**I nuovi standard sociali di rendicontazione sulla sostenibilità**

**previsti dalla direttiva CSRD**

***(UE/2464/2022 - Corporate Sustainability Reporting Directive)***

1. **Premessa: la direttiva europea sulla CSRD e la nuova comunicazione societaria**

 **sulla sostenibilità pag 2**

1. **I nuovi requisiti informativi di rendicontazione sulla pag 2**

 **sostenibilità a livello europeo - Il ruolo dell’EFRAG**

1. **Le bozze dei quattro nuovi standard sociali riviste dall’EFRAG**

**dopo la consultazione e trasmesse alla Commissione UE pag 5**

1. **Prossimi sviluppi del dossier CSRD a livello europeo pag 15**

*Il documento illustra i nuovi requisiti informativi (standard) sugli* ***aspetti sociali*** *destinati a costituire - insieme a quelli ambientali ed economici - il nuovo quadro di riferimento obbligatorio a livello europeo per la rendicontazione di sostenibilità, introdotto dalla nuova direttiva sulla comunicazione societaria di sostenibilità (direttiva CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive, UE/2464/22), definitivamente approvata dal Parlamento europeo il 9 novembre 2022.*

*Nella premessa (1) il documento richiama, illustrandone brevemente i contenuti, la direttiva CSRD rinviando, per maggiori dettagli e approfondimenti, alla nota di analisi dei relativi contenuti redatta dall’Area Affari Legislativi di Confindustria nel luglio 2022 (allegata).*

*Viene successivamente illustrato (2) il ruolo svolto dall’EFRAG nella elaborazione delle bozze dei nuovi standard e richiamato il processo di partecipazione di Confindustria alla consultazione pubblica sugli standard avviata da tale organismo nel maggio 2022 e conclusasi l’8 agosto, con la duplice risposta di Confindustria trasmessa all’EFRAG sia in via autonoma che in coordinamento con BE e le altre organizzazioni datoriali europee.*

*Vengono, quindi, elencate e singolarmente illustrate (3) le bozze dei quattro nuovi standard sociali già oggetto della consultazione, riviste e parzialmente semplificate dall’EFRAG, trasmesse alla Commissione europea il 15 novembre scorso, dopo un complesso lavoro di analisi delle risposte ricevute, di parziale semplificazione dei relativi contenuti, e di un maggiore allineamento dei nuovi requisiti informativi ai principali standard di rendicontazione vigenti a livello internazionale (rif. GRI).*

*Il documento richiama, infine (4), i prossimi passaggi in cui si articolerà il processo di definizione dei nuovi standard di rendicontazione europei, tra cui anche quelli settoriali e per le PMI quotate.*

*Quanto al concreto impatto della direttiva CSRD sulle imprese associate al Sistema Confindustria, risultano soggette alla nuova legislazione sulla comunicazione di sostenibilità 4.242 aziende associate, che coprono circa 336 miliardi di euro di valore aggiunto (fonte: CSC). A livello europeo, si stima un impatto su ca. 46.000 imprese (fonte: BusinessEurope).*

1. **Premessa - la direttiva CSRD e la nuova comunicazione societaria sulla sostenibilità**

La [direttiva europea](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2464&qid=1674656697062) sulla comunicazione societaria di sostenibilità (UE/2464/2022, CSRD - [*Corporate Sustainability Reporting Directive*)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0071) presentata dalla Commissione europea il 21 aprile 2021, definitivamente approvata il 9 novembre 2022, e pubblicata nella GU L 322 dell’UE il 16 dicembre 2022, si inserisce nella più ampia cornice normativa del Green Deal europeo, la nuova strategia di crescita volta a trasformare l’UE in un’economia moderna, competitiva ed efficiente.

Essa va, inoltre letta e interpretata in coerenza con la parallela iniziativa legislativa in corso, relativa alla proposta di direttiva sui doveri di dovuta diligenza delle società (*Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDDD).[[1]](#footnote-1)*

L’obiettivo perseguito dalla Commissione con l’adozione della direttiva CSRD è quello di migliorare la comunicazione societaria sugli aspetti della sostenibilità ambientale, sociale ed economica, promuovendo la comparabilità e la trasparenza delle informazioni, per contribuire alla transizione verso un sistema economico e finanziario pienamente sostenibile e inclusivo, in coerenza con il Green Deal europeo, con il Piano UE sulla Finanza Sostenibile, in conformità agli obiettivi dell’Agenda 2030.

Rinviando per maggiori dettagli alla nota allegata, redatta dall’Area Affari Legislativi di Confindustria (luglio 2022), si ricorda che la direttiva CSRD ha esteso il perimetro applicativo dei nuovi obblighi di rendicontazione, rispetto alla precedente legislazione sulla Disclosure Non Finanziaria, includendo tutte le società quotate in mercati regolamentati europei (escluse le micro-imprese) e le grandi imprese che presentano almeno due dei tre seguenti elementi: 1) un numero medio di dipendenti su base annua **superiore a 250** (così abbassando la precedente soglia di 500 dipendenti, prevista dalla direttiva del 2014 sulla *Non Financial Disclosure*, 2) 20 milioni di euro di totale attivo, e 3) 40 milioni di euro di fatturato.

Anche le PMI quotate sono state incluse nel campo di applicazione della direttiva, seppure con modalità semplificate e tempistiche diverse (dal 1° gennaio 2026) rispetto alle grandi aziende, mentre per le PMI non quotate, l’informativa sulla sostenibilità potrà essere fornita su base volontaria, in base a future Raccomandazioni della Commissione europea.

Il nuovo quadro regolamentare europeo stabilito dalla direttiva CSRD determina, quindi, il superamento del concetto di rendicontazione “non finanziaria”, che diviene rendicontazione di sostenibilità in senso più ampio, recependo l’opinione condivisa da diversi interlocutori, europei e internazionali, per i quali l’informazione di sostenibilità rappresenta una leva di trasformazione culturale verso un modello economico più trasparente e, per ciò stesso, più sostenibile, cui mira l’Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

1. **I nuovi requisiti informativi di rendicontazione sulla sostenibilità a livello europeo: il ruolo dell’EFRAG**

La previsione dei nuovi requisiti informativi della nuova rendicontazione di sostenibilità è contenuta negli articoli 19 e 29 della direttiva CSRD.

In particolare, l’articolo 19-bis stabilisce che le imprese di grandi dimensioni e, a decorrere dal 1° gennaio 2026, le piccole e medie imprese, includono nella relazione sulla gestione **informazioni necessarie alla comprensione dell’impatto dell’impresa sulle questioni di sostenibilità**, 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 (secondo il principio della “doppia rilevanza” delle informazioni, su cui si incardina la dinamica della nuova rendicontazione di sostenibilità).

L’ulteriore articolo 19-ter (Principi di informativa sulla sostenibilità) stabilisce che la Commissione adotta **atti delegati** per stabilire principi di informativa sulla sostenibilità. Tali principi sono volti a specificare le informazioni che le imprese sono tenute a comunicare.

La Commissione dovrà adottare gli atti delegati che recepiranno i nuovi standard entro il 30 giugno 2023.

