



Legge di delegazione europea 2022-2023

Nota di Aggiornamento

20 febbraio 2024

PREMESSA

Il 14 febbraio scorso, il Senato ha approvato, in seconda lettura e in via definitiva, la legge di delegazione europea 2022 e 2023.

Come di consueto, il provvedimento delega il Governo ad adottare i decreti legislativi per l'attuazione e il recepimento degli atti dell'Unione europea indicati nel suo Allegato A, secondo i principi e criteri direttivi generali di cui agli articoli 31 e 32 della legge 24 dicembre 2012, n. 234 ("Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea"), nonché le direttive e i regolamenti europei oggetto delle norme contenute nella legge di delegazione, secondo gli specifici criteri e principi direttivi previsti dalla stessa.

In particolare, l'Allegato A contiene 7 direttive e l'articolato detta principi e criteri direttivi specifici per l'esercizio della delega relativa a 10 ulteriori direttive, nonché per l'adeguamento della normativa nazionale a 7 regolamenti europei.

Di seguito, una sintesi delle direttive di principale interesse.

DIRETTIVE DI INTERESSE

Direttiva (UE) 2022/431, che modifica la direttiva 2004/37/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro (art. 8)

La legge reca principi e criteri direttivi specifici per il recepimento della direttiva (UE) 2022/431 del Parlamento europeo e del Consiglio che modifica la direttiva 2004/37/CE sulla **protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni** durante il lavoro e ne estende l'ambito di applicazione alle sostanze tossiche per la riproduzione umana. La Direttiva dovrà essere recepita entro il 5 aprile 2024.

Al riguardo, i principi e criteri direttivi introdotti all'articolo 8 sono i seguenti:

- a) apportare alla normativa vigente le modificazioni necessarie ad assicurare la corretta applicazione della direttiva, in conformità al Piano europeo di lotta contro il cancro, di cui alla comunicazione della Commissione europea COM(2021), in particolare attraverso la previsione di obblighi specifici del datore di lavoro, anche in materia di formazione ovvero informazione, in ragione del nuovo campo di applicazione della direttiva, sentita anche la comunità scientifica in materia di formazione, protocolli, sorveglianza e monitoraggio;
- b) aggiornare l'attuale sistema di sorveglianza sanitaria, al fine di assicurare la corretta applicazione della direttiva.

È importante evidenziare che la direttiva è parte di un progetto di revisione complessivo della materia ed è la quarta dal 2017 (è, inoltre, all'attenzione del Parlamento europeo una quinta proposta).

Confindustria è stata parte attiva nell'iter di definizione della direttiva, sin dalla presentazione della proposta da parte della Commissione, in quanto componente del Comitato consultivo (tripartito) della Commissione europea preposto alla definizione dei pareri in materia. Confindustria ha poi continuato la sua azione, raccogliendo le istanze del Sistema e sensibilizzando le istituzioni competenti, sia a livello nazionale che europeo.

Nella fase di definizione dei principi e criteri direttivi di trasposizione della direttiva - stabiliti con la legge di delegazione 2022 2023 - Confindustria si è adoperata perché non fossero introdotti oneri aggiuntivi rispetto a quanto già previsto dalla direttiva, anche alla luce del complesso iter di elaborazione della direttiva, e al fine di garantire un recepimento in linea con i principi europei.

Per quanto riguarda il primo criterio introdotto, evidenziamo che la disciplina nazionale (D.lgs n. 81/08) già regola in modo dettagliato le fasi di recepimento delle direttive in materia, prevedendo apposite consultazioni, e che il sistema ha perfettamente funzionato con le tre direttive in materia già recepite. Nell'ambito di questo processo così codificato sia a livello nazionale che europeo, non risulta chiaro il ruolo che la "comunità scientifica italiana" dovrebbe avere, né la sua composizione e la sua governance. Il richiamo agli obblighi di formazione e informazione, in ragione del nuovo campo di applicazione della direttiva, invece, si riferisce alle novità dei contenuti della direttiva in materia.

Per quanto riguarda il secondo criterio inerente alla sorveglianza sanitaria, l'attuale formulazione, sostenuta da Confindustria, prevede correttamente un riferimento diretto e integrale alla normativa europea, che contiene una specifica definizione di sorveglianza sanitaria, al fine di evitare incertezze interpretative nell'attuazione della direttiva.

