

ESG

 Fonti / Legge nazionale

Decreto legislativo - 06/09/2024 - n. 125 - Gazzetta Uff. 10/09/2024, n. 212

DECRETO LEGISLATIVO 6 settembre 2024, n. 125 (in Gazz. Uff. 10 settembre 2024, n. 212). – Attuazione della direttiva 2022/2464/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022, recante modifica del regolamento 537/2014/UE, della direttiva 2004/109/CE, della direttiva 2006/43/CE e della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità (DECRETO RECEPIMENTO DIRETTIVA CSRD).

 Fonti / Legislazione UE

Direttiva - 22/10/2014 - n. 95 - Gazzetta Uff. 15/11/2014, n. 330

Epigrafe

DIRETTIVA UE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 22 ottobre 2014 N. 95 recante modifica della direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni (Testo rilevante ai fini del SEE) (1).

(1) Per l'attuazione della presente Direttiva vedi il D.lgs. 30 dicembre 2016, n. 254.

 Fonti / Legge nazionale

Decreto legislativo - 30/12/2016 - n. 254 - Gazzetta Uff. 10/01/2017, n. 7

Epigrafe

DECRETO LEGISLATIVO 30 dicembre 2016 n. 254 (in Gazz. Uff., 10 gennaio 2017, n. 7). - Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni¹.

[1] Decreto abrogato dall'articolo 17, comma 3, del D.Lgs 6 settembre 2024, n. 125.

 Fonti / Legislazione UE

Epigrafe

DIRETTIVA (UE) 2022/2464 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 14 dicembre 2022 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

(Testo rilevante ai fini del SEE)

 Fonti / Legislazione UE

Regolamento - 31/07/2023 - n. 2772 - Gazzetta Uff. 22/12/2023, n.

Epigrafe

REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2023/2772 DELLA COMMISSIONE del 31 luglio 2023 che integra la direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i principi di rendicontazione di sostenibilità (ESRS)

(Testo rilevante ai fini del SEE)

 Memento / Memento Revisione legale

Aspetti generali

Aspetti generali Il bilancio di sostenibilità è un report redatto con cadenza annuale da un'organizzazione, un'azienda o un ente, che prende in esame gli impatti economici, sociali e ambientali (sia positivi che negativi) della sua attività, nonché le aspettative dei propri **stakeholder**. Questi ultimi, a cui si rivolge il documento, sono denominati anche portatori d'interesse, ovvero tutti quei soggetti interessati alle attività di quella determinata organizzazione: i dipendenti, i fornitori, gli azionisti, i potenziali investitori, i clienti, i media, le autorità e le associazioni presenti sul territorio.

Attualmente, nel mondo delle aziende profit, il report di sostenibilità deve essere presentato per legge solo dalle aziende quotate in borsa e da quelle di grandi dimensioni appartenenti al settore bancario e assicurativo. Infatti, la [Dir. 2014/95/UE](#) recepita in Italia dal [D.Lgs. 254/2016](#) (v. n. [80058](#)), ha reso questo tipo di bilancio obbligatorio per tutte le imprese di grandi dimensioni che costituiscono enti di interesse pubblico e gli EIP che sono imprese madri di un gruppo di grandi dimensioni.

Il bilancio di sostenibilità è inoltre obbligatorio, dal luglio 2019, anche per gli enti del terzo settore in applicazione del [DM Min. Lav. 4 luglio 2019](#) "Adozione delle Linee guida per la redazione del bilancio sociale degli enti del Terzo settore".

Il [D.Lgs. 125/2024](#) recepisce nel nostro ordinamento la [Dir. 2464/2022/UE](#) sulla rendicontazione societaria di sostenibilità c.d. CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive (v. n. [80056](#)) che introduce nuove regole in materia di reporting di sostenibilità delle imprese. Il [DLgs. 125/2024](#) sostituisce la precedente disciplina sulla dichiarazione di carattere non finanziario ([D.Lgs. 254/2016](#)

ora abrogato) prevedendo un nuovo regime pubblicitario in tema di sostenibilità incentrato sull'obbligo di fornire, nella **relazione di gestione**, un paniere informativo volto a far comprendere l'impatto dell'attività d'impresa sui fattori di sostenibilità e come i fattori di sostenibilità influenzano l'impresa, in base a specifici standard europei.

