

# Rassegna Stampa

di Lunedì 15 aprile 2024



**Centro Studi C.N.I.**

# Sommario Rassegna Stampa

<b>Pagina</b>	<b>Testata</b>	<b>Data</b>	<b>Titolo</b>	<b>Pag.</b>
<b>Rubrica Information and communication technology (ICT)</b>				
1	Il Sole 24 Ore	15/04/2024	<i>Intelligenza artificiale, impatto delle regole Ue ancora debole (M.Carbonaro)</i>	3
<b>Rubrica Sicurezza</b>				
19	La Repubblica	15/04/2024	<i>Infortuni sul lavoro la patente alle aziende parte gia' con lo sconto (V.Conte)</i>	5
<b>Rubrica Lavoro</b>				
1	Italia Oggi Sette	15/04/2024	<i>Imprese e sostenibilita', studi legali in campo (R.Miliacca)</i>	7
44	Italia Oggi Sette	15/04/2024	<i>Fuga dei cervelli senza freni (G.Galli)</i>	8
<b>Rubrica Energia</b>				
21	Il Sole 24 Ore	15/04/2024	<i>Sostenibilita' urbana, Livorno gioca una Carta per i lavori pubblici (M.Voci)</i>	9
<b>Rubrica Professionisti</b>				
1	Il Sole 24 Ore	15/04/2024	<i>Equo compenso, codici deontologici aggiornati con sanzioni lievi (V.Maglione)</i>	12

STUDI PROFESSIONALI

## Intelligenza artificiale, impatto delle regole Ue ancora debole

Sono ancora poche le richieste di consulenza delle aziende agli studi professionali per valutare l'impatto dell' Ai Act, regolamento Ue sull'intelligenza artificiale. Sotto osservazione finiranno, soprattutto, i contratti con i fornitori, gli strumenti di gestione delle risorse umane, la privacy e la sicurezza.

**Massimiliano Carbonaro**

— a pag. 19

# Intelligenza artificiale, l'impatto delle regole Ue è ancora debole

**La consulenza.** Poche le richieste di assistenza legale per adeguarsi all' Ai Act anche se le nuove norme interesseranno diversi comparti aziendali: dalle risorse umane, alla cybersecurity fino alla protezione dati

**Massimiliano Carbonaro**

L'approvazione dell' Ai Act da parte del Parlamento europeo ha un impatto diretto sulle imprese. Non solo quelle produttrici di sistemi di intelligenza artificiale, ma anche quelle che ne sono utilizzatrici, fornitrici o mere distributrici. Eppure non è ancora scattata la corsa all' adeguamento al nuovo Regolamento da parte delle imprese. Così stenta a decollare per gli studi legali un' attività consulenziale su questo fronte, mentre si assiste più a richieste di informazioni e formazione.

I tempi non sono ancora propizi perché l' Ai Act diventi un intenso filone di attività per gli studi legali. Ci si aspetta che attivi un' attenta analisi sulla *compliance* delle aziende sia in relazione ai processi, sia nei rapporti con i fornitori, sia nella gestione dei dati e nella policy interna. Invece si procede a rilento un po' perché dopo la sua entrata in vigore, a seguito di un ultimo passaggio formale al Consiglio Ue (e con la pubblicazione in Gazzetta ufficiale) serviranno 24 mesi per la sua completa applicazione. Inoltre nelle realtà ben strutturate non sembra esserci eccessiva preoccupazione. «Dal nostro osservatorio — spiega Christian Faggella, ammini-

stratore delegato di **La Scala Società Tra Avvocati** — l' adeguamento alla normativa è un filone che non è ancora decollato. I nostri clienti hanno realtà molto strutturate anche per la parte legale, con una buona capacità interna di metabolizzare questa novità. Per il momento siamo interpellati per una lettura intelligente delle norme e per un' attività divulgativa».

