



Studio Violi S.r.l.

Organizzazione con sistema di gestione certificato secondo la norma ISO 9001: 2015



I Partners dello Studio

Giorgio Violi

tel: 3386132605

givioli@gmail.com

Alberto Sant'Unione

tel: 3409125853

santunionea@gmail.com

Qualità Sicurezza Privacy Ambiente Risk Management
Responsabilità Amministrativa 231 Etica Consulenza e Audit per la Direzione

Organizzazione con sistema di gestione certificato secondo la norma ISO 9001: 2015 per Progettazione ed erogazione di servizi di consulenza relativa ai Sistemi di Gestione Aziendale Qualità, Ambiente, Sicurezza, Etica; servizi di consulenza in ambito Privacy, Modelli Organizzativi, Sicurezza sul lavoro, Consulenza di Direzione e sostenibilità ESG

2025 Maggio ***Il nostro punto di vista su...*** Anno 18 – 1° sem



Periodico di informazione per i CLIENTI dello STUDIO VIOLI



Indice delle NOTIZIE (N)



- **N1) Sicurezza:** Nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione in Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro: un recap delle novità
- **N2) Privacy:** email e navigazione web, il Garante sanziona la Regione Lombardia. Raccolte e conservate anche informazioni relative alla sfera privata dei dipendenti (METADATI)
- **N3) Privacy:** Videosorveglianza sul lavoro: nuove indicazioni INL
- **N4) Privacy:** Garante Privacy, no alla geolocalizzazione dei dipendenti in smart working; Migliaia di proprietari "schedati" e vessati da telemarketing e messaggi WhatsApp, il Garante della privacy sanziona 9 agenzie immobiliari
- **N5) Ambiente:** approfondiamo il rating ESG

SENTENZE DI CASSAZIONE SUL LAVORO

- Sul sito <http://www.dotttrinalavoro.it/argomento/giurisprudenza-c/corte-di-cassazione-c> sono presenti le ultime sentenze di Cassazione relative al lavoro

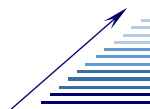


AFORISMA DEL MESE



"Gli uomini discutono. La natura agisce."

Voltaire (filosofo)



E-mail: info@studiovioli.com SDI: giorgiovioli@pec.it
 Web: www.studiovioli.com Fax: 059 682304

Studio Violi Srl - Via per Capanna Tassone, 1156 41021 Ospitale - Fanano (MO)
 P.I. e C.F. 02836380366 - REA 335410 CCIAA MO - Cap. Soc. € 10.000 I.V.



“Ricerca di refrigerio o esercitazione di salvataggio?”

Notizie



- N1) Sicurezza: Nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione in Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro: un recap delle novità

Il 25 maggio 2025 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il nuovo Accordo Stato-Regioni, approvato il 17 aprile 2025, che disciplina la formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Principali novità introdotte con il nuovo Accordo Stato-Regioni

Il nuovo accordo mantiene la struttura dei precedenti, ma introduce alcune innovazioni di contenuto e di logica che meritano di essere sottolineate:

- 1. Formazione del Datore di Lavoro:** Viene introdotta una formazione innovativa per i datori di lavoro, con un focus sull'organizzazione della sicurezza e sulle responsabilità del datore di lavoro, per 16 ore e da fare entro due anni con aggiornamento di 6 ore ogni 5 anni
- 2. Integrazione della Formazione per il Preposto:** La formazione per il preposto viene arricchita con nuovi contenuti, rendendola più completa e adeguata alle esigenze attuali, passando da 8 a 12 ore con aggiornamento di 6 ore ogni 2 anni
- 3. Nuove Attrezzature:** Vengono inserite nuove attrezzature tra quelle di cui all'art. 73 del Dlgs 81/2008, ampliando così l'ambito di applicazione della normativa (ad esempio carriponte).
- 4. Obblighi Formativi per Ambienti Confinati:** Viene regolata la formazione per chi opera in ambienti confinati, un aspetto di grande rilevanza per la sicurezza sul lavoro.
- 5. Modalità Innovative di Formazione:** L'accordo introduce modalità innovative di formazione, orientate al gesto lavorativo sicuro e al comportamento corretto, superando la tradizionale impostazione teorica e nozionistica.
- 6. Formazione neo assunti:** sono rimaste invariate le ore ma da erogare prima dell'invio al lavoro (con il vecchio accordo vi erano 60 gg di tempo disponibili)
- 7. Addestramento:** rimane l'obbligo di addestramento prima dell'inizio del lavoro per i nuovi assunti a cura dei preposti)
- 8. Verifica efficacia:** il DDL (anche tramite l'RSPP) deve rendersi conto periodicamente che la formazione erogata (anche per i lavoratori somministrati che utilizza) sia stata efficace, ad es con audits sul campo e soprattutto per i lavoratori che hanno avuto infortuni.