In una fase successiva, saranno adottati gli atti delegati che specificheranno le informazioni che le imprese sono tenute a comunicare con particolare riferimento allo **specifico settore** in cui operano (standard settoriali). L’EFRAG ha avviato i lavori per la definizione degli standard settoriali nell’ottobre 2022, costituendo dei gruppi di lavoro multistakeholder per avviare una prima analisi congiunta e proseguirà il lavoro nei prossimi mesi.

La Commissione dovrà riesaminare, almeno ogni tre anni dopo la relativa data di applicazione, qualunque atto delegato adottato, tenendo conto del parere tecnico del Gruppo consultivo europeo sull'informativa finanziaria (EFRAG)[[2]](#footnote-2) e, ove opportuno, modificherà tali atti delegati per tenere conto di sviluppi pertinenti, compresi quelli inerenti a norme internazionali.

Ai sensi della direttiva, i principi di informativa sulla sostenibilità richiedono che le informazioni da comunicare siano **comprensibili, pertinenti, rappresentative, verificabili, comparabili** e che siano rappresentate fedelmente.

Il ruolo dell’EFRAG

 L’EFRAG ha ricevuto l’incarico dalla Commissione europea di redigere i nuovi standard di rendicontazione di sostenibilità ai sensi della direttiva CSRD, i cd ESRS (*European Sustainability Reporting Standard -* che saranno adottati dalla Commissione con atti delegati entro il 30 giugno 2023).

 In tale processo, l’EFRAG ha, quindi, operato e continua ad operare in qualità di consulente tecnico della Commissione, essendosi già affermato come centro europeo di consulenza in materia di informativa societaria e, come tale, è stato considerato l’organismo più adatto a promuovere il coordinamento tra i principi di informativa sulla sostenibilità europei e le iniziative internazionali che cercano di elaborare principi uniformi in tutto il mondo.

 Nei primi mesi del 2022 l’EFRAG ha, pertanto, elaborato diverse bozze di standard (due trasversali a tutti i settori, cinque ambientali**, quattro sociali**, due di governance) che sono stati sottoposti a consultazione pubblica tra maggio e agosto 2022, cui Confindustria ha partecipato, lavorando con Assonime attraverso l’Osservatorio paritetico composto da diverse imprese associate di medio-grande dimensione.

 Dopo la chiusura della consultazione, le bozze degli standard sono state sottoposte ad una nuova analisi e approfondimento da parte dell’EFRAG, e sono quindi state revisionate e semplificate, per tenere conto delle criticità, osservazioni, commenti emersi dalla consultazione. Il 15 novembre scorso, l’EFRAG ha, quindi, trasmesso alla Commissione europea le bozze del primo set di standard, tra cui quelli sociali, notevolmente ridotte (ca. della metà) rispetto alla versione originaria[[3]](#footnote-3).

L’EFRAG ha, infatti, parzialmente accolto la richiesta di semplificazione degli standard, fortemente voluta dalle organizzazioni imprenditoriali, ritenuti troppo dettagliati e complessi, consentendo anche un migliore allineamento tra gli stessi e gli altri standard internazionali di rendicontazione già in vigore (es GRI). Permane, tuttavia, la forte criticità dell’intero impianto, caratterizzato da oneri informativi eccessivi e complessi.

**3. Le bozze dei quattro nuovi standard sociali riviste dall’EFRAG dopo la consultazione e trasmesse alla Commissione UE**

La direttiva CSRD stabilisce che i principi di informativa sulla sostenibilità specificano le informazioni che le imprese sono tenute a comunicare riguardo ai **fattori sociali**, comprese informazioni che riguardano i seguenti tre ambiti (art. 29 b):

1. **Parità di trattamento e pari opportunità** per tutti, comprese la parità di genere e la parità di retribuzione per uno stesso lavoro, la formazione e lo sviluppo delle competenze, nonché l'occupazione e l'inclusione di persone con disabilità, misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro e la diversità
2. **le condizioni di lavoro**, compresa l'occupazione flessibile e sicura, i salari, il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e la partecipazione dei lavoratori, la conciliazione lavoro-famiglia, e un ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato;
3. **il rispetto dei diritti umani**, delle libertà fondamentali, delle norme e dei principi democratici stabiliti nella Carta internazionale dei diritti dell'uomo e in altre convenzioni fondamentali delle Nazioni Unite in materia di diritti umani, inclusa la Convenzione sulle persone con disabilità, la Convenzione sui diritti delle popolazioni indigene; nella dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, nelle convenzioni fondamentali dell'ILO e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Le bozze degli **standard sociali** elaborate dall’EFRAG, già oggetto di consultazione pubblica e trasmesse alla Commissione UE il 15 novembre 2022, sono complessivamente quattro:

S-1 (Social) *Own workforce* (Dipendenti dell’impresa)

S-2 - *Workers in the value chain* (Lavoratori nella catena di valore)

S-3 - *Affected Communities* (Comunità interessate) e

S-4 - *Consumers/End-Users* (Consumatori/Utenti finali).

Ciascuno standard si articola, a sua volta, in una serie di requisiti informativi di dettaglio, che descrivono più specificamente il tipo di informazione che l’impresa dovrà fornire nell’attività di rendicontazione. L’informazione di sostenibilità avrà natura quantitativa e qualitativa (narrativa), e dovrà essere di carattere retrospettivo ma anche prospettico (*forward-looking*).

Di seguito, vengono elencati e illustrati i quattro standard sociali (da S-1 a S-4), con una sintesi descrittiva delle informazioni richieste in relazione ai numerosi requisiti informativi previsti per ciascuno di essi, nella versione pubblicata dall’EFRAG nel novembre 2022, a seguito dell’analisi svolta sulle bozze dopo la chiusura della consultazione pubblica.

La rendicontazione su alcuni dei requisiti informativi sotto riportati dovrà avvenire soltanto se la valutazione di materialità dell’impresa ne avrà fatto emergere la necessità, sulla base delle indicazioni date dall’EFRAG nella parte introduttiva di ciascuno standard.

***Standard sociale S1 - Own Workforce/Dipendenti dell’impresa***

Tale standard richiede all’impresa tenuta alla rendicontazione di fornire una descrizione della propria forza lavoro, indicando una serie di informazioni e caratteristiche riguardanti i propri dipendenti/collaboratori. I lavoratori cui si riferisce tale standard sono i dipendenti dell’impresa, i lavoratori autonomi della cui collaborazione la stessa si avvale, nonché i lavoratori interinali.

Le informazioni fornite devono descrivere il modo in cui l’impresa determina impatti materiali, positivi e negativi sui propri dipendenti; le azioni adottate, e relativi risultati, volte a prevenire, mitigare o porre rimedio agli eventuali impatti negativi prodotti su di essi; devono, altresì, indicare la natura, il tipo di rischio e delle opportunità connessi a tali impatti sui lavoratori e le modalità attraverso cui l’impresa li gestisce.

A tal fine, viene richiesta una descrizione dell’approccio generale che l’impresa adotta nell’identificare, e gestire gli impatti materiali, attuali o potenziali, sui dipendenti, in relazione ai tre macro-aspetti sopra citati:

1) condizioni di lavoro (occupazione sicura/*secure* *employment*, orario di lavoro, retribuzione adeguata, dialogo sociale, libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali, diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori, contrattazione collettiva, incluso il tasso di copertura dei lavoratori, salute e sicurezza, conciliazione lavoro-famiglia, protezione sociale;

2) parità di trattamento e pari opportunità per tutti (parità di genere, parità salariale, formazione professionale e sviluppo, occupazione e inclusione delle persone disabili, misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, diversità;

3) altri diritti lavoro-correlati (lavoro minorile, lavoro forzato, privacy del lavoratore, adeguatezza degli alloggi destinati ai lavoratori).