Uno studio come **42 Law Firm**, che ha al suo interno anche una software house e tra i soci un esperto di digitale come Matteo Flora, su questo fronte ha già iniziato a lavorare, ma più sulla formazione e la policy interna. «I clienti chiedono sessioni formative su come funziona l' intelligenza artificiale generativa e quali rischi legali comporta — commenta il *founding partner* Giuseppe Vaciago — Stiamo anche redigendo delle policy interne perché l' intelligenza artificiale comporta attenzione alla sicurezza. Per ora le aziende italiane si rendono poco conto dell' impatto. Mentre sono tante le imprese straniere fornitrici di servizi con l' Ia in arrivo e queste diventano un target». Lo studio **42 Law Firm** sta anche proponendo la formazione di un comitato etico per le imprese che vogliono usare quella tipologia di intelligenza artificiale definita ad alto rischio per validare l' impatto di questo tipo di sistemi tenendo conto

degli aspetti etici e sociali.

Il primo grande nodo che comunque le imprese dovranno affrontare è quello della *compliance*. «Occorre formare, informare e accompagnare le aziende e i loro fornitori — spiega Gianluca Spolverato, socio fondatore di **Wi Legal** — rispetto ai requisiti legali e alle migliori pratiche per garantire la conformità del loro operato. Vanno analizzati i codici etici, fornita consulenza sulla protezione dei dati e analizzata anche la governance, visto che alcuni modelli di Ia si propongono di supportare le funzioni chiave aziendali». Anche l' impiego dell' Ia nelle risorse umane richiede un monitoraggio legale viste le possibilità di utilizzare strumenti predittivi per la formazione personalizzata e il recruiting. «Lavoriamo con medie e grandi aziende italiane e straniere — commenta Carlo Majer *co-managing partner* di **Little** — e sul fronte interno al di là dell' entusiasmo iniziale, l' impiego dell' Ia è ancora in una fase embrionale. Diversamente abbiamo visto che le multinazionali, soprattutto americane, sono più avanti su alcune tematiche come la valutazione delle performance dei dipendenti. Mi immagino perciò che adesso ci sarà più fermento per capire cosa si potrà fare e verremo interpellati per le applicazioni per il mondo Hr».

Nel lungo periodo si prospetta anche una consulenza per rivedere l'intera vita professionale all'interno di una azienda di un collaboratore perché con l'AI si renderanno sempre più necessari momenti di formazio-

ne affiancati a quelli di esecuzione del proprio lavoro, per un nuovo ciclo di vita professionale e una nuova valutazione della produzione. Gli studi stanno già lavorando su come cambieranno i modelli organizzativi delle imprese. Se, invece, si amplia lo

sguardo agli studi di commercialisti per il momento, come conferma Francesco Matrone, managing partner **SM&A Dottori Commercialisti Associati**, l'AI Act non ha un impatto immediato sull'attività.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## PAROLA CHIAVE

### #Ai Act

È il primo regolamento, varato dall'Unione europea, sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale. Sarà definitivo dopo l'ok del Consiglio ed entrerà in vigore 20 giorni dopo la pubblicazione sulla Gazzetta Ue (ma con tappe finali a 24 mesi). Le nuove norme mettono fuori legge alcune applicazioni di IA che minacciano i diritti dei cittadini. Tra queste, i sistemi di categorizzazione biometrica e l'estrapolazione indiscriminata di immagini facciali da internet.



## IL DECRETO SULLA SICUREZZA

# Infortunati sul lavoro la patente alle aziende parte già con lo sconto

Non passa alla Camera l'accordo Calderone-sindacati sulle modifiche  
Lontano il reato di omicidio nei cantieri, Nordio insedia una commissione

di **Valentina Conte**

**ROMA** – «Hanno giocato a dadi con la vita dei lavoratori». Un commento amarissimo. Arriva dai banchi dell'opposizione, dopo ore di discussione in commissione Bilancio alla Camera. Il pacchetto di norme per la sicurezza sul lavoro, inserito nel decreto Pnrr, è chiuso. Oggi arriva in aula. Poi sarà blindato al Senato.

Ci sono conquiste, vero. Ma anche l'amarezza per l'ennesima occasione persa. Mentre a Suviana i soccorritori in acqua cercavano di salvare vite, a Roma il governo abbassava da 10 a 2 i punti persi dalle imprese sulla patente per le inabilità temporanee dei lavoratori. E da 15 a 8 per quelle permanenti. Numeri poi parzialmente ritoccati. In un Paese con 3 morti e 570 infortuni in media al giorno. Oltre mille morti e 200 mila infortuni all'anno.

