NEWSLETTER DI GIUGNO 2025

01. GOVERNO – REFERENDUM DEL 08-09 GIUGNO 2025 PAG.02

02. GOVERNO – APPROVATO IL DECRETO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE PAG.07

03. GOVERNO – RIFORMA FISCALE ENTI LOCALI PAG.09

04. MEDICINA – CONVIVENZA TRA MEDICINA ESTETICA ED ODONTOIATRIA PAG.09

05. SICUREZZA - LA GESTIONE DEL PERSONALE CON IA *CHAT GPT* PAG.11

06. ODONTOIATRIA - IA *CHAT GPT* E LA PROFESSIONE ODONTOIATRICA PAG.12

07. LAVORO - LINEE GUIDA PER L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE PAG.13

08. PRIVACY - AGGIORNAMENTO DEL *GDPR* PER IL 2025 PAG.15

09. QUALITÀ - AGGIORNAMENTO *ISO 9001* - REVISIONE 2026 PAG.19

10. RSI DL. 231-01 - NUOVE RESPONSABILITÀ AMMINMISTRATIVE PAG.20

11. APPALTI – NUOVO REGOLAMENTO *ANAC* ANTICORRUZIONE PAG.21

12. UNIONE EUROPEA - PACCHETTO OMNIBUS "SOSTENIBILITÀ PAG.22

13. UNIONE EUROPEA - LA CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE PAG.23

14. ECONOMIA - MODDY'S, RATING ITALIANO CON OUTLOOK IN MIGLIORAMENTO PAG.23

15. GOVERNO – NUOVE NORME DI LEGGE PER LA CITTADINANZA PAG.24

16. CALENDARIO - ADEMPIMENTI E *SCADENZE* DEL MESE DI GIUGNO 2025 PAG.25

01. GUIDA AL REFERENDUM DEL 08 – 09 GIUGNO 2025

Domenica 8 e lunedì 9 giugno 2025 si vota per il **referendum** abrogativo che, in **cinque quesiti**, chiede agli italiani di esprimersi su alcuni temi che toccano da vicino il mondo del lavoro e la cittadinanza. Un'occasione opportunità per partecipare attivamente alla vita democratica del Paese. Per farlo in modo consapevole, è necessario informarsi per tempo su chi è chiamato al voto, come e dove votare e su quali sono le agevolazioni per chi si trova fuori sede. Le **modalità di voto** e le regole organizzative sono state definite nel *Decreto-legge n. 27 del 19 marzo 2025*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale. Ecco un utile e pratico **vademecum** con tutte le informazioni utili per esercitare il diritto di voto senza incertezze.

CHI PUÒ VOTARE AL REFERENDUM?

Possono votare tutti i **cittadini italiani** che hanno compiuto **18 anni** entro il 9 giugno 2025. I cittadini italiani residenti all'estero hanno diritto di partecipare, ma devono farlo tramite il voto per corrispondenza. Il referendum è valido solo se si raggiunge una **soglia di affluenza** pari almeno al 50% degli aventi diritto; quindi, è fondamentale che tutti coloro che hanno diritto al voto partecipino.

COME SI VOTA?

Il **voto** per il referendum è diretto e segreto, come per le elezioni politiche e amministrative. Ogni elettore troverà nel proprio seggio una scheda contenente i cinque quesiti referendari, che riguardano principalmente la cittadinanza e le leggi sul lavoro. Ogni cittadino può esprimere **un voto per ogni quesito**. Trattandosi di un **referendum abrogativo**, dovrà scegliere tra:

- ***SI*** *per* ***abrogare*** *la norma oggetto del quesito*
- ***NO*** *per* ***mantenere*** *la norma vigente*

QUANDO SI VOTA?

La modalità di voto su due giorni è stata introdotta come disposizione urgente specificamente per le consultazioni elettorali e referendarie dell'anno 2025. Nello specifico, per il referendum il voto si svolge nei seguenti **due giorni**:

- ***domenica 8 giugno*** *dalle 7:00 alle 23:00*
- ***lunedì 9 giugno*** *dalle 7:00 alle 15:00.*

Da sapere: l'appuntamento con i referendum coincide con l'eventuale secondo turno [**ballottaggi**] delle elezioni **amministrative** che si svolgono in 124 Comuni appartenenti alle Regioni a Statuto ordinario, oltre a 14 Comuni nelle Regioni a Statuto speciale Sardegna e Sicilia. Per alcuni Comuni della Sicilia, la data del ballottaggio è già fissata per l'8-9 giugno.

COSA SI VOTA L'8-9 GIUGNO: I 5 QUESITI

Gli italiani sono chiamati a esprimersi su **cinque quesiti referendari**. Quattro di questi riguardano il **Jobs Act** e sono stati promossi dalla Cgil. Il quinto quesito tocca invece il tema della **cittadinanza italiana**. Vediamo più in dettaglio cosa propongono questi quesiti.

ADDIO AL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI?

Questo quesito, proposto dalla Cgil, mira quindi ad abrogare il Dlgs 23/2015, la legge che ha introdot-

to il **contratto a tutele crescenti**.

- **Cosa si vota**: l'abrogazione integrale del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23, noto come "Contratto a tutele crescenti".
- **Testo sulla scheda**: *Contratto di lavoro a tutele crescenti – disciplina dei licenziamenti illegittimi: abrogazione.*

NORMA ATTUALE

Attualmente, per chi è stato assunto a **tempo indeterminato** dopo il 7 marzo 2015 in aziende con più di 15 dipendenti, questa norma prevede, in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo oggettivo, un'indennità pari a due mensilità per ogni anno di servizio, con un risarcimento minimo di 6 e massimo di 36 mensilità. Il reintegro è previsto solo per l'insussistenza del fatto materiale accertata dal giudice, o in casi di licenziamento discriminatorio o nullo per legge.

Cosa succede se vince il "Sì"

Se vincesse il "Sì", verrebbe **ripristinata la tutela dell'Articolo 18** dello **Statuto dei Lavoratori** per gli assunti a tempo indeterminato nelle aziende sopra i 15 dipendenti. Questo comporterebbe il ritorno al reintegro nel posto di lavoro, oltre a un risarcimento, nei casi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. L'attuale distinzione nelle tutele basata sulla data di assunzione [prima o dopo il 7 marzo 2015] sparirebbe.

RISARCIMENTI SENZA TETTO NELLE PICCOLE IMPRESE?

Anche questo quesito è proposto dalla Cgil. Riguarda i **licenziamenti individuali nelle piccole imprese**, quelle fino a 15 dipendenti.

- **Cosa si vota**: l'abrogazione parziale dell'articolo 8 della Legge 15 luglio 1966, n. 604, eliminando le parole che stabiliscono un tetto massimo all'indennità in caso di licenziamento illegittimo nelle piccole imprese. L'obiettivo è eliminare il tetto massimo di 6 mensilità al risarcimento attualmente previsto per i lavoratori ingiustamente licenziati in queste aziende.
- **Testo sulla scheda**: *Piccole imprese – licenziamenti e relativa indennità: abrogazione parziale.*

NORMA ATTUALE

La norma attuale prevede che in caso di licenziamento ingiusto, il lavoratore abbia diritto al reintegro o a un risarcimento tra 2,5 e 6 mensilità [che può arrivare a 10 o 14 con l'aumentare dell'anzianità, ma questo si applica solo alle aziende sopra i 15 dipendenti].

COSA SUCCEDE SE VINCE IL "SÌ"

La modifica proposta dal referendum **eliminerebbe il vincolo massimo di 6 mensilità** nelle aziende fino a 15 dipendenti. Questo consentirebbe al giudice di stabilire l'entità del risarcimento senza limitazioni, pur mantenendo un importo minimo di 2,5 mensilità e considerando fattori come il numero di dipendenti, le dimensioni dell'impresa, l'anzianità e le condizioni delle parti.

CAUSALI OBBLIGATORIE PER I CONTRATTI A TERMINE?

Questo è un altro dei quesiti sul Jobs Act promossi dalla Cgil. Si propone di ripristinare l'obbligo di indicare una "**causale**" per i **contratti di lavoro a tempo determinato**.

- ***Cosa si vota**: l'abrogazione parziale di alcune disposizioni degli articoli 19 e 21 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che regolano i contratti di lavoro a tempo determinato. In pratica, il quesito referendario propone di eliminare alcune parti dell'attuale norma, rendendo di fatto le causali obbligatorie anche per contratti inferiori all'anno.*
- ***Testo sulla scheda**: abrogazione parziale di norme in materia di apposizione di termine al contratto di lavoro subordinato, durata massima e condizioni per proroghe e rinnovi.*

NORMA ATTUALE

Attualmente, l'articolo 19 del Dlgs 81/2015 [**parte del Jobs Act**] regola i contratti a termine. Prevede che un contratto a termine non possa superare i 12 mesi senza causale. Può superare i 12 mesi [fino a 24] solo in presenza di specifiche condizioni [previste dai contratti collettivi, o per esigenze tecniche/organizzative/produttive identificate dalle parti entro il 31 dicembre 2025, o in sostituzione di altri lavoratori]. Le regole sono state spesso modificate per aumentare la flessibilità.

