avrebbe dovuto escludere i costi dalla dichiarazione dei redditi qualora il cliente non avesse provveduto a fornire la relativa documentazione"*.

Da quanto innanzi esposto, se ne ricava quindi la evidente attenzione alla violazione comportamentale, e quindi al Codice deontologico, nella quale si ritiene sia incorso il commer-

cialista, quale premessa determinante per le conclusioni alle quali sono addivenuti i Giudici della Corte, con un impatto che va ben oltre il pur gravoso provvedimento disciplinare che possa essere adottato dal Consiglio dell'Ordine.

Il tema si presta quindi ad una riflessione centrale: quanto volte capita che il professionista, per assicurarsi il consenso del cliente, acceda a comportamenti che possono in seguito rivelarsi "spregiudicati"?

Nel caso in questione il professionista, sebbene sulla base di una specifica manleva da parte del cliente consapevole, aveva posto in essere una attività irregolare, con un comportamento ritenuto contrario ai principi etici, e pertanto contestato dalla Corte.

Ecco quindi che le complessive attività finalizzate all'acquisizione ed al consenso della clientela, concretizzate nei concetti connessi alla tematica della pubblicità e della comunicazione, impattano fortemente sull'operatività quotidiana del professionista che il Codice Deontologico disciplina in più articoli, e da diverse prospettive.

Innanzitutto nella libertà delle parti di scegliere, reciprocamente, il cliente ed il professionista:

- la regola di carattere generale di cui al comma 1 dell'art. 19, prevede che *"Il rapporto con il cliente è fondato sulla fiducia. Il cliente ha il diritto di scegliere il suo professionista e di sostituirlo in qualsiasi momento."*;
- al tempo stesso, il Codice offre ampia analoga libertà al professionista prevedendo, al successivo comma 3, che *"Il professionista ha il diritto di scegliere i clienti nei confronti dei quali erogare le sue prestazioni professionali."*

Sulle regole in materia di ricerca del consenso attraverso la pubblicità, il Codice interviene con l'articolo 44, rubricato "INFORMAZIONE, PUBBLICITÀ INFORMATIVA E UTILIZZO DEI TITOLI", affermando in particolare che:

- Al comma 1, in linea con la normativa generale di cui ai DL 223/2006 e dPR 137/2012, è previsto che *"La pubblicità informativa, con ogni mezzo, avente ad oggetto l'attività professionale, le specializzazioni ed i titoli professionali posseduti, la struttura dello studio ed i compensi delle prestazioni, è libera."*

- Al comma 2, è previsto che *“Il messaggio pubblicitario e la scelta dei mezzi e degli strumenti di comunicazione, i quali devono avere fine esclusivamente promozionale, devono in ogni caso ispirarsi ed essere conformi al decoro e all’immagine della professione”*; questa formulazione, approfondisce ancor di più gli aspetti del decoro e del buon gusto che, la stesura del Codice antecedente il 1 aprile 2014, si limitava a prevedere come segue: *“Il messaggio pubblicitario e la scelta dei mezzi di comunicazione devono in ogni caso ispirarsi a criteri di buon gusto e all’immagine della professione.”*
- In prosieguo, tale secondo comma dell’art. 44, prevede che *“È in particolare vietato inviare, anche tramite terzi, comunicazioni telematiche e messaggi elettronici a potenziali clienti, offrendo le proprie prestazioni professionali senza che questi ne abbiano fatto richiesta.”*
- Il terzo comma, con maggiore enfasi rispetto alla precedente stesura, si riporta alla normativa, prevedendo che *“Le informazioni devono essere trasparenti, veritiere, corrette e non devono essere equivocate, ingannevoli, denigratorie, comparative, enfaticizzanti, superlative o suggestive. Ogni informazione deve poter essere verificabile con elementi oggettivi.”*
- Al comma 11, una importantissima precisazione al passo con i tempi: *“Il sito internet del professionista o dello studio associato di cui fa parte non può contenere riferimenti commerciali o pubblicitari.”*

Sul secondo argomento, in tema di vincoli per la determinazione sui compensi, e sugli aspetti deontologicamente rile-

vanti che attengono a congruità e gratuità, tra libero mercato, equo compenso e parametri di legge, la recente sentenza n. 7431 del 20.3.2025 della Corte di Cassazione, relativa al caso di un architetto, ha fissato principi palesemente omologabili al settore dei commercialisti.

La Suprema Corte, nell’esaminare una controversia relativa al conferimento di un incarico professionale pubblico ad un architetto, per il corrispettivo di un solo euro, ha difatti ammesso, che:

- l’incarico, sebbene sostanzialmente gratuito, può essere legittimamente conferito da parte dell’Ente;
- l’accettazione da parte del professionista, non comporta violazione al codice deontologico che impone l’inderogabilità minima dell’equo compenso, potendosi ravvisare, nell’esiguità o gratuità del compenso, una sorta di “investimento pubblicitario” del proprio studio.