### Le conquiste

Esulta il Pd con le altre opposizioni per l'estensione a tutti i lavoratori in subappalto della parità non solo economica, ma anche normativa rispetto ai colleghi in appalto. Significa stessi minimi contrattuali, ma anche stessa formazione, stessi riposi e ferie. Definiti nei contratti nazionali firmati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative. Fuori i contratti pirata, anche qualora fossero «i più applicati»: questo voleva il governo. «Era una richiesta forte che ci arrivava dai sindacati, ma anche dalle imprese oneste», racconta Maria Cecilia Guerra, responsabile Lavoro del Pd e deputata.

Nel testo finale viene accolta anche l'idea che una sanzione tra 6 mila e 12 mila euro alle imprese che se ne infischiano delle norme sulla sicurezza e anche della nuova patente a punti che partirà il primo ottobre era davvero poco. Quella sanzione sarà pari al 10% del valore dei lavori, con l'esclusione per sei mesi

dai lavori pubblici.

### Le ombre

Spicca però anche quello che non c'è. Il divieto al massimo ribasso e al subappalto a cascata. L'introduzione del reato di omicidio sul lavoro e di una Procura nazionale ad hoc. L'estensione a tutti i settori, non solo l'edilizia, della patente a punti.

Anzi il tema della patente alla fine trasforma la discussione parlamentare in un suk. Volano riformulazioni con punti persi dati quasi a caso, come detto. Dopo le proteste, anche del M5S, il governo accetta di introdurre il -10 per le malattie professionali. Di portare da -2 a -5 il taglio per le inabilità temporanee (ma dimezzato rispetto al testo entrante). E sdoppia poi la situazione delle inabilità permanenti: quelle parziali a -8 e quelle totali a -15. La morte vale -20. La patente parte da 30 punti e si lavora solo con 15.

Una lotteria. Per avere la patente basta l'autocertificazione: se l'azienda mente, viene revocata per 12 mesi. Ma intanto lavora. I punti si scalano solo con una sentenza passata in giudicato, con l'ordinanza o l'ingiunzione del giudice. Non subito quindi, visti i tempi della giustizia. L'Ispektorato può sospenderla fino a 12 mesi, se c'è morte o inabilità grave. L'obbligo di patente vale solo per le imprese che hanno la Soa di primo e secondo livello, un'attestazione per fare lavori pubblici complessi. Non serve per lavori da 516 mila euro.

Ma poi, e questo è il punto più dolente, il testo finale dice come si perdono i punti, non come si recuperano. Tutto demandato a un decreto ministeriale, senza sentire né le parti sociali né il Parlamento. «Una delega in bianco, inaccettabile», dice Guerra. «La battaglia continua», aggiunge Alessandro Genovesi, segretario generale della Fillea Cgil. «La patente non ci convinceva prima, non ci convince ora. Quante Brandizio servono ancora?».

### La congruità

Il punto più controverso dell'intera discussione arriva alla fine. La ministra del Lavoro Marina Calderone era pronta a far passare anche un'altra richiesta dei sindacati. Correggere cioè il testo iniziale sulle sanzioni al committente (e non solo alla singola impresa edile), se l'impresa non ha il Durc di congruità, il documento obbligatorio che dice se l'azienda ha un numero di addetti congruo per svolgere l'appalto.

Per il governo la sanzione scattava da 150 mila euro di lavori nel pubblico e da 500 mila nel privato. Così è rimasto, perché l'emendamento delle opposizioni che azzerava il limite per il pubblico e lo metteva a 70 mila per il privato non è passato.

Curiosamente, mancava il parere del ministero della Giustizia. Mai arrivato. Il governo si impegna a ripristinare la norma. Ma si teme uno strano protagonismo della neonata Commissione sulla sicurezza, voluta dal ministero della Giustizia, e presieduta dal viceministro di Forza Italia Francesco Paolo Sisto. In quel contenitore il governo, con ogni probabilità, proverà a giocare uno scambio indicibile: meno reati sulla sicurezza, sanzioni amministrative più alte. L'aveva detto Nordio: «Il reato di omicidio sul lavoro non serve». Ci siamo. Un altro tiro di dadi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I punti

### Parità

Passa una richiesta dei sindacati, fatta propria dalle opposizioni: la parità economica e normativa tra lavoratori in appalto e subappalto