COSA SUCCEDE SE VINCE IL "SÌ"

Se il referendum passasse, verrebbero eliminate le parti di testo che permettono la stipula [e la proroga/rinnovo] di contratti a termine senza causale o con causali generiche individuate dalle parti. L'effetto sarebbe quello di ripristinare l'**obbligo di indicare una "causale" specifica** e stringente per tutti i contratti a tempo determinato, indipendentemente dalla loro durata. Le causali ammesse sarebbero di fatto limitate ai casi previsti dai contratti collettivi o alla sostituzione di altri lavoratori. La mancata indicazione della causale prevista comporterebbe l'automatica trasformazione del contratto in tempo indeterminato. Resterebbero valide le regole sulla forma scritta del contratto a termine e le eccezioni per le attività stagionali.

RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI INFORTUNI SUL LAVORO?

Questo è il quarto quesito relativo al Jobs Act promosso dalla Cgil ed è legato alle norme sulla la **responsabilità solidale** per il committente riguardo ai danni non indennizzati dai lavoratori delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

- **Cosa si vota**: l'abrogazione di una parte dell'articolo 26, comma 4, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, che disciplina gli obblighi nei contratti d'appalto, d'opera o di somministrazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- **Testo sulla scheda**: *Esclusione della responsabilità solidale del committente, dell'appaltatore e del subappaltatore per infortuni subiti dal lavoratore dipendente di impresa appaltatrice o subappaltatrice, come conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici: abrogazione.*

NORMA ATTUALE

Questa norma prevede la responsabilità solidale dell'imprenditore committente con l'appaltatore e i subappaltatori per i danni subiti dal lavoratore non indennizzati dall'INAIL o dall'IPSEMA. Tuttavia, la norma attuale esclude da questa responsabilità solidale i danni che sono conseguenza dei rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

COSA SUCCEDE SE VINCE IL "SÌ"

Se vincesse il "Sì", verrebbe eliminata l'eccezione relativa ai danni derivanti dai rischi specifici dell'attività dell'appaltatore/subappaltatore. L'effetto sarebbe quello di **estendere la responsabilità solidale del committente** a tutti i danni non indennizzati dagli istituti preposti, anche quelli legati ai rischi specifici dell'attività data in appalto o subappalto. Si ripristinerebbe l'ampiezza della responsabilità solidale prevista dalla Legge 296/2006, che non contemplava questa limitazione.

REQUISITO DI RESIDENZA PER LA CITTADINANZA RIDOTTO?

Questo è il quinto quesito, l'unico non legato al Jobs Act. Riguarda il dimezzamento della durata del requisito di **residenza** da dieci a cinque anni per chiedere la **cittadinanza italiana**.

- ***Cosa si vota**: l'abrogazione parziale di alcune disposizioni dell'articolo 9, comma 1, lettere b] e f] della Legge 5 febbraio 1992, n. 91, che regola l'acquisizione della cittadinanza italiana per gli stranieri residenti.*
- ***Testo sulla scheda**: Cittadinanza italiana: dimezzamento da 10 a 5 anni dei tempi di residenza legale in Italia dello straniero maggiorenne extracomunitario per la richiesta di concessione della cittadinanza italiana.*

NORMA ATTUALE

L'articolo 9 indica i requisiti per la concessione della cittadinanza italiana con decreto del Presidente della Repubblica. In particolare, la lettera f] richiede che lo straniero che risiede legalmente in Italia vi risieda da almeno dieci anni. [esistono altri requisiti per casi specifici, come i tre anni per chi ha ascendenti italiani di secondo grado o è nato in Italia].

COSA SUCCEDE SE VINCE IL "SÌ"

L'abrogazione combinata delle parti indicate avrebbe come risultato che gli stranieri maggiorenni con cittadinanza di uno Stato non appartenente all'Unione Europea [i cosiddetti extracomunitari] potranno presentare richiesta di **concessione della cittadinanza italiana dopo 5 anni** di residenza legale in Italia. Il requisito di cinque anni di residenza legale è già previsto dalla legge per altre categorie di stranieri, come i maggiorenni adottati da cittadini italiani, gli apolidi e i rifugiati. Rimangono fermi gli altri requisiti per la domanda, come l'adeguata conoscenza della lingua italiana, e la natura discrezionale del provvedimento di concessione della cittadinanza.

COME RAGGIUNGERE IL SEGGIO?

I seggi per il referendum saranno aperti nei consueti luoghi, come scuole e strutture comunali e saranno assegnati in base al proprio comune di residenza. Ogni elettore riceverà la propria **cartolina elettorale** con l'**indicazione del seggio** in cui votare.

REGOLE E AGEVOLAZIONI PER I FUORI SEDE

Grazie alle nuove disposizioni urgenti, anche per i referendum del 2025 è prevista la possibilità di **votare fuori dal proprio Comune** di residenza presentando apposita richiesta. Questa opzione, già sperimentata con le scorse elezioni europee, è aperta agli elettori che, per motivi di studio, lavoro o cure mediche, sono temporaneamente domiciliati in un Comune situato in una Provincia diversa da

quella di residenza [il **domicilio temporaneo** deve protrarsi per un periodo di almeno tre mesi nel quale ricade la data delle votazioni]. Il voto fuori sede è comunque consentito **esclusivamente per i referendum**. Chi sceglie di farlo, non potrà quindi votare per le eventuali elezioni amministrative svolte contestualmente nel Comune di residenza. L'esercizio del voto fuori sede avviene **su domanda** da presentare al Comune di temporaneo domicilio [personalmente, tramite persona delegata o mediante l'utilizzo di strumenti telematici] almeno **35 giorni prima** della data prevista per la consultazione [quindi entro il 4 maggio 2025]; è possibile revocarla con le stesse modalità entro il venticinquesimo giorno antecedente la data della consultazione [quindi entro il 14 maggio 2025].

La domanda deve contenere:

- *indirizzo completo del temporaneo domicilio*
- *eventuale recapito di posta elettronica*
- *copia documento di riconoscimento in corso di validità*
- *copia tessera elettorale personale*
- *certificazione o altra documentazione che attesti la condizione di elettore "fuori sede" per motivi di studio, lavoro o cura.*

Una volta ricevuta la domanda, il Comune di temporaneo domicilio acquisisce la conferma del possesso del diritto di voto dal Comune di residenza, e quest'ultimo annota sulle proprie liste che l'elettore voterà altrove per i referendum. Successivamente, il Comune di temporaneo domicilio rilascia all'elettore una attestazione di ammissione al voto [anche in formato telematico], con l'indicazione del numero e dell'indirizzo della sezione presso cui potrà votare. Questa attestazione viene rilasciata entro il quinto giorno antecedente la data della consultazione.

Per facilitare il voto fuori sede, i Comuni di domicilio temporaneo possono istituire sezioni elettorali speciali per gli elettori ammessi al voto, qualora il numero di richieste superi le 800 unità, oppure distribuire gli elettori ammessi in elenchi aggiunti alle sezioni ordinarie.

OFFERTE PER VIAGGIARE: COME SPOSTARSI PER VOTARE

Se sei un elettore fuori sede e devi rientrare nel tuo comune per votare, ci sono alcune **offerte e agevolazioni sui trasporti** pensate per facilitare il tuo ritorno a casa. Molti operatori ferroviari e di trasporto pubblico, ad esempio, offrono sconti per i viaggiatori diretti verso il comune di residenza durante il periodo del referendum. Consigliamo di consultare i siti ufficiali delle compagnie per informazioni precise su prezzi, orari e modalità di accesso alle offerte.

COSA SUCCEDE SE NON SI VOTA?

Non c'è alcuna sanzione per l'astensione, in quanto il voto non è obbligatorio, ma la partecipazione è fondamentale per il buon esito del referendum. È importante sapere che, anche se non c'è una penalità, la partecipazione attiva è cruciale per il raggiungimento della soglia di validità del referendum. Inoltre, partecipare è un **diritto civico** che ogni cittadino dovrebbe esercitare.

COSA SUCCEDE DOPO IL REFERENDUM?

Una volta che i risultati del referendum saranno stati scrutati, l'esito sarà annunciato dalle autorità

competenti. Se uno o più dei quesiti risulteranno vincenti [ovvero se il "Sì" avrà ottenuto la maggioranza dei voti], le norme oggetto della consultazione saranno abrogate. Tuttavia, le modifiche alle leggi richiederanno **ulteriori passaggi legislativi**, quindi il percorso di cambiamento sarà graduale.

DOVE TROVARE INFORMAZIONI E AGGIORNAMENTI?

Per rimanere aggiornati sulle modalità di voto, gli orari dei seggi e altre informazioni importanti, è possibile consultare i siti ufficiali delle istituzioni, come quello del Ministero dell'Interno e delle Agenzie per il voto.

02. GOVERNO – APPROVATO IL DECRETO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Il Senato ha approvato il Decreto PA: focus su assunzione di giovani talenti, aumenti di stipendio al personale e stabilizzazione dei precari.

Il **7 maggio 2025**, il Senato ha **approvato definitivamente il Decreto PA** [DL 25/2025], convertendolo in legge con 99 voti favorevoli, 70 contrari e 2 astenuti, rinnovando la fiducia già concessa alla Camera lo scorso aprile. Rispetto al disegno di legge votato in Consiglio dei ministri lo **SCORSO** febbraio, sono **numerose le novità inserite** nel testo del provvedimento durante il suo iter parlamentare, sia per il reclutamento dei dipendenti sia per il loro trattamento economico, mirando a rendere le pubbliche amministrazioni, centrali e locali, più moderne ed efficienti.

DECRETO PA: I PUNTI CHIAVE DELLA CONVERSIONE IN LEGGE

Il nuovo Decreto PA [qui il **testo definitivo** del DDL 1468] si articola in 22 articoli e introduce le seguenti novità rispetto al **DL 25/2025** in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni [Atto Senato **1468**].