Ora Alcuni dettagli

Impatto culturale e concettuale del nuovo Accordo

Sul piano culturale e concettuale, l'accordo pone una forte enfasi sull'organizzazione della sicurezza, un tema su cui la giurisprudenza sta concentrando sempre più l'attenzione e, contemporaneamente, mira a coinvolgere attivamente tutti i soggetti interessati, utilizzando nuovi strumenti organizzativi nei corsi, per aumentare il livello di sicurezza e rendendo la formazione più pratica e consapevole, attraverso il riconoscimento dei cosiddetti "break formativi".

Nuove linee guida per la formazione sulla Sicurezza sul Lavoro

Dal documento di valutazione dei rischi, la formazione deve permettere ai destinatari di conoscere i rischi e i doveri legati alle proprie mansioni, minimizzando comportamenti disattenti. Verificare l'efficacia della formazione durante il lavoro, anche tramite i preposti, è essenziale per prevenire comportamenti scorretti e infortuni, e per evitare responsabilità del datore di lavoro.

Note su Formazione per i datori di lavoro

Secondo il nuovo accordo, la formazione obbligatoria per i datori di lavoro richiede un corso di 16 ore suddiviso in moduli giuridici normativi e organizzativi gestionali. Per i titolari di imprese edilizie che operano nei cantieri è previsto un modulo aggiuntivo di 6 ore, con aggiornamenti obbligatori ogni 5 anni di almeno 6 ore, accessibili anche online.

Nel caso in cui il datore di lavoro di un'impresa svolga anche il ruolo di responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), al corso base di 16 ore si aggiunge un modulo comune di 8 ore, che include un'esercitazione per la stesura del DVR relativo al settore di riferimento, e diversi moduli tecnici in base ai settori ATECO 2007, con durate specifiche per ciascuna macrocategoria.

Frequenza dell'aggiornamento

L'aggiornamento deve essere effettuato con cadenza quinquennale e con durata minima di 6 ore, in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Qualora il datore di lavoro abbia frequentato il modulo aggiuntivo "Cantiere" e ne permangono le condizioni per lo stesso, l'aggiornamento dovrà riguardare anche le tematiche ivi previste.

Per il Datore di lavoro che svolge i compiti del servizio di prevenzione e protezione, l'aggiornamento deve essere effettuato con cadenza quinquennale, a decorrere dalla data di conclusione del modulo comune, con durata minima di 8 ore, in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Qualora il datore di lavoro abbia frequentato i moduli specialistici e ne permangono le condizioni per gli stessi, l'aggiornamento dovrà riguardare anche le tematiche ivi previste.

Note su Formazione per i preposti alla sicurezza

Il preposto, oltre alla formazione (generale e specifica) obbligatoria per i lavoratori, deve completare un ulteriore modulo di 12 ore suddiviso in quattro moduli:

- A. Giuridico normativo
- B. Gestione e organizzazione della sicurezza
- C. Valutazione delle situazioni di rischio e controllo della corretta esecuzione da parte dei lavoratori delle attività
- D. Comunicazione e informazione

È previsto un aggiornamento biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi con durata minima di 6 ore.

Esclusa l'opzione e-learning, con l'obiettivo di assicurare interazioni pratiche e formazione specifica sulle tecniche di comunicazione e supervisione.

Note su Abilitazione degli operatori per attrezzature di cui all'articolo 73, Comma 5 D.Lgs 81/2008

L'abilitazione all'utilizzo delle attrezzature di lavoro (individuare e riportare nell'allegato II dell'Accordo Stato Regioni) si intende acquisita con il superamento delle verifiche. **Sono stati introdotti i carriponte.**

Ogni operatore nel corso del modulo pratico dovrà utilizzare la tipologia di attrezzatura per la quale sarà abilitato. L'acquisizione dell'abilitazione non esaurisce gli obblighi di formazione, informazione e addestramento previsti dal Titolo III del D.Lgs 81/08.