### Sanzioni

Passa anche la rimodulazione delle sanzioni per chi non rispetta le norme sulla sicurezza. Non più tra 6 mila e 12 mila euro. Ma il 10% del valore dei lavori, con un minimo di 6 mila euro e l'esclusione per 6 mesi dai lavori pubblici

### Congruità

Non passa invece la soglia più bassa per sanzionare i committenti degli appalti in edilizia quando non c'è il Durc di congruità



📷 **La ministra**  
Marina Elvira  
Calderone,  
a Suviana  
sul luogo  
dell'esplosione



MICHELE LAPINI/ANSA

**Affari  
Legali**

Imprese  
e sostenibilità,  
studi legali  
in campo

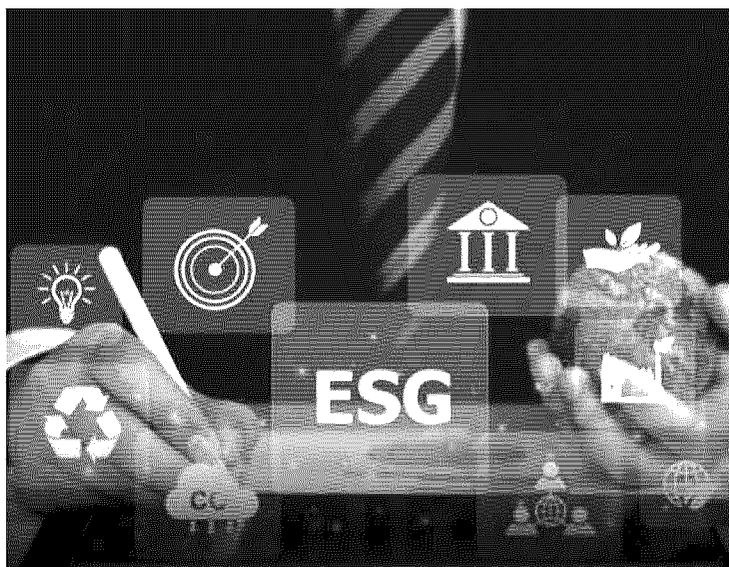
da pag. 29

L'ingresso dei principi Esg nelle imprese, e le normative europee, hanno bisogno di interpreti

# Cercasi esperti in sostenibilità

DI ROBERTO MILIACCA

**E**sperti in sostenibilità, cercasi. L'ingresso ormai massiccio dei temi ambientali nelle politiche gestionali delle imprese, attraverso i cosiddetti principi Esg, acronimo di Environmental (ambiente), Social (società) e Governance, sta spingendo le società, a cominciare da quelle di maggiore dimensione, a dotarsi di strutture interne specializzate in questi temi, ma anche ad avvalersi di professionisti che possano consigliare le soluzioni migliori per l'adeguamento delle attività ai criteri virtuosi Esg. Un'indagine condotta recentemente da Kpmg evidenzia una sempre maggiore incidenza dei fattori di sostenibilità nelle operazioni straordinarie aziendali, fattori che contribuiscono al successo o meno di operazioni di M&A, e/o alla determinazione del prezzo finale. In questo tipo di operazioni è in forte crescita, da parte degli acquirenti, la richiesta di avere delle "due diligence Esg" integrate nelle "business due diligence": mentre nel 2022 solo il 38% delle business due diligence era stato accompagnato dalla due diligence Esg, questo dato è cresciuto al 53% nel 2023 e si prevede arrivi a raggiungere il 70% nel 2024. A spingere verso questa accelerazione ci sono le normative internazionali ed europee che vanno nella direzione di forzare l'ingresso dei temi della sostenibilità nelle aziende. Solo pochi giorni fa è stato approvato il testo definitivo della CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive), la direttiva sulla due diligence aziendale, che impegna le imprese a gestire i rischi legati al rispetto dei diritti umani e quelli ambientali lungo tutta la catena di fornitura. La direttiva sulla due diligence, corretta e in parte depotenziata in corso d'opera, si applicherà alle aziende con più di 1000 dipendenti e con un fatturato superiore ai 450 milioni di euro (saranno interessate dalla direttiva solo 5.421 aziende, il 67% in meno rispetto alle 16.389 previste dall'accordo iniziale). C'è da fare molto, insomma, come confermano anche gli studi che Affari Legali ha sentito questa settimana. Esperti cercasi.