- **Reclutamento e assunzioni**: nuove modalità di selezione del personale, con particolare attenzione ai giovani diplomati provenienti dagli Istituti Tecnici Superiori [ITS Academy]; potenziamento del personale pubblico nelle aree colpite da eventi sismici e alluvionali.
- **Stabilizzazione dei precari**: stabilizzazione del personale precario, con particolare riferimento a contratti di comando e personale assunto a tempo determinato.
- **Rafforzamento degli enti locali**: incremento del salario accessorio per il personale degli enti locali, al fine di ridurre il gap retributivo con le amministrazioni centrali.
- **Riforma dei concorsi pubblici**: potenziamento della **Commissione Ripam** per garantire concorsi più efficienti e orientati all'individuazione di profili altamente qualificati.
- **Fondo straordinario** da 23,2 milioni di euro destinato a finanziare interventi di prevenzione e ricostruzione nelle aree colpite da calamità naturali.

RECLUTAMENTO E ASSUNZIONI NELLA PA

Una delle misure più significative del Decreto PA riguarda il reclutamento di giovani talenti e l'accesso alle carriere pubbliche. In particolare, il governo ha introdotto procedure di selezione più snelle per favorire l'**ingresso di giovani**, con un focus particolare sui **diplomati ITS** [Istituti Tecnici Superiori]. In risposta alle richieste di una maggiore innovazione nelle selezioni, sono stati previsti incentivi per i **concorsi pubblici** che prevedano la **partecipazione diretta** ai processi di selezione, con

l'introduzione di un sistema che favorisca l'assunzione di profili altamente qualificati.
Un altro punto fondamentale è il rafforzamento delle commissioni di **concorso RIPAM** con l'obiettivo di ridurre i tempi di selezione e garantire che le **assunzioni** siano effettuate **in tempi rapidi**. Questo intervento mira a snellire e accelerare l'ingresso di nuovi professionisti nel settore pubblico, riducendo il gap tra la domanda di personale qualificato e l'effettiva disponibilità di figure professionali.

STIPENDI E SALARIO ACCESSORIO AI DIPENDENTI

Stipendio dipendenti Enti Locali: salta tetto a salario accessorio. Nel Decreto sono previste anche misure economiche per il personale della pubblica amministrazione, con l'intento di equilibrare i gap retributivi tra le **amministrazioni locali** e quelle centrali. A tal fine, sono stati introdotti **nuovi parametri per il salario accessorio**, attraverso un sistema che tenga conto delle competenze specifiche di ciascun operatore pubblico, contribuendo a una gestione più equa delle risorse umane. Parallelamente, sono state introdotte misure per garantire che i **fondi pubblici** siano destinati in modo efficiente alle aree con maggiore necessità di risorse, come le zone terremotate e quelle colpite da calamità naturali. In quest'ottica, il governo ha rafforzato il fondo di emergenza destinato alle **aree vulnerabili**, con una cifra complessiva pari a 20 milioni di euro per il biennio 2025-2026.

DIGITALIZZAZIONE E SERVIZI

Un altro aspetto centrale del Decreto è il potenziamento della digitalizzazione dei servizi pubblici, che consentirà di migliorare l'efficienza e di ridurre i tempi burocratici. Il governo ha previsto **investimenti** per il miglioramento delle **infrastrutture** digitali della PA, al fine di rendere più accessibili e trasparenti i servizi ai cittadini. Tra le misure, spicca l'introduzione di nuove piattaforme digitali per la gestione delle **pratiche amministrative**, che garantiranno maggiore trasparenza e accessibilità delle **informazioni** per i cittadini.

LE ALTRE NOVITÀ DEL DECRETO PA

- **Graduatorie e reclutamento nella Scuola**: per le graduatorie del **personale scolastico** sarà possibile visualizzare in area riservata le riserve, le precedenze e le preferenze applicate per garantire trasparenza ed equità a tutti i candidati.
- **Riconoscimento del Servizio Civile nei concorsi**: estensione della riserva del **15% nei concorsi** per il personale non dirigenziale della PA anche a chi ha svolto il Servizio Civile Nazionale. Fino ad ora, questa riserva era limitata agli operatori volontari del Servizio Civile Universale.
- **Stabilizzazione insegnanti di religione cattolica**: immissioni in ruolo degli insegnanti di religione cattolica con assunzione in proporzione al numero di posti banditi nei concorsi e divisione tra concorsi ordinari [30%] e straordinari [70%], nei limiti dei posti liberi e vacanti.
- **Malattia e comporto**: equiparati i periodi di malattia da Covid a quelli di comporto, così che non vengano conteggiati come ricoveri ma possano essere considerati ai fini dell'assenza retribuita.
- **Fondo Edilizia scolastica**: 20 milioni di euro per far fronte a esigenze urgenti e indifferibili.

03. GOVERNO RIFORMA FISCALE DEGLI ENTI LOCALI

Riforma fiscale: rottamazione tributi locali, nuove sanzioni IMU e TARI, modello unico di pagamento.

Approvato in Consiglio dei ministri lo schema di **riforma dei tributi locali**, che concede agli Enti l'**autonomia fiscale** per approvare forme di rottamazione di debiti amministrativi [con la riduzione di sanzioni e interessi]. Previsto il rafforzamento di pratiche per l'adempimento spontaneo [come lettere di *compliance* e misure premiali], la riduzione dei tempi di pignoramento e una stretta sui controlli.
Il **provvedimento** si inserisce nell'ambito della riforma fiscale ed ora dovrà ora percorrere il consueto iter di consultazioni parlamentari prima di tornare a Palazzo Chigi per l'approvazione definitiva.

AUTONOMIA FISCALE E ROTTAMAZIONI TRIBUTI LOCALI

Riforma fiscale, agli enti locali la possibilità di rottamare i tributi. Gli Enti [Comuni e Regioni] potranno autonomamente concedere la **definizione agevolata**, di cartelle di pagamento riguardanti debiti locali, ad esempio in materia di IMU, TARI e bollo auto. Potranno quindi applicare sconti sulle sanzioni e sugli interessi dovuti così da recuperare cartelle non pagate e difficilmente esigibili.

AVVISI BONARI E MISURE PREMIALI

Nuove misure di compliance a livello locale vengono previste per favorire l'adempimento spontaneo da parte dei contribuenti. Gli Enti potranno inviare **avvisi bonari** per invitare a mettersi in regola prima di ricevere cartelle esattoriali. E potranno prevedere **misure premiali** nei confronti di coloro che sceglieranno il pagamento diretto sul conto corrente dei tributi locali.

Discarico automatico delle cartelle dopo 5 anni

NOVITÀ IMU E TARI NEI COMUNI

Per i **Comuni**, viene introdotto un nuovo sistema per rendere più eque le **sanzioni** a fronte del mancato pagamento di **IMU** e **TARI**. Approvato anche un **Modello IMU unico** e telematico. Per il triennio 2025-2027, infine, sale dal 50 al 100% la quota da attribuire ai Comuni per le maggiori somme accertate e riscosse al fine di intensificare la partecipazione al recupero dell'evasione.

PIGNORAMENTI VELOCI PER IL BOLLO AUTO

Per le **Regioni** sono semplificate le pratiche di gestione del **bollo auto**. Per i tributi regionali vengono ridotti a **60 giorni** i termini per passare all'**azione esecutiva**, mentre ora sono pari a 180 giorni.

04. MEDICINA - CONVIVENZA TRA MEDICINA ESTETICA ED ODONTOIATRIA

La recente modifica normativa che amplia le possibilità di intervenire sul volto in ambito estetico apre per molti odontoiatri nuove opportunità, che sollevano però dibattiti e interrogativi cruciali su formazione, deontologia e confini professionali, come suggeriscono gli esperti del settore che abbiamo interpellato. Con la modifica **dell'art. 2 della legge 409/85**, intervenuta poco meno di due anni fa, agli odontoiatri è stata riconosciuta la possibilità di esercitare l'«attività di medicina estetica non invasiva o mininvasiva al terzo superiore, terzo medio e terzo inferiore del viso». Si tratta di una svolta epocale che ha ampliato in modo significativo il campo d'azione della professione, con effetti già riscontrabili. Nel 2024, la **medicina estetica applicata all'odontoiatria** ha visto una crescita quasi incontrollata, spinta dalla domanda crescente di pazienti sempre più attenti all'aspetto estetico del viso e del sorriso. Se da un lato si prospetta come una straordinaria opportunità per ampliare l'offerta terapeutica, dall'altro ha generato nuove preoccupazioni tra i professionisti più attenti alla deonto-

logia e all'etica. La medicina estetica può essere un valido complemento alla pratica odontoiatrica, ma richiede preparazione, responsabilità e una visione centrata sul **benessere del paziente**. Perché, se è vero che può migliorare il sorriso e la qualità della vita dei pazienti, è altrettanto vero che, nel settore dentale, occorre il rispetto dei valori fondamentali che guidano la professione. Purtroppo, invece, la formazione non sempre adeguata, la pressione del mercato e l'influenza dei social media hanno portato alcuni odontoiatri a spingersi verso interventi al di fuori delle loro capacità reali, rischiando di perdere di vista il ruolo primario: quello di specialisti della **salute orale**. Ed è così che una brezza foriera di novità rischia di trasformarsi in "tempesta". La convivenza tra medici estetici e odontoiatri è una questione complessa, che riflette la difficoltà di gestire una sovrapposizione professionale in evoluzione. **L'articolo 2 della legge 409/85** ha creato una base normativa che consente agli odontoiatri di ampliare le loro competenze nel campo della medicina estetica del viso. Tuttavia, l'ampliamento delle competenze ha sollevato alcune preoccupazioni tra i medici estetici, a causa delle differenze nella formazione e nell'approccio delle due professioni. La medicina estetica richiede una formazione specifica e multidisciplinare, oltre il solo distretto facciale. I medici estetici si occupano del benessere integrato, valutando aspetti dermatologici, fisiologici e psicologici del paziente. La necessità principale è mantenere standard di sicurezza e qualità nei trattamenti, garantendo ai pazienti un approccio completo che consideri tutti gli aspetti anatomici, fisiologici e patologici. La preoccupazione degli odontoiatri rispetto a una possibile deriva della professione è comprensibile e, per certi versi, condivisibile. Il mercato della **medicina estetica** è in forte espansione e questo può generare dinamiche non sempre orientate alla qualità delle prestazioni. Tuttavia, un percorso sostenibile richiede inevitabilmente una formazione specifica e un'etica professionale rigorosa. La mancanza di una collaborazione strutturata tra **odontoiatri** e **medici estetici** è probabilmente dovuta a questa fase iniziale di aggiustamento, in cui le due professioni devono ancora trovare un linguaggio comune e una modalità operativa condivisa. È fondamentale costruire un dialogo basato sul rispetto delle rispettive competenze, riconoscendo che ogni professione ha un suo ruolo ben definito all'interno del sistema sanitario.