Lo standard, che si articola a sua volta in diciassette ulteriori requisiti informativi, si riferisce ai lavoratori dipendenti, ai lavoratori autonomi e interinali, ma non ai lavoratori impiegati nelle catene di valore sui quali non vi è un controllo diretto del datore di lavoro. Per quest’ultima categoria di lavoratori, si applica infatti il secondo standard sociale *Workers in the value chain”* (cfr. par. successivo).

La struttura dello standard, pur richiedendo sempre la comunicazione di una notevole quantità di informazioni, è stata significativamente semplificata rispetto alla precedente versione, che si articolava a sua volta in ventisei requisiti informativi.

Lo standard S-1 si prefigge, altresì, l’obiettivo di assicurare l’ulteriore allineamento con gli standard internazionali ed europei in materia di diritti umani, e con le convenzioni e strumenti internazionali in vigore (Nazioni Unite, OCSE, UE).

I requisiti informativi di dettaglio in cui si articola lo standard vengono di seguito riportati e sintetizzati nei loro contenuti, a titolo esemplificativo e non esaustivo, data l’elevata granularità delle informazioni che caratterizza ciascuno di essi. Nota: si è mantenuta la dizione inglese definita dall’EFRAG di ciascun requisito informativo. I testi completi degli standard, con i rispettivi requisiti informativi declinati nella loro interezza, sono visualizzabili sul sito dell’EFRAG ([www.efrag.org](http://www.efrag.org)).

S1-1: *Policies related to own workforce*

Tale requisito richiede una descrizione delle politiche attuate dall’impresa per la gestione degli impatti generati dalle proprie attività sui lavoratori, e dei connessi rischi ed opportunità. L’impresa deve fornire un riepilogo di tali politiche, indicando le modalità di comunicazione delle stesse; deve, altresì, descrivere le proprie politiche sui diritti umani, inclusi i processi e i meccanismi posti in essere per monitorare il rispetto dei principi del Global Compact delle Nazioni Unite e delle Linee Guida OCSE per le Multinazionali. Nel rendicontare, l’impresa deve concentrarsi sulle questioni materiali, relative alla propria attività, e sull’approccio generale dalla stessa seguito in tema di rispetto dei diritti umani e del lavoro, di coinvolgimento degli interlocutori interessati e delle misure che prevedono o consentono un rimedio in relazione agli impatti (ripercussioni) sui diritti umani.

L’impresa deve anche specificare se abbia adottato politiche specifiche volte a gestire il problema della tratta degli esseri umani, il lavoro forzato e il lavoro minorile; se abbia posto in essere politiche volte ad eliminare le discriminazioni, incluse le molestie e violenze sul luogo di lavoro, la promozione delle pari opportunità e altre modalità per promuovere l’inclusione e la diversità. Deve indicare anche se abbia adottato degli impegni formali relativamente al tema dell’inclusione e/o altre azioni positive per le persone più vulnerabili.

S1-2: *Processes for engaging with own workers and workers’ representatives about impacts*

Tale requisito richiede all’impresa di illustrare i processi posti in atto al proprio interno per coinvolgere i propri dipendenti e i loro rappresentanti - come parte del processo di dovuta diligenza - sul tema degli impatti, attuali o potenziali, che possono loro derivare dall’attività d’impresa, indicando eventualmente le fasi e le modalità di coinvolgimento degli stessi (es: se si tratta di un coinvolgimento diretto dei lavoratori o tramite loro rappresentanti; la fase in cui tale coinvolgimento viene attuato; la funzione aziendale responsabile di tale coinvolgimento; se l’impresa applichi un *Global Framework Agreement* o altri accordi internazionali con i sindacati relativi al rispetto dei diritti umani; se valuta l’efficacia di tale coinvolgimento con i lavoratori e gli eventuali risultati).

Qualora l’impresa non sia in grado di fornire tali informazioni, non avendo adottato un meccanismo a ciò deputato, dovrà dichiararlo espressamente, e può indicare un periodo di tempo entro il quale ritiene di porre in essere tale meccanismo.

S1-3*: Processes to remediate negative impacts and channels for own workers to raise concerns*

Tale requisito richiede all’impresa di descrivere le procedure poste in essere per provvedere a (o collaborare nel) rimediare agli impatti negativi generati - o che ha contribuito a generare - sui propri dipendenti, e i canali a disposizione dei dipendenti attraverso cui essi possano sollevare istanze, affinché vengano prese in considerazione dall’impresa.

L’obiettivo è di fare capire quali mezzi formali l’impresa abbia posto in essere per consentire ai propri lavoratori o ai loro rappresentanti di sollevare istanze, di spiegare se sia previsto un monitoraggio di tali meccanismi e la relativa efficacia.

L’impresa deve anche comunicare se e come si accerti che i propri dipendenti siano a conoscenza di tali meccanismi e ripongano fiducia negli stessi, e di come essa tuteli i lavoratori/loro rappresentanti coinvolti in tali procedure. Qualora l’impresa non sia in grado di fornire tali informazioni, non avendo adottato un meccanismo a ciò deputato, dovrà dichiararlo espressamente, e può indicare un periodo di tempo entro il quale potrà porre in essere tale meccanismo.

S1-4*: Taking action on material impacts on own workforce, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to own workforce, and effectiveness of those actions*

Tale requisito richiede una descrizione degli approcci e delle azioni adottate dall’impresa per intervenire sugli impatti materiali, negativi o positivi, e per mitigare i rischi materiali e perseguire le opportunità relative ai propri dipendenti, nonché per valutare l’efficacia di tali azioni.

Il requisito si pone un duplice obiettivo: da un lato, far conoscere qualsivoglia procedura, iniziativa o impegno attraverso cui l’impresa cerca di migliorare la vita dei propri dipendenti; dall’altro, spiegare le modalità attraverso cui l’impresa affronta e gestisce i rischi materiali e persegue le opportunità materiali relative ai dipendenti.

I requisiti informativi che seguono (da S1-5 a S1-17) riguardano metriche e target dell’impresa, con riferimento ad una serie articolata di aspetti.

S1-5*: Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities*

L’impresa deve indicare gli obiettivi, e relativa tempistica, che si è prefissata in relazione alla riduzione degli impatti negativi sui propri dipendenti, e/o alla promozione degli impatti positivi sugli stessi, e/o alla gestione dei rischi materiali e delle opportunità relative agli stessi.

L’impresa deve, altresì, illustrare il processo attraverso cui stabilisce gli obiettivi, traccia i risultati raggiunti, identifica, ove possibile, i miglioramenti che derivano dai risultati dalla stessa conseguiti.

S1-6*: Characteristics of the undertaking’s employees*

L’impresa deve descrivere le caratteristiche fondamentali della propria forza lavoro. Il requisito richiede una serie di informazioni sui dipendenti dell’impresa, volte a descrivere l’approccio della stessa all’occupazione, il tipo di impatti generati dalle proprie pratiche lavorative, fornendo indicazioni che servano anche come base di calcolo per metriche quantitative su altri aspetti contemplati dallo standard generale, di cui questo requisito è parte, in particolare con riferimento alle condizioni di lavoro, pari opportunità ed altri diritti lavoro-correlati.