In particolare i Giudici hanno stabilito che *“l’adesione del ricorrente alle condizioni di gara, che si presentano identiche per tutti i professionisti potenzialmente interessati all’aggiudicazione, esclude che la sua condotta possa essere tacciata di anticoncorrenzialità, essendo evidente che l’accettazione del compenso nei termini indicati dalla PA risponde ad una specifica indicazione del committente, e non può reputarsi preordinata a determinare l’illegittimo accaparramento della clientela (costituendo anche l’incremento del curriculum professionale un elemento suscettibile di poter essere speso nell’eventualità di future gare, alle quali è però assicurata la partecipazione, in condizioni di parità, anche di altri professionisti).”*





Sul tema rileviamo vari articoli del Codice deontologico:

- l'art. 24 del Codice Deontologico in materia di determinazione dei compensi con clientela "ordinaria", replica la normativa di carattere generale (DL n. 1/2012, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 27/2012, art. 9, così come modificato dall'art. 1 Legge n. 124/2017) lasciando libere le parti di determinare il compenso da corrispondere; in disaccordo, ed in assenza di accordo scritto, sarà il Giudice a provvedere alla determinazione.
- In merito alla congruità di determinazione dei compensi nei rapporti con la clientela "ordinaria", sempre all'art. 24 del Codice Deontologico, con alcuni specifici commi, si prevede che: "1. Il compenso, liberamente determinato dalle parti, deve essere commisurato all'importanza dell'incarico, alle conoscenze tecniche e all'impegno richiesti, alla difficoltà della prestazione, tenuto conto anche del risultato economico conseguito e dei vantaggi, anche non patrimoniali, derivati al cliente; 2. Il professionista deve rendere noto preventivamente al cliente, in forma scritta o digitale, il grado di complessità dell'incarico, fornendo tutte le informazioni utili circa gli oneri ipotizzabili dal momento del conferimento fino alla conclusione dell'incarico, nonché la misura del compenso, che deve essere adeguata all'importanza dell'opera, tramite un preventivo di massima, comprensivo di spese, oneri e contributi. (...) 4. In nessun caso il compenso richiesto dal professionista può essere manifestamente sproporzionato, sia in eccesso che in difetto, all'attività svolta o da svolgere. Egli deve tenere la contabilità delle spese sostenute e degli acconti ricevuti ed è tenuto a consegnare, a richiesta del cliente, la nota dettagliata delle somme anticipate e delle spese sostenute per le prestazioni eseguite e degli onorari per le prestazioni svolte. (...) 7. Il professionista non può proporre o pubblicizzare prestazioni professionali gratuite ovvero a prezzi meramente simbolici, in qualsiasi forma e con qualsiasi mezzo e strumento."
- Successivamente, l'articolo 25 del nuovo Codice Deontologico, in modo innovativo, interviene poi in materia di

incarichi conferiti da imprese bancarie e assicurative, da aziende di maggiori dimensioni, o dalla pubblica amministrazione, rinviando obbligatoriamente alla determinazione secondo le regole dell'equo compenso, e cioè sulla base dei parametri ex DM 140/2012; l'inosservanza è sanzionata a norma dell'articolo 21-bis del Codice delle Sanzioni, con la censura.

In precedenza, su queste stesse pagine, si è avuto modo di commentare di un evidente "corto circuito" che tali articoli del Codice deontologico determinano rispetto alle leggi innanzi citate sul tema, ed a tale lavoro si fa rinvio per una più dettagliata riflessione (G. Tomo, *Corte di Cassazione: la sentenza 7431 del 20.3.2025, riflessioni sulla determinazione dei compensi professionali*, Il Corriere del Commercialista, Odcec Napoli n.2/2025, pag. 8).

Ecco quindi che la Cassazione, nei predetti casi di cui alle sentenze n. 9916/2010 e n. 7431/2025, è intervenuta su tematiche di carattere deontologico sulle quali gli Organi di categoria sarebbero potuti addivenire a conclusioni di ben diverso esito, e rilevanza, a carico del professionista, ed è pertanto opportuno che nel quotidiano se ne tenga conto, per tutti gli aspetti connessi e conseguenti, a favore o contro la propria operatività.

E pertanto, volendo trarre delle conclusioni, a parer di chi scrive, il Codice deontologico è senz'altro un coacervo di previsioni "limitanti" dell'attività professionale per tutte le implicazioni a carattere disciplinare, e quindi sanzionatorio dei comportamenti in violazione, pur tuttavia, sebbene – come detto – pur sempre migliorabile, costituisce una valida "bussola" organizzativa, sia per i requisiti identitari della categoria, che per l'attenzione posta dall'Autorità Giudiziaria alle tematiche medesime.



Contrattazione collettiva e retribuzioni: ripresa o rincorsa infinita?

a cura di Luca Canale

Vice Presidente Commissione Lavoro e Previdenza dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli

A fine marzo 2025, oltre la metà dei lavoratori dipendenti italiani – per l'esattezza il 52,7% – è coperta da un contratto collettivo nazionale aggiornato per la parte economica. In altre parole, circa 6,9 milioni di persone beneficiano di regole salariali definite, stabili e attuali.

Un segnale positivo, che si rafforza grazie al recepimento di ben nove rinnovi nei primi tre mesi dell'anno in settori nevralgici come logistica, edilizia, energia, servizi pubblici e assistenza socio-sanitaria.

Un altro segnale incoraggiante riguarda i tempi di rinnovo: il tempo medio di attesa per i lavoratori con contratto scaduto scende a 23,1 mesi, rispetto ai 29 registrati nel 2024. Un progresso che, sebbene parziale, suggerisce una maggiore efficienza nelle dinamiche negoziali.

Anche i salari contrattuali sembrano muoversi nella giusta direzione. Nel primo trimestre del 2025, la retribuzione ora-

ria media ha segnato un aumento del 3,9% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Le punte si registrano nei settori alimentari (+7,8%), metalmeccanico (+6,3%) e commercio (+6,1%). Numeri che, letti in modo isolato, sembrerebbero indicare un effettivo miglioramento delle condizioni economiche.

Ma è davvero così? Purtroppo, no.