È auspicabile si possa raggiungere un equilibrio che consenta a medici estetici e odontoiatri di operare rispettando le loro competenze, senza compromettere le cure ai pazienti. La sicurezza e il benessere del paziente devono restare le priorità principali. È necessario un intervento legislativo e deontologico per definire chiaramente le competenze e i requisiti formativi per la medicina estetica. Un intervento normativo potrebbe stabilire percorsi formativi obbligatori e requisiti specifici per **medici estetici e odontoiatri,** garantendo maggiore tutela per i pazienti e un rapporto più equilibrato tra le professioni. Servirebbe anche aggiornare i codici deontologici per chiarire i principi etici e professionali del settore. Un approccio integrato promuoverebbe l'evoluzione professionale responsabile. Con una regolamentazione chiara e una formazione adeguata, si potrebbe ottenere una collaborazione efficace tra le due professioni per il benessere dei pazienti e offrire alta competenza. Per questo sarà fondamentale promuovere momenti di confronto scientifico, valorizzando le reciproche

professionalità, al fine di elevare gli standard qualitativi di entrambe le professioni, così da ottenere una vera sinergia tra le due professioni, nel reciproco rispetto, e non un mero overlapping su alcuni trattamenti. L'augurio è che si arrivi a un confronto costruttivo fra i due ambiti di competenza e ad una crescita comune nel rispetto delle specificità. Un esempio di possibili collaborazione tra **medici estetici** e **odontoiatri** riguarda gli interventi sulle labbra. In questo ambito, il medico estetico deve considerare una valutazione odontoiatrica relativa alla classificazione occlusale e scheletrica. L'**odontoiatra** deve valutare morfologicamente/dinamicamente la struttura labiale, che coinvolge mucose, gruppi muscolari, legamenti e altri muscoli facciali cruciali per il sorriso e i movimenti delle labbra.

05. SICUREZZA – GESTIONE DEI LAVORATORI CON L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

I sistemi di gestione dei lavoratori basati su **AI WM** sono *Sistemi digitali che raccolgono e analizzano dati in tempo reale su luoghi di lavoro, lavoratori e attività per prendere decisioni automatizzate o semi-automatizzate in merito alla pianificazione del lavoro, alla distribuzione delle attività e/o alla valutazione delle prestazioni. In generale, questa tecnologia è progettata principalmente per ottimizzare la produttività del flusso di lavoro e/o il processo decisionale in relazione al lavoro e ai lavoratori*.
AI WM è implementato in vari settori, tra cui magazzinaggio e logistica, produzione, assistenza sanitaria, pulizia professionale, vendita al dettaglio, servizio clienti e servizi bancari. Ad esempio, nei magazzini e nella logistica, **AI WM** ottimizza i percorsi di prelievo e le assegnazioni delle attività per ridurre le inefficienze. Nella vendita al dettaglio e nel servizio clienti, prevede il traffico pedonale e pianifica i turni di conseguenza. Anche il settore bancario ha adottato - monitoraggio delle prestazioni guidato, utilizzando software di tracciamento per misurare i livelli di attività dei lavoratori, come il tempo trascorso alle scrivanie o in pausa, il numero di attività svolte e il tempo necessario per svolgerle. Mentre queste applicazioni migliorano l'efficienza, sollevano anche preoccupazioni sulla sicurezza e la salute dei lavoratori.

RISCHI E PREOCCUPAZIONI DELL'AI WM PER LA SSL

IA-driven worker management introduce diversi rischi, principalmente di natura psicosociale. L'intensificazione del lavoro e la pressione sulle prestazioni, in cui i lavoratori sono spinti a massimizzare la produttività attraverso pause ridotte e un monitoraggio continuo delle prestazioni, possono portare a stress e **burnout,** nonché a un rischio maggiore di incidenti, lesioni e disturbi muscoloscheletrici correlati al lavoro. Allo stesso modo, ridurre l'autonomia e il controllo dei lavoratori dettando orari di lavoro, assegnazioni di compiti, dando istruzioni su come svolgere tali compiti e definendo aspettative sulle prestazioni lascia loro scarso potere decisionale su come svolgere il proprio lavoro, il che può ridurre la soddisfazione lavorativa e avere un impatto negativo sulla salute mentale.
Inoltre, i sistemi di gestione automatizzati possono contribuire all'isolamento sociale e alla disumanizzazione riducendo l'interazione umana, indebolendo le relazioni sul posto di lavoro e aumentando i sentimenti di solitudine. Ad esempio, i sistemi **AI WM** limitano [o addirittura sostituiscono in alcuni casi] il ruolo e il supporto che i lavoratori ricevono tipicamente dai loro supervisori, esacerbando così lo stress, poiché i supervisori svolgono un ruolo chiave nell'attenuare gli effetti negativi dei lavori ad

alta richiesta e bassa autonomia. Poiché **AI WM** raccoglie dati estesi sui lavoratori, solleva anche preoccupazioni sulla privacy e può diminuire tra lavoratori e datori di lavoro. Inoltre, poiché questi sistemi si basano su dati storici, potrebbero contenere pregiudizi che potrebbero causare discriminazione sul posto di lavoro. Un AIWM mal progettato può portare ad assegnazioni di compiti ingiuste, condizioni di lavoro non sicure, carichi di lavoro eccessivi e valutazioni delle prestazioni distorte.

POTENZIALI OPPORTUNITÀ

AI WM presenta anche potenziali opportunità per la sicurezza e la salute sul posto di lavoro quando progettato e implementato in modo responsabile. Paradossalmente, a seconda di come viene utilizzato, **AI WM** può aiutare a gestire questi rischi psicosociali: analizzando i modelli di lavoro, I sistemi basati su possono identificare i primi segnali di stress e burnout, consentendo ai manager di intervenire e gestire i rischi prima che i problemi degenerino.

AI WM può anche aiutare ad adattare le mansioni e gli orari di lavoro alle competenze e alle caratteristiche dei lavoratori e quindi a ridurre al minimo i rischi per la loro sicurezza e salute. Ciò può essere particolarmente utile in settori ad alto rischio come l'assistenza sanitaria e i trasporti. Un simile approccio potrebbe essere particolarmente prezioso per determinati gruppi di lavoratori con esigenze specifiche, come i lavoratori più anziani o coloro che si stanno riprendendo da o lavorano con determinati problemi di salute, assicurando che il carico di lavoro sia in linea con le loro capacità. Quando si implementa l'**AI WM**, la prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro è fondamentale per bilanciare gli incrementi di produttività con la sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori.

06. ODONTOIATRIA IA *CHATGPT* E LA PROFESSIONE ODONTOIATRICA

Nella scorsa sessione autunnale, Chat Gpt versione 4.0 ha superato gli esami per l'abilitazione alla professione odontoiatrica negli Usa, dove ha ottenuto un voto più alto, e nel Regno Unito, dove ha superato la sufficienza con il 62,7 % di risposte esatte alle 429 domande a risposta multipla. Da alcuni anni l'intelligenza artificiale viene sempre più sperimentata e applicata in medicina e odontoiatria e il suo uso è ormai riconosciuto come affidabile in alcuni ambiti come la **diagnosi differenziale** in base alle immagini radiografiche, per esempio nella identificazione delle lesioni precancerose cutanee. Ora l'IA può anche fregiarsi della qualifica di dottore

RISULTATI DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE GENERATIVA AGLI ESAMI DI ABILITAZIONE PER LA PROFESSIONE ODONTOIATRICA

Chau RCW et al Performance of Generative Artificial Intelligence in Dental Licensing Examinations. Int Dent J. 2024 Jun;74[3]:616-621.