Tra le informazioni da fornire, vi è il numero di dipendenti e relativa disaggregazione per genere e per area geografica, con riferimento ai Paesi in cui l’impresa abbia sedi operative con più di 50 dipendenti; il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, suddivisi per genere; dei lavoratori a tempo determinato; a tempo pieno, assunti in part-time, sempre suddivisi per genere.

L’impresa deve, altresì, illustrare il metodo utilizzato nel fornire i dati previsti dal requisito informativo e le fluttuazioni nel numero di tali lavoratori nel periodo oggetto della rendicontazione e tra quello in corso e il precedente.

S1-7: *Characteristics of non-employee workers in the undertaking’s own workforce*

Le informazioni richieste da tale requisito coincidono sostanzialmente con quelle previste dal precedente, ma si riferiscono in questo caso ai lavoratori non dipendenti, bensì ai lavoratori autonomi o comunque legati all’impresa da contratti di tipo non subordinato.

L’impresa deve illustrare le principali tipologie di lavoratori e il tipo di rapporto che intrattiene con gli stessi, il tipo di attività che essi svolgono per l’impresa, nonché spiegare il metodo utilizzato per fornire i dati previsti dal requisito informativo. Deve, altresì, indicare le fluttuazioni nel numero di tali lavoratori nel periodo oggetto della rendicontazione e tra quello in corso e il precedente. Qualora non siano disponibili dati per un’informazione esatta, l’impresa dovrà dare una stima degli stessi, spiegando le basi su cui l’ha effettuata.

S1-8*: Collective bargaining coverage and social dialogue*

Il requisito informativo prevede che l’impresa fornisca informazioni sulla misura in cui le condizioni di lavoro dei propri dipendenti siano determinate o influenzate dalla contrattazione collettiva, e dal dialogo sociale.

L’impresa deve fornire una serie di informazioni sulla contrattazione collettiva, indicando la percentuale di lavoratori coperti dalla stessa, mentre per i lavoratori non coperti, deve indicare se essa determini le loro condizioni di lavoro sulla base dei contratti collettivi applicati ad altri lavoratori, o sulla base di contratti collettivi applicati da altre imprese.

Nell’ambito delle informazioni sul dialogo sociale l’impresa deve, fra l’altro, indicare se vi siano accordi con i propri dipendenti per la relativa rappresentanza in seno ai Comitati Aziendali Europei (CAE) o ad altri organismi (*Societas Europaea, Societas Cooperativa Europaea*).

S1-9: *Diversity indicators*

L’impresa deve descrivere la distribuzione per genere a livello del management apicale e quella anagrafica dei propri dipendenti (per quest’ultima, per gruppi di età, sotto i 30 anni, tra i 30 e i 50 e oltre i 50).

S1-10*: Adequate wages*

L’impresa deve descrivere se tutti i propri lavoratori siano o meno retribuiti con una retribuzione adeguata (*adequate wage*), in linea con i benchmark applicabili. Qualora non lo siano, l’impresa deve indicare quale tipologia di lavoratore non riceva una retribuzione adeguata e quale percentuale di lavoratori sia retribuita con una retribuzione inferiore alla stessa. In tale caso, l’impresa deve indicare i Paesi in cui ciò avviene, specificando se si tratti di lavoratori dipendenti, autonomi o entrambi, disaggregando i dati tra lavoratori dipendenti e autonomi.

Qualora l’impresa, nella valutazione di materialità, sia in grado di attestare che tutti i suoi lavoratori ricevano una retribuzione adeguata sulla base dei parametri applicabili, e che tale aspetto non rappresenti pertanto un “rischio/impatto”, sarà sufficiente che dichiari ciò, senza dovere fornire ulteriori informazioni.

S1-11: *Social Protection*

L’impresa deve comunicare se i propri lavoratori abbiano la tutela di protezione sociale contro la perdita del reddito dovuta ai principali eventi della vita e, in caso contrario, deve indicare i Paesi in cui non vi sia tale tutela per i lavoratori, con le relative percentuali.

La tutela di protezione sociale cui si riferisce tale requisito informativo fa riferimento sia alla tutela pubblica dello Stato, che a coperture aziendali, e riguarda gli istituti della malattia, disoccupazione, infortuni sul lavoro, Se, invece, non tutti i lavoratori hanno tale protezione, l’impresa deve ulteriormente indicare i Paesi in cui si verifica tale situazione, con riguardo ad uno o più degli eventi sopra riportati e, per ciascun Paese interessato, deve indicare le tipologie di lavoratori dipendenti e autonomi che non hanno tale tutela, per ciascuno degli eventi considerati.

S1-12: *Persons with disabilities*

L’impresa deve indicare la percentuale di persone con disabilità all’interno della propria forza lavoro, e può disaggregare il dato per genere, per comunicare la misura in cui le persone con disabilità sono incluse nella forza lavoro dell’impresa.

S1-13 – *Training and skills development indicators*

L’impresa deve comunicare la misura in cui vengono offerte ai propri lavoratori attività di formazione professionale e sviluppo delle competenze, nel contesto di una crescita professionale continua, per accrescere le competenze dei lavoratori e agevolare costantemente la loro occupabilità.

In particolare, l’impresa deve indicare la percentuale di lavoratori che hanno partecipato a valutazioni sui risultati e sugli sviluppi di carriera, suddividendo tali informazioni per categoria di lavoratori e per genere, e il numero medio di ore di formazione individuale, con la medesima suddivisione.

L’impresa può fornire tali informazioni anche relativamente ai lavoratori autonomi.

S1-14 – *Health and Safety indicators*

L’impresa deve fornire informazioni sul livello di copertura della propria forza lavoro con sistemi di gestione su salute e sicurezza e sul numero di incidenti connessi a infortuni sul lavoro, malattie professionali e decessi dei propri lavoratori. Inoltre, deve comunicare il numero dei decessi connessi a infortuni sul lavoro e a malattie professionali di altri lavoratori occupati nei siti aziendali.

Il requisito informativo è volto a far comprendere la copertura, la qualità e la performance di un sistema di gestione sulla salute e sicurezza istituito per prevenire gli infortuni sul lavoro.

Inoltre, prevede che l’impresa indichi una serie di ulteriori informazioni più specifiche (percentuale di lavoratori coperti da sistemi di gestione, numero di decessi risultati da infortuni sul lavoro e malattie professionali, numero e tasso -*rate*- di infortuni, malattie professionali, numero di giorni di lavoro persi connessi a tali eventi).

L’impresa può anche indicare la percentuale di lavoratori coperti da sistemi di gestione previsti da requisiti legali e/o da standard e linee guida riconosciuti, che siano stati oggetto di audit o certificati da parte terza.

S1-15 – *Work-life balance indicators*

L’impresa deve indicare in che misura i propri lavoratori hanno diritto/possono beneficiare dei congedi famigliari, con un approccio di genere equilibrato.

L’impresa deve indicare la percentuale di dipendenti che hanno diritto a fruire di tali congedi, e quella dei lavoratori che ne hanno usufruito, suddivisi per genere.

