

GENNAIO 2024

ioreSME Newsletter

PROGETTO 101051860

IL GREEN DEAL EUROPEO

Per raggiungere il suo obiettivo di neutralità climatica entro il 2050, l'UE ha cercato di costruire degli strumenti in grado di garantire la disponibilità di finanziamenti per gli investimenti sostenibili dal punto di vista ambientale. Inoltre, l'UE ha cercato di fornire il quadro per l'adozione e la gestione di un'etichetta chiara per tali investimenti.

Il Regolamento sugli European Green Bond (EuGB) stabilisce gli standard minimi che gli emittenti di obbligazioni, con sede o meno nell'UE, devono soddisfare per poter utilizzare il marchio "European Green Bond" quando offrono le loro obbligazioni agli investitori dell'UE.

Le caratteristiche principali del regolamento sono: a) l'utilizzo dei proventi secondo la Tassonomia UE pubblicata; b) il regime di divulgazione (prescrittivo e volontario) per il marchio "European Green Bond"; c) l'introduzione di poteri per le Autorità nazionali competenti.

La Tassonomia UE è un elemento essenziale del quadro finanziario sostenibile dell'UE. Essa aiuta a indirizzare gli investimenti verso attività allineate con gli obiettivi del Green Deal europeo. La tassonomia fornisce un linguaggio comune su ciò che è sostenibile e funge da indice di trasparenza di riferimento per più parti interessate negli Stati membri. Lo strumento della tassonomia offre sicurezza agli investitori, aiuta le aziende ad allineare le loro operazioni per diventare più rispettose del clima e riduce i pericoli del greenwashing. Il regolamento sulla tassonomia è entrato in vigore nel luglio 2020 e stabilisce essenzialmente quattro condizioni che l'attività economica deve soddisfare per essere etichettata come sostenibile dal punto di vista ambientale.

Il regolamento EuGB prevede diversi obblighi di rendicontazione. Infatti, prima dell'emissione, deve essere pubblicata una scheda informativa sulla destinazione dei proventi e sul loro impatto ambientale. Dopo l'emissione, gli emittenti devono riferire regolarmente sull'allocazione e sull'impatto dei green bond.

IN QUESTA EDIZIONE

I Green Bond europei
Il future del Lavoro tramite
piattaforma digitale
Ultime notizie



Inoltre, gli emittenti di green bond devono assumere revisori esterni che verifichino l'aderenza al regolamento e alla tassonomia. I revisori esterni devono essere registrati presso l'Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati (ESMA). L'ESMA può emettere sanzioni e le autorità nazionali competenti possono sanzionare gli emittenti di obbligazioni.

Gli strumenti che costituiscono il Regolamento EuGB, tra cui l'applicazione della tassonomia e del quadro normativo, mirano a tranquillizzare agli investitori che scelgono obbligazioni allineate con gli obiettivi del famoso Accordo di Parigi. Sebbene non si preveda una rapida adozione dell'etichetta EU Green Bond, si prevede un'accelerazione della sua adozione nei prossimi anni, in quanto l'EuGB è riconosciuto come uno strumento per l'allineamento ad azioni climaticamente neutre a livello societario.

Le obbligazioni ESG possono non rientrare nell'ambito di applicazione del regolamento EuGB. Possono comunque essere emesse, ma non devono essere commercializzate come European Green Bonds.

Il regolamento è entrato in vigore il mese scorso e si applicherà a dicembre di quest'anno.

[The European green bond standard – Supporting the transition - European Commission \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e300042/1674424/1674424_en.pdf)

IL FUTURO DEL LAVORO TRAMITE PIATTAFORME DIGITALI

Alla fine dello scorso anno è stato raggiunto un accordo politico tra il Parlamento europeo e gli Stati membri sulla direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro su piattaforma.

Attesa da tempo - con milioni di lavoratori impegnati nel mercato del lavoro attraverso le piattaforme digitali - la direttiva garantirà i diritti del lavoro e i benefici sociali a coloro che forniscono i loro servizi, sostenendo al contempo la crescita sostenibile di queste piattaforme nell'UE.