I dati nel rapporto del Consiglio nazionale dei giovani e dell'Agenzia italiana per la gioventù

# Fuga dei cervelli senza freni

## Nel 2021 via in 18mila. In 20 anni persi 3,5 mln di under 35

DI GIOVANNI GALLI

**G**iovani in fuga dall'Italia: quasi 18 mila laureati hanno optato per l'espatrio nel 2021, con un aumento del 281% rispetto al 2011. E quelli che scelgono di restare sono sempre di meno, visto che negli ultimi due decenni si è registrata una riduzione di quasi 3,5 milioni di giovani under 35, con un tasso di decremento di circa il 21%. Un fenomeno ha colpito particolarmente il segmento femminile, con una diminuzione di quasi il 23% contro il quasi 20% maschile. Sono alcuni dei dati che emergono dal rapporto "Giovani 2024: Bilancio di una Generazione" realizzato dal Consiglio Nazionale dei Giovani e dall'Agenzia Italiana per la Gioventù. Un lavoro per tracciare un quadro dettagliato delle principali sfide e delle opportunità che i giovani italiani affrontano oggi, proponendo al contempo vie d'uscita basate sull'innovazione, l'inclusione e la sostenibilità.

Ai problemi demografici, spiega il rapporto, si accompagna una crescente instabilità nel mercato del lavoro, dove il

preariato coinvolge il 41% degli under 35, evidenziando una condizione di incertezza e discontinuità lavorativa che affligge in modo particolare i più giovani. Le disparità territoriali aggiungono un ulteriore livello di complessità, con il Sud Italia che registra tassi di disoccupazione giovanile notevolmente superiori rispetto al Nord, e dove il salario medio annuo dei giovani lavoratori è significativamente più basso. Queste condizioni sfavorevoli si riflettono anche sulla capacità dei giovani di accedere a opportunità di lavoro stabili e retribuzioni adeguate, influenzando negativamente la qualità della vita e le aspettative future.

Le basse retribuzioni dei giovani nel settore privato rappresentano una problematica significativa. Nel corso del 2022, la retribuzione lorda media annua dei giovani dipendenti del settore privato (15-34 anni) si è fermata a 15.616 euro, rispetto ai 22.839 euro complessivamente rilevati nel settore. Questa disparità retributiva si manifesta anche nei diversi tipi di contratto: i giovani con contratti stabili percepiscono in media 20.431 euro, mentre coloro con contratti a termine e stagionali guadagnano rispet-

tivamente 9.038 euro e 6.433 euro. Nel settore pubblico, invece, i giovani lavoratori (15-34 anni) hanno raggiunto una retribuzione lorda media annua di 23.253 euro nel 2022, che rappresenta una volta e mezza quella del settore privato. Tuttavia, nonostante un incremento nominale delle retribuzioni dal 2018, sia nel settore privato sia in quello pubblico, considerando l'inflazione, si registra una diminuzione del potere d'acquisto, con una variazione negativa delle retribuzioni reali pari al -1,7% nel privato e al -7,5% nel pubblico.

Dal punto di vista politico e sociale, la diminuzione della popolazione giovanile ha avuto ripercussioni evidenti sull'elettorato giovane, che in 20 anni si è nettamente ridotto - passando dal 30,4% del 2002 al minimo storico del 21,9% nel 2022. Più rilevante il dato sulla rappresentanza politica, il taglio dei Parlamentari ha colpito quasi esclusivamente gli under 35, con un drastico calo dei giovani eletti, che tra il 2018 e il 2022 hanno subito un decremento dell'80%, passando da 133 a 27, determinando un'influenza sempre minore dei più giovani.

Il percorso formativo viene

valutato positivamente dalla maggior parte delle ragazze e dei ragazzi, con un apprezzamento particolare per le opportunità offerte da programmi europei come l'Erasmus+. Tuttavia, la realizzazione personale e professionale rimane ostacolata da barriere significative, tra cui l'instabilità occupazionale e l'accesso limitato all'abitazione, che impediscono una piena transizione verso l'indipendenza e la vita adulta.