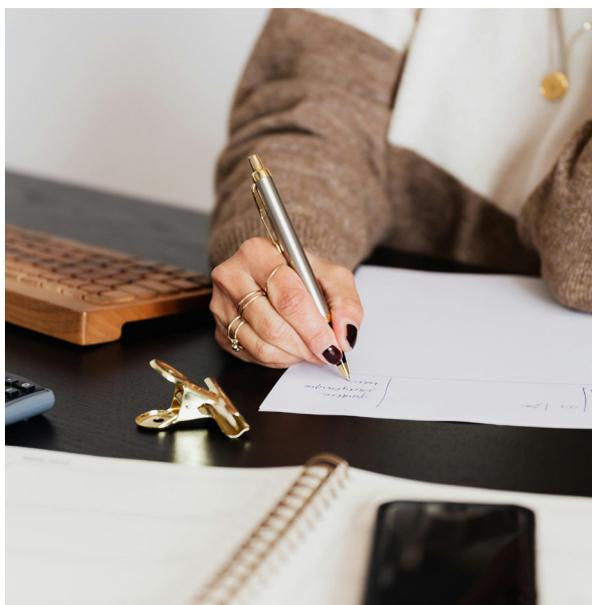
Se si considera l'inflazione accumulata nel triennio precedente, il potere d'acquisto delle retribuzioni contrattuali resta ancora ben lontano dai livelli pre-2021. Secondo le stime più recenti, il gap reale medio rispetto a gennaio 2021 è di circa l'8%, con punte negative più accentuate nei servizi e nella pubblica amministrazione. Laddove, invece, il recupero è stato più rapido – come in agricoltura e in parte dell'industria – lo si deve soprattutto alla maggiore tempestività nei rinnovi contrattuali e alla forte spinta settoriale.

In questo scenario, il dato più interessante non è forse quello che appare in prima battuta, ma quello che si nasconde dietro le medie: l'Italia è ancora un Paese a due velocità anche in ambito retributivo.

Da un lato, comparti industriali e agricoli che mostrano segnali concreti di recupero; dall'altro, settori ad alta intensità di lavoro e basso potere contrattuale dove la perdita di potere d'acquisto resta strutturale.

La sfida non può essere affrontata con strumenti ordinari. Servono una contrattazione collettiva più dinamica, una politica salariale che tenga conto dell'inflazione reale e dei bisogni concreti delle famiglie, e una rinnovata attenzione al legame tra salari, produttività e competitività. Non basta più misurare l'aumento, ma comprenderne l'effettivo valore nella vita delle persone.

Perché, in fondo, l'indice delle retribuzioni non è solo una cifra. È il termometro della fiducia che un Paese riesce a garantire al lavoro.





Da marzo 2026 scatta l'obbligo per le strutture sanitarie su polizze e coperture dirette

a cura di Fabio Rossi

Dottore Commercialista dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli



a cura di Edoardo Errico

Dottore Commercialista dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli

Il 16 marzo 2026 diverranno obbligatorie le norme che disciplinano la gestione dei sinistri relativi alla responsabilità professionale in ambito sanitario. Le novità sono destinate ad avere un impatto significativo sulle strutture pubbliche e private, sia sul piano organizzativo che su quello finanziario.

Infatti, il decreto MIMIT 232/23, in vigore dal 16 marzo 2024 con un termine di due anni per l'adeguamento da parte dei soggetti destinatari, da un canto indica i requisiti minimi, normativi ed economici, delle polizze che medici e strutture devono stipulare obbligatoriamente, dall'altro disciplina le cd. *misure analoghe*, ovvero il complesso sistema che deve essere adottato per garantire la copertura della responsabilità civile nel caso in cui, in alternativa alla copertura assicurativa o integrandola, l'azienda decida per l'assunzione diretta del rischio.

E, si badi, tale situazione riguarda pressoché la totalità delle aziende sanitarie, giacché quelle pubbliche ricorrono per la maggior parte alla cd. "autoritenzione" integrale (quindi gestiscono *in house* tutti i sinistri), come dimostra il calo del 33,7% dei premi pagati risultanti dall'ultimo rapporto IVASS¹ mentre quelle private, pur registrandosi una rilevante tendenza ad assicurarsi (+48,7), dopo anni di prevalente autoritenzione, stipulano polizze che prevedono una *self retention* molto rilevante, anche di centinaia di migliaia di euro. Quindi, con una franchigia, poniamo, di 400.000 euro, l'azienda dovrà gestire tutti i sinistri sotto tale soglia, e comunque occuparsi anche

di quelli di valore potenziale superiore, perché potrebbe trovarsi nella condizione di dover pagare l'intero importo, o parte di esso.

La gestione dei sinistri in autoritenzione, secondo la nuova normativa, comporta la costituzione di un "Comitato per la valutazione dei sinistri", ovvero l'organo multidisciplinare che deve adottare tutte le decisioni al riguardo, e l'appostamento a bilancio di un "Fondo rischi" e di un "Fondo riserva sinistri". Per di più, entrambi i fondi dovranno essere certificati dal revisore o dal collegio sindacale.

Se già da anni la gran parte delle strutture pubbliche e di quelle private di rilevanti dimensioni si sono dotate di un CVS ed appostano a bilancio un fondo per ciascun sinistro ritenuto a rischio di soccombenza "probabile", il "Fondo rischi" è una novità di fatto assoluta, perché riguarda rischi solo potenziali o addirittura ipotetici. In particolare, con una formulazione non particolarmente felice, all'art. 10 del D.M. è previsto che tale fondo sia da un canto appostato "*a copertura dei rischi individuabili al termine dell'esercizio e che possono dar luogo a richieste di risarcimento*", ma dall'altro si precisa che l'importo accantonato "*tiene conto della tipologia e della quantità delle prestazioni erogate e delle dimensioni della struttura ed è sufficiente a far fronte, nel continuo, al costo atteso per i rischi in corso al termine dell'esercizio*".

