

GL /XQHGu VHWWHPEUH

Sommario Rassegna Stampa

Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica Edilizia e Appalti Pubblici				
18	Il Sole 24 Ore	16/09/2024	<i>Appalti, verifica della Cassa edile sui costi della manodopera (G.Taddia)</i>	3
Rubrica Lavoro				
1	Il Sole 24 Ore	16/09/2024	<i>Lavoro, la rincorsa di donne e giovani (V.Melis/S.Uccello)</i>	5
13	Il Sole 24 Ore	16/09/2024	<i>All'Italia il primato di autonomi nella Ue</i>	8
Rubrica Economia				
7	Italia Oggi Sette	16/09/2024	<i>Esg fattori chiave contro la crisi (R.Marcello)</i>	9
Rubrica Energia				
19	Il Sole 24 Ore	17/09/2024	<i>Panetta: "Transizione inevitabile, va gestita in maniera ordinata" (C.Marroni)</i>	11
1+20/1	Il Sole 24 Ore	16/09/2024	<i>Speciale Telefisco, le anticipazioni delle relazioni Diretta streaming giovedì' dalle ore 9</i>	12
Rubrica Università e formazione				
1	Il Sole 24 Ore	16/09/2024	<i>L'Italia dei laureati marcia ancora a due velocità' (M.Meoli/S.Paleari)</i>	19
Rubrica Professionisti				
1	Il Sole 24 Ore	16/09/2024	<i>Errori medici, per tutte le polizze azione diretta contro l'assicurazione (A.Codrino/M.Hazan)</i>	21

Lavoro

Appalti, verifica della Cassa edile sui costi della manodopera —p. 26

Appalti, verifica della Cassa edile sui costi della manodopera

Sicurezza

Prima di versare il saldo il committente deve avere l'attestazione di congruità

L'obbligo è nel pubblico e per i privati nelle opere da 70mila euro in su

Pagina a cura di
Gabriele Taddia

La conversione in legge del decreto Coesione (Dl 60/2024, convertito dalla legge 95/2024) ha introdotto ulteriori novità sulla verifica di congruità del costo della manodopera negli appalti edili pubblici e privati, rispetto a quanto già previsto dal Dl 19/2024.

Sia in ambito privato che pubblico, il committente ha l'obbligo – prima del saldo all'impresa esecutrice – di verificare che l'importo minimo di manodopera necessario per la realizzazione di un'opera edile, considerata la tipologia di lavorazione e la quantità di imprese presenti nel cantiere, sia congruo rispetto ai parametri riportati nell'allegato al Dm 143/2021 (che stabilisce appunto le percentuali di incidenza minima della manodopera sul valore dell'opera, rispetto a diverse opere edili).

Per l'individuazione di cosa si intenda per lavori edili il Dm 143/2021 fa esplicito riferimento alla definizione contenuta nell'allegato X del Dlgs 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro, ritenendo che rientrino nel settore edile tutte le attività, comprese quelle affini, direttamente e funzionalmente connesse all'attività resa dall'impresa affidata-

ria dei lavori, per le quali trova applicazione la contrattazione collettiva edile, nazionale e territoriale, stipulata dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il Dl 60/2024 prevede che nell'ambito degli appalti pubblici e privati di realizzazione dei lavori edili (da parte di imprese affidatarie, in appalto o subappalto, ovvero da lavoratori autonomi coinvolti a qualsiasi titolo nella loro esecuzione), prima di procedere al saldo finale dei lavori, il responsabile del progetto, negli appalti pubblici, e il direttore dei lavori, o il committente (in mancanza di nomina del direttore dei lavori) negli appalti privati, abbiano l'obbligo di verificare la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva.

Per i lavori pubblici, la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva è richiesta dal committente o dall'impresa affidataria in occasione della presentazione dell'ultimo stato di avanzamento dei lavori da parte dell'impresa, prima di procedere al saldo finale dei lavori.

Per i lavori privati, la congruità dell'incidenza della manodopera deve essere dimostrata prima dell'erogazione del saldo finale da parte del committente. A tal fine, l'impresa affidataria presenta l'attestazione riferita alla congruità dell'opera complessiva.

L'attestazione di congruità è rilasciata, entro dieci giorni dalla richiesta, dalla Cassa Edile-Edilcassa territorialmente competente, su istanza dell'impresa affidataria o del soggetto da essa delegato ovvero del committente.