Infine, si precisa che la direttiva contiene numerose novità, tra le quali:

- ampliamento del campo di applicazione anche alle sostanze tossiche per la riproduzione;
- valori limite di esposizione professionale nuovi o riveduti per i composti dell'acrilonitrile, del benzene e del nichel e per 12 sostanze tossiche per la riproduzione (tra cui il piombo e il bisfenolo A);
- un elenco di azioni all'attenzione della Commissione per i prossimi anni, compreso un piano d'azione per fissare valori limite nuovi o rivisti per 25 sostanze;
- modifiche agli articoli in tema di sorveglianza sanitaria e formazione;
- introduzione di un allegato sui valori limiti biologici.

Direttiva (UE) 2023/970 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (art. 9)

In sede parlamentare, è stata poi introdotta una nuova norma che detta principi e criteri direttivi specifici per il recepimento della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del **principio della parità di retribuzione tra uomini e donne** per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

In particolare, si introducono i seguenti principi e criteri direttivi: *i)* apportare alla normativa vigente le modificazioni necessarie ad assicurare la corretta e integrale applicazione della direttiva, nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali nazionali; *ii)* introdurre disposizioni volte a individuare gli strumenti o le metodologie per valutare e raffrontare il valore del lavoro, prevedendo anche un coinvolgimento delle parti sociali nella definizione di tale valore ed evitando incertezze interpretative e applicative; *iii)* estendere a una più ampia

platea di destinatari gli obblighi concernenti l'accessibilità e le comunicazioni di informazioni sul divario retributivo, tenuto conto della rilevanza delle informazioni sul divario retributivo di genere, verificando altresì la possibilità di ricavare in modo automatico le informazioni richieste da dati amministrativi già esistenti, quali i flussi informativi trasmessi mensilmente dai datori di lavoro agli enti previdenziali, al fine di ridurre gli oneri amministrativi per le imprese.

Confindustria, sia nel confronto con le istituzioni nazionali, sia in quello con le istituzioni europee (insieme con BusinessEurope), si è adoperata affinché fosse preminente il ruolo della contrattazione collettiva e delle parti sociali nel garantire il rispetto del principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Un aspetto di particolare complessità della direttiva risiede, infatti, nella previsione in base alla quale gli Stati membri, in consultazione con gli organismi di parità, dovranno adottare le misure necessarie per rendere accessibile il confronto sul "valore del lavoro", ponendo in essere strumenti o metodi per valutare e confrontare il "valore del lavoro".

Con riferimento alle parti sociali, la direttiva prevede che gli Stati membri adottino misure adeguate a promuovere il ruolo delle stesse e incoraggiare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva in ordine alle misure da assumere per assicurare la parità retributiva. Gli Stati Membri possono affidare, altresì, alle parti sociali l'attuazione della direttiva a condizione che gli stessi (Stati Membri) adottino tutte le disposizioni necessarie per essere sempre in grado di assicurare i risultati prescritti dalla direttiva.

Quest'ultima interviene poi in maniera capillare sul diritto dei lavoratori a essere informati sui livelli retributivi. Viene previsto, infatti, a favore di tutti i lavoratori, il diritto di chiedere e ricevere per iscritto, informazioni sul proprio livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, suddivisi per sesso, per categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro oppure lavoro di pari valore. Se l'informazione non è accurata o è incompleta, il lavoratore personalmente o attraverso i rappresentanti dei lavoratori, ha diritto di richiedere informazioni aggiuntive e chiarimenti.

Si pongono poi a carico dei datori di lavoro oneri specifici in ordine alla trasparenza retributiva e alle informazioni che devono essere fornite e rese pubbliche. In particolare, tra gli altri, i datori con almeno 250 dipendenti dovranno fornire e rendere pubbliche, entro quattro anni dalla data di entrata in vigore della direttiva in commento, poi annualmente, le seguenti informazioni: il divario retributivo di genere; il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili; il divario retributivo mediano di genere; il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili; la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili; la percentuale di lavoratori di sesso femminile e maschile in ogni quartile retributivo; il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

In proposito, si evidenzia che tutte le imprese fino a 50 dipendenti sono già tenute a trasmettere ogni due anni al Ministero del Lavoro e alle RSA il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile/femminile all'interno del quale sono fornite - fra le altre - informazioni sui livelli retributivi dei dipendenti.