L'aggiornamento per rinnovare l'abilitazione deve essere effettuato con cadenza quinquennale e con durata minima di 4 ore relative alla parte pratica. Durante il corso di aggiornamento, è opportuno che il docente illustri eventuali modifiche normative e evoluzioni tecniche.

Sicurezza negli ambienti confinati

È stata introdotta una formazione specifica di 12 ore per lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, suddiviso in:

- A. Modulo Giuridico-Tecnico (4 ore)
- B. Parte Pratica (8 ore)

Esclusa la modalità in videoconferenza o e-learning.

L'aggiornamento deve essere effettuato con cadenza quinquennale e con durata minima di 4 ore relative alla parte pratica. Durante il corso di aggiornamento, è opportuno che il docente illustri eventuali modifiche normative e evoluzioni tecniche

Modalità di erogazione ed organizzazione dei corsi

L'accordo prevede 4 modalità di erogazione della formazione:

- A. **in presenza;**
- B. **in videoconferenza sincrona;**
- C. **in e-learning;**
- D. **in modalità mista.**

NOVITA' IMPORTANTE Per ciascun corso, il soggetto formatore dovrà:

1. predisporre il **progetto formativo** secondo le indicazioni vigenti.
2. ammettere **un numero massimo di partecipanti ad ogni corso, nel limite di 30 discenti**. (Il presente limite non trova applicazione per i corsi erogati in modalità e-learning);
3. attenersi per le attività **formative pratiche al rapporto docente/discente non superiore di 1 a 6** (almeno 1 docente ogni 6 discenti);
4. **tenere il registro di presenza dei partecipanti** in formato cartaceo o in formato elettronico;
5. verificare, ai fini dell'ammissione alla verifica finale dell'apprendimento, **la frequenza di almeno il 90% delle ore di formazione** previste per i corsi di formazione e di abilitazione nonché per i corsi di aggiornamento;
6. predisporre **il verbale della verifica finale;**
7. predisporre **l'attestato di formazione.**

Break formativi, formazione on the job, corsi di formazione su moduli pratici

Nell'ambito della formazione si può fare ricorso a break formativi, formazione on the job, corsi di formazione su moduli pratici che richiedono l'utilizzo di specifici spazi di lavoro e di specifiche attrezzature.

Laddove si faccia ricorso a break formativi la formazione viene erogata direttamente all'interno dei reparti aziendali e presso le postazioni dei lavoratori stessi.

La formazione dovrà avvenire ad opera di un docente in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente, affiancato dal preposto, dovrà essere breve (15-30 minuti) e dovrà essere rivolta a piccoli gruppi di lavoratori basandosi su specifici aspetti legati all'attività lavorativa

Come funziona il rilascio degli attestati?

Ai partecipanti ai corsi di formazione ed aggiornamento, che abbiano regolarmente frequentato il corso e superato la verifica finale, deve essere rilasciato dal soggetto formatore un attestato, unico per ciascun corso, e contenente i seguenti elementi minimi:

- denominazione del soggetto formatore;
- dati anagrafici del partecipante al corso (nome, cognome, codice fiscale);
- tipologia di corso con riferimento normativo e durata;
- modalità di erogazione del corso;
- firma del legale rappresentante del soggetto formatore o suoi incaricati preferibilmente in formato digitale;
- data e luogo.

Gli attestati, validi a livello nazionale, vengono rilasciati se si assiste ad almeno il 90% del corso e si supera la verifica finale (almeno 70% di risposte positive).

Entrata in vigore del nuovo Accordo Stato-regioni

Il nuovo Accordo Stato-Regioni entrerà in vigore dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, avvenuta il 25 maggio 2025. **Le aziende avranno 12 mesi per adeguarsi alle nuove disposizioni, garantendo così una transizione graduale e ben organizzata.**

Solo per i datori di lavoro che devono partecipare al corso di formazione indicato nella Parte II, punto 3, di questo accordo il corso può essere **completato entro 24 mesi** dall'entrata in vigore dell'accordo stesso.

I corsi di formazione per datori di lavoro già svolti prima dell'entrata in vigore dell'accordo sono validi, a condizione che i loro contenuti siano conformi a quanto previsto nell'accordo.