Le qualità dell'IA sono state sperimentate nella diagnosi per immagini della carie e delle malattie parodontali con buoni risultati; tuttavia, finora mancava la certificazione delle conoscenze teoriche, cioè IA era un "praticone" con un buon occhio clinico, ma con una formazione teorica dubbia. Gli autori dell'articolo lo hanno messo alla prova davanti a 1.461 domande scelte tra quelle degli esami scritti per l'abilitazione negli Usa e nel Regno Unito [questionari INBDE e ORE]. Chat Gpt 4.0 [nato nel marzo 2023] ha superato i risultati ottenuti dalla versione 3.5 [novembre 2022] che aveva risposto

correttamente al 68,3 % delle domande Usa e al 43,3% di quelle britanniche, risultando pertanto bocciato in entrambi i casi. Questo rende bene l'idea della sua capacità di apprendimento e lo candida a fonte informativa affidabile per professionisti e pazienti. Scorrendo i "voti" delle singole materie, IA si rivela fortissimo in farmacologia con il 94% di risposte esatte, ma debole in ortodonzia e pedodonzia [61,9%]; è anche interessante notare che la versione 4.0 ha fallito in 53 domande alle quali la versione precedente aveva risposto correttamente.

07. MINISTERO M.L.P.S. - LAVORO - LINEE GUIDA IA INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali [MLPS] ha avviato, in data 14 aprile 2025, una consultazione pubblica sulla bozza delle **"Linee Guida per l'implementazione dell'Intelligenza Artificiale [IA] nel mondo del lavoro"**, con l'obiettivo di raccogliere contributi tecnici, osservazioni e proposte da stakeholder pubblici e privati. Il documento è concepito come strumento operativo a supporto di una governance tecnologica responsabile e conforme alle normative UE, in un contesto di adozione crescente di soluzioni IA da parte del tessuto produttivo nazionale.

Il documento si colloca in una fase cruciale di attuazione della normativa europea sull'**Intelligenza Artificiale** e rappresenta **uno dei primi tentativi sistemici a livello nazionale di regolare l'intersezione tra lavoro, tecnologia e diritti fondamentali, in linea con i principi di sostenibilità, sicurezza e inclusione.** Il testo delle linee guida del Ministero del Lavoro in consultazione pubblica: Linee Guida per l'implementazione dell'Intelligenza Artificiale [IA] nel mondo del lavoro

FINALITÀ: UN QUADRO OPERATIVO PER GESTIRE L'IMPATTO DELL'IA SUL LAVORO

Le Linee Guida per l'implementazione dell'IA nel mondo del lavoro rappresentano un documento programmatico e tecnico volto a orientare aziende, PMI, lavoratori e istituzioni nella transizione digitale alimentata dall'intelligenza artificiale. Il documento mira a:

- Definire un **framework normativo e organizzativo** per l'introduzione dell'IA nei luoghi di lavoro;
- Supportare aziende, lavoratori autonomi e dipendenti nella transizione tecnologica, riducendo il **rischio di automazione indiscriminata**;
- **Mitigare impatti etici, occupazionali e di sicurezza** derivanti dall'uso di sistemi di IA in processi chiave, come la selezione del personale, la gestione delle performance/monitoraggio operativo;
- **Orientare la formazione professionale** alla luce dell'evoluzione delle skill richieste in un contesto lavorativo basato sull'intelligenza artificiale.

Il documento sottolinea che l'IA rappresenta un **fattore di competitività per il sistema produttivo italiano**, ma la sua adozione senza un quadro etico e normativo può aumentare il divario digitale, discriminare i lavoratori e minacciare la qualità del lavoro. Secondo i dati citati, il mercato italiano dell'IA ha raggiunto nel 2024 un valore di **1,2 miliardi di euro**, con una crescita del 58% rispetto all'anno precedente, e il 43% degli investimenti è destinato a sistemi di IA generativa.

STRUTTURA DELLE LINEE GUIDA

Il documento si articola in 10 capitoli e un'appendice, con approccio multidisciplinare e basato su evidenze documentate. I principali assi strategici, per integrare l'IA nei processi aziendali secondo

un percorso strutturato per ottenere benefici concreti, includono:

- **Ciclo di adozione dell'IA:** dalla fase di Assessment [AI Readiness] allo sviluppo di test pilota, deployment e monitoraggio continuo;
- **Risk management:** valutazione d'impatto algoritmico su occupazione, discriminazioni, **Privacy** e condizioni di lavoro, secondo la classificazione AI Act [Regolamento UE];
- **Supervisione umano-algoritmica:** obbligo di validazione umana nei sistemi automatizzati ad alto rischio, garantendo che ogni decisione basata sull'IA venga verificata e validata da responsabili umani;
- **Policy interne e codice etico IA:** raccomandazione all'adozione di governance formale mediante comitati IA aziendali, codici di condotta, audit etici;
- **Interoperabilità normativa:** piena integrazione con l'AI Act, il **GDPR** [Reg. 2016/679/UE], il G7 di Cagliari 2024 sui principi di un'AI etica antropocentrica.

FOCUS SU COMPETENZE E FORMAZIONE NELL'ERA DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Le Linee Guida sottolineano come la trasformazione indotta dall'intelligenza artificiale renda indispensabile un ripensamento complessivo delle politiche formative. L'introduzione di sistemi IA nei processi lavorativi modifica in profondità le **competenze richieste**, con il rischio di un forte **divario tra le abilità possedute dalla forza lavoro e quelle richieste dal mercato**.

Secondo il documento, l'evoluzione dell'IA comporta **trasformazioni significative nelle mansioni lavorative**, con effetti diretti sulla domanda di competenze. In particolare, **entro il 2030 circa il 20-25% delle mansioni** subirà cambiamenti rilevanti a causa dell'automazione e della diffusione dei sistemi intelligenti. Se alcune professioni tradizionali sono a rischio obsolescenza, altre stanno emergendo, come: **esperti in machine learning, data scientist, specialisti in etica dell'IA, tecnici per la manutenzione e supervisione algoritmica**.

Per rispondere a questi cambiamenti, le Linee Guida propongono una **strategia formativa** strutturata su più livelli, destinata a **lavoratori dipendenti, autonomi, PMI e grandi imprese**:

1. **Programmi di aggiornamento per i lavoratori**, con corsi interni, workshop pratici, formazione continua e aggiornamenti sulle tecnologie emergenti
2. **Corsi specifici per PMI e lavoratori autonomi**, anche in modalità online e a costi accessibili, inclusi webinar e voucher formativi
3. **Percorsi formativi integrati**, che comprendano:
   - **corsi modulari**, dall'alfabetizzazione digitale fino a competenze avanzate in IA;
   - sviluppo di **competenze trasversali** [soft skill];
   - **formazione blended**, con modalità mista aula-online-laboratorio
4. **Collaborazioni pubblico-private**, attraverso coinvolgimento degli **ITS**, università, centri di ricerca e partecipazione delle imprese anche nella progettazione dei percorsi
5. **Strumenti nazionali e comunitari**, come: d**ottorato nazionale in IA**, **fondi interprofessionali** per la formazione aziendale, o il **Patto per le Competenze UE** che offre risorse, supporto e

networking per lo sviluppo delle competenze digitali in ambito lavorativo.

MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE ALLA CONSULTAZIONE

La consultazione pubblica delle Linee Guida per l'implementazione dell'**Intelligenza Artificiale** [IA] nel mondo del lavoro resterà aperta **fino al 31 maggio 2025**. I contributi possono essere inviati tramite la **piattaforma dedicata** accessibile sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, raggiungibile dal seguente link: **https://partecipa.gov.it/processes/LineeGuidaIALavoro**. L'adozione definitiva delle Linee Guida, prevista nella seconda metà del 2025, avverrà in seguito all'analisi delle osservazioni ricevute.

08. GARANTE PRIVACY – AGGIORNAMENTO DEL GDPR PER IL 2025

Il General Data Protection Regulation [GDPR] è stato un punto di svolta nella gestione dei dati personali in Europa. Entrato in vigore nel maggio 2018, il GDPR ha introdotto nuove norme rigide per la protezione dei dati personali, imponendo ai responsabili del trattamento dati [data controller] e ai responsabili del trattamento [data processor] di adottare misure adeguate per garantire la sicurezza e la riservatezza delle informazioni personali. Con il 2025, è fondamentale comprendere come queste normative si sono evolute e quali sfide emergono per le aziende e i cittadini. In questo articolo approfondito, esploreremo le modifiche previste dal **GDPR nel 2025**, le implicazioni per le organizzazioni e i cittadini, nonché le migliori pratiche per garantire la conformità e la sicurezza dei dati.

IL CONTESTO DEL GDPR

Prima di entrare nei dettagli specifici dell'**aggiornamento del 2025**, è utile fare una breve panoramica del contesto in cui il GDPR è nato. L'aumento esponenziale della raccolta e del trattamento dei dati personali negli ultimi decenni ha sollevato preoccupazioni significative riguardanti la privacy e la sicurezza. I casi di violazione dei dati e abusi da parte di grandi aziende tecnologiche hanno portato all'esigenza di regolamenti più severi.

Il **GDPR** è stato progettato per affrontare queste problematiche, stabilendo principi chiari e obblighi rigorosi per la gestione dei dati personali. Tra questi principi ci sono:

- **Licitudine, correttezza e trasparenza**: Le persone devono essere informate chiaramente su come i loro dati vengono raccolti e utilizzati.
- **Limitazione della finalità**: I dati possono essere raccolti solo per scopi specifici e legittimi.
- **Minimizzazione dei dati**: Solo i dati strettamente necessari devono essere raccolti e trattati.
- **Esattezza**: I dati devono essere accurati e aggiornati.
- **Limitazione della conservazione**: I dati non vanno conservati più a lungo del necessario.
- **Integrità e riservatezza**: I dati devono essere protetti contro accessi non autorizzati e perdite.

Questi principi sono stati fondamentali per garantire che i cittadini europei avessero maggiore controllo sui propri dati personali e che le aziende fossero tenute a rispettare ***Std*** elevati di sicurezza.