Qualora non sia possibile attestare la congruità, la Cassa Edile-Edilcassa a cui è stata rivolta la richiesta evidenzia analiticamente

all'impresa affidataria le difformità riscontrate, invitandola a regolarizzare la propria posizione entro il termine di quindici giorni, attraverso il versamento in Cassa Edile-Edilcassa dell'importo corrispondente alla differenza di costo del lavoro necessaria per raggiungere la percentuale stabilita per la congruità. La regolarizzazione consente il rilascio dell'attestazione di congruità.

La verifica della congruità della manodopera impiegata è effettuata in relazione agli indici minimi di congruità riferiti alle singole categorie di lavori, riportati nella tabella allegata all'Accordo collettivo del 10 settembre 2020, sottoscritto dalle organizzazioni più rappresentative per il settore edile.

Negli appalti pubblici, fermi restando i profili di responsabilità amministrativo-contabile, l'avvenuto versamento del saldo finale da parte del responsabile del progetto, in assenza di esito positivo della verifica o di previa regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, è considerato dalla stazione appaltante ai fini della valutazione della performance dello stesso. L'esito dell'accertamento della violazione di cui al primo periodo è comunicato all'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), anche ai fini dell'esercizio dei poteri a essa attribuiti in base all'articolo 222, comma 3, lettera b), del Codice dei contratti pubblici (Dlgs 36/2023).

Negli appalti privati di valore complessivo pari o superiore a 70mila euro, il versamento del saldo finale da parte del committente è subordinato all'acquisizione, da parte del direttore dei lavori, ove nominato, o del committente stesso, in mancanza di nomina, dell'attestazione di congruità.

Il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della veri-

fica o di regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da 1.000 a 5mila euro a carico del direttore dei lavori o del committente (in mancanza di nomina del direttore dei lavori).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'adempimento e le sanzioni

Quando scatta l'obbligo

L'obbligo della verifica di congruità si applica a tutti gli appalti e ai subappalti, pubblici e privati, di realizzazione dei lavori edili, da parte di imprese affidatarie, in appalto o subappalto, ovvero da lavoratori autonomi coinvolti nella loro esecuzione. Nei lavori privati, la verifica è obbligatoria quando il valore dell'appalto supera i 70mila euro.

Chi deve fare le verifiche

La verifica della congruità è demandata al direttore dei lavori o al committente in caso di mancata nomina del direttore dei lavori. È plausibile ritenere (anche se non è specificato) che in caso di nomina del responsabile dei lavori, questa attività di verifica possa essere demandata dal committente allo stesso responsabile. Nei lavori pubblici il committente viene verosimilmente individuato nel Rup (Responsabile unico di progetto).

La retribuzione minima

Al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto, e ciò anche nelle ipotesi dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori lavoro, e nei casi di appalto e di distacco.

Le sanzioni per i privati

Nei lavori privati, il versamento del saldo finale, in assenza di esito positivo della verifica di congruità del costo della manodopera o di regolarizzazione della posizione da parte dell'impresa affidataria dei lavori, comporta la sanzione amministrativa da 1.000 a 5mila euro a carico del direttore dei lavori o del committente (in mancanza di nomina del direttore dei lavori).

Quando avviene il controllo

● Per i lavori pubblici, la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva è richiesta dal committente o dall'impresa affidataria in occasione della presentazione dell'ultimo stato di avanzamento dei lavori da parte dell'impresa, prima di procedere al saldo finale dei lavori.

● Per i lavori privati, la congruità dell'incidenza della manodopera deve essere dimostrata prima dell'erogazione del saldo finale da parte del committente. A questo fine, l'impresa affidataria presenta l'attestazione di congruità.

Le modalità

La verifica di congruità della manodopera impiegata è effettuata in base al Dm 143/2021 in relazione agli indici minimi di congruità riferiti alle singole categorie di lavori, riportati nella tabella allegata all'accordo collettivo del 10 settembre 2020, sottoscritto dalle organizzazioni più rappresentative del settore edile. L'attestazione di congruità è rilasciata, entro 10 giorni dalla richiesta, dalla Cassa Edile/Edilcassa territorialmente competente, su istanza dell'impresa affidataria o del soggetto da essa delegato, ovvero del committente.