Le due fattispecie sono molto diverse, poiché, ovviamente, una previsione basata sulle caratteristiche dimensionali e specialistiche della struttura non ha nulla a che fare con gli

specifici sinistri “potenziali” (per i quali, quindi, non vi sia una richiesta risarcitoria) individuabili al termine dell’esercizio. Si pensi ad una RSA, che ha una sinistrosità limitata a poche cadute di pazienti anziani spalmate su diversi anni, presso la quale si verifichi un avvelenamento letale di più ospiti per cause in corso di accertamento. Il “fondo rischi” per il relativo esercizio dovrebbe essere elevatissimo, a nulla rilevando che in passato di sinistri ve ne siano stati pochi e di valore marginale.

Pertanto, è improprio prevedere che l’importo accantonato “a copertura dei rischi individuabili” “tiene conto della tipologia e della qualità delle prestazioni”: si tratta, in tutta evidenza, di due componenti concettualmente distinte. La prima tarata sui sinistri potenziali individuati in concreto, la seconda sulla sinistrosità astrattamente prevedibile in base alle caratteristiche dimensionali ed operative della struttura.

La norma prevede che vi sia una “Interoperabilità” tra fondo rischi e fondo riserva sinistri, per evitare che per lo stesso evento si eseguano due appostamenti. Tuttavia, ciò presuppone che, in sede di C.V.S. (e nella successiva fase di relazione al bilancio) una determinata somma inserita nel fondo rischi sia esplicitamente riferita ed uno specifico evento. Inutile sottolineare che la quantificazione e l’articolazione del fondo rischi saranno estremamente complesse, e, per l’estrema opinabilità, potranno essere oggetto di contrasto con il soggetto certificatore prescelto (revisore o collegio sindacale).

Il “Fondo riserva sinistri” previsto dall’art. 11 del D.M. è invece di più immediata comprensione, in quanto, sostanzialmente, è quantificato in base al valore potenziale del risarcimento da pagarsi per ciascuna posizione, e sempre che il singolo sinistro presenti un rischio di soccombenza valutato “probabile” dal C.V.S. e, ovviamente, dal certificatore.

Il “necessario supporto ai fini della determinazione di corrette e congrue poste da inserire in bilancio relativamente ai fondi di cui agli articoli 10 e 11” è fornito dalla “funzione di governo del rischio assicurativo e valutazione dei sinistri” che ogni struttura deve istituire in base all’art. 16 del D.M.

Si tratta appunto del Comitato di Valutazione Sinistri cui si è accennato, che deve garantire alcune “competenze minime obbli-

gatorie”. Anche al riguardo, rispetto all’attuale conformazione di tali organi, vi sono novità.

Infatti, oltre alle figure esperte in medicina legale, diritto e *risk management*, che in linea di massima sono già contemplate, è previsto anche un “perito (*loss adjuster*)” e, nel processo di stima dei fondi, l’impiego, “laddove necessario”, di soggetti in grado di utilizzare “tecniche probabilistico-attuariali” e dotati “di idonee esperienze ai fini della misurazione dei relativi oneri da fronteggiare con la costituzione dei fondi...”

Il “*loss adjuster*”, nel linguaggio assicurativo, è il perito liquidatore, ovvero chi raccoglie gli elementi per la valutazione della responsabilità e la quantificazione del danno, occupandosi poi della trattativa con la controparte. Nell’ambito della r.c. medica, una simile figura esiste solo all’interno di alcune compagnie particolarmente specializzate: nelle strutture sanitarie, il ruolo è invece solitamente ricoperto da un avvocato. La sovrapposizione tra esperto in materia “giuridico-legale” e *loss-adjuster* sembra voler enfatizzare la necessità di dotare il C.V.S. di specifica esperienza liquidativa e conciliativa, così come l’accento sulle cognizioni matematiche di natura probabilistico-attuariale indica la volontà di rimandare, almeno in parte, alle tecniche assicurative che le *misure analoghe*, del resto, sostituiscono. E di evitare l’attribuzione solo formale anche di più ruoli a soggetti non dotati di effettive competenze, specifiche, come attualmente avviene per il *risk manager*, che talvolta è il direttore sanitario, o il legale interno, se non il responsabile della Qualità. In definitiva, sono richiesti profili ad elevata specializzazione, che dovranno essere vagliati nei diversi processi di controllo e certificazione previsti. Si aprono, quindi, degli spazi per nuove professionalità nonché per attività di consulenza mirata e di elevato livello. Per le strutture che non vi avessero provveduto, restano meno di dieci mesi per individuare le figure da inserire nella funzione, predisporre le diverse procedure di gestione dei sinistri e di appostamento dei fondi, e, non ultimo, stabilire i flussi di comunicazione con gli altri organi aziendali (CDA, ODV, Collegio sindacale).





ZES Unica 2025: il nuovo credito d'imposta che rilancia il Mezzogiorno

a cura di **Nunzio Strazzullo**

Componente della Commissione Finanza Agevolata del CNDCEC

Una guida operativa per i commercialisti

Con l'istituzione della Zona Economica Speciale (ZES) Unica, prevista dal Decreto-Legge n. 124/2023, convertito con modificazioni dalla L. 13 novembre 2023, n.162, il legislatore ha operato una svolta sistemica nelle politiche di sviluppo del Mezzogiorno. Dal 1° gennaio 2024, le otto ZES precedentemente istituite nel Sud Italia sono confluite in un'unica zona che abbraccia tutte le regioni meridionali: Abruzzo (solo alcuni comuni), Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia e Sardegna.

La ZES Unica non rappresenta solo un nuovo quadro agevolativo, ma uno strumento di riequilibrio territoriale, capace di coniugare attrattività fiscale, semplificazioni amministrative e programmazione strategica. Per i professionisti dell'area economico-giuridica, in particolare i commercialisti, rappresenta un'occasione cruciale per guidare le imprese in percorsi di investimento sostenibile e fiscalmente vantaggiosi.