Le piattaforme digitali sono aziende basate sul web che incrociano la domanda e l'offerta di competenze lavorative. In sostanza, gestiscono la domanda di risorse umane da parte delle aziende clienti e la abbinano all'offerta di competenze disponibili sulla piattaforma. Il modello di business si basa su tecnologie basate su algoritmi. Questo modello offre ai lavoratori l'opportunità di guadagnare un'entrata supplementare ed è interessante per le persone che riscontrano difficoltà a entrare nel mercato del lavoro, come i giovani e gli immigrati.

Milioni di lavoratori in tutta l'UE lavorano attraverso piattaforme di lavoro digitali. La maggior parte dei dipendenti che lavorano attraverso queste piattaforme sono classificati come lavoratori autonomi e spesso si vedono negati i diritti lavorativi e sociali che derivano dallo status di lavoratore. Questi includono per esempio il diritto a un salario minimo, alla contrattazione collettiva, alla tutela dell'orario di lavoro e della salute, alla protezione contro gli infortuni sul lavoro, la disoccupazione, la malattia e la pensione di vecchiaia.



Gli elementi principali della direttiva sono: (a) un elenco di criteri per determinare se una piattaforma esercita il controllo su una persona stabilendo così se la persona deve essere considerata un dipendente della piattaforma; (b) chiede agli Stati membri di garantire che la presunzione di status di lavoratore sia effettiva e possa essere applicata o confutata; (c) stabilisce una nuova serie di diritti per le persone soggette alla gestione da parte di un algoritmo - tali diritti prevedono che i lavoratori abbiano il diritto di ricevere informazioni sulle modalità di assegnazione del lavoro, di valutazione e di cessazione degli account; (d) le piattaforme devono dichiarare il lavoro nel Paese in cui viene svolto e fornire alle autorità informazioni sulle persone che lavorano attraverso di loro e sulle loro condizioni.

La direttiva è incentrata sulla piattaforma piuttosto che sul lavoratore. Quando una piattaforma esercita un certo grado di controllo sul lavoratore, si "presume" che sia un datore di lavoro. La direttiva elenca i criteri che determinano il grado di controllo sul lavoratore. La corretta determinazione dello status di lavoratore si basa sul primato dei fatti, cioè sulle pratiche effettive relative alla prestazione di lavoro e alla retribuzione, piuttosto che su come il rapporto è definito nel contratto.

Sono stati riconosciuti diritti specifici anche per quanto riguarda le informazioni sulla gestione algoritmica. Il lavoro su piattaforma è caratterizzato da sistemi di monitoraggio e di decisione automatizzati che sostituiscono le funzioni dei manager nelle aziende. La direttiva garantisce una maggiore trasparenza, protegge i dati personali, assicura il monitoraggio umano e rende possibile la contestazione delle decisioni automatizzate.

Questa direttiva è un pilastro del piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali. Stabilisce un insieme comune di regole in tutta l'UE, consentendo alle piattaforme di estendere le proprie ali a diverse giurisdizioni, proteggendo al contempo i diritti dei lavoratori e garantendo condizioni di lavoro eque.

La direttiva non è stata ratificata nell'ultima riunione del Coreper di dicembre ed è ora nelle mani della Presidenza belga per ottenere i voti necessari a farla avanzare. Se le modifiche richieste saranno troppo significative, il Consiglio dovrà riaprire i negoziati con il Parlamento.

I legislatori hanno tempo solo fino a febbraio per concludere i negoziati a causa della scadenza stabilita dalle elezioni degli eurodeputati.

Gli Stati membri avranno due anni di tempo per recepire la direttiva UE nelle rispettive legislazioni nazionali. Con un periodo di attuazione di due anni per le direttive, gli Stati membri avrebbero tempo fino alla primavera del 2026 per modificare le loro leggi nazionali, supponendo che la procedura sia completata prima della scadenza dei mandati dell'attuale Commissione e del Parlamento nella primavera del 2024.