Principi e criteri direttivi per l'esercizio della delega per il recepimento delle direttive (UE) 2023/958 sul contributo del trasporto aereo all'obiettivo di riduzione delle emissioni in tutti i settori dell'economia dell'Unione e 2023/959 che istituisce un sistema per lo scambio di quote di emissioni dei gas a effetto serra nell'Unione, e della decisione (UE) 2015/1814, relativa all'istituzione e al funzionamento di una riserva stabilizzatrice del mercato nel sistema dell'Unione per lo scambio di quote di emissione dei gas a effetto serra (art. 12)

Il provvedimento prevede una serie di principi e criteri direttivi specifici per il recepimento delle direttive (UE) 2023/958 e 2023/959 in materia di riduzione delle emissioni di gas serra. Il recepimento della Direttiva 2023/958 e dell'articolo 1 della Direttiva 2023/959 sarebbe dovuto avvenire entro il 31 dicembre 2023, mentre il recepimento di altri articoli e punti della direttiva 2023/959 dovrà avvenire entro il 31 gennaio 2024 o il 31 gennaio 2026.

In particolare: i) la direttiva (UE) 2023/959 reca disposizioni di modifica della direttiva 2003/87/CE, che istituisce un sistema per lo scambio di quote di emissioni dei gas a effetto serra nell'Unione, nonché della decisione (UE) 2015/1814, relativa all'istituzione e al funzionamento di una riserva stabilizzatrice del mercato nel sistema dell'UE per lo scambio di quote di emissione dei gas a effetto serra; ii) la direttiva 2023/958 modifica invece la direttiva 2003/87/CE per quanto riguarda il contributo del trasporto aereo all'obiettivo di riduzione delle emissioni in tutti i settori dell'economia dell'Unione, rivedendo la normativa dell'UE in materia di ETS nel settore aereo. In base alle nuove disposizioni le quote di emissione a titolo gratuito per il settore del trasporto aereo saranno eliminate gradualmente e, a partire dal 2026, sarà attuata la messa all'asta integrale.

Al riguardo, si evidenzia quindi:

- la creazione del nuovo sistema ETS II, destinato a trasporti stradali ed edilizia, ossia riguardante fra i soggetti obbligati i fornitori di carburante per trasporti e riscaldamento;
- l'allargamento del sistema ETS I al trasporto marittimo, con l'assegnazione alla decarbonizzazione del medesimo settore di una parte dei proventi nazionali delle quote generati dal trasporto marittimo.

Sul punto, tra i criteri e principi direttivi di delega, la norma prevede, tra gli altri:

- il rafforzamento della struttura organizzativa del Comitato ETS, in considerazione dell'ampliamento dei compiti da svolgere anche verso nuovi settori (trasporto marittimo) e tenuto conto della incrementata rilevanza dei provvedimenti decisori adottati dalla stessa autorità;
- l'istituzione di un'autorità nazionale competente responsabile dell'attuazione della normativa correlata al nuovo istituito ETS II;
- la revisione del sistema sanzionatorio al fine di definire sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive e di consentire una maggior efficacia nella prevenzione delle violazioni anche nei nuovi settori inclusi o ampliati e l'assegnazione al MASE dei relativi proventi;
- la destinazione di una parte dei proventi nazionali generati dal trasporto marittimo, non attribuiti al bilancio dell'UE, alla promozione della decarbonizzazione del settore del trasporto marittimo.

Direttiva (UE) 2022/2464, che modifica il regolamento (UE) n. 537/2014, la direttiva 2004/109/CE, la direttiva 2006/43/CE e la direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità, e per l'adeguamento della normativa nazionale (art. 13)

Infine, in sede parlamentare sono stati introdotti principi e i criteri direttivi specifici che il Governo dovrà osservare per il recepimento della Direttiva (UE) 2022/2464 (di seguito anche **CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive** (art. 13)¹.

La CSRD è entrata in vigore il 5 gennaio 2023 e sostituisce la precedente "Non Financial Reporting Directive – NFRD" (Direttiva 2014/95/UE) e deve essere recepita entro 18 mesi, quindi entro il 6 luglio 2024.

