



CONFINDUSTRIA
Bergamo

News

18 Luglio 2023

CERTIFICAZIONI E CONFO
EVENTI, CONVEGNI E SE
LAVORO E PREV
EI
TERF

AM
INNOVAZIONE TECNOLOGICA E ORGANIZ
FORM

Pratiche di rendicontazione degli standard sociali EFRAG ESRS

Per info

Malandrini Stefano
Tel. 035 275 231
s.malandrini@confindustriabergamo.it
Casali Sara
Tel. 035 275 235
s.casali@confindustriabergamo.it

Com'è noto, a partire dall'anno fiscale 2024 (rendicontato nel 2025), i **bilancio di sostenibilità sarà progressivamente obbligatorio**, secondo le modalità stabilite dalla nuova Direttiva CSRD, **per tutte le grandi imprese e per le piccole e medie imprese quotate**. Questa novità avrà però **risvolti diretti anche sulle PMI non quotate**, poiché esse, essendo coinvolte nella catena di approvvigionamento (supply chain) delle grandi imprese, saranno chiamate al rispetto dei parametri di sostenibilità alla comunicazione dei modelli e delle strategie aziendali adottate. Per maggiori approfondimenti [clicca qui](#).

Gli strumenti attraverso cui l'impresa comunica al mercato informazioni circa la propria sostenibilità rivestono un'importanza fondamentale all'interno delle tematiche ESG, in quanto la rendicontazione rappresenta uno strumento potenzialmente in grado di reperire più facilmente risorse finanziarie e a migliorare l'immagine aziendale tra il pubblico e gli *stakeholders*.

La Commissione Europea, con la Comunicazione n. 4234 del 26 giugno 2017, ha chiarito quali principi fondamentali vadano osservati ai fini di una corretta rendicontazione: rilevanza, correttezza, equilibrio e comprensibilità, completezza, comparabilità, trasparenza, strategicità e lungimiranza, orientamento alle parti, coerenza e sistematicità. Questi principi sono stati poi trasfusi negli standard ESRS, elaborati dal Gruppo consultivo europeo sull'informazione finanziaria (EFRAG) allo scopo di adottare uno standard di rendicontazione unico. Nella bozza degli standard, ormai prossima alla definitiva approvazione da parte della Commissione Europea, le tematiche sociali sono affrontate negli standard Social 1 (S1) e Social 2 (S2).

In particolare, lo standard S1 è strutturato in 17 Disclosure Requirements (o requisiti informativi, di seguito anche DRs), corrispondono ad altrettanti temi in merito ai quali le aziende hanno obblighi di rendicontazione. In termini generali, lo standard S1 richiede all'impresa di effettuare una descrizione dell'approccio generale che la stessa adotta nell'identificare e gestire i rischi materiali, attuali o potenziali, sui dipendenti, in merito a tre macro-aspetti: **condizioni di lavoro, parità di trattamento e opportunità, altri diritti lavoro-correlati** (nel quale rientrano le tematiche dello sfruttamento, del lavoro minorile e della schiavitù) e **diversità e inclusione** (nel quale rientrano le tematiche della parità di genere, dell'età, dell'orientamento sessuale, della disabilità e della diversità culturale). I DRs contenuti nello standard S1 attengono alla gestione del personale proprio aziendale, nel quale sono ricompresi anche i lavoratori autonomi e lavoratori impegnati tramite rapporti di lavoro in somministrazione; lo standard S2 è strutturato invece in 10 Disclosure Requirements, e si rivolge ai lavoratori impegnati, o potenzialmente impegnati, nell'intera catena del valore: per questo motivo, richiede una visione particolarmente ampia dell'influenza esercitata dall'azienda attraverso le proprie operazioni quanto concerne condizioni di lavoro, pari opportunità e altri diritti umani.

In questa sede, ci concentreremo sugli aspetti relativi agli **standard EFRAG ESRS S1**, ovvero, sull'obbligo di rendicontazione relativo al personale proprio dell'impresa.

In primo luogo, è opportuno premettere che l'ordinamento nazionale prevede già per le aziende degli obblighi, aventi carattere normativo, con riferimento a buona parte delle tematiche contenute nello standard S1; si pensi, ad esempio, al riconoscimento della tutela della parità di genere e antidiscriminatoria trova nel nostro ordinamento, attraverso il d.lgs 26 marzo 2001 n. 15

unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità” ed il d.lgs. n. 198/2006 “Codice delle pari opportunità uomo e donna”. Quest’ultimo è stato inoltre recentemente modificato dalla L. 162/2021, che ha istituito, per i datori di lavoro, politiche finalizzate alla riduzione del divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità, una certificazione della parità di genere cui sono connesse misure premiali, nel rispetto dei requisiti indicati dalla Prassi di Riferimento UNI 2022. Oppure, si pensi all’insieme della normativa volta a favorire l’inserimento, nel mercato del lavoro, di persone disabili o portatrici di handicap, nonché la loro piena integrazione nell’ambiente di lavoro ed il divieto di attuazione di atti discriminatori, alla diffusa applicazione nelle imprese della contrattazione collettiva, o di pratiche di dialogo sociale.

In generale, quindi, le difficoltà riscontrate dalle imprese con riferimento all’applicazione degli standard EFRAG ESRS S1 attengono ad inadeguatezze nelle condizioni di lavoro dei propri dipendenti, o alla necessità di apportare modifiche in tal quanto alla **difficoltà di espressione delle proprie politiche** e dei propri processi: per questo motivo, è importante per le imprese procedere alla redazione di policy aziendali che evidenzino e che spieghino, oltre alle procedure e le azioni già poste in atto, anche i principi e gli obiettivi generali utilizzati dall’impresa per il processo decisionale relativo a particolari tematiche. Più efficace, in particolare, la policy dovrebbe evidenziare la responsabilità delle persone coinvolte, specificare il perimetro di applicazione e comprendere gli obiettivi, collegandoli, se possibile, a valori misurabili; inoltre, è fondamentale che essa contenga progetti, azioni o piani d’azione attraverso cui le tematiche sociali devono essere implementate a livello aziendale, anche a prospettiva futura.