ULTIME NOTIZIE

➤ Alla Conferenza sul clima delle Nazioni Unite COP28, il mese scorso, i leader dell'UE e altri partner di tutto il mondo hanno concordato di accelerare la transizione dai combustibili fossili in questo decennio; di agire per ridurre le emissioni del 43% entro il 2030 e di continuare lo sforzo per raggiungere lo zero netto entro il 2050. Tutte le parti si sono impegnate a triplicare la capacità globale di energia rinnovabile e a raddoppiare il tasso di miglioramento dell'efficienza energetica entro il 2030.

Per saperne di più [EU negotiators secure agreement at COP28 \(europa.eu\)](#)

➤ 1,2 miliardi di euro di opportunità di finanziamento saranno disponibili nel 2024 per le PMI e le start-up per sviluppare innovazioni "deep tech" in settori critici come l'intelligenza artificiale, lo spazio, le materie prime, i semiconduttori e la tecnologia quantistica. È stato lanciato il programma di lavoro 2024 del Consiglio europeo per l'innovazione (EIC). Il programma prevede l'introduzione di finanziamenti forfettari, che ridurranno la rendicontazione finanziaria e forniranno flessibilità nel ritmo degli investimenti per rispondere meglio agli sviluppi del mercato e alle esigenze dei partecipanti. L'EIC fa parte del programma Horizon Europe e dispone di un budget di 10 miliardi di euro tra il 2021 e il 2027.

Per saperne di più [EIC 2024 work programme - European Commission \(europa.eu\)](#)

➤ I lavoratori qualificati sono fondamentali per il successo delle imprese. Tuttavia, tre quarti delle PMI europee si trovano a dover fronteggiare la carenza di competenze per almeno un ruolo all'interno della propria azienda. Quasi 4 aziende su 5 affermano che per loro è generalmente difficile trovare lavoratori con le giuste competenze e più della metà ha difficoltà a trattenere i lavoratori qualificati.

Per saperne di più [European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises - September 2023 - - Eurobarometer survey \(europa.eu\)](#)

➤ Il Rapporto sui progressi dell'azione per il clima 2023 illustra i progressi compiuti dall'UE nell'ultimo anno per raggiungere i propri obiettivi climatici e gli impegni internazionali sul clima. La notizia positiva è che le emissioni di gas serra sono diminuite del 3% nel 2022 rispetto al 2021. Questo calo ha riportato la traiettoria delle emissioni nella tendenza prevalente al ribasso dal 1990. Tuttavia, il ritmo di riduzione delle emissioni deve aumentare per raggiungere gli obiettivi del 2030.

Read more [com 2023 653 glossy en 0.pdf \(europa.eu\)](#)



Questa newsletter fa parte del progetto IoreSME e cerca di fornire informazioni pertinenti alla comunità imprenditoriale sul Green Deal dell'UE e sul Pilastro europeo dei diritti sociali.

Il progetto IoreSME mira a sensibilizzare e dare visibilità all'attività/funzione/responsabilità delle organizzazioni datoriali delle PMI nell'UE e a promuovere il loro ruolo di parti sociali. IoreSME mira a comprendere le esigenze delle parti sociali, offrendo loro l'opportunità di far conoscere i propri servizi e il proprio ruolo nel dialogo sociale del proprio Paese.

I partner del progetto sono [Malta Chamber of SMEs \(smechamber.mt\)](http://smechamber.mt); [About | GSEVEE: Hellenic Confederation of Professionals, Craftsmen, and Merchants](#); [CNA | Confederazione Nazionale dell'artigianato e della Piccola e Media Impresa](#); [Home | UNIZO](#); [home - Confartigianato Imprese](#); [SMEunited | Crafts & SMEs in Europe](#); [About us \(ozs.si\)](#)

Il Progetto è co-finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del Fondo sociale europeo+ (ESF) programma Prerogative Sociali e Competenze Specifiche (SocPL)



Co-funded by
the European Union