Il credito d'imposta ZES Unica 2025: destinatari, investimenti ammissibili e requisiti

Il beneficio principale legato alla ZES Unica è rappresentato dal credito d'imposta (prorogato dalla L. 30 dicembre 2024, n.207) per gli investimenti in beni strumentali effettuati tra il 16 novembre 2024 e il 15 novembre 2025. La disciplina di riferimento è contenuta nell'art. 16 del DL 124/2023 e nei Provvedimenti attuativi dell'Agenzia delle Entrate.

Beneficiari: possono accedere all'agevolazione tutte le imprese, di qualsiasi forma giuridica e dimensione, purché operanti (o che si insedino) nelle regioni ZES e con sede operativa attiva o da attivare nel territorio.

Attività ammesse: sono escluse le imprese che operano nei settori dell'industria siderurgica, carbonifera e della lignite, dei trasporti (esclusi i settori del magazzinaggio e del supporto ai trasporti), e delle relative infrastrutture, della produzione, dello stoccaggio, della trasmissione e della distribuzione di energia e delle infrastrutture energetiche, della banda larga nonché nei settori creditizio, finanziario e assicurativo.

Sono altresì escluse le imprese in difficoltà o che si trovino in stato di liquidazione o di scioglimento.

Investimenti ammissibili: Sono ammessi alle agevolazioni gli investimenti finalizzati all'acquisto, anche mediante contratti di locazione finanziaria, di macchinari, impianti e attrezzature nuovi di fabbrica, destinati a strutture produttive già operative o di nuova realizzazione situate nel territorio della ZES Unica. Rientrano tra gli interventi agevolabili anche l'acquisto di terreni, nonché l'acquisizione, la costruzione o l'ampliamento di immobili strumentali all'attività d'impresa. Il valore dei terreni e degli immobili non può superare il 50% del valore complessivo dell'investimento agevolato.

Non sono agevolabili progetti di investimento il cui costo complessivo sia di importo inferiore a 200.000 euro; il limite massimo è di 100 milioni di euro per ciascun progetto di investimento.





Entità dell'incentivo e ripartizione territoriale

Il credito d'imposta è calcolato in percentuale sull'importo complessivo dei costi ammissibili al netto di IVA (tranne nei casi in cui può essere considerata parte del costo in quanto indetraibile) in base alla geolocalizzazione e ai limiti dimensionali dell'impresa richiedente, nel limite massimo del:

- 60% per: Campania, Calabria, Puglia* e Sicilia
- 60,50% per: Basilicata, Molise e Sardegna*
- 60,35% per l'Abruzzo

*Per le aree di Taranto (Puglia) e del Sulcis (Sardegna), il credito d'imposta è incrementato del 10% rispetto alle aliquote sopraindicate.

Procedura di accesso: software di compilazione e i tempi

Le Comunicazioni per il credito ZES vanno inviate solo telematicamente, tramite il software "ZESUNICA2025", dal 31 marzo al 30 maggio 2025.

La procedura prevede:

- 1. Prima Comunicazione:** da inviare tra il 31 marzo 2025 al 30 maggio 2025 con l'indicazione delle spese ammissibili dal 16/11/2024 al 15/11/2025 (sono ammessi anche investimenti di durata pluriennale avviati nel 2024 e comunque non prima del 20/09/2023), progetto e sede interessata.
- 2. Comunicazione integrativa:** da inviare dal 18 novembre al 2 dicembre 2025, per confermare la realizzazione degli investimenti.

L'effettivo sostenimento delle spese deve risultare da apposita certificazione rilasciata da un revisore legale dei conti o da una società di revisione legale dei conti, iscritti nella sezione A del registro.

In caso di investimenti non documentabili tramite l'emissione di fatture elettroniche o di acconti 2023-2024, occorre trasmettere la certificazione insieme alle copie dei contratti di leasing, alle copie dei contratti di acquisto e alle copie delle fatture di acconto, tramite posta elettronica certificata all' Agenzia delle Entrate, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli previsti, pena la decadenza dal beneficio.

Il credito è utilizzabile esclusivamente in compensazione con modello F24.

Cumulo con altre agevolazioni

Il credito d'imposta è cumulabile con aiuti «*de minimis*» e con altri aiuti di Stato che abbiano ad oggetto i medesimi costi ammessi al beneficio, a condizione che tale cumulo non porti al superamento dell'intensità o dell'importo di aiuto più elevati consentiti dalle pertinenti discipline europee di riferimento.

In particolare, il credito d'imposta ZES Unica 2025, è cumulabile con:

- Credito d'imposta Beni Strumentali 4.0;
- Credito d'imposta Transizione 5.0;
- Contributo Nuova Sabatini.

Il ruolo del commercialista: dalla strategia alla certificazione

Il commercialista assume un ruolo chiave nell'applicazione della disciplina della ZES Unica:

- Supporto nella pianificazione fiscale e nella strutturazione dell'investimento;
- Predisposizione della documentazione e assistenza nella trasmissione delle Comunicazioni;
- Certificazione del credito, nei casi previsti, e gestione dei controlli successivi.

La conoscenza delle interazioni tra incentivi e la capacità di guidare il cliente verso una scelta ottimale delle agevolazioni disponibili rappresentano un *plus* strategico per i professionisti.

Conclusioni

La ZES Unica 2025 rappresenta uno strumento di politica industriale avanzata, orientato allo sviluppo sostenibile e alla coesione territoriale. Ma il suo successo dipenderà da una filiera efficiente: pubblica amministrazione, imprese, professionisti. In questo contesto, i commercialisti – per la loro posizione di raccordo tra normative, aziende e realtà territoriali – possono e devono assumere un ruolo propulsivo.