Ci riserviamo di aggiornarvi periodicamente e tempestivamente non appena usciranno pareri interpretativi importanti ed ufficiali o sentenze della magistratura sui punti più nuovi o controversi

- N2) Privacy: email e navigazione web, il Garante sanziona la Regione Lombardia. Raccolte e conservate anche informazioni relative alla sfera privata dei dipendenti (METADATI)

Il datore di lavoro può raccogliere i log di navigazione in Internet e i metadati delle e-mail dei dipendenti solo in presenza di specifiche condizioni e garanzie.

Lo ha affermato il Garante privacy nel comminare una sanzione di 50mila euro alla Regione Lombardia.

Il provvedimento giunge al termine di un ciclo ispettivo dell'Autorità per verificare l'osservanza della normativa privacy da parte della Regione nell'ambito dei trattamenti dei dati dei dipendenti, anche nel caso dello svolgimento del lavoro agile. Numerose le violazioni riscontrate.

Dall'istruttoria del Garante è emerso che la Regione raccoglieva e conservava i log di navigazione in Internet - consistenti in informazioni inerenti ai siti web visitati dai dipendenti, inclusi quelli relativi ai tentativi falliti di accesso ai siti censiti in una apposita black list - senza aver stipulato un accordo collettivo con le rappresentanze sindacali e aver adottato adeguate garanzie a tutela dei lavoratori. Tale trattamento consentiva tra l'altro al datore di lavoro di entrare in possesso di informazioni non attinenti all'attività lavorativa e relative alla sfera privata dei dipendenti.

Nessun accordo inoltre era stato inizialmente siglato per il trattamento dei metadati di posta elettronica dei lavoratori. Ancor prima dell'adozione del Documento di indirizzo del Garante sui metadati, la Regione aveva comunque attivato un processo di adeguamento alle indicazioni fornite nel tempo dall'Autorità in casi analoghi. Per tali ragioni, pur prendendo atto delle iniziative intraprese dalla Regione nel corso dell'istruttoria per conformare i trattamenti alla normativa privacy, **il Garante, oltre alla sanzione amministrativa, ha ingiunto una serie di misure correttive.**

Tra queste, in particolare: l'anonimizzazione dei log relativi ai tentativi di accesso falliti ai siti web censiti nella black-list; la cifratura del dato concernente i nomi dei dipendenti assegnatari dei pc portatili; la riduzione del termine di conservazione di tali dati.

-N3) Privacy: Videosorveglianza sul lavoro: nuove indicazioni INL

Le imprese possono presentare un'unica domanda di autorizzazione per gli impianti di videosorveglianza in diverse sedi: nota dell'Ispettorato del Lavoro.

Le imprese che devono chiedere l'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro per l'installazione di impianti di videosorveglianza possono presentare un'unica domanda in relazione a eventuali diverse sedi che si trovano sotto la competenza della stessa sede territoriale dell'INL.

Lo chiarisce una nota dello stesso ispettorato, (4757/2025), che in particolare interessa le aziende che non hanno un accordo sindacale sull'utilizzo di queste apparecchiature.

Le regole sulla sorveglianza dei lavoratori sono contenute nell'articolo 4 della legge 300/1970.

Prevedono che le aziende non possano intenzionalmente adottare pratiche di controllo a distanza dei lavoratori.

Possono però utilizzare strumenti tecnologici, come ad esempio le telecamere di video-sorveglianza, che abbiano finalità specifiche, ad esempio di sicurezza. Questi strumenti, consentendo di fatto anche il controllo a distanza dei lavoratori, devono essere oggetto di accordo con le rappresentanze sindacali.

Nel caso in cui non ci sia questo accordo, possono invece chiedere l'autorizzazione all'Ispettorato del Lavoro. **Il documento di prassi chiarisce che non devono presentare una singola domanda per ogni sede in cui installano queste apparecchiature. Se ci sono, ad esempio, uffici dislocati in diverse province, ma che ricadono sotto la giurisdizione di un'unica sede dell'ispettorato si può presentare una domanda sola.**

Esempio: «se l'impresa istante ha le sedi ubicate nell'ambito di due province diverse, ma queste ultime afferiscono ad un solo ufficio territoriale dell'Ispettorato (con competenza su più province), l'impresa potrà presentare una sola istanza, per tutte le unità produttive interessate dalla richiesta installazione, indifferentemente presso una delle due sedi dell'ufficio».