EVOLUZIONE DEL GDPR: COSA CAMBIA NEL 2025

Il 2025 segna un importante passaggio nell'evoluzione del **GDPR**, con diverse modifiche e aggiornamenti previsti. Questi cambiamenti riflettono l'evoluzione continua del panorama digitale e delle

minacce alla sicurezza dei dati.

1. MAGGIORE FOCUS SULLA SICUREZZA DEI DATI

Uno dei temi centrali dell'aggiornamento del 2025 sarà un maggiore focus sulla sicurezza dei dati. Con l'aumento delle minacce cyber e degli attacchi ransomware, le organizzazioni dovranno adottare misure ancora più robuste per proteggere i dati personali.

Le modifiche previste includono:

- **Requisiti di crittografia avanzata**: Le aziende saranno tenute a implementare metodi di crittografia più avanzati per proteggere i dati durante la trasmissione e la memorizzazione.
- **Monitoraggio continuo delle vulnerabilità**: Le organizzazioni dovranno adottare sistemi di monitoraggio automatico per identificare e mitigare potenziali vulnerabilità.
- **Piani di risposta agli incidenti**: Sarà richiesto un piano di risposta agli incidenti più dettagliato e strutturato, con tempi di reazione più rapidi.

2. ESPANSIONE DELLE COMPETENZE DELLE AUTORITÀ DI CONTROLLO

Un altro aspetto significativo dell'aggiornamento del 2025 sarà l'espansione delle competenze delle **Autorità Nazionali di Protezione Dati** [DPA]. Queste agenzie avranno maggiori poteri di supervisione e sanzioni, con l'intento di garantire una maggiore conformità alle normative. Le modifiche:

- **Maggiori multe per le violazioni**: Le sanzioni per le violazioni del GDPR potrebbero aumentare significativamente, raggiungendo fino al 6% del fatturato annuo globale delle aziende.
- **Audit più frequenti**: Le **DPAs** potranno condurre audit più frequenti e approfonditi sulle pratiche di gestione dei dati delle organizzazioni.
- **Collaborazione internazionale**: Le **DPAs** avranno maggiore facilità nel collaborare tra loro, specialmente nelle indagini transfrontaliere.

3. MAGGIORE TRASPARENZA PER I CITTADINI

Un altro tema chiave dell'aggiornamento del 2025 sarà la maggiore trasparenza per i cittadini. I consumatori avranno diritti ampliati per quanto riguarda l'accesso e il controllo dei propri dati personali. Le modifiche previste includono:

- **Diritto all'oblio rafforzato**: I cittadini avranno diritto a richiedere la cancellazione dei propri dati personali in modo più rapido e semplice.
- **Accesso ai dati migliorato**: Le aziende saranno tenute a fornire ai cittadini un accesso più facile e completo ai propri dati personali.
- **Notifiche tempestive**: Le organizzazioni dovranno notificare immediatamente i cittadini in caso di violazione dei dati che possano comportare un rischio significativo per i loro diritti e libertà.

4. ADATTAMENTO ALLE NUOVE TECNOLOGIE

L'aggiornamento del 2025 terrà conto delle nuove tecnologie emergenti, come l'intelligenza artificiale [AI], il machine learning e l'Internet delle Cose [IoT]. Queste tecnologie presentano nuove sfide per la protezione dei dati, ma anche opportunità per migliorare la sicurezza. Le modifiche includono:

- **Regole specifiche per l'AI**: Saranno introdotte regole specifiche per l'utilizzo dell'AI nel

trattamento dei dati personali, con particolare attenzione alla trasparenza e alla spiegabilità delle decisioni automatizzate.

- **Sicurezza IoT**: Le aziende che sviluppano dispositivi IoT saranno tenute a implementare misure di sicurezza più robuste per proteggere i dati raccolti dai dispositivi.
- **Privacy by Design e Privacy by Default**: Le aziende saranno incoraggiate a adottare un approccio "privacy by design" e "privacy by default", integrando la protezione dei dati fin dall'inizio dello sviluppo dei prodotti e dei servizi.

IMPLICAZIONI PER LE ORGANIZZAZIONI

Le modifiche previste dal **GDPR nel 2025** avranno importanti implicazioni per le organizzazioni. Le aziende dovranno adottare strategie investendo in tecnologie/formazione per garantire la conformità.

1. MIGLIORAMENTO DELLE PRATICHE DI GESTIONE DEI DATI

Una delle principali sfide per le organizzazioni sarà migliorare le proprie pratiche di gestione dei dati. Ciò richiederà una revisione completa dei processi esistenti e l'adozione di nuove tecniche e strumenti per garantire la sicurezza e la conformità.

Le organizzazioni dovrebbero considerare:

- **Implementazione di sistemi di gestione dei dati**: Investire in piattaforme e strumenti per la gestione efficace dei dati personali, garantendo che i dati siano raccolti, trattati e conservati in modo conforme alle normative.
- **Formazione del personale**: Fornire formazione regolare al personale per garantire che tutti siano consapevoli delle normative e delle best practice per la protezione dei dati.
- **Audit interni**: Condurre audit interni regolari per identificare eventuali vulnerabilità e assicurarsi che tutte le misure di sicurezza siano efficaci.

2. INCREMENTO DEGLI INVESTIMENTI IN SICUREZZA

Un'altra sfida importante sarà l'incremento degli investimenti in sicurezza. Le aziende dovranno dedicare risorse significative per garantire che i propri sistemi siano protetti contro le minacce cyber e che i dati personali siano sicuri. Le organizzazioni dovrebbero considerare:

- **Investimento in tecnologie di sicurezza**: Acquistare e implementare tecnologie avanzate per la sicurezza dei dati, come sistemi di rilevamento delle intrusioni, firewall di nuova generazione e soluzioni di criptazione avanzate.
- **Assunzione di esperti in sicurezza**: Assumere esperti in sicurezza dei dati per guidare gli sforzi di protezione e garantire che tutte le misure siano all'altezza degli standard più elevati.
- **Piani di continuità operativa**: Sviluppare piani di continuità operativa per garantire che le operazioni possano continuare senza interruzioni in caso di violazione dei dati o altre emergenze.

3. MIGLIORAMENTO DELLA COMUNICAZIONE CON I CLIENTI

Infine, le organizzazioni dovranno migliorare la propria comunicazione con i clienti per garantire la trasparenza e costruire fiducia. I cittadini avranno sempre maggiore interesse e preoccupazione per la sicurezza dei propri dati, e le aziende dovranno dimostrare di prendere seriamente queste

questioni. Le organizzazioni dovrebbero considerare:

- **Comunicazione chiara e trasparente**: Comunicare chiaramente ai clienti come i loro dati vengono raccolti, trattati e utilizzati, e fornire informazioni aggiornate sugli sforzi di sicurezza.
- **Canali di supporto efficienti**: Fornire canali di supporto efficienti per rispondere alle domande e alle preoccupazioni dei clienti in merito alla protezione dei dati.
- **Programmi di sensibilizzazione**: Lanciare programmi per educare i clienti sui rischi associati alla condivisione dei dati personali e sulle misure che possono prendere per proteggersi.

IMPLICAZIONI PER I CITTADINI

Le modifiche previste dal **GDPR nel 2025** avranno anche importanti implicazioni per i cittadini. I consumatori avranno maggiore controllo sui propri dati personali e più strumenti a disposizione per proteggere la propria privacy.

1. MAGGIORE CONTROLLO SUI DATI PERSONALI

I cittadini avranno diritti ampliati per quanto riguarda il controllo dei propri dati personali. Sarà più facile accedere, modificare e cancellare i propri dati, e le aziende saranno tenute a rispondere in modo tempestivo alle richieste. I cittadini dovrebbero considerare:

- **Utilizzo dei diritti GDPR**: Familiarizzare con i propri diritti sotto il **GDPR** e utilizzarli per ottenere maggiore controllo sui propri dati personali.
- **Richiesta di trasparenza**: Chiedere alle aziende di fornire informazioni chiare e trasparenti su come i loro dati vengono raccolti e utilizzati.
- **Rapporto di violazioni**: Segnalare immediatamente qualsiasi violazione dei dati osservata e richiedere azioni correttive.

2. EDUCAZIONE E FORMAZIONE

Un'altra sfida importante per i cittadini sarà l'educazione e la formazione. Con l'aumento delle minacce cyber e la complessità delle tecnologie digitali, è essenziale che i consumatori siano informati e preparati per proteggere i propri dati.

I cittadini dovrebbero considerare:

- **Partecipazione a corsi di formazione**: Partecipare a corsi di formazione e webinar per apprendere le migliori pratiche per la protezione dei dati personali.
- **Letture informative**: Leggere articoli e pubblicazioni informative per rimanere aggiornati sugli sviluppi più recenti nel campo della sicurezza dei dati.
- **Utilizzo di strumenti di sicurezza**: Utilizzare strumenti di sicurezza come password manager, software antivirus e browser sicuri per proteggere i propri dati online.

3. RESPONSABILITÀ PERSONALE

Infine, i cittadini dovranno assumersi una maggiore responsabilità personale per la protezione dei propri dati. Anche se le aziende hanno un ruolo fondamentale nella sicurezza dei dati, i consumatori devono fare la propria parte per minimizzare i rischi.