Investire in formazione, presidiare l'evoluzione normativa e cogliere le sinergie tra i diversi strumenti agevolativi: questa è la missione che ci attende, come professionisti e come protagonisti dello sviluppo economico del Paese.



La pianificazione successoria e il passaggio generazionale nelle Pmi

a cura di **Pasquale De Caro**

Segretario della Commissione Ricerca e Programmi Comunitari - Mediterraneo
dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli

L'importanza del Dottore Commercialista tra competenze tecniche e soft skill

Il passaggio generazionale è una delle fasi più delicate nella vita di un'azienda familiare. In Italia, oltre l'80% delle **Piccole e Medie Imprese (PMI)** è a conduzione familiare, ma solo il 30% di queste sopravvive alla seconda generazione e meno del 15% arriva alla terza. La transizione da una generazione all'altra è spesso ca-

ratterizzata da conflitti, problematiche fiscali e incertezze strategiche che possono mettere a rischio la continuità aziendale.

In questo contesto, il **Dottore Commercialista** assume un ruolo centrale non solo dal punto di vista tecnico, ma anche come mediatore e consulente strategico, grazie alle sue soft skill e capacità relazionali. La gestione del passaggio generazionale, infatti, non si limita agli aspetti fiscali e giuridici, ma coinvolge dinamiche familiari, gestione delle risorse umane e leadership aziendale.



Il Dottore Commercialista è una figura chiave nel processo di passaggio generazionale. Il suo compito è quello di guidare l'imprenditore uscente e il successore nella definizione di un percorso che assicuri la continuità dell'azienda senza traumi e inefficienze.

Un piano di successione efficace richiede competenze in diversi ambiti:

- Aspetti fiscali e legali: per minimizzare il carico fiscale e garantire la conformità normativa;
- Aspetti finanziari e patrimoniali: per gestire il patrimonio aziendale e personale senza impatti negativi;
- Aspetti organizzativi: per definire ruoli chiari nella nuova governance aziendale;
- Aspetti relazionali e di leadership: per facilitare l'accettazione della nuova guida da parte del team.

Oltre alle competenze tecniche, il commercialista deve possedere **soft skill** fondamentali, tra cui:

- Ascolto attivo;
- Mediazione e gestione dei conflitti;
- Capacità di comunicazione efficace;
- Empatia e leadership.

La continuità aziendale non è garantita solo dalla nomina di un successore, ma richiede una pianificazione strategica a lungo termine. Uno degli errori più comuni è delegare la guida dell'azienda all'ultimo momento. Per evitare problemi, il commercialista consiglia di:

- Pianificare con largo anticipo la transizione (almeno 2 anni prima);

- Coinvolgere il successore nella gestione progressivamente;
- Definire un percorso di formazione manageriale.

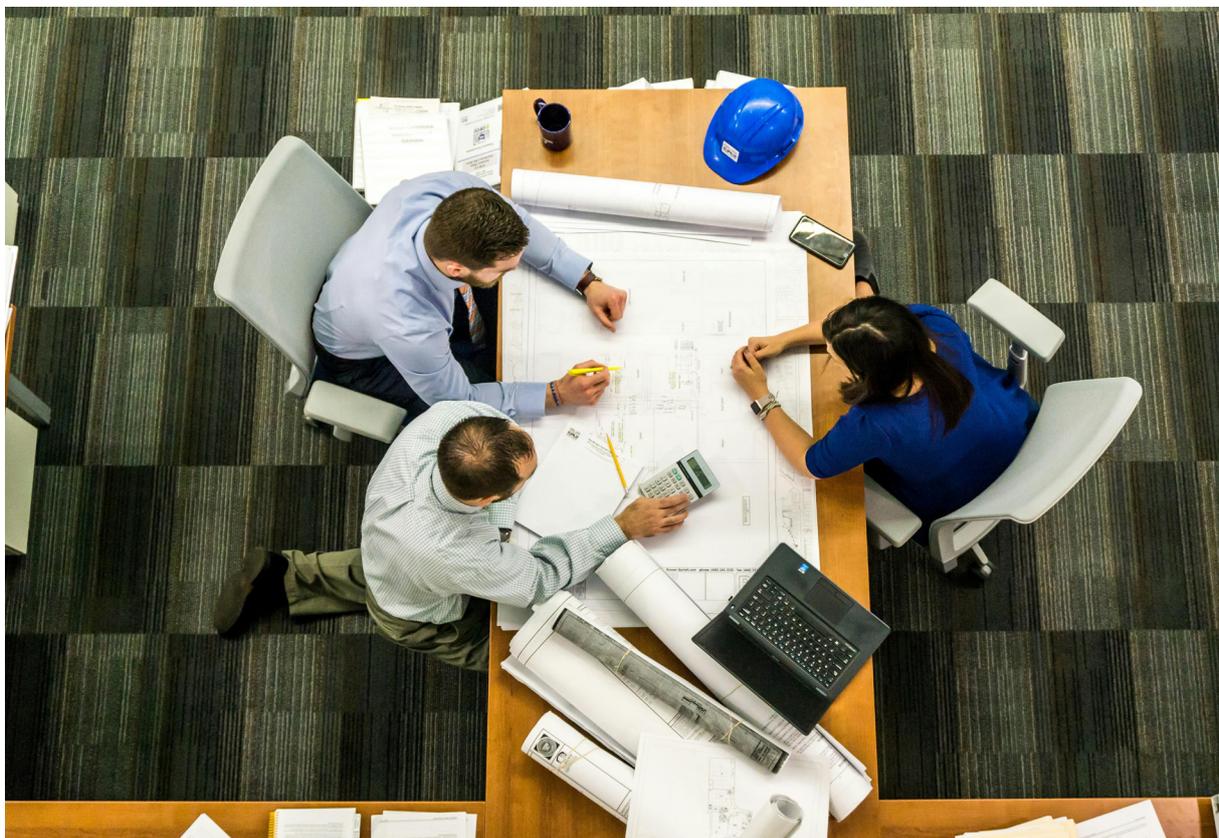
Uno degli aspetti più complessi del passaggio generazionale è la gestione fiscale della successione aziendale.