- N4) Privacy: Garante Privacy, no alla geolocalizzazione dei dipendenti in smart working; Migliaia di proprietari "schedati" e vessati da telemarketing e messaggi WhatsApp, il Garante della privacy sanziona 9 agenzie immobiliari

Garante Privacy, no alla geolocalizzazione dei dipendenti in smart working. Il datore di lavoro non può geolocalizzare i dipendenti in smart working. Lo ha affermato il Garante privacy nel comminare una sanzione di 50mila euro ad un'Azienda che rilevava la posizione geografica di circa cento dipendenti durante l'attività lavorativa svolta in modalità agile.

Numerose le violazioni riscontrate dal Garante, intervenuto a seguito di un reclamo di una dipendente e di una specifica segnalazione da parte dell'Ispettorato della Funzione Pubblica.

Dall'istruttoria è infatti emerso che l'Azienda effettuava un monitoraggio dei propri dipendenti per verificare l'esatta corrispondenza tra la posizione geografica in cui si trovavano e l'indirizzo dichiarato nell'accordo individuale di smart working, anche in base a specifiche procedure di controllo mirato. In particolare, in base a tali procedure, il personale, scelto a campione, veniva contattato telefonicamente dall'Ufficio controlli con la richiesta di attivare la geolocalizzazione del pc o dello smartphone, effettuando una timbratura con un'apposita applicazione, e di dichiarare subito dopo, tramite un'e-mail, il luogo in cui in quel preciso momento si trovava fisicamente.

A tale richiesta, seguivano poi le verifiche e gli eventuali procedimenti disciplinari dell'Azienda. Il tutto in assenza di un'adeguata base giuridica e di un'adeguata informativa, oltre alle conseguenti interferenze nella vita privata dei dipendenti e a numerose altre violazioni del Regolamento europeo e del Codice.

Le diverse esigenze di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza del lavoratore in smart working - ricorda il Garante - non possono infatti essere perseguite, a distanza, con strumenti tecnologici che, riducendo lo spazio di libertà e dignità della persona in modo meccanico e anelastico, comportano un monitoraggio diretto dell'attività del dipendente non consentito dallo Statuto dei lavoratori e dal quadro costituzionale.

Migliaia di proprietari "schedati" e vessati da telemarketing e messaggi WhatsApp, il Garante della privacy sanziona 9 agenzie immobiliari. Faro del Garante privacy su un nuovo e preoccupante fenomeno di telemarketing aggressivo emerso nell'ambito delle intermediazioni immobiliari. Migliaia di potenziali venditori e acquirenti venivano contattati, con insistenza, tramite telefonate e messaggi WhatsApp, senza aver espresso un valido consenso a ricevere comunicazioni promozionali, da agenzie immobiliari che utilizzavano elenchi molto dettagliati forniti da una società di servizi. Un illecito sistema capillare che ha indotto l'Autorità a sanzionare prima la società fornitrice dei dati per 100mila euro e successivamente le prime nove agenzie coinvolte, con multe fino a 40mila euro. Gli elenchi utilizzati costituivano una vera e propria mappatura di massa del territorio ed erano "arricchiti" con i numeri telefonici (fissi e mobili) e le informazioni catastali ricavate anche attraverso il servizio telematico Sister dell'Agenzia delle Entrate. Ogni proprietario residente in una determinata zona di interesse commerciale per le agenzie era sottoposto ad una vera e propria schedatura. Alle prime sanzioni comminate alle agenzie, in base alla gravità delle violazioni, ne seguiranno altre al termine delle istruttorie in corso. Il fenomeno, esteso e grave, è venuto alla luce grazie alle segnalazioni e ai reclami presentati da numerosi cittadini. Nei casi più gravi, il Garante ha vietato l'ulteriore trattamento dei dati e imposto la cancellazione degli stessi per i quali le agenzie non sono state in grado di dimostrare un consenso valido. Inoltre, per poter continuare a svolgere attività di telemarketing, le agenzie dovranno verificare costantemente, anche mediante controlli a campione, che i dati siano trattati nel rispetto della normativa privacy (acquisizione preventiva di un consenso libero e specifico degli interessati, oltre che informato, per l'invio di comunicazioni commerciali, nonché, per le utenze destinate alle telefonate indesiderate, l'iscrizione delle stesse al Registro Pubblico delle opposizioni) e adottare misure tecniche e organizzative adeguate per facilitare l'esercizio dei diritti degli interessati, compreso il diritto di opposizione.