Per chi non rispetta gli indici la regolarizzazione avviene versando una somma alla Cassa

Lavoro, la rincorsa di donne e giovani

I ritardi rispetto alla Ue

Raggiunti i 24 milioni di occupati ma il tasso è tra i più bassi d'Europa

L'Italia ha raggiunto i 24 milioni di occupati e il tasso di disoccupazione nel secondo trimestre dell'anno

è sceso al 6,8 per cento. Mentre il tasso di occupazione è al 62,2% e quello femminile migliora ancora, al 53,5 per cento. Tutti numeri che evidenziano un buon andamento del mercato del lavoro. Tuttavia dietro questi risultati ci sono ancora importanti nodi strutturali da risolvere a partire dal divario con gli altri Paesi Ue, per donne e giovani, oltre che sul fronte del tasso di occupazione e su quello dei salari.

Melis e Uccello — a pag. 7

Lavoro, record di occupati ma l'Italia rincorre i risultati Ue

Il quadro. Raggiunti i 24 milioni di assunti ma il tasso di impiego complessivo è fra i più bassi d'Europa. In ritardo le donne e i giovani. Molti contratti rimangono sotto i 30 giorni. I salari crescono a rilento

**Valentina Melis
Serena Uccello**

L'Italia ha raggiunto i 24 milioni di occupati e il tasso di disoccupazione nel secondo trimestre dell'anno è sceso al 6,8%, come ha appena certificato l'Istat. Il tasso di occupazione è al 62,2% e quello femminile migliora ancora, al 53,5 per cento. Numeri che fotografano un andamento positivo del mercato del lavoro, sicuramente di ripresa dopo il periodo difficile della pandemia. Restano però importanti divari, soprattutto se si guarda ai Paesi Ue, sia sul fronte del tasso di occupazione, sia sul fronte dei salari.

Innanzitutto, ci sono i ritardi storici del nostro mercato del lavoro: il tasso di disoccupazione nel Mezzogiorno, seppure in calo su base annua, resta al 12,5 per cento, oltre cinque punti sopra quello nazionale. Per i giovani fra 15 e 34 anni è all'11,8 per cento.

Peraltro, l'aumento dell'occupazione è legato anche alla permanenza al lavoro di persone con un'età più elevata: la coorte dei lavoratori che cresce di più, anche al netto della componente demografica, è quella di età compresa fra 50 e 64 anni. Gli occupati over 50 sono il 40,5% del totale.

L'aumento degli occupati è trainato dai lavoratori assunti a tempo indeterminato e dagli autonomi. Calano dunque i lavoratori con un contratto a termine, che sono 2,79 milioni. Resta però il tema dei contratti brevi: dei 12 milioni di rapporti cessati nel 2023, oltre un terzo (il 34,4%) aveva una durata inferiore a 30 giorni.

Il confronto con la Ue

L'Italia, in base ai dati Eurostat 2023, è il Paese con il tasso di occupazione più basso fra i Paesi Ue: nel 2023 il livello medio fra 15 e 64 anni è stato del 70,4%, con il record dei Paesi Bassi all'82,4% (si veda l'infografica sopra) e il 77,2% della Germania.

Per le donne, il divario nel tasso di occupazione rispetto alla Ue supera i 12 punti percentuali.

Se si guarda ai lavoratori più giovani, il tasso di disoccupazione nella fascia di età fra 15 e 24 anni è del 20,2 per cento, pur essendosi ridotto su base annua. Nell'Unione a 27 il tasso di disoccupazione degli under 25 si ferma al 14,5% e in Germania è al 6,6 per cento.

I cosiddetti Neet, coloro che non studiano e non lavorano (*neither in employment nor in education and train-*

ing) stanno diminuendo, anche in virtù dei programmi a loro dedicati dalla Ue (come Garanzia giovani in passato), ma nella fascia d'età fra 15 e 29 anni sono ancora il 16% dei giovani, circa 1,5 milioni, rispetto al livello della Ue a 27 che è all'11,2 per cento.

L'Italia registra una crescita più lenta rispetto ai Paesi europei anche sul fronte dei salari. Negli ultimi 10 anni, secondo l'Istat, quelli italiani sono cresciuti del 15,3%, contro una media del 30,8% registrata nella Ue a 27.

Nel suo Employment Outlook 2024, l'Ocse ha certificato che nel primo trimestre del 2024 i salari reali in Italia sono stati inferiori del 7% rispetto a quelli del quarto trimestre 2019, l'ultimo prima della pandemia. Il calo è stato evidenziato anche in altri 15 Paesi dell'area Ocse, ma per l'Italia è più pronunciato: va peggio soltanto la Repubblica Ceca (-8%).