Il passaggio generazionale può creare incertezze tra fornitori, clienti e dipendenti. Il commercialista supporta l'impresa nella gestione del cambiamento, garantendo la continuità dei rapporti commerciali e della stabilità occupazionale.

La successione aziendale non è solo una questione di numeri e norme, ma riguarda valori, tradizioni e persone. Il Dottore Commercialista non è solo un esperto fiscale e legale, ma un vero e proprio consulente strategico e mediatore, capace di:

- Supportare la transizione organizzativa e culturale dell'azienda;
- Garantire la continuità aziendale con strumenti fiscali e giuridici adeguati;
- Sviluppare le competenze di leadership del successore;
- Aiutare a costruire un dialogo costruttivo tra le generazioni.

Grazie alla combinazione di competenze tecniche e soft skill, il commercialista gioca un ruolo fondamentale nel mantenere la stabilità, la crescita e il successo delle PMI nel lungo periodo.





Assegnazione e cessione agevolata beni ai soci e trasformazione in società semplice

a cura di Paolo Gabriele

Dottore Commercialista e Revisore Contabile dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli

Beni immobili detenuti in società l'occasione di disporre liberamente con "sconto" sulle imposte

L'eccessiva onerosità fiscale di un trasferimento ha bloccato la immissione sul mercato di molti immobili di proprietà di società commerciali, nel passato utilizzati per attività produttive e manifatturiere, anche quando tali attività sono giunte fisiologicamente al loro termine. Ingessando pesantemente intere zone ormai pienamente urbanizzate, ricche di immobili dismessi dall'industria, ma suscettibili di diversa e più vantaggiosa utilizzazione.

Pertanto questi immobili sono stati, molto spesso lasciati inutilizzati in attesa di tempi migliori, o nel migliore dei casi, concessi in locazione e/o gestiti temporaneamente da altre imprese, nello stato in cui si trovavano, ma sempre in maniera economicamente poco fruttuosa, perché la loro vendita avrebbe scontato una tassazione assai penalizzante,

a tal punto da renderla assai poco conveniente. Mentre la loro trasformazione non era nelle possibilità delle società detentrici.

Le legge di Bilancio 2025, come già avvenuto due anni prima, è intervenuta sulla materia, prevedendo al fine di rivitalizzare il mercato, una riapertura delle disposizioni relative alle operazioni di assegnazione e cessione agevolata dei beni ai soci e di quelle per le trasformazioni in società semplice.

La normativa riguarda le società commerciali, di persone o di capitali anche se si trovano in una situazione di liquidazione. Possono essere oggetto del trasferimento agevolato i beni immobili, diversi da quelli strumentali per destinazione, ovvero sia a condizione che questi non siano utilizzati come beni strumentali nell'attività propria dell'impresa. Tali caratteristiche dei beni devono essere presenti al momento dell'atto di assegnazione. Non si considerano strumentali per destinazione i beni immobili locati da società di gestione immobiliare, e, pertanto, anche gli stessi possono essere oggetto di assegnazione agevolata.



Tutti i soci devono risultare iscritti nel libro dei soci, ove prescritto, o in base ai dati di iscrizione nel Registro Imprese, alla data del 30 settembre 2024, ovvero venire iscritti entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge medesima, in forza di titolo di trasferimento avente data certa. L'Agenzia delle Entrate con la circolare 26/E del 2016 ha precisato che un cambiamento di destinazione del bene, anche se effettuato in prossimità della data di assegnazione per poter ottenere le caratteristiche di bene agevolabile, rappresenta una scelta non sindacabile con la normativa antielusiva in quanto determina un legittimo risparmio d'imposta. Ha anche considerato, in coerenza con la ratio della norma volta ad agevolare la commercializzazione di questi beni e il mercato relativo, che la successiva rivendita anche immediata, da parte dei soci, non costituisce abuso del diritto ma una operazione volta ad ottenere un lecito vantaggio fiscale consentito dalla legge.

La società, sulla differenza, discrezionalmente, determinata tra il valore normale del bene e quello catastale, assegnato e il suo costo fiscalmente riconosciuto, applica un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi e dell'imposta regionale sulle attività produttive nella misura dell'8 per cento. L'aliquota dell'imposta sale al 10,5 per cento per le società considerate non operative in almeno due dei tre periodi di imposta precedenti a quello in corso al momento della assegnazione della cessione o della trasformazione.

In luogo dell'IRES al 24% dell'IRAP (ordinaria 3,9% ma in Campania 4,97%) dovuta a secondo della Regione di competenza. L'imposta di registro, differente per tipologia e provenienza dei beni, è ridotta alla metà.

In caso di successiva rivendita, anche immediata, del bene assegnato, la tassazione in capo al socio della cosiddetta plusvalenza avviene al netto del valore di assegnazione, peraltro, già assoggettato ad imposta sostitutiva.

In ogni caso si applicano le norme del codice civile e il diritto societario, le attribuzioni dei beni in natura corrispondono alla distribuzione di riserve, se in sospensione d'imposta queste vanno affrancate con il versamento dell'imposta sostitutiva pari al 13%.

Per le società, poi, che abbiano quale oggetto esclusivo la gestione degli immobili di proprietà, è consentita anche la trasformazione in società semplice, con modalità simili alla assegnazione agevolata, o alla cessione agevolata, con ovviamente delle differenze procedurali, legate alla natura e tipo di operazione effettuata, cui si applicano differenti normative in base al codice civile, con differenti conseguenze pratiche.