L'obbligo riguarda tutte le società italiane di grande dimensione, anche non quotate, le PMI quotate (con esclusione delle micro-imprese quotate), le società madri di gruppi di grande dimensione. Sono previsti obblighi informativi anche per le imprese extra UE che hanno generato nell'Unione europea un certo volume di ricavi (v. n. [80002](#)).

Le norme ampliano la frontiera della rendicontazione alla **supply chain**, non più limitata ai rischi connessi ai criteri genericamente considerati nella "Dichiarazione su Informazioni non finanziarie", ma estesa ai vari aspetti che caratterizzano il processo di valorizzazione economica, dal business model alle strategie, dai target alla governance, dalle attività di due diligence inerenti ai "sustainability matters", agli impatti avversi, anche potenziali, della supply chain e alle relative azioni di mitigazione, in un momento in cui i mercati finanziari hanno bisogno di accedere a informazioni in materia ambientale, sociale e di governance affidabili, pertinenti e comparabili affinché il capitale privato sia indirizzato verso il finanziamento della transizione verde e sociale.

Il Bilancio di Sostenibilità permette di rendicontare l'approccio sostenibile dell'impresa in conformità agli standard di rendicontazione secondo il principio della doppia materialità.

La dichiarazione non finanziaria (v. n. [80200](#) e s.) e il bilancio di sostenibilità stanno diventando prassi consolidate non solo nelle grandi aziende ma anche nelle realtà più piccole che vedono nella capacità di comunicare in modo efficace il proprio impegno verso temi rilevanti per la collettività un'ottima opportunità per ingaggiare non solo i clienti finali ma anche i business partner, gli investitori e i dipendenti.

Ultimo aggiornamento 08/11/2024

 Memento / Memento Contabile

[Rilevazione iniziale / Prestiti obbligazionari](#)

Strumenti finanziari "verdi"

Strumenti finanziari "verdi" Gli strumenti finanziari "verdi" (o "green") che rientrano nel più ampio novero degli strumenti finanziari legati ai parametri ESG (Environmental, Social, Governance) ossia ESG-Linked, negli ultimi anni hanno visto una crescita quasi esponenziale (v. n. [35422](#)). Tali strumenti comprendono diverse forme tecniche, dai finanziamenti ai prestiti obbligazionari (v. n. [32701](#)).

L'aggettivo "verdi" (o "green"), principalmente legato al tema Environmental, deriva dal fatto che:

- la finalità per cui sono stati emessi è quella di finanziare "progetti verdi" specificati nel contratto o dichiarati dalla società, e/o

- i flussi di cassa contrattuali dello strumento sono collegati a indici ambientali (e quindi "verdi") specifici o non specifici del soggetto finanziato.

Ultimo aggiornamento 17/09/2024

Derivati incorporati in finanziamenti e bond ESG-Linked

Derivati incorporati in finanziamenti e bond ESG-Linked I finanziamenti e bond ESG-Linked (Environmental, Social, Governance) sono strumenti finanziari relativamente nuovi ma che solo recentemente hanno visto un significativo incremento sul mercato per effetto dell'aumentata sensibilità ai temi di sostenibilità ambientale. All'interno dell'ampia gamma degli strumenti ESG-Linked ci sono anche le obbligazioni "verdi" o green bond (v. n. [32701](#)). I green bond si differenziano dalle obbligazioni tradizionali per le seguenti ragioni: la rigorosa destinazione dei proventi finalizzata a progetti ambientali, la selezione e valutazione del progetto al quale saranno destinati i fondi raccolti dalle sottoscrizioni, la trasparenza di comunicazione sull'utilizzo dei proventi e infine una reportistica agli investitori certificata. Se i green bond, per i vincoli di destinazione, hanno termini e condizioni d'impiego dei fondi rigorosi, più flessibili sono invece gli ESG-Linked bond e finanziamenti, in quanto l'emittente può destinare i fondi raccolti dall'emissione/sottoscrizione per investimenti aziendali di carattere più generali, con un esplicito impegno per futuri miglioramenti nelle metriche di sostenibilità relative ai macro-temi ambientali, sociali e di governo, entro un determinato periodo tempo dichiarato. In questo caso generalmente le condizioni contrattuali dell'obbligazione e/o del finanziamento prevedono un beneficio finanziario per l'emittente nel caso di raggiungimento dell'obiettivo e una penalizzazione nel caso di mancato raggiungimento.