L'analisi dei dati

«Diciamo - spiega Stefano Scarpetta, direttore per il lavoro, l'occupazione e le politiche sociali dell'Ocse - che la flessione dei salari reali ha riguardato tutti i Paesi del G7 tranne la Francia. Il dato italiano è più marcato perché negli altri Paesi i contratti sono stati rinnovati prima che da noi e perché in Ita-

lia i salari reali sono rimasti al palo da circa trent'anni. Gli altri Paesi hanno inoltre un salario minimo - aggiunge - che in situazioni di crescita repentina dell'inflazione ha in qualche modo protetto i lavoratori a basso reddito».

Oltre ai salari, anche la questione femminile sembra avere nel caso italiano connotazioni specifiche. Il punto di partenza è positivo: il trend è in crescita, in linea con il resto dei Paesi europei. Tuttavia, fa notare ancora Stefano Scarpetta, «ci sono ancora pochissime zone, tra le quali le province autonome di Trento e di Bolzano, che hanno un tasso di occupazione femminile al di sopra della media europea, mentre al contrario ci sono diverse regioni, soprattutto quelle del Sud, in cui il divario è ancora enorme». A questo si aggiunge un altro elemento: se in quasi tutti i Paesi nella fascia di età compresa fra 30 e 40 anni, quella cioè in cui si può immaginare si che opti per la genitorialità, si apre un gap tra l'occupazione femminile e quella maschi-

le che poi si ricompone più avanti, in Italia questo gap non si richiude più. «In Italia, cioè, se una donna esce dal mercato del lavoro, successivamente non vi rientra. Allora il vero problema non è aiutare le famiglie a fare più figli, perché questa è una scelta che non si può imporre, ma invece aiutarle a conciliare vita personale e professionale».

Un'altra grande criticità con la quale l'Italia deve fare i conti è, secondo Stefano Scarpetta, quella del capitale umano, o meglio dell'assenza di investimenti, protratta negli anni, sulla qualità della formazione. «Se consideriamo - spiega - le statistiche sulla spesa pubblica destinata all'istruzione, siamo 41esimi al mondo. E questo non può non avere implicazioni sulle potenzialità di crescita del nostro Paese. I dati dell'indice Ocse Pisa sulle competenze dei tredicenni sono preoccupanti: siamo infatti decisamente al di sotto della media europea e della media Ocse. I risultati degli Invalsi - continua - ci mostrano uno scacco delle

conoscenze dei nostri bambini e ragazzi, a otto, dieci e tredici anni che sono raccapriccianti. In alcune regioni abbiamo tassi di analfabetismo funzionale che dovrebbero subito attivare un intervento. In alcune regioni, come la Calabria e la Sicilia, un ragazzo di 13 anni su due ha difficoltà a comprendere un testo adeguato alla sua età».

Il quadro è preoccupante perché competenze inadeguate non producono innovazione, l'assenza di innovazione crea un contesto produttivo scarsamente innovativo, che a sua volta abbassa l'asticella della qualità nella domanda di profili. Dunque, un circolo di storture che bisognerebbe spezzare «come ad esempio ha fatto la Corea del Sud, che ha investito massicciamente o come ha fatto la Francia che non appena ha visto i risultati dell'indice Ocse Pisa che segnalavamo una flessione delle competenze dei giovani, ha subito connotato questo calo come un'emergenza nazionale», conclude Scarpetta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

773mila
Il calo

Popolazione fra 16 e 64 anni
La popolazione in età lavorativa è diminuita di 773mila persone fra il 2014 e il 2024 (Istat)

40,5%
Occupati over 50

Più lavoratori anziani
Crescono i lavoratori fra 50 e 64 anni, che sono 9,7 milioni su 24 milioni di occupati

11,8%
Disoccupazione

Giovani fra 15 e 34 anni
Il tasso di disoccupazione dei giovani fino a 34 anni è 5 punti sopra quello nazionale

53,5%
Donne al lavoro

Il tasso di occupazione
Il tasso di occupazione femminile in Italia (in crescita) è 12 punti sotto la media Ue

I contratti brevi

I rapporti di lavoro cessati nel 2023 per durata effettiva del rapporto

DURATA GIORNI	RAPPORTI CESSATI
Fino a 30	4.202.715
1	1.672.264
2-3	673.931
4-30	1.856.520
31-90	2.026.134
91-365	3.973.233
366 e oltre	2.022.187
TOTALE	12.224.269

Fonte: ministero del Lavoro

The image shows two thumbnails of newspaper pages. The left thumbnail is the top page of the article, featuring the '24 ORE' logo and the main headline 'Realità in aumento in testa Milano, Roma e Firenze'. The right thumbnail is a page with data visualizations, including a bar chart showing the number of contracts by duration and a table of statistics. The statistics table is as follows:

DURATA GIORNI	RAPPORTI CESSATI
Fino a 30	4.202.715
1	1.672.264
2-3	673.931
4-30	1.856.520
31-90	2.026.134
91-365	3.973.233
366 e oltre	2.022.187
TOTALE	12.224.269

I ritardi da colmare

IL DIVARIO CON LA UE

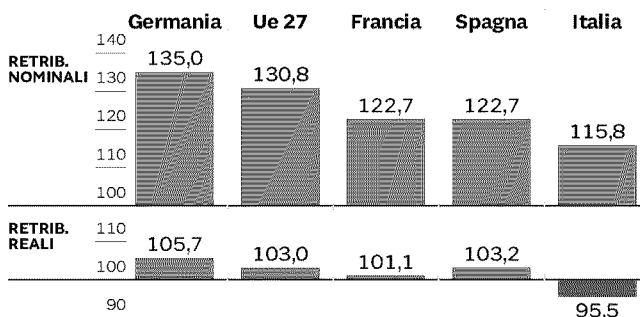
Il tasso di occupazione fra 15 e 64 anni nei Paesi Ue - 2023

PAESE	FEMMINE	MASCHI	TOTALE				
			0%	25%	50%	75%	100%
Olanda	86,0	78,9	82,4				
Malta	84,5	70,7	78,2				
Svezia	79,1	75,6	77,4				
Germania	80,8	73,6	77,2				
Danimarca	78,9	74,2	76,6				
Estonia	77,1	75,4	76,2				
Rep. Ceca	81,6	68,2	75,1				
Ungheria	79,0	70,5	74,8				
Cipro	78,3	70,2	74,1				
Austria	77,9	70,3	74,1				
Irlanda	78,2	69,9	74,0				
Finlandia	73,9	74,1	74,0				
Lituania	73,7	72,6	73,2				
Portogallo	74,8	70,3	72,5				
Slovenia	75,4	69,4	72,5				
Polonia	77,8	66,9	72,4				
Slovacchia	75,5	68,4	72,0				
Lettonia	72,7	70,2	71,4				
Bulgaria	73,9	67,4	70,7				
UE27	75,1	65,7	70,4				
Lussemburgo	73,6	66,8	70,3				
Francia	71,0	66,0	68,4				
Belgio	69,9	63,3	66,6				
Croazia	69,3	62,1	65,7				
Spagna	70,0	60,7	65,3				
Romania	71,7	54,3	63,0				
Grecia	70,8	52,8	61,8				
Italia	70,4	52,5	61,5				

Fonte: Eurostat

I SALARI

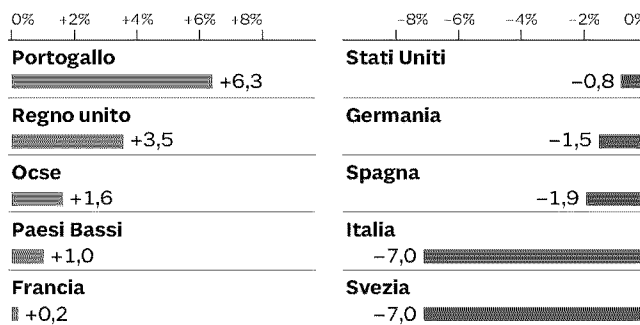
Retribuzioni lordhe annue per dipendente, nominali e reali. Anni 2013-2023. Base: 2013=100



Fonte: Istat

IL CONFRONTO CON I PAESI OCSE

La variazione del salario orario reale nel primo trimestre 2024 rispetto al quarto trimestre 2019. In percentuale



Fonte: Ocse, Employment Outlook 2024

PANORAMA

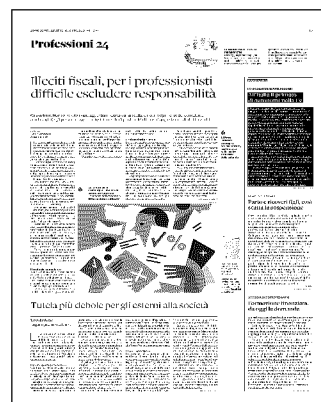
REPORT CSPAITALIA-BOCCONI

All'Italia il primato di autonomi nella Ue

L'Italia è il paese dell'Unione europea con la maggiore incidenza di lavoratori autonomi: nel 2022 erano 4,765 milioni gli occupati in questo campo (il 20,6% del totale), seppure con un trend in discesa. A fare i conti è lo studio della Bocconi school of management commissionato da Cspaitalia dal titolo "Lavoratori autonomi e imprese individuali nell'economia italiana" presentato l'11 settembre al Cnel. Ma all'Italia appartiene anche il primato negativo del maggior divario di genere: «In tutti i paesi del campione - si legge nello studio - vi sono meno donne che uomini tra gli occupati che sono lavoratori autonomi. L'Italia è però il paese con il divario più elevato tra uomini occupati che sono lavoratori autonomi (24,5%) e donne occupate che sono lavoratrici autonome (14,8%)».