Ovviamente il dottore commercialista è l'unico soggetto in grado di offrire una consulenza a 360° in materia fiscale, societaria e civilistica, per individuare le modalità più convenienti per utilizzare questa grande opportunità.



Compliance e prevenzione nei settori a rischio: i commercialisti lanciano il nuovo modello organizzativo per la sanità

Il prossimo 26 giugno a Napoli dalle 9,00 alle 13,00 presso la sede dell'Ordine dei Dottori Commercialisti sarà presentato il documento di ricerca della Commissione di studio del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e della Fondazione Nazionale dei Commercialisti **“Elaborazione Modello 231 tipo per aziende sanitarie”**: **Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001 per gli enti privati del settore sanitario.**

Il documento è stato redatto dalla commissione composta dai **Consiglieri Cndcec delegati Fabrizio Escheri ed Eliana Quintili**, la **Commissione** è formata dal **Presidente Giorgio Gentili**, dal **Segretario Sonia Mazzuco** e dai **Componenti Gerolamo Cardia, Fabio Cecere, Michele Furlanetto, Carlo Parenti, Guido Pavan.**

L'elaborato vuole essere un guida per i colleghi, impegnati nel settore della sanità privata convenzionata, all'utilizzo degli strumenti di compliance integrata, laddove tali strumenti sono sempre maggiormente utilizzati e la cui adozione fornisce misure di organizzazione, gestione e controllo rappresentative di un'opportunità e di una vera e propria esigenza in un contesto competitivo in cui l'importanza di tale utilizzo diventa sempre più rilevante.

Quello della sanità privata convenzionata rappresenta uno dei settori maggiormente a rischio, anche in seguito all'emergenza pandemica che, dopo una prima fase convulsa in cui le aziende del sistema sanitario sono state messe sotto pressione, ha imposto alle stesse una maggiore attenzione rispetto all'adozione e all'osservanza di protocolli e procedure organizzative.

Nel quadro che si è delineato, l'adozione dei modelli organizzativi ex d.lgs. 231/2001, oltre che a una logica di prevenzione dei reati e di limitazione della responsabilità dell'ente, risponde altresì alla necessità di implementazione di adeguati presidi organizzativi e di prevenzione dei rischi. Il numero di aziende sanitarie che, anche a seguito della pandemia, hanno adottato un modello organizzativo è in crescita ed è evidente il ruolo di supporto qualificato che i Commercialisti possono ricoprire in tale ambito.

Questo è il motivo che ha spinto il Consiglio Nazionale, nell'ambito della area di delega Compliance e modelli organizzativi delle imprese, ad istituire la Commissione di studio **“Elaborazione modello 231 tipo per aziende sanitarie”** alla quale è stato affidato il compito di fornire indicazioni operative ai Commercialisti impegnati sia nell'attività di con-

sulenza e assistenza alle aziende sanitarie per la redazione dei modelli organizzativi, sia in quella di verifica della loro efficace attuazione in qualità di componenti di Organismi di vigilanza.

Il documento, oltre a contenere un decalogo dei reati inclusi nel d. lgs. 231/2001, contiene un codice etico quale strumento per l'affermazione dei valori morali e di trasparenza nei quali l'ente si riconosce, ma anche per l'importanza di personalizzare e umanizzare le prestazioni, attesa la specificità e la particolare delicatezza del servizio offerto dalle aziende sanitarie.

Il documento contiene altresì una serie di elaborati in formato editabile che possono essere utilizzati immediatamente dai colleghi che intendono redigere un modello 231, in base ai principali reati ai quali le aziende sanitarie private possono essere esposte (*un elaborato tecnico-pratico in formato excel; un esempio di procedura relativa alla gestione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, etc*).

Infine il documento vuole essere anche un auspicio all'utilizzo di tali modelli e procedure anche nell'ambito della sanità pubblica, per questo motivo alla presentazione saranno invitati anche esponenti della sanità pubblica, oltre a rappresentanti della sanità privata.

Per vedere il documento e gli allegati ecco il link:

<https://commercialisti.it/documenti-studio/il-modello-di-organizzazione-gestione-e-controllo-ex-d-lgs-231-2001-per-gli-enti-privati-del-settore-sanitario/>





Il Corriere del Commercialista

Corriere del Commercialista

Rivista dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Napoli
Piazza dei Martiri, 30 - 80121 Napoli - Tel.: 081 19810889
email: direzione@corrieredelcommercialista.it

Direttore Editoriale



Eraldo Turi

Direttore Responsabile



Giovanni Lucianelli

Comitato di Direzione



Fabio Cecere



Marilena Nasti



Giuseppe Puttini



Vincenzo Tiby

Consiglio Direttivo Odcec Napoli

Gianluca Battaglia, Fabio Cecere, Maurizio Corciulo, Roberto Coscia, Lucia Di Lauro, Maria Cristina Gagliardi, Raffaele Ianuario, Antonella La Porta, Angela Labattaglia, Pietro Paolo Mauro, Marilena Nasti, Giuseppe Puttini, Vincenzo Tiby, Eraldo Turi, Pier Luigi Vitelli

Hanno collaborato in questo numero:

Maria Federica Cordova, Luigi Maria Rocca, Matteo De Lise, Ulderico Izzo, Michelangelo Chiacchio, Bruno Anastasio, Oriana Costantini, Giovanni Tomo, Riccardo Izzo, Luca Canale, Fabio Rossi, Edoardo Errico, Nunzio Strazzullo, Pasquale De Caro e Paolo Gabriele

Il "Corriere del Commercialista" è una testata giornalistica iscritta al Registro stampa del Tribunale di Napoli al n° 5231 il 24 luglio 2001



Controcopertina



Il Corriere del
Commercialista