Se tutti i lavoratori ne hanno diritto in base a politiche sociali o a contratti collettivi, è sufficiente che l’impresa lo dichiari (senza necessità di ulteriori informazioni).

S1-16 – Compensation indicators *(pay gap and total compensation)*

L’impresa deve indicare la percentuale del divario salariale tra lavoratori e lavoratrici e il rapporto tra la retribuzione individuale più elevata e la retribuzione mediana dei propri dipendenti.

L’obiettivo è duplice: fare comprendere la misura dell’eventuale divario salariale di genere presente nell’impresa e verificare il livello di disparità retributiva esistente.

S1-17*: Incidents, complaints and severe human rights impacts and incidents*

L’impresa deve indicare il numero di azioni legali in tema di lavoro e/o di contestazioni e impatti gravi sui diritti umani, nonché ogni altra sanzione eventualmente comminata nel periodo oggetto di rendicontazione. Le azioni legali da segnalare possono riguardare le discriminazioni di genere, di razza, origine etnica, nazionalità, religione, credo politico, disabilità, età, orientamento sessuale, o altre forme di discriminazione che coinvolgano gli interlocutori interni ed esterni all’azienda nelle varie attività dell’impresa, nel periodo di riferimento.

In particolare, l’impresa deve fornire informazioni sul numero totale di azioni legali riguardanti episodi di discriminazioni registrati nel periodo oggetto di rendicontazione, inclusi episodi di violenza e molestie (*harassment*).

Per le altre questioni relative ai diritti umani (escluse le discriminazioni e le violenze/molestie), l’impresa deve indicare il numero di denunce presentate attraverso i canali dedicati ai lavoratori ed eventualmente, quello delle istanze presentate al Punto di Contatto Nazionale previsto dalle Linee Guida OCSE.

Deve, inoltre, indicare l’importo complessivo delle eventuali multe, sanzioni e risarcimenti danni erogati come conseguenza di violazioni riguardanti i diritti umani/sociali, nonché dare una spiegazione dei dati forniti e di come gli stessi siano stati raccolti.

Con riferimento a casi identificati di gravi impatti e cause relative ai diritti umani (ad es lavoro forzato, minorile, tratta di essere umani), l’impresa deve indicare il numero dei relativi episodi riguardanti la propria forza lavoro, e indicare quanti, fra gli stessi, costituiscano violazione dei Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, e delle Linee Guida OCSE per le Multinazionali.

Il requisito prevede che l’impresa indichi il numero di segnalazioni/reclami ricevuti e risolti relativi ad altri diritti lavoro-correlati. La finalità è quella di indicare come funzionano i meccanismi interni all’impresa volti a gestire tali segnalazioni da parte dei lavoratori.

Il requisito informativo prevede, inoltre che l’impresa illustri lo stato della situazione con riferimento agli episodi verificatisi nel periodo di rendicontazione (incidenti, discriminazioni, ma anche azioni adottate e piani volti a rimediare alle situazioni verificatesi).

***Standard sociale S2 – Workforce in the value chain/Lavoratori nella catena di valore***

Il secondo standard sociale è quello relativo ai lavoratori nella catena di valore, operanti sia a monte che a valle della stessa (*upstream/downstream)*, e ha una struttura un po' meno articolata del precedente, pur contenendo una serie di requisiti informativi coincidenti con il primo standard (S1). Riguarda tutti i lavoratori della catena che subiscono, o possono subire, impatti materiali dall’attività di impresa.

La finalità di tale standard è quella di far comprendere ai destinatari della rendicontazione il modo in cui l’impresa produce impatti attraverso le proprie attività, sui lavoratori impiegati nella propria catena di valore. L’impresa deve indicare le azioni adottate, e relativi risultati, per prevenire, mitigare o porre rimedio agli eventuali impatti negativi, attuali o potenziali, sugli stessi lavoratori, nonché indicare la natura, il tipo e l’estensione dei rischi e delle opportunità relativi agli impatti dell’attività su tali lavoratori, e le modalità con cui l’impresa li gestisce.

A tal fine, lo standard richiede di fornire una serie di informazioni che spieghino l’approccio generale adottato dall’impresa volto a identificare e gestire ogni impatto materiale, presente o potenziale, sui lavoratori della catena di valore, con riferimento alle condizioni di lavoro, alle pari opportunità, e ai diritti umani-sociali.

Lo standard si declina, a sua volta, in cinque requisiti informativi, coincidenti con quelli già illustrati per lo standard S1.

I primi quattro requisiti informativi (da S2-1 a S2-4) di seguito riportati, riguardano gli aspetti di gestione degli impatti dell’attività di impresa, dei rischi e delle opportunità connesse alla stessa, con riferimento ai lavoratori operanti nella sua catena di valore.

S2-1*: Policies related to value chain workers*

Il requisito informativo prevede che l’impresa illustri le politiche volte alla identificazione, valutazione e gestione dei propri impatti materiali sui lavoratori della catena di valore, così come dei correlati rischi e opportunità, fornendo un riepilogo di tali politiche e della loro comunicazione.

In particolare, l’impresa deve illustrare i propri impegni nel campo dei diritti umani, relativi ai lavoratori della catena di valore, incluse le politiche volte a monitorare il rispetto dei Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, delle Linee Guida OCSE sulle Multinazionali, e quelle relative al rispetto dei diritti umani di tutti i propri interlocutori, i diritti umani e del lavoro dei propri lavoratori, l’impegno verso i propri interlocutori, nonché le misure adottate per prevedere e/o consentire rimedi in caso di violazioni di tali diritti.

Nella comunicazione, l’impresa si deve concentrare sugli aspetti rilevanti (*material)* ai fini della rendicontazione, e sull’approccio generale seguito in tema di rispetto dei diritti umani e del lavoro; sul tipo di coinvolgimento dei lavoratori nella catena di valore; sulle misure predisposte per rimediare agli eventuali impatti sui diritti umani di tali lavoratori.

L’impresa deve, altresì, dichiarare se le proprie politiche includano anche i temi della tratta degli esseri umani, del lavoro forzato e del lavoro minorile. Deve, altresì, fornire informazioni sulle modalità di comunicazione di tali politiche ai lavoratori della catena di valore, e sull’accessibilità alle informazioni da parte degli stessi.

Deve anche chiarire se le proprie politiche in tema di diritti umani siano allineate ai principali standard internazionali vigenti (Principi Guida ONU su Impresa e Diritti Umani) e in che misura le eventuali violazioni delle LG OCSE e dei Principi del Global Compact che abbiano coinvolto lavoratori nella catena di valore, siano state comunicate ai vari livelli (a monte/valle) della catena.

S2-2: *Processes for engaging with value chain workers about impacts*

L’impresa deve illustrare i processi adottati per coinvolgere i lavoratori della catena di valore e i loro rappresentanti, per informarli sugli impatti materiali, attuali e potenziali, che possono derivare loro dall’attività d’impresa. L’impresa deve indicare se e come le prospettive di tali lavoratori vengano considerate nelle proprie decisioni o attività volte alla gestione degli impatti materiali, attuali o potenziali, sugli stessi.