In più questa è una platea che sta invecchiando senza un ricambio generazionale: crescono gli autonomi con oltre 65 anni di età e diminuiscono i giovani fino a 29 anni.

Lo studio suggerisce di avviare proprio al Cnel la definizione di una Agenda strategica per il lavoro autonomo, che contribuisca alla creazione di un mercato del lavoro autonomo efficiente, trasparente e inclusivo. Tra le aree di intervento prioritario sono indicate: la tecnologia, la produttività, la fiscalità, il credito e il welfare.



Con il dlgs n. 125/2024 resi più stringenti gli obblighi sulla rendicontazione di sostenibilità

Esg fattori chiave contro la crisi

Politiche e procedure mirate per l'adeguatezza degli assetti

Pagina a cura

DI RAFFAELE MARCELLO

L'integrazione dei fattori Esg negli assetti aziendali rappresenta un elemento fondamentale per la prevenzione delle crisi d'impresa e per garantire la sostenibilità a lungo termine. L'approvazione del decreto legislativo n. 125/2024 (in Gu del 10 settembre scorso) per il recepimento della Direttiva (Ue) 2022/2464, nota come Corporate sustainability reporting directive (Csrd), segna un importante passo avanti in tale direzione. Con l'introduzione di obblighi più stringenti, le imprese devono ora integrare i fattori Esg (ambientali, sociali e di governance) nei loro assetti organizzativi e nei sistemi di controllo dei rischi. Questo cambiamento implica non solo la raccolta di dati quantitativi, ma anche qualitativi, che riflettano accuratamente come le aziende affrontano la sostenibilità.

Ed è per questo che in un'ottica di prevenzione delle crisi e di sostenibilità del business, l'adeguatezza degli assetti aziendali deve necessariamente includere l'adozione di politiche e procedure mirate in ambito Esg, oltre a promuovere attività di formazione specifica. L'approccio consentirà una migliore comprensione e gestione dei rischi e delle opportunità connessi ai temi Esg e al loro impatto sull'operatività aziendale.

Adeguati assetti aziendali e fattori Esg: prevenzione delle crisi e sostenibilità del business. La nuova rendicontazione di sostenibilità impone alle aziende di descrivere le "azioni intraprese per prevenire o ridurre gli impatti negativi, reali o potenziali, o porvi rimedio, e i risultati ottenuti"; in altre parole,

i doveri di diligenza aziendale volti a prevenire e mitigare gli effetti negativi sui diritti umani e sull'ambiente sono visti come strumenti essenziali per la gestione dei rischi finanziari legati ai fattori Esg. Questo sottolinea l'importanza di tali strumenti anche per il mantenimento della sostenibilità economico-finanziaria dell'azienda, soprattutto in situazioni in cui i rischi Esg non vengono gestiti in maniera adeguata.

Per una gestione efficace dei rischi Esg, occorre un sistema di governance ben strutturato e strumenti idonei per l'identificazione, valutazione e mitigazione di tali rischi, che solo un'impresa con adeguata organizzazione è in grado di implementare. Inoltre, l'organizzazione, l'amministrazione e la contabilità aziendale devono essere adeguatamente strutturate e monitorate per includere questa nuova categoria di rischi non finanziari, che possono comunque influire negativamente sugli equilibri patrimoniali e finanziari. L'orizzonte strategico dell'impresa, quindi, si amplia oltre la semplice continuità aziendale per includere la sostenibilità.

Le imprese Esg compliant non potranno esimersi dall'implementare un sistema che sia conforme sia alla normativa italiana, sia alle direttive europee in materia di sostenibilità. Questo richiederà un processo di trasformazione interna che coinvolgerà tutti gli organi sociali. Si tratta di una sfida significativa, soprattutto per le grandi aziende, i cui rischi sono spesso amplificati dal contesto macroeconomico in cui operano, che spesso trascende i confini nazionali.