La nuova disciplina mira a rafforzare la normativa sulla rendicontazione non finanziaria, per renderla più idonea alla transizione dell'Unione europea verso un'economia sostenibile. In particolare, si richiede alle imprese coinvolte di fornire le informazioni necessarie alla comprensione degli impatti ambientali, sociali e legati alla governance (ESG) delle loro attività, nonché informazioni necessarie alla comprensione del modo in cui le questioni di sostenibilità influiscono sull'andamento dell'impresa, sui suoi risultati e sulla sua situazione.

In sintesi, la nuova disciplina prevede di: *i)* estendere il perimetro di applicazione a tutte le grandi società (che superino due dei tre criteri dimensionali: più di 250 dipendenti; stato patrimoniale > €25 milioni; ricavi netti > € 50milioni) e a tutte le società quotate in mercati regolamentati (sono comprese le PMI quotate, escluse le microimprese quotate); *ii)* richiedere la verifica delle informazioni riportate con il metodo della limited assurance; *iii)* introdurre requisiti di rendicontazione più dettagliati e l'obbligo di rendicontare secondo gli standard di rendicontazione di sostenibilità dell'UE (ESRS); *iv)* modificare la nomenclatura introducendo il termine "informazioni sulla sostenibilità" al posto di "informazioni non finanziarie"; *v)* imporre la collocazione delle informazioni sulla sostenibilità all'interno della Relazione sulla gestione, in un capitolo dedicato, divulgandole in formato digitale per includere nel Punto di accesso unico europeo (*European Single Access Point –ESAP*).

I principi e i criteri direttivi per il recepimento della CSRD prevedono di:

- apportare alla normativa vigente le modifiche e le integrazioni necessarie per il corretto e integrale recepimento della direttiva CSRD;
- conferire alla CONSOB, quale autorità nazionale competente alla verifica degli obblighi di trasparenza delle società quotate, i poteri di vigilanza, di indagine e sanzionatori (sanzioni amministrative) necessari ad assicurare il rispetto degli obblighi di rendicontazione di sostenibilità nei confronti degli emittenti quotati aventi l'Italia come Stato membro d'origine;

¹ Nel testo originario, tale Direttiva era compresa in un elenco dell'Allegato A per il recepimento delle quali non venivano proposti principi e criteri direttivi specifici.

- affidare al MEF e alla CONSOB, tenuto conto del riparto delle competenze in merito alla disciplina della revisione legale dei conti (D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39.) e della vigilanza della CONSOB sulla rendicontazione di sostenibilità, i poteri di vigilanza, di indagine e sanzionatori per assicurare il rispetto delle previsioni sull'attività di attestazione della conformità della rendicontazione di sostenibilità
- apportare le necessarie modifiche agli art. 8 (Sanzioni in caso di mancato rispetto della normativa) e 9 (Poteri di coordinamento tra le Autorità) del D.lgs. 30 dicembre 2016 n.254 al fine di tener conto del nuovo perimetro di vigilanza della CONSOB e del riparto delle competenze con il MEF in merito all'attività di attestazione;
- esercitare, ove ritenuto opportuno, le opzioni normative previste dalla CSRD (le più rilevanti sono: i) la facoltà di consentire la revisione del report di sostenibilità da parte di soggetti terzi indipendenti diversi da quelli abilitati alla revisione dei bilanci; ii) l'esonero dalla divulgazione di informazioni commerciali che potrebbero danneggiare l'impresa);
- prevedere il ricorso alla disciplina secondaria adottata dal MEF e dalla CONSOB, ove opportuno e nel rispetto delle rispettive attribuzioni, sentite Banca d'Italia e IVASS per i profili di competenza con riferimento ai soggetti da esse vigilati;
- disciplinare forme di coordinamento e di collaborazione, tra la CONSOB e le Amministrazioni pubbliche con specifica competenza nelle materie di sostenibilità ambientale, sociale e della tutela dei diritti umani, per agevolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza.

Per completezza si segnala che, il 16 febbraio scorso, il MEF ha posto in consultazione lo schema di decreto per il recepimento della CSRD. La consultazione si concluderà il prossimo 18 marzo e Confindustria, considerato l'impatto della nuova disciplina sulle imprese, intende parteciparvi.