L’informazione dovrà indicare se il coinvolgimento riguarda i lavoratori della catena di valore o i loro rappresentanti o loro delegati; la fase del processo in cui tale coinvolgimento avviene, il tipo di coinvolgimento e la frequenza dello stesso; la funzione e il ruolo del responsabile aziendale di tale coinvolgimento e gli accordi internazionali (*Global Framework Agreement*) eventualmente stipulati con i sindacati internazionali in relazione al rispetto dei diritti umani dei lavoratori nella catena di fornitura, incluso il diritto alla contrattazione collettiva.

Infine, ove possibile, l’impresa deve spiegare come valuti l’efficacia del proprio coinvolgimento con gli interlocutori.

Qualora l’impresa non abbia messo in atto un processo di coinvolgimento dei lavoratori, lo deve espressamente dichiarare e può indicare un periodo di tempo entro il quale ritiene di realizzarlo.

S2-3*: Processes to remediate negative impacts and channels for value chain workers to raise concerns*

Il requisito prevede che l’impresa descriva i processi che ha adottato per provvedere o collaborare al rimedio degli impatti negativi causati sui lavoratori della catena di valore, che abbia identificato come impatti da essa causati o a cui abbia contribuito; l’impresa deve inoltre indicare i canali attraverso i quali i lavoratori della catena di valore possono segnalarle direttamente le loro istanze e vederle prese in considerazione dalla stessa.

L’impresa deve anche indicare come monitora le questioni sollevate e come assicura l’efficacia del funzionamento dei meccanismi posti in essere a tal fine.

Qualora l’impresa non possa fornire tali informazioni, non avendo adottato tali meccanismi, lo deve espressamente dichiarare e può indicare un periodo di tempo entro il quale ritiene di istituirli.

S2-4: *Taking action on material impacts, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to value chain workers, and effectiveness of these actions and approaches.*

Comprendere quali possano essere gli impatti negativi generati dalla propria attività è un processo che può richiedere tempo all’impresa. A tal fine, essa deve considerare diversi elementi: gli approcci adottati per affrontare gli impatti materiali negativi; le iniziative adottate per contribuire a generare impatti positivi, i progressi raggiunti nel periodo di rendicontazione e il proprio impegno verso un miglioramento continuo.

In base a tale requisito informativo, l’impresa può spiegare come essa intenda utilizzare la propria influenza nei suoi rapporti commerciali, per gestire tali impatti (ad es. richiedendo determinati requisiti contrattuali ai propri partner commerciali, fornendo formazione o promuovendo attività di *capacity-building* sui diritti dei lavoratori, etc.).

Anche in questo caso, l’impresa deve spiegare come monitora l’efficacia delle proprie azioni, potendo far ricorso a verifiche/audit interne od esterne, valutazioni d’impatto, riscontri dai propri interlocutori, rating di performance esterni, etc.

L’impresa può anche comunicare se le iniziative adottate per generare impatti positivi sui lavoratori della catena di valore siano costruite per favorire il raggiungimento di uno o più degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite.

Il requisito informativo elenca i possibili rischi/opportunità che l’impresa può considerare nel fornire le informazioni sui possibili impatti: rischi reputazionali o legali se i lavoratori della catena di valore fossero sottoposti a lavoro forzato e/o minorile; per quanto riguarda le opportunità, queste potrebbero riferirsi, ad esempio, ad una maggiore attrattività dell’impresa a fronte del riconoscimento ai lavoratori su piattaforme (*gig workers*) di una retribuzione adeguata.

S2-5: *Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material impacts on value chain workers and effectiveness of those actions*

Nell’indicare i cd *target,* l’impresa deve fornire informazioni, ove possibile, sugli obiettivi che si è proposta di raggiungere riguardanti i lavoratori della catena di valore, cercando di essere più precisa possibile. Deve considerare la misurabilità/verificabilità di tali obiettivi e verificare che possano essere paragonati nel tempo; deve, altresì, fornire riferimenti a standard o ad impegni formali su cui gli obiettivi sono basati (ad es. codici di condotta, framework globali, etc.).

L’impresa può anche distinguere tra obiettivi a breve, medio o lungo termine per uno stesso impegno assunto. Qualora decida di modificare o sostituire un obiettivo nel corso del periodo di rendicontazione, l’impresa può spiegare tale cambiamento facendo riferimento ai mutamenti sopravvenuti nel modello di business che lo hanno giustificato.

***Standard Sociale S3 – Affected Communities/Comunità interessate***

Tale standard è volto a fornire informazioni che consentano di comprendere quali impatti materiali l’impresa produce sulle comunità interessate o quali impatti siano stati prodotti dalle attività, dai prodotti o servizi dell’impresa attraverso le sue relazioni commerciali, e di comprendere i rischi e le opportunità connesse.

In tale contesto, l’impresa deve fornire una spiegazione dell’approccio adottato volto a identificare e gestire ogni impatto materiale, attuale e potenziale, sulle predette comunità, in relazione ai diritti economici, sociali e culturali delle stesse (ad es. con riferimento all’adeguatezza degli alloggi, ad una alimentazione adeguata, all’accesso all’acqua/sanificazione, agli impatti connessi al territorio); deve indicare ogni azione intrapresa, e relativi risultati, volta a prevenire, mitigare o rimediare agli impatti negativi prodotti; deve indicare la natura, tipologia e misura dei rischi e delle opportunità connesse agli impatti sulle comunità.

Lo standard richiede, inoltre, all’impresa di fornire una spiegazione di come tali impatti possano creare rischi od opportunità per la stessa. Ad esempio, rapporti negativi con le comunità di riferimento possono incidere negativamente sulle attività dell’impresa o danneggiare la sua reputazione; mentre dei rapporti costruttivi con le stesse possono recare vantaggi all’impresa, ad esempio garantendo attività non conflittuali ed una maggiore facilità nell’assumere personale locale.

S3-1*: Policies related to affected communities*

Il requisito informativo prevede che l’impresa illustri le politiche applicate per la gestione dei propri impatti materiali sulle comunità, e dei connessi rischi ed opportunità, fornendo un riepilogo di tali politiche e delle modalità di comunicazione attraverso cui le comunità vengano rese consapevoli di tali politiche.

L’impresa deve indicare se le politiche volte a gestire gli impatti, i rischi e le opportunità sono rivolte a specifici gruppi sociali o a tutte le comunità interessate e deve indicare se applichi specifiche misure per prevenire e gestire gli impatti sulle comunità indigene.

In particolare, l’impresa deve illustrare le proprie politiche sul rispetto dei diritti umani, relative alle comunità interessate, inclusi i processi e i meccanismi attraverso cui viene monitorato il rispetto dei Principi del Global Compact delle Nazioni Unite, delle Linee Guida OCSE sulle Multinazionali.

S3-2: *Processes for engaging with affected communities about impacts*

L’impresa deve illustrare i processi generali di coinvolgimento delle comunità locali, nell’ambito delle rispettive dinamiche di due diligence, per informarle sugli impatti materiali, attuali e potenziali, che possono derivare loro dall’attività d’impresa, e deve indicare se e come le prospettive delle comunità interessate siano prese in considerazione nei processi decisionali della stessa.

In tale contesto, l’impresa deve spiegare se vi sia un coinvolgimento con le comunità interessate o con i loro rappresentanti o delegati, spiegando in quale fase del processo avvenga tale coinvolgimento, che tipo di coinvolgimento venga attuato e la frequenza con cui lo stesso ha luogo.