Le preoccupazioni legate all'ingresso nel mondo del lavoro dominano il panorama giovanile, con la paura di precarietà e sotto-retribuzione che si sommano ai timori di ricatti, molestie o vessazioni sul posto di lavoro, indicati dal 17,5% dei giovani.

Cosa serve agli under 35 per diventare adulti? Per affrancarsi dai genitori, condizione primaria è quella di ottenere un lavoro stabile. Allo stesso modo, per crearsi una famiglia, quasi il 70% dei giovani indica il bisogno di una situazione economica adeguata. A proposito di genitorialità, più del 60% degli intervistati esprime il desiderio futuro di avere figli. Il 72% del campione, inoltre, attribuisce un ruolo centrale al fenomeno della natalità.

© Riproduzione riservata



# Sostenibilità urbana, Livorno gioca una Carta per i lavori pubblici

**Linee guida.** Lo strumento operativo impone, fra le altre cose, che negli spazi collettivi si usino solo materiali adatti a minimizzare gli effetti del clima

Pagina a cura di  
**Maria Chiara Voci**

La sfida della sostenibilità e della transizione energetica spinge allo sviluppo di strumenti innovativi per il governo del territorio. Che, pur in assenza di una legge urbanistica nazionale capace di dettare indirizzi comuni e condivisi a livello italiano, evolvono come esperienze peculiari e ripetibili, a partire dalle città di media grandezza, più propense a testare percorsi sperimentali, che su piccola scala possono anche e più facilmente essere monitorati.

È questo il caso del Comune di Livorno, prima amministrazione in Italia a dotarsi di una Carta Strategica della Sostenibilità Urbana per gli spazi pubblici, uno strumento immediatamente operativo, di stampo francese, che ripercorre il modello delle carte architettoniche adottate Oltralpe per la concertazione sui processi di territorializzazione delle infrastrutture e di rigenerazione urbana. La Carta è nata nel contesto della Variante Strutturale al Piano Operativo della città, che ha inserito la Carta come linea guida per la qualità dello spazio pubblico, all'interno delle Norme Tecniche di Attuazione. Un documento di indirizzo che si innesta in una nutrita cassetta degli attrezzi di cui si è dotata l'amministrazione comunale che comprende, tra gli altri, il Piano Casa locale (Abitare Livorno); il

Piano del Verde; la Mappa del Grado Urbano; il Piano per l'eliminazione delle barriere architettoniche; il Biciplan.

«L'urbanistica – commenta Silvia Viviani, assessora all'Urbanistica di Livorno oltre che vice presidente dell'Associazione transizione ecologica e solidale e già presidente, fino al 2019, dell'Istituto Nazionale di Urbanistica – è una delle azioni pubbliche rilevanti e significative per contribuire a un miglioramento sia materiale sia immateriale dell'ambiente in cui viviamo, inteso come insieme di spazi e servizi. La città, per noi europei, resta la forma di convivenza regolata migliore fra quelle che abbiamo a disposizione e per questo dovrebbe essere garante di diritti e servizi per tutti. La sperimentazione di elementi innovativi è una risposta al grande bisogno di regole e soprattutto di formazione di competenze politiche, tecniche e civiche».

In particolare, la Carta della Sostenibilità è nata come un lavoro di concertazione, opera di un gruppo multidisciplinare coordinato dagli architetti Giuseppe Dell'Aquila, co-fondatore dello studio LSB architetti associati, e Walter Nicolino, già co-fondatore dello studio Carlo Ratti Associati e dal 2015 alla guida di WNA, oltre che docente al Politecnico di Torino. Al suo interno la Carta fornisce una metodologia, descritta con principi, indicatori e scenari, per garantire il benessere delle persone che abitano la città e rendere gli spazi

urbani in grado di affrontare, con maggiore efficacia, le sfide poste dalla crisi climatica in atto. «Ad esempio – prosegue Viviani – viene stabilito che negli spazi pubblici non si userà più cemento per i parcheggi, che per le pavimentazioni si sceglieranno materiali in grado di rispondere in modo adattivo agli sbalzi termici e alle precipitazioni oppure che si sfrutterà ogni possibilità per restituire porzioni verdi alla città. Tutto per garantire un benessere, ben percepibile, ai cittadini».