I cittadini dovrebbero considerare:

- **Gestione sicura delle credenziali**: Utilizzare password forti e uniche per ogni account, e attivare l'autenticazione a due fattori [2FA] per ulteriore sicurezza.
- **Attenzione agli scambi di dati**: Essere cauti quando si condividono dati personali online, specialmente su piattaforme social e siti web poco affidabili.
- **Report di attività sospette**: Rapportare immediatamente qualsiasi attività sospetta o tentativo di phishing per prevenire danni futuri.

Il **GDPR** ha rappresentato un passo cruciale verso la protezione dei dati personali in Europa, e le modifiche previste per il **2025** ne rafforzeranno ulteriormente l'impatto. Le organizzazioni dovranno adottare nuove strategie e investire in tecnologie e formazione per garantire la conformità, mentre i cittadini avranno maggiore controllo e responsabilità per la protezione dei propri dati. È chiaro che la sicurezza dei dati è un tema complesso e dinamico, che richiede una costante attenzione e adattamento. Tuttavia, attraverso la collaborazione tra governi, aziende e cittadini, è possibile creare un ambiente digitale più sicuro e protetto per tutti. In conclusione, il **GDPR del 2025** offre un'opportunità per migliorare ulteriormente la sicurezza dei dati personali e garantire che i diritti dei cittadini siano rispettati. È ora di prepararsi per queste nuove sfide e cogliere le opportunità che esse offrono.

09. QUALITÀ - AGGIORNAMENTO DELLA ISO 9001 – REVISIONE 2026

La ISO 9001, pilastro dei Sistemi di Gestione per la Qualità [SGQ], è attualmente in fase di revisione, la pubblicazione della nuova edizione è prevista per settembre 2026.

La revisione della **Norma ISO 9001** mira ad adattare la norma alle evoluzioni del contesto aziendale globale, affrontando sfide emergenti e integrando nuove pratiche di gestione. L'ultima versione della ISO 9001 risale al 2015. Negli anni successivi, il panorama economico e tecnologico ha subito trasformazioni significative, rendendo necessaria un aggiornamento della norma per mantenerla pertinente ed efficace. Fattori come l'***innovazione tecnologica***, la crescente attenzione alla ***sostenibilità*** e le ***nuove modalità di lavoro*** hanno evidenziato la necessità di un SGQ più flessibile e reattivo.

Possibili novità della ISO 9001:2026

Sebbene i dettagli definitivi della revisione siano ancora in fase di definizione, alcune aree chiave potrebbero subire modifiche significative:

- **Gestione del Rischio e Resilienza**: Si prevede un rafforzamento dell'enfasi sulla gestione proattiva dei rischi e sulla capacità delle aziende di adattarsi rapidamente ai cambiamenti, garantendo la continuità operativa anche in situazioni avverse.
- **Sostenibilità e Responsabilità Sociale**: L'integrazione di considerazioni ambientali e sociali nei processi aziendali diventerà sempre più centrale, riflettendo l'importanza crescente della sostenibilità nel contesto globale.
- **Gestione del Cambiamento**: La norma potrebbe fornire linee guida più dettagliate su come implementare e gestire efficacemente i cambiamenti all'interno dell'organizzazione, assicurando che le transizioni avvengano in modo strutturato e controllato.
- **Conoscenza Organizzativa**: L'accento sulla gestione e valorizzazione della conoscenza interna

potrebbe essere ampliato, riconoscendo il ***know-how*** come un asset fondamentale per l'innovazione e la competitività.

Tempistiche della Revisione

Il processo di revisione ha seguito diverse tappe fondamentali:

- **Gennaio 2025**: Completamento della seconda bozza del comitato [CD] e distribuzione ai membri per la raccolta di commenti.
- **Marzo 2025**: Periodo dedicato alla raccolta e analisi dei feedback ricevuti.
- **Marzo-Aprile 2025**: Riunione del Working Group 29 per esaminare i commenti e preparare la bozza della norma internazionale [DIS].
- **Settembre 2026**: Pubblicazione ufficiale della ISO 9001:2026.

Come Prepararsi alla Transizione

Per affrontare con successo l'aggiornamento della norma, le aziende devono:

- **Monitorare gli aggiornamenti**: Mantenersi informati sugli sviluppi della revisione attraverso fonti ufficiali e partecipare a seminari o workshop dedicati.
- **Valutare l'impatto**: Analizzare come le potenziali modifiche potrebbero influenzare i processi esistenti e identificare le aree che richiederanno adeguamenti.
- **Formazione**: Preparare il personale ai cambiamenti previsti, fornendo formazione specifica e promuovendo una cultura aziendale orientata alla qualità e all'innovazione.
- **Collaborare con esperti**: Consultare/contattare i professionisti esperti LRQA in sistemi di gestione per ricevere supporto nella transizione e assicurare la conformità ai nuovi requisiti.

L'**aggiornamento alla ISO 9001:2026** rappresenta un'opportunità per le aziende di rafforzare i propri sistemi di gestione della qualità, allineandoli alle esigenze contemporanee e preparandosi alle sfide future. Un approccio proattivo e informato faciliterà una transizione efficace, garantendo il mantenimento della certificazione e il miglioramento continuo delle performance aziendali.

Oltre alla **ISO 9001**, anche le norme **ISO 14001 [Sistema di Gestione Ambientale]** e **ISO 45001 [Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro]** sono attualmente in fase di aggiornamento, delineando un'evoluzione coordinata dei principali standard di gestione.

10. RESP. SOCIALE - RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE IMPRESE

Il Decreto-legge n. 113 del 2024 – convertito con modificazioni dalla **Legge 143 del 7 ottobre 2024** – introduce importanti aggiornamenti per le responsabilità amministrative delle imprese, modificando il D.Lgs. 231/01 con nuovi obblighi in materia di segnalazione dei reati, in particolare per quanto riguarda il trattamento illecito dei dati. Questi cambiamenti richiedono alle aziende di aggiornare i **Modelli Organizzativi 231** per allinearsi alle nuove normative. Scopriamo come adattarsi alle modifiche e perché questo è cruciale per le imprese.

Nuovi Obblighi di Segnalazione con la Legge 143/2024: Cosa Cambia per il D.Lgs. 231/01. Con l'introduzione della Legge 143/2024, le aziende che operano in settori regolamentati o che trattano dati personali devono rispettare obblighi di segnalazione in caso di condotte illecite. La mancata

segnalazione costituisce ora un reato punibile con la reclusione fino a un anno, come previsto dall'articolo 24-bis del D.Lgs. 231/01. Questo innalza l'attenzione sul ruolo dei responsabili della compliance aziendale.

Adeguare il Modello Organizzativo 231 alle Nuove Norme: le Azioni Necessarie L'aggiornamento del **Modello Organizzativo 231** è fondamentale per evitare il rischio di sanzioni derivanti dalle nuove disposizioni della Legge 143/2024. Le aziende devono integrare procedure di monitoraggio per identificare e segnalare tempestivamente attività a rischio. Formazione del personale, politiche di segnalazione interna e strumenti di whistleblowing rappresentano aspetti essenziali per garantire una piena aderenza alla normativa.

L'importanza della Formazione e del Monitoraggio Interno. La **Legge 143/2024** richiede un potenziamento delle funzioni di compliance e audit. I responsabili dell'audit devono assicurarsi che ogni segnalazione venga gestita in modo rapido e che le procedure siano costantemente allineate ai requisiti del **D.Lgs. 231/01**. Dotarsi di registri accurati e sistemi di monitoraggio continuo riduce il rischio di omissioni che potrebbero portare a sanzioni.

Benefici di un Sistema di Compliance Rafforzato. Adeguarsi alle nuove disposizioni comporta vantaggi per l'azienda, tra cui miglioramento della reputazione, riduzione del rischio di sanzioni e creazione di un ambiente di lavoro trasparente. Un sistema di compliance solido rende l'impresa più affidabile e aumenta la fiducia degli stakeholder e delle autorità di controllo.

FAQ sulla Legge 143/2024 e il D.Lgs. 231/01

- **Quali sono gli obblighi di segnalazione previsti dalla Legge 143/2024?** Le aziende devono segnalare tempestivamente condotte illecite, in particolare nel trattamento dei dati.
- **Come posso adeguare il mio Modello Organizzativo 231 alle nuove normative?** È necessario rivedereil modello integrando procedure specifiche per monitorare/segnalare i reati informatici.
- **Quali sanzioni si applicano alle imprese che non rispettano la Legge 113/2024?** La mancata segnalazione di attività illecite è punibile con la reclusione fino a un anno.

11. APPALTI - NUOVO REGOLAMENTO *ANAC* DAL 08 MAGGIO 2025

*Controlli **ANAC** **[anticorruzione]** sulla qualificazione di stazione appaltante: il Regolamento 126/2025 disciplina l'accertamento dei requisiti e l'irrogazione delle sanzioni.*

Conto alla rovescia per la **nuova stretta sugli appalti pubblici**, contenuta nel nuovo **Regolamento ANAC** 126/2025, in vigore da giovedì 8 maggio 2025. In particolare, le nuove indicazioni riguardano la verifica dei requisiti sulla qualificazione delle stazioni appaltanti e le conseguenze per quelle che ricadono nelle fattispecie sanzionabili. La stazione appaltante commette infatti **violazione** delle disposizioni previste dall'*articolo 63, comma 11, del* **Codice Appalti** se presenta dichiarazioni sul possesso di requisiti di qualificazione non sussistenti, non ne comunica la perdita, rifiuta l'assegnazione d'ufficio o non attua le misure proposte dall'ANAC

Il nuovo **Regolamento** sanzionatorio dettaglia con precisione queste fattispecie, spiegando in quali casi si configurano e quali procedure richiedono.