Vantaggi dell'integrazione dei fattori Esg. Un sistema di controllo interno efficace dovrà essere progettato per:

- mitigare i rischi;
- prevenire situazioni di crisi in grado di minacciare la continuità aziendale.

Non è sufficiente che gli assetti aziendali vengano semplicemente implementati; è necessario che siano effettivamente adeguati alla gestione dell'impresa, anche con un focus sulla prevenzione delle crisi. In primo luogo, gli assetti dovranno essere capaci di individuare tempestivamente eventuali squilibri di natura patrimoniale, economica o finanziaria. In secondo luogo, dovranno garantire un monitoraggio continuo della sostenibilità dei debiti e della continuità operativa dell'azienda per almeno 12 mesi successivi all'individuazione di segnali di allarme.

Da ultimo, dovranno fornire flussi informativi sufficienti per valutare la possibilità di risanamento in caso di crisi.

Un'impresa che si dota di assetti considerati adeguati dovrebbe quindi essere in grado di identificare i fattori di rischio e di valutare come singoli eventi possano impattare sull'equilibrio economico e finanziario. Questo è l'obiettivo che il legislatore ha inteso perseguire con le norme sulla prevenzione delle crisi d'impresa. Inoltre, tale intervento si inserisce in un contesto normativo e regolamentare più ampio che, con la promozione dei fattori Esg, sta ridefinendo la governance aziendale, ponendo accanto ai tradizionali rischi economici-finanziari anche quelli legati alla sostenibilità.

Con l'emergere dei rischi Esg e l'inclusione di obiettivi di sostenibilità nella missione aziendale, l'adeguatezza degli assetti societari deve essere valutata anche in relazione alle strutture di governance e controllo dedicate alla gestione di tali rischi. Di conseguenza, è essen-

ziale considerare l'impatto dei rischi di sostenibilità sugli equilibri patrimoniali, economici e finanziari dell'impresa.

L'importanza di un approccio strategico alla sostenibilità. Tutto ciò richiede alle imprese una trasformazione significativa, specialmente sotto il profilo Esg, poiché la sostenibilità, intesa come un cambiamento nel modo di fare impresa, sarà cruciale per garantire la continuità aziendale. La sostenibilità diventerà un elemento strategico fondamentale per la sopravvivenza delle imprese, spingendo a un processo dinamico e continuo di adattamento, che potrebbe includere ulteriori modifiche alla struttura aziendale e alla sua cultura. Questo richiederà un nuovo approccio da parte del management, il quale dovrà promuovere un diverso modo di concepire l'attività di impresa, difendendo tale visione a tutte le componenti aziendali.

La rendicontazione di sostenibilità e i doveri di diligenza d'impresa supportano la sostenibilità economico-finanziaria, contribuendo alla mitigazione dei rischi Esg che potrebbero compromettere la stabilità dell'azienda. Un'impresa con assetti adeguati dovrebbe essere capace di identificare i fattori di rischio aziendali e valutare l'impatto di eventi specifici sull'equilibrio economico-finanziario.

Con l'importanza crescente dei rischi Esg e degli obiettivi di sostenibilità nel funzionamento aziendale, è cruciale valutare e adattare l'adeguatezza dell'assetto societario, considerando anche i meccanismi di governance e controllo relativi agli aspetti Esg e il potenziale impatto di tali rischi sulla situazione finanziaria dell'azienda.

Verso una sostenibili-

tà integrata e consapevole. Il cambiamento più rilevante riguarda i principi di continuità e sostenibilità aziendale: la sostenibilità è ora strategica per la sopravvivenza stessa dell'impresa. Un equilibrio patrimoniale solido è necessario non solo per promuovere iniziative di sostenibilità, ma anche per attuare misure di mitigazione dei rischi Esg, grazie a strutture organizzative capaci di intercettare e valutare tali rischi e di attrarre le competenze professionali richieste.

Allo scopo il bilancio da solo non mostra la totalità della situazione aziendale, ci sono infatti valori qualitativi che non riesce a misurare e sulla base dei quali invece si fonda lo stato di salute di un'impresa.

Una metodologia di performance management che consente di controllare le prestazioni in varie aree dell'azienda, come efficienza operativa, qualità del servizio e soddisfazione dei clienti è rappresentata dalla Balanced Scorecard. Impostando gli adeguati assetti organizzativi in modo da tenere traccia delle prestazioni, un'azienda può utilizzare la Balanced Scorecard per prevenire la crisi e massimizzare la soddisfazione della clientela.