Deve, altresì, indicare il ruolo/funzione della figura aziendale che ha la responsabilità operativa di tale coinvolgimento e i relativi risultati, nonché come essa valuti l’efficacia del coinvolgimento delle comunità interessate e, ove possibile, ogni accordo o risultato che ne derivi.

Qualora le comunità interessate siano rappresentate da popolazioni indigene, l’impresa deve anche comunicare le modalità con cui assicura il rispetto del loro diritto ad un consenso informato, preventivo e libero relativamente agli aspetti culturali, intellettuali, religiosi, e di proprietà ad esse relativi.

Qualora l’impresa non possa fornire tali informazioni, non avendo adottato tali meccanismi, lo deve espressamente dichiarare e può indicare un periodo di tempo entro il quale ritiene di istituirli.

S3-3*: Processes to remediate negative impacts and channels for affected communities to raise concerns*

Il requisito prevede che l’impresa descriva i processi che ha posto in essere per porre rimedio (o collaborare in tal senso) agli impatti negativi prodotti sulle comunità locali che la stessa abbia identificato come da lei prodotti o alla cui produzione abbia contribuito, e indichi i canali istituiti attraverso i quali le comunità locali possono segnalare direttamente all’impresa le loro preoccupazioni e/o istanze, e i processi tramite i quali l’impresa supporta l’accessibilità di tali canali, descrivendo in che modo la stessa monitori tali processi e come affronti le questioni sollevate.

Qualora l’impresa non possa fornire tali informazioni, non avendo adottato tali canali di comunicazione e/o non metta a disposizione dei propri partner commerciali tali meccanismi, lo deve espressamente dichiarare e può indicare un periodo di tempo entro il quale ritiene di istituirli.

S3-4: *Taking action on material impacts on affected communities, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to affected communities, and effectiveness of these actions*

L’impresa deve illustrare gli approcci seguiti per adottare azioni in relazione agli impatti materiali sulle comunità interessate e per mitigare i rischi materiali nonché per creare opportunità per le stesse, illustrando anche l’efficacia di tali azioni. Il requisito informativo mira a un duplice obiettivo. Da un lato, far comprendere quale tipo di coinvolgimento (es. processi, impegni presi, etc.) mette in atto l’impresa per tentare di migliorare la vita delle comunità interessate; dall’altro, far capire in che modo l’impresa affronti e gestisca il tema dei rischi e delle opportunità relativamente alle comunità di riferimento. Il tutto, indicando come essa monitora l’efficacia delle azioni intraprese a tali fini.

L’impresa, deve, altresì, fornire una serie di informazioni volte a chiarire che le proprie pratiche non causino – né contribuiscano a causare – impatti materiali negativi sulle comunità, anche in relazione ad una serie di aspetti, quali: acquisizione e sfruttamento del territorio, aspetti finanziari, estrazione e produzione di materie prime, uso di risorse naturali, gestione di impatti ambientali (e relativa gestione dei potenziali conflitti che possono sorgere in riferimento a tali aspetti).

Deve indicare se si siano verificati incidenti e questioni gravi relative ai diritti umani delle comunità e, più in generale, deve riassumere i piani di azione e le risorse messe in atto per gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relativi alle comunità. In particolare, deve indicare dettagliatamente quali risorse abbia destinato alla gestione dei propri impatti materiali sulle stesse, per far comprendere come la stessa gestisca tali impatti.

S3-5: *Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities*

L’impresa deve illustrare gli obiettivi fissati e relativa tempistica, relativamente alla riduzione degli impatti negativi sulle comunità interessate, e/o alla promozione di impatti positivi sulle stesse, e/o alla gestione dei rischi e delle opportunità relativi alle comunità interessate.

L’impresa deve, altresì, descrivere il processo attraverso cui stabilisce gli obiettivi e deve indicare se abbia coinvolto le comunità interessate nelle relative fasi (identificazione degli obiettivi, monitoraggio dei risultati dell’impresa rispetto al loro raggiungimento, eventuali lezioni tratte/miglioramenti possibili come risultato delle performance realizzate).

***Standard Sociale S4 - End Users/Consumers/Utenti finali - Consumatori***

La finalità di tale standard è di fornire informazioni che consentano di comprendere quali sono gli impatti materiali dell’impresa sui consumatori e/o utenti finali e quelli direttamente collegati alle operazioni commerciali della stessa, ai suoi prodotti o servizi, attraverso le relazioni commerciali della stessa impresa. In tale contesto, l’impresa deve fornire una spiegazione dell’approccio dalla stessa adottato volto a identificare e gestire gli impatti materiali sui consumatori e/o sugli utilizzatori finali.

Lo standard richiede, inoltre, all’impresa di fornire una spiegazione di come tali impatti possano creare rischi od opportunità per la stessa.

Il requisito informativo prevede che l’impresa fornisca una breve descrizione delle diverse tipologie di consumatori/utenti finali soggetti agli impatti materiali dell’impresa o attraverso la sua catena di valore, specificando se si tratti di consumatori/utenti finali di prodotti che aumentino il rischio di malattie croniche; di servizi che possano causare impatti potenziali negativi sui loro diritti alla privacy, sulla protezione dei dati personali, sulla libertà di espressione e sulla non discriminazione; che siano particolarmente vulnerabili a impatti sulla salute o sulla privacy derivanti da strategie di marketing (es minori o soggetti finanziariamente vulnerabili).

I requisiti informativi in cui si declina lo standard sono cinque e corrispondono a quelli dello standard precedente. In particolare:

S4-1 – *Policies related to consumers and end-users*

Tale requisito prevede che l’impresa illustri le politiche messe in atto per gestire gli impatti materiali dei propri prodotti e/o servizi sui consumatori/utenti finali, e i connessi rischi materiali e opportunità, fornendo un riepilogo dei contenuti di tali politiche e del modo in cui le stesse vengono comunicate.

L’impresa deve descrivere gli impegni assunti nel campo dei diritti umani relativi ai consumatori, inclusi i meccanismi e i processi messi in atto per verificare il rispetto dei principi del Global Compact ONU e delle Linee Guida OCSE per le Multinazionali.

Anche per tale requisito informativo vale il rinvio agli standard internazionali vigenti (ONU e OCSE) per valutare l’allineamento delle proprie politiche ai principi sanciti da tali strumenti.

S4-2 – *Processes for engaging with consumers and end-users about impacts*

Tale requisito prevede che l’impresa illustri i processi generali messi in atto per coinvolgere i consumatori/utenti finali e i loro rappresentanti nell’affrontare il tema degli impatti materiali, attuali o potenziali, dell’impresa, sugli stessi.

In tale contesto, l’impresa deve spiegare se vi sia un coinvolgimento dei consumatori/utenti finali o dei loro rappresentanti o delegati, spiegando in quale fase del processo avvenga tale coinvolgimento, che tipo di coinvolgimento venga messo in atto e la frequenza dello stesso.

L’impresa deve, altresì, indicare il ruolo/funzione della figura aziendale che ha la responsabilità operativa di tale coinvolgimento e i relativi risultati, nonché come la stessa valuti l’efficacia del coinvolgimento dei consumatori/utenti finali e, ove possibile, ogni accordo o risultato che ne derivi.

Ove possibile, l’impresa deve indicare le iniziative che adotta per comprendere le prospettive di quei soggetti che siano particolarmente vulnerabili e/o marginalizzati (ad es persone con disabilità bambini, etc.).