- N5) Ambiente: approfondiamo il rating ESG

Sebbene sia stato approvato il cosiddetto Pacchetto Omnibus che posticipa e rimodula gli adempimenti in ambito ESG (ambiente, sociale, governance), si stanno sempre più diffondendo e sono sempre più richieste dai Clienti le valutazioni (rating) ESG per proseguire i rapporti cliente/fornitore.

1) Che cos'è un rating ESG?

Quando un'azienda decide di voler essere valutata dal punto di vista di sostenibilità entrano in gioco i rating ESG.

Anche chiamati assessment, queste valutazioni offrono generalmente un punteggio dal punto di vista ambientale (E = Environmental), sociale (S = Social) e di governo societario (G = Governance).

Esistono davvero tanti rating diversi che conferiscono certificazioni, medaglie o semplicemente punteggi.

2) Quali sono i principali rating ESG?

Esistono diversi rating ESG offerti da diverse organizzazioni, eccone alcuni:

- **Ecovadis:** una delle agenzie di rating ESG più conosciute a livello internazionale, rilascia medaglie solo alle aziende che hanno ottenuto un punteggio sufficientemente alto. Platino (top 1%), oro (top 5%), argento (top 15%), bronzo (top 35%).
- **Ecomate:** sviluppato in collaborazione con Ecocamere (azienda delle CCIAA) fornisce la possibilità di una prima autovalutazione complessiva gratuita, corredata da punteggi e grafici.
- **Open Es:** Realizzato da Eni, il rating non rilascia particolari certificati, ma essendo gratuito può aiutare le aziende a capire a che punto si trovino.
- **CDP rating:** sviluppato dalla no profit CDP valuta strettamente l'impatto ambientale delle organizzazioni con un punteggio da D ad A.

3) Chi eroga il rating?

I rating sono degli strumenti molto solidi per supportare le imprese da un punto di vista finanziario.

Data la loro importanza, per renderli maggiormente paragonabili tra loro, l'UE sta effettuando delle regolamentazioni per le agenzie di rating ESG.

È stato pubblicato in Gazzetta ufficiale il Regolamento (UE) 2024/3005 su trasparenza e integrità delle attività di rating ambientale, sociale e di governance (ESG), che riguarda i soggetti che forniscono – su base professionale – pareri o punteggi sul profilo di sostenibilità di imprese o strumenti finanziari, valutandone in particolare gli impatti e l'esposizione ai rischi.

Poiché i rating ESG incidono in modo sempre più rilevante sul funzionamento dei mercati di capitali, il nuovo Regolamento ha l'obiettivo di rendere gli operatori del settore più coerenti e comparabili al fine di rafforzare la fiducia degli investitori nei prodotti finanziari sostenibili. Considerando inoltre che i rating ESG possono influenzare le preferenze di acquisto degli individui, il Regolamento si propone in tal senso di proteggere anche i consumatori dai fenomeni di disinformazione quali il greenwashing o il social washing.

Nello specifico i fornitori di rating ESG con sede in uno dei Paesi membri dell'Unione europea saranno soggetti all'autorizzazione da parte dell'Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati (European Securities and

Markets Authority, ESMA) e alla sua vigilanza, per quanto riguarda in particolare la trasparenza su metodologia utilizzata e fonti di informazione; i fornitori extra-UE saranno esaminati sulla base di una specifica decisione di equivalenza e tramite accordi di cooperazione con i Paesi terzi coinvolti.

Tra i principi generali ai quali i fornitori di rating si dovranno attenere si possono menzionare, per esempio, l'indipendenza da influenze politiche o economiche e l'adozione di procedure di dovuta diligenza; il Regolamento prevede inoltre la separazione delle attività commerciali, per cui i fornitori di rating ESG in generale non potranno svolgere una serie di attività, come la consulenza nei confronti di investitori o imprese, per garantire la propria autonomia ed evitare potenziali conflitti di interesse.

L'ESMA istituisce e tiene un Registro dei fornitori di rating ESG, che sarà costantemente aggiornato e accessibile via web.