Pertanto, sarà necessario rivedere gli assetti organizzativi, amministrativi e contabili (Oac) con un approccio che consideri la strutturazione delle funzioni aziendali e il sistema dei controlli, attraverso un'analisi approfondita dei nuovi fattori di rischio per garantirne il monitoraggio costante e una gestione corretta; perché la sostenibilità, intesa come cambiamento nel modo di fare impresa, sarà uno dei fattori chiave della continuità aziendale ed elemento strategico per la sopravvivenza aziendale.

I benefici dell'integrazione dei fattori Esg

Integrare i fattori Esg negli adeguati assetti può offrire numerosi vantaggi, tra cui migliorare:

Gestione dei rischi	Le aziende con assetti adeguati e orientati agli Esg sono più resilienti a shock esterni, come crisi ambientali o reputazionali
Performance ESG	L'orientamento agli Esg contribuisce a creare valore a lungo termine, rafforzando la fiducia degli investitori e migliorando la reputazione aziendale
Accesso al credito	Le aziende con un buon rating Esg possono ottenere migliori condizioni di finanziamento, come tassi d'interesse più bassi e maggiore flessibilità nei termini di rimborso





FABIO PANETTA
Il Governatore della Banca d'Italia è intervenuto ieri al G7-IEA sul tema della transizione energetica

L'INTERVENTO AL G7-IEA

Panetta: «Transizione inevitabile, va gestita in maniera ordinata»

La transizione energetica «è inevitabile e deve essere gestita in modo ordinato»: è un processo che trascende le preferenze personali «in quanto c'è un consenso della comunità scientifica che i danni economici di lungo termine causati dal cambiamento climatico e da una transizione energetica non ordinata siano molto superiori ai costi di un'implementazione dell'Accordo di Parigi». Il Governatore della Banca d'Italia, Fabio Panetta, nel suo intervento al G7-IEA conference on 'Ensuring an orderly energy transition', organizzata da Bankitalia in collaborazione con l'Agenzia internazionale dell'Energia, traccia il quadro delle sfide e delle opportunità della transizione, e che con le temperature globali che stanno registrando nuovo record «dobbiamo bilanciare la necessità di una transizione energetica graduale dato che questi processi richiedono tempo, con il rischio di posticipare ulteriori riduzioni di emissioni e quindi raggiungere soglie critiche catastrofiche per il clima».

Certo, le difficoltà ci sono, e Panetta ricorda i segnali di «malcontento» nei confronti della transizione energetica. «I flussi netti verso i fondi di investimento sostenibili stanno perdendo slancio» e in alcuni paesi si stanno riducendo a causa della reazione politica contro le iniziative sul clima». Inoltre - aggiunge - alcuni grandi gestori patrimoniali stanno ridimensionando il loro coinvolgimento negli sforzi globali sul clima; le aziende delle rinnovabili si trovano ad affrontare crescenti difficoltà finanziarie e di esportazione, le restrizioni sui minerali critici sono in costante aumento in una situazione geopolitica difficile, segnata dall'invasione russa dell'Ucraina, dagli eventi devastanti avvenuti nel Medio Oriente e dalla crescente frammentazione economica e commerciale. Tuttavia ci sono anche sviluppi positivi: «Gli investimenti globali nell'energia pulita sono ora il doppio di quelli nei combustibili fossili». Panetta osserva che paesi come la Cina, tra i maggiori responsabili delle emissioni di CO₂ «stanno realizzando straordinari progressi nel campo delle energie rinnovabili, raggiungendo i propri obiettivi di capacità eolica e solare con largo anticipo». E ricorda le stime Aie sulla transizione energetica: oltre 3 trilioni di dollari di investimenti globali, somma ancora molto lontana dai 4,5 trilioni di dollari richiesti annualmente entro l'inizio del decennio 2030 per raggiungere l'obiettivo di 'net zero' emissioni nel 2050. Alla conferenza il ministro dell'Economia, Giancarlo Giorgetti, ha inviato un messaggio video: la transizione energetica, dice, «non deve lasciare nessuno indietro» e deve essere portata avanti in una maniera che sia «favorevole alla crescita dell'economia» per poter assicurarsi il supporto dei cittadini. Il ministro sottolinea l'impegno in tal senso della presidenza italiana del G7 e ribadisce come occorra coinvolgere governi, società civile e il settore privato con una «fondamentale cooperazione».

—Carlo Marroni

© R PRODUZIONE RISERVATA