Qualora l’impresa non possa fornire tali informazioni, non avendo adottato tali meccanismi, lo deve espressamente dichiarare e può indicare un periodo di tempo entro il quale ritiene di istituirli.

S4-3 – *Processes to remediate negative impacts and channels for consumers and end-users to raise concerns*

Il requisito prevede che l’impresa descriva i processi che ha posto in essere per porre rimedio (o collaborare in tal senso) agli impatti negativi prodotti sui consumatori/utenti finali che la stessa abbia identificato come da lei prodotti o alla cui produzione abbia contribuito, e che indichi i canali istituiti attraverso i quali tali soggetti possono segnalare direttamente all’impresa le loro preoccupazioni e/o istanze, e i processi tramite i quali l’impresa supporta l’accessibilità di tali canali, descrivendo in che modo la stessa li monitora e come affronta le questioni sollevate.

Qualora l’impresa non possa fornire tali informazioni, non avendo adottato tali canali di comunicazione e/o non metta a disposizione dei propri partner commerciali tali meccanismi, lo deve espressamente dichiarare e può indicare un periodo di tempo entro il quale ritiene di istituirli.

S4-4 – *Taking action on material impacts on consumers and end-users, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to consumers and end-users, and effectiveness of these actions.*

L’impresa deve illustrare gli approcci seguiti nell’adottare azioni in relazione agli impatti materiali sui consumatori/utenti finali e nel mitigare i rischi materiali nonché nel creare opportunità per gli stessi, illustrando anche l’efficacia di tali azioni, con un duplice obiettivo: da un lato, far comprendere quale tipo di coinvolgimento (es. processi, impegni presi, etc.) la stessa mette in atto per tentare di migliorare la vita dei consumatori; dall’altro, far capire in che modo essa affronti e gestisca il tema dei rischi e delle opportunità relativamente a tali soggetti. Il tutto, indicando come monitora l’efficacia delle azioni intraprese a tali fini.

L’impresa, deve, altresì, fornire informazioni volte a chiarire che le proprie pratiche non causino – né contribuiscano a causare – impatti materiali negativi sui consumatori/utenti finali, anche in relazione, ove possibile, a pratiche di marketing, vendita e utilizzo dei dati.

Deve riassumere i piani di azione e le risorse destinate a gestire gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relativamente a tali soggetti.

Qualora nel periodo oggetto di rendicontazione si siano verificati impatti materiali negativi su di essi, l’impresa deve indicare se e come abbia adottato azioni volte a rimediare a tali impatti, nel caso in cui siano stati causati dalla stessa o vi abbia contribuito.

S4-5 – *Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities*

L’impresa deve illustrare gli obiettivi fissati e relativa tempistica, in ordine alla riduzione degli impatti negativi sui consumatori/utenti finali, e/o alla promozione di impatti positivi sugli stessi, e/o alla gestione dei rischi e delle opportunità ad essi collegati.

L’impresa deve, altresì, descrivere il processo attraverso cui stabilisce gli obiettivi e indicare se abbia coinvolto tali soggetti nelle relative fasi (identificazione degli obiettivi, monitoraggio dei risultati dell’impresa rispetto al loro raggiungimento, eventuali lezioni tratte/miglioramenti possibili come risultato delle performance realizzate).

Tutti e quattro gli standard sopra illustrati sono accompagnati da un allegato (Appendix B) che fa parte integrante di ciascuno di essi e che ha la stessa valenza del testo in cui si articolano gli standard.

L’allegato si propone di specificare, anche attraverso esempi, i contenuti dei singoli standard.

 **4. Prossimi sviluppi del dossier CSRD a livello europeo**

La Commissione europea, che il 15 novembre scorso ha ricevuto dall’EFRAG le bozze aggiornate degli standard di rendicontazione sopra illustrati, consulterà nei prossimi mesi gli organismi dell’Unione europea e gli Stati membri, prima di adottarne la versione definitiva entro il 30 giugno 2023. Seguirà una fase di verifica (*scrutiny period*) da parte del Parlamento europeo e del Consiglio.

Parallelamente, l’EFRAG ha avviato i lavori sugli standard settoriali, che riguarderanno in particolare cinque settori già inclusi negli standard GRI (agricoltura, industrie estrattive del carbone, miniere, petrolifero e gas), nonché altri cinque settori considerati ad alto rischio: produzione energetica, trasporto su strada, produzione autoveicoli, cibi e bevande, tessile.

Saranno elaborati anche gli standard per le PMI quotate.

 Dal punto di vista dei tempi di applicazione, i nuovi requisiti informativi saranno applicati in via graduale in relazione alla tipologia delle società destinatarie dei nuovi obblighi di rendicontazione.

 Gli enti di interesse pubblico, che già oggi redigono la Dichiarazione Non Finanziaria (DNF), applicheranno le nuove disposizioni a partire dal 2024 (con primo report nel 2025).

 Le altre grandi imprese che ad oggi non redigono la DNF le applicheranno dal 2025 (con primo report nel 2026.

 Le PMI quotate le applicheranno nel 2026 (con primo report nel 2027), con possibile deroga (opt-out) per un periodo transitorio, che consentirà alle stesse di optare per l’esenzione dall’applicazione della direttiva fino al 2028. Tali imprese rendiconteranno sulla base di standard separati, semplificati, che l’EFRAG predisporrà nel corso del 2023.

 In tale quadro operativo, l’EFRAG ha incoraggiato la Commissione europea a istituire, in prospettiva, un meccanismo interpretativo dei nuovi standard, volto a supportarne la loro attuazione e a risolvere le questioni che sorgeranno nella pratica della loro applicazione.

 Confindustria seguirà gli sviluppi dei lavori EFRAG, anche in coordinamento con Business Europe, fornendo il proprio contributo, sia con riferimento alla finalizzazione del primo set di standard sopra illustrati, che alla definizione degli standard settoriali, nonché alla elaborazione degli standard per le PMI, attraverso il coinvolgimento del Sistema associativo, nelle diverse fasi del processo.

 Verrà data notizia dei passaggi più salienti attraverso le News e le Note di aggiornamento sul dossier CSRD pubblicate sul sito confederale.

\*\*\*\*\*\*

1. La proposta di direttiva CSRDDD introduce una disciplina trasversale per promuovere il contributo delle società attive nel mercato unico al rispetto dei diritti umani e dell'ambiente nelle attività che svolgono e nelle catene del valore cui partecipano, individuando, prevenendo e attutendo gli impatti negativi sui diritti umani e gli impatti ambientali negativi che producono e assumendosene la responsabilità, e mettendo in atto adeguati sistemi e misure di governance e gestione a tal fine. [↑](#footnote-ref-1)
2. EFRAG *– European Financial Reporting Advisory* - il Gruppo consultivo europeo sull’informativa finanziaria è un’associazione senza scopo di lucro istituita ai sensi del diritto belga che opera al servizio del pubblico interesse fornendo consulenza alla Commissione riguardo all’omologazione dei principi internazionali d’informativa finanziaria [↑](#footnote-ref-2)
3. Il pacchetto delle bozze di standard EFRAG trasmesse alla Commissione è scaricabile dal sito: <https://www.efrag.org/lab6> [↑](#footnote-ref-3)