Il Regolamento si applica dal 2 luglio 2026 e, a tal fine, ogni Stato membro deve designare l'autorità competente entro il 2 aprile 2026.

IN SINTESI

Qual è il contesto della riforma ESG in Europa? Il 26 febbraio 2025, la Commissione Europea ha presentato il pacchetto "Omnibus", volto a ridurre il carico burocratico per le imprese in materia di sostenibilità. La riforma nasce in risposta alle pressioni del mondo imprenditoriale e di alcuni Stati membri preoccupati per l'eccessiva complessità degli adempimenti normativi.

Quali sono gli obiettivi principali del pacchetto Omnibus? L'iniziativa mira a bilanciare la riduzione degli oneri amministrativi con il mantenimento degli impegni climatici dell'UE. Le principali linee guida includono la semplificazione degli standard tecnici, la predisposizione di guide settoriali chiare, l'interoperabilità tra standard europei e internazionali e l'uso di soluzioni digitali per ridurre gli obblighi di rendicontazione.

Quali cambiamenti sono previsti per la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)? Il pacchetto Omnibus propone di limitare gli obblighi di rendicontazione alle imprese con più di 1.000 dipendenti e un fatturato superiore a 50 milioni di euro o un totale di bilancio superiore a 25 milioni di euro. Questa modifica ridurrà il numero di aziende coinvolte di circa l'80%. Inoltre, verrà ridotto il numero dei data points richiesti e abolito il passaggio dall'assurance "limited" a quella "reasonable".

Come cambia la Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)? L'Omnibus prevede un posticipo di un anno dell'entrata in vigore, una revisione delle disposizioni sulla responsabilità civile, un alleggerimento dei requisiti di due diligence e una riformulazione degli obblighi relativi al piano di transizione.

Quali modifiche sono state proposte per la Tassonomia UE? La rendicontazione sarà obbligatoria solo per le imprese più grandi, mentre le altre potranno scegliere di adottarla volontariamente. Inoltre, l'introduzione di una soglia di materialità finanziaria potrebbe ridurre i modelli di rendicontazione del 70%.

In che modo viene semplificato il Carbon Border Adjustment Mechanism (CBAM)? Il nuovo pacchetto prevede l'esenzione per i piccoli importatori (PMI e privati) con una soglia annuale cumulativa di 50 tonnellate per importatore. Questo eliminerebbe gli obblighi per circa il 90% degli importatori, pur mantenendo la copertura del 99% delle emissioni.

Qual è l'impatto di queste modifiche sulle imprese italiane? Con le nuove soglie della CSRD, il numero di aziende italiane obbligate a rendicontare passerebbe da circa 4.000 a meno di 800. Le aziende escluse potranno adottare volontariamente standard semplificati. Questo ridurrà significativamente i costi amministrativi e di conformità.

Quali sono le reazioni al pacchetto Omnibus? Il mondo imprenditoriale accoglie con favore la semplificazione, mentre il settore finanziario teme un possibile indebolimento degli standard di sostenibilità. A livello politico, la Spagna si oppone a qualsiasi indebolimento normativo, mentre Italia, Germania e Francia sostengono un rinvio e modifiche alle regole di rendicontazione.

Voglia gradire i nostri più cordiali saluti

ing. Giorgio Violi ing. Alberto Sant'Unione

PregandoLa di scusarci per il disturbo eventualmente arrecato, Le comuniciamo che i Suoi dati sono registrati nel Database Studio Violi srl e questo messaggio Le è stato inviato confidando che i temi trattati potessero essere di Suo interesse. In ottemperanza al Reg. 679/2016/UE, qualora non desiderasse più ricevere questo mensile dallo Studio Violi srl (titolare del trattamento dei dati), può comunicarcelo via mail all'indirizzo info@studiovioi.com. Garantiamo in ogni momento il rispetto di tutti i diritti di cui al Reg. 679/2016/UE.
Credits: si ringraziano le società che hanno facilitato la stesura del presente con la fornitura di parte del materiale, in particolare garante privacy, punto sicuro, ats, ipsoa, il sole24ore, tuttoambiente, iae, quotidiano sicurezza.it, privacylawconsulting, la repubblica, italia oggi, epc, necci. Può inoltre contare sulla ns disponibilità ad approfondire i temi qui trattati