Gli esempi a cui si ispira la Carta sono concreti e arrivano dall'estero. «Fra tutti – racconta Walter Nicolino – il lavoro portato avanti già da un paio di decenni dall'Agenzia per l'ecologia urbana di Barcellona con Salvador Rueda, visionario urbanista e ideatore della rivoluzione verde della capitale catalana, così come la nuova strategia adottata, negli ultimi anni da Parigi, sotto il governo della sindaca Anna Hidalgo, che in particolare durante la pandemia ha applicato nuove misure per la fruizione dello spazio pubblico urbano, irrobustendo la rete di mobilità sostenibile e i servizi di prossimità».

L'esperienza di Livorno si misurerà nei prossimi mesi anche con i primi casi pilota di applicazione secondo gli indirizzi individuati dallo strumento. Casi che saranno indirizzati e monitorati nelle varie fasi di attuazione, comprendendo importanti momenti di partecipazione della cittadinanza. «Il primo test – racconta

Giuseppe Dell'Aquila – sarà il progetto per gli spazi pubblici degli Hangar Creativi, ex deposito dell'azienda locale di trasporto pubblico e ora parcheggio, che ospiterà il nuovo Centro per le arti della performance. Da Livorno, stiamo presentando la Carta anche ad altri Comuni, concentrati in primis

fra Toscana ed Emilia Romagna e pensiamo di poter estendere questa nostra esperienza ad altre sperimentazioni virtuose».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

21,6%

**EDILIZIA E INNOVAZIONE**

Secondo Scenari Immobiliari, è il peso dell'industria immobiliare (servizi, costruzioni e sviluppo) sul Pil. Nel 2030, la percentuale potrebbe

salire al 23,5%, per arrivare al 26,1% nel 2050. La transazione ecologica e l'adeguamento ai criteri Esg renderanno innovazione e digitalizzazione centrali nei prossimi anni

**I CARDINI**

**Gli ambiti**

La Carta individua sei ambiti: minerale, verde, costa, porto, infrastrutture e colline.

**Hangar creativi**

Il focus prevede una riduzione della temperatura percepita di oltre 3 gradi e il raggiungimento del 60% della superficie drenante del suolo. Nel parcheggio del Modigliani Forum, copertura fotovoltaica per comunità energetica autosufficiente di circa 2mila alloggi. Nuovo accesso ombreggiato all'Acquario. Pavimentazioni drenanti e riflettenti per la strada di accesso a scuola di Volano e parco Baden-Powell



**Per noi europei, la città resta la principale forma di convivenza capace di garantire diritti e servizi in cui sperimentare**



**Il metodo ripercorre le carte architettoniche, adottate in Francia, per concertare i processi di rigenerazione**



ADOBESTOCK



**Strumenti innovativi.**

Il capoluogo toscano è la prima città italiana ad adottare linee guida per il miglioramento materiale e immateriale di aree e servizi

PROFESSIONISTI

**Equo compenso, codici deontologici aggiornati con sanzioni lievi**

A un anno dalla legge sull'equo compenso sono quasi tutti aggiornati i Codici deontologici delle categorie professionali: operativi quelli di commercialisti e tecnici, in arrivo avvocati e consulenti del lavoro. Lievi le sanzioni per chi accetta compensi bassi.

Maglione e Uva — a pag. 18

# Equo compenso, sanzioni tenui nei nuovi codici deontologici

**L'aggiornamento.** Commercialisti, legali, ingegneri, geometri e periti hanno già rivisto le regole per gli iscritti che accettano importi bassi. In arrivo le disposizioni per consulenti del lavoro e architetti

**Valentina Maglione  
Valeria Uva**

**A** un anno dalla legge sull'equo compenso, si allunga la lista degli Ordini che hanno aggiornato i Codici deontologici per inserire le regole sui rapporti con Pa e clienti "forti". E, come era prevedibile, le sanzioni per chi viola le nuove disposizioni, accettando un compenso inferiore al dovuto, sono tenui: del resto, il professionista è il soggetto debole in questi rapporti di lavoro.