- Per prima cosa si procede all'accertamento della **violazione** attraverso un'istruttoria ed eventuale **sanzione**, l'azienda riceve infatti una specifica comunicazione che deve contenere i motivi del **procedimento ispettivo** e l'indicazione del termine di 180 giorni per la conclusione.
- Contestualmente, si riceve l'invito a trasmettere entro 30 giorni dalla ricezione della **contestazione** eventuali memorie e documenti giustificativi, con la possibilità di accedere agli atti del procedimento, al nominativo del responsabile e alla casella PEC dell'Autorità a cui inviare le comunicazioni relative al procedimento.

NUOVI CONTROLLI SULLE STAZIONI APPALTANTI

La comunicazione alle **stazioni appaltanti** oggetto di **controllo** deve specificare che la procedura può concludersi nei seguenti modi:

- **Archiviazione**, con conferma della qualificazione posseduta nel caso in cui non emergano gravi violazioni delle disposizioni in materia di qualificazione e siano confermati i requisiti dichiarati in fase di qualificazione;
- **Riduzione** temporanea del livello di qualificazione o del punteggio di qualificazione in caso di accertata carenza parziale dei prescritti requisiti;
- **Attribuzione** di un livello di qualificazione inferiore;
- **Revoca** della qualificazione;
- **Sanzione** pecuniaria o sanzione accessoria della sospensione della qualificazione.

L'importo e la durata delle eventuali sanzioni sono calibrati in base a **rilevanza e gravità dell'infrazione**, attività svolta dalla stazione appaltante per la regolarizzazione, livello della qualificazione conseguita, eventuale reiterazione di comportamenti analoghi a quelli contestati.

12. UNIONE EUROPEA – PACCHETTO OMNIBUS "SOSTENIBILITÀ

Il **Pacchetto Omnibus** è un'iniziativa legislativa dell'Unione Europea presentata il **26 febbraio 2025**, composta da due proposte distinte, con l'obiettivo di semplificare le normative sulla sostenibilità e rafforzare la competitività delle imprese europee, in particolare delle PMI

COSA PREVEDE IL PACCHETTO OMNIBUS

1. PACCHETTO OMNIBUS I

- **Modifica della CSRD [Corporate Sustainability Reporting Directive]**:
  - L'obbligo di rendicontazione di sostenibilità viene limitato alle imprese con più di 1.000 dipendenti e che superano determinate soglie economiche [fatturato > 50 milioni € o stato patrimoniale > 25 milioni €].
  - Le PMI quotate vengono escluse dagli obblighi.
  - Previsto un **rinvio di 2 anni** per l'applicazione degli obblighi per molte aziende.
  - Introduzione di **standard volontari** di rendicontazione per le PMI.
- **Modifica della CSDDD [Corporate Sustainability Due Diligence Directive]**:
  - Semplificazione degli obblighi di due diligence per le imprese, con focus sulle grandi aziende.

2. PACCHETTO OMNIBUS II

- **Riforma del programma Invest EU**:
- Aumento della capacità finanziaria.
- Semplificazione degli obblighi di segnalazione per i beneficiari.

OBIETTIVI PRINCIPALI

- **Ridurre la complessità normativa** per le imprese.
- **Concentrare gli obblighi sulle aziende più grandi**, che hanno un impatto maggiore sull'ambiente.
- **Favorire la transizione sostenibile** senza compromettere la competitività economica

13. UNIONE EUROPEA - LA CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE

La **Corporate Sustainability Reporting Directive [CSRD]** è una Direttiva dell'Unione Europea che mira a migliorare la trasparenza e la qualità delle informazioni sulla sostenibilità fornite dalle aziende.

OBIETTIVI PRINCIPALI

La CSRD è stata introdotta per garantire che le imprese comunichino in modo più dettagliato il loro impatto ambientale, sociale e di governance [**ESG]**. Questo aiuta investitori, consumatori e altre parti interessate a valutare meglio la sostenibilità delle aziende.

PRINCIPALI NOVITÀ

- **Ampliamento del perimetro**: la CSRD si applica a un numero maggiore di aziende rispetto alla precedente **Non-Financial Reporting Directive [NFRD]**, includendo anche **PMI quotate** e altre imprese di grandi dimensioni.
- **Standard europei**: le aziende devono seguire gli **European Sustainability Reporting Standards [ESRS]** per garantire uniformità nelle informazioni.
- **Maggiore dettaglio**: le imprese devono fornire dati più precisi e verificabili sulle loro attività sostenibili.

TEMPISTICHE

Le nuove regole sono entrate in vigore nel **2024**, con le prime aziende soggette alla CSRD che devono applicarle per i bilanci del **2025**.

14. ECONOMIA - MODDY'S, RATING ITALIANO STABILE MA OUTLOOK IN MIGLIORAMENTO

Moody's conferma il rating dell'Italia a Baa3 e migliora l'outlook a positivo: più fiducia nei conti pubblici e ricadute positive sul credito.

L'agenzia di **rating Moody's** ha confermato il **giudizio sull'Italia a Baa3** ed ha rivisto l'outlook da stabile a positivo, a riprova della stabilità macroeconomica del Paese. Sebbene il rating resti ancora basso, la revisione al rialzo dell'outlook lascia sperare per una promozione nei prossimi 12-18 mesi. Inoltre, un rating più solido supporta la **credibilità internazionale** dell'Italia, condizione favorevole per attrarre investimenti esteri e stabilire nuove partnership commerciali.

MODDY'S: RATING ITALIANO STABILE MA OUTLOOK IN MIGLIORAMENTO

I fattori che hanno portato alla revisione dell'outlook sono essenzialmente la maggiore resilienza

dell'economia italiana rispetto agli shock esterni ed il miglioramento della sostenibilità del debito pubblico, anche grazie al contenimento dei disavanzi. Ha giocato a favore anche l'avanzamento del PNRR e del processo di riforme, giudicato coerente con un rafforzamento strutturale del Paese. Infine, il basso rischio politico offrono certezze sulla stabilità dell'attuale governo.

L'IMPATTO DIRETTO SULL'ACCESSO AL CREDITO

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze, **Giancarlo Giorgetti**, ha accolto con particolare soddisfazione, definendolo un "upgrade significativo", frutto del lavoro serio e silenzioso del Governo a fonte di giudizi negativi diffusi.

questo risultato porta un beneficio alle famiglie, imprese e persino alle banche italiane

Il miglioramento dell'outlook può in effetti riflettersi in un **costo del debito** più contenuto per lo Stato e, indirettamente, per il sistema imprenditoriale. Se la fiducia degli investitori si rafforza, sarà più facile e **meno oneroso** per le aziende [in particolare le **PMI**] – ma anche per le **famiglie** – accedere al **credito**, grazie a una percezione di minore rischio Paese.

In generale, il **giudizio di Moody's** rappresenta un segnale di fiducia per l'Italia. La sfida ora è consolidare i progressi fatti, proseguendo il percorso di riforme e di gestione prudente dei conti pubblici, essenziale per mantenere e migliorare la credibilità finanziaria del Paese.

15. CALENDARIO - GLI ADEMPIMENTI E LE SCADENZE DI GIUGNO 2025

03 GIUGNO 2025

Comunicazione LIPE - 1° trimestre: il Modello Comunicazione liquidazioni periodiche IVA [LIPE] riporta tutti i dati contabili riepilogativi delle liquidazioni periodiche iva, mensili o trimestrali contribuente. Serve a comunicare all'Agenzia delle Entrate i dati contabili relativi alle liquidazioni IVA periodiche svolte nel periodo di riferimento.

16 GIUGNO 2025

- Versamento IVA e ritenute – maggio: se sei un contribuente mensile dovrai versare l'IVA periodica ogni 16 del mese. I pagamenti dell'IVA periodici si effettuano attraverso l'utilizzo del modello F24, che deve essere presentato esclusivamente per via telematica.
- Versamento IMU, IMI [BZ], IMIS [TN], ILIA [FVG] – acconto 2025: si tratta del versamento dell'acconto IMU sulle imposte immobiliari. Sono le imposte dovute per il possesso di fabbricati, escluse le abitazioni principali classificate nelle categorie catastali diverse da A/1, A/8 e A/9, [prime case] di aree fabbricabili e di terreni agricoli. La tassa deve essere versata dal proprietario dell'immobile.

25 GIUGNO 2025

- Mod.INTRA-Maggio: dichiarazione mensile che le operazioni intracomunitarie di vendita e acquisto effettuate da un titolare di partita IVA. Serve a monitorare il movimento di merci e servizi all'interno dell'UE per fini statistici e di controllo fiscale, contribuendo a garantire la corretta applicazione dell'IVA e delle politiche commerciali.

30 GIUGNO 2025

- Termine lungo per la presentazione Bilancio d'esercizio, per coloro che lo presentano entro 180

giorni dalla chiusura dell'esercizio, se previsto dallo statuto e se ve ne sono i motivi che giustificano la proroga.

- Versam. saldo 2024 e 1° acconto 2025 - mod. REDDITI/IRAP: In genere, il termine per il versamento del saldo IRPEF dell'anno precedente, e dell'acconto per l'anno attuale è il 30 giugno. Attualmente è confermato, salvo proroghe.
- Dichiarazione IMU, IMI e ILIA variazioni anno 2024 [no per IMIS]: la dichiarazione IMU, IMI e ILIA deve essere consegnata o inviata tramite modalità telematiche entro il 30 giugno dell'anno seguente a quello di inizio possesso degli immobili o di variazioni significative che incidono sulla tassazione.