**Il quadro normativo**

La legge sull'equo compenso (49/2023, in vigore dal 20 maggio 2023) si applica ai rapporti dei professionisti con Pa, banche, assicurazioni e grandi imprese. Stabilisce che siano nulle le clausole contrattuali che non prevedono un compenso equo e proporzionato all'opera prestata (con riferimento ai parametri della categoria). E prevede che i Consigli nazionali adeguino i Codici deontologici inserendo sanzioni per i professionisti che violano l'obbligo di accordarsi per un compenso equo. Va sanzionato anche il professionista che non avvisa il cliente della necessità di rispettare nel contratto l'equo compenso, se a predisporlo è il professionista stesso.

**L'aggiornamento**

I primi a modificare il Codice deontologico sono stati gli ingegneri, un mese dopo l'arrivo della legge. Di fatto

inserendo nel testo le norme della legge 49 e il rinvio ai parametri per stabilire l'equità del compenso. E stanno già arrivando le prime segnalazioni di violazione di queste regole ai Consigli di disciplina. Disposizioni analoghe sono state previste nei Codici di periti industriali e geometri (aggiornati, rispettivamente, a settembre e ottobre scorso). Per le sanzioni, i Codici rinviano alle regole generali, applicabili, caso per caso, dai Consigli di disciplina: si va dalla censura all'ammonizione, fino alla sospensione e radiazione dall'Albo per i casi davvero gravi.

Più articolato il ragionamento dei commercialisti nel nuovo Codice in vigore dal 1° aprile (che rivede anche le norme su uso dei social e pubblicità, tra le altre). Per valutare l'equità del compenso gli iscritti devono tenere conto dei parametri ma anche dell'importanza e della difficoltà dell'incarico, del tempo necessario e «del pregio dell'opera prestata».

Codice aggiornato anche per gli psicologi da dicembre ma solo per inserire un consenso informato "raffor-

zato", ora che la professione rientra tra quelle sanitarie; sui compensi il Consiglio ha ritenuto sufficienti le norme già previste.

**Le sanzioni**

A definire le sanzioni applicabili, spostando la linea della tenuità, è il Consiglio nazionale forense che il 23 febbraio ha approvato la nuova norma del Codice deontologico ora in attesa

di essere pubblicata nella Gazzetta Ufficiale (entrerà in vigore dopo 60 giorni). Per gli avvocati sono previste sanzioni diverse per i due illeciti indicati dalla legge 49: la censura per chi concorda o preventiva un compenso non equo; e l'avvertimento (la sanzione minima) per il legale che predisporre da sé il contratto e non avverte (per iscritto) il cliente che il compenso deve essere equo, pena la nullità. Sanzioni leggere, quindi, che tengono conto, spiega la relazione di accompagnamento alla norma, del fatto che «il professionista che accetta un compenso iniquo è già in qualche modo una vittima di un cliente "forte", e non andrebbe ulteriormente vessato da obblighi e/o sanzioni». La scelta di prevederli comunque è stata fatta per conferire «effettiva precettività» alle norme. Peraltro, si suggerisce, il rilievo disciplinare può essere usato dal legale nelle trattative, «per sottrarsi alle pressioni più spinte».

Sulla stessa scia il Consiglio dei commercialisti: la proposta di sanzioni per entrambe le violazioni all'equo compenso (che è in approvazione questa settimana) prevede la sanzione più lieve, la censura.

**Le regole in arrivo**

Sempre questa settimana dovrebbe essere aggiornato il Codice dei consulenti del lavoro, con l'inserimento sia dell'obbligo di pattuire un compenso equo, sia di informare il cliente sulla nullità delle clausole "al ribasso" se predisposte dal solo professionista.

È ancora in discussione, anche nel

confronto con gli Ordini provinciali, il Codice degli architetti (previsto per l'estate). Per le sanzioni la bozza rinvia al procedimento del Consiglio di disciplina. La modifica sarà anche

l'occasione per rivedere, tra gli altri, i temi dei rapporti con i collaboratori, dell'incompatibilità e dei principi della sostenibilità. In gestazione anche le modifiche al Codice dei notai, oggetto

anch'esso di un restyling più ampio. Infine la scorsa settimana si è insediato alla Giustizia l'Osservatorio sull'equo compenso, che raccoglierà le proposte di modifica e le segnalazioni di violazioni della legge.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**La legge.** La normativa sull'equo compenso in vigore da un anno prevede compensi equi (in base ai parametri validi per ogni categoria) nei rapporti dei professionisti con Pa, banche, assicurazioni e grandi imprese