Esempio

Il produttore di tubi A sottoscrive un finanziamento quinquennale legata alla sostenibilità con un tasso di interesse del 3% e utilizzerà i fondi raccolti per procedere con la modifica del proprio sistema di produzione per incorporare il polietilene riciclato nei propri prodotti fissando il raggiungimento in tre anni di una porzione del 20% di polietilene riciclato. Se A raggiunge l'obiettivo, il pagamento annuale dell'interesse sul finanziamento si ridurrà dell'1% a partire dal terzo anno ma se viene mancato il tasso di interesse aumenterà dell'1%.

Questi strumenti sollevano la questione se la variabilità "green" (o in generale ESG Linked) contrattualmente prevista dia o meno origine a uno strumento ibrido con un derivato incorporato e se tale derivato incorporato debba o meno essere contabilizzato separatamente dal debito primario. Se la variabilità "green" soddisfa contemporaneamente i requisiti dell'[OIC 32](#) paragrafo 42, ossia le caratteristiche economiche e i rischi del derivato incorporato non sono strettamente correlati a quelli del contratto primario, e la definizione di derivato prevista dall'[OIC 32](#) paragrafo 11, allora potrebbe essere soggetta a scorporo ma solamente se varia in risposta a una variabile finanziaria o a una variabile non finanziaria che non sia specifica di una delle controparti contrattuali. A questo proposito, nel determinare se tale criterio è soddisfatto è importante capire se il parametro di sostenibilità, che comporta la variabilità "green", è un fattore specifico della società emittente e in questo caso nessun derivato incorporato esisterebbe come strumento autonomo distinto, in quanto non soddisfa la definizione di derivato. Nel nostro esempio per la società A produttrice di tubi, lo step-

up o step-down del tasso di interesse sul finanziamento non soddisfa la definizione di derivato e conseguentemente non è da scorporare. Infatti, la variabile sottostante ha natura non finanziaria essendo legata al successo nell'aggiornamento del processo di produzione, inoltre si tratterebbe di un fattore specifico del produttore di tubi e della sua capacità di incorporare materiali riciclati nei suoi nuovi prodotti. Laddove la misura legata alla sostenibilità fosse una variabile non specifica del mutuatario o dell'emittente, liquidata a data futura, tale caratteristica potrebbe soddisfare la definizione di derivato. Ad esempio, una variabilità legata all'indicizzazione ai prezzi quotati delle emissioni, non essendo specifica di uno dei contraenti, risconterebbe la definizione di derivato; tuttavia, ai fini dello scorporo, si dovrà anche verificare se le caratteristiche economiche e i rischi di tale derivato incorporato non siano strettamente correlate a quelle del contratto primario.

Ultimo aggiornamento 17/09/2024

 Memento / Memento Salute e sicurezza sul lavoro

Datore di lavoro / G. Responsabilità sociale dell'impresa

ESG e sicurezza sul lavoro

ESG e sicurezza sul lavoro L'acronimo ESG assume il significato di **Environment, Social e Governance** e individua tre aree sulle quali poter verificare e controllare l'impegno di un'azienda. È possibile **misurare e certificare** l'effettiva sostenibilità di un'azienda attraverso il rating ESG, creando un **vantaggio**:

- per gli stakeholder;
- per gli investitori nel loro processo decisionale.

In particolare, l'area delle **politiche sociali** tiene in considerazione, tra gli altri, i principi di diversità, equità e inclusione, nonché la **salute e la sicurezza** dei dipendenti e i diritti umani. L'importanza di tale tematica è, infatti, confermata dalla presenza dell'obiettivo 8 nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che dedica il punto 8.8 alla protezione dei diritti del lavoro e alla promozione di un ambiente sicuro e protetto di lavoro per tutti i lavoratori in particolare donne, migranti e lavoratori precari.

Ultimo aggiornamento 26/05/2024

 Dottrina / Riviste

La rendicontazione di sostenibilità consolidata di gruppo: linee guida dal CNDCEC

23 Ottobre 2024 | Paola Pisano

Il Decreto di recepimento della Direttiva CSRD (D.lgs. 125/2024) ha esteso i nuovi obblighi di rendicontazione di sostenibilità a livello consolidato per le società madri. Il CNDCEC analizza tali disposizioni nel recente documento "La rendicontazione di sostenibilità consolidata di gruppo: disposizioni normative estese ai Gruppi societari".

Art. 4: Rendicontazione consolidata di sostenibilità

L'art. 4 del D.lgs. 125/2024 definisce gli obblighi su **modello aziendale, governance, obiettivi di sostenibilità e gestione dei rischi** a livello di gruppo. In particolare, impone in capo alla società madre (ovvero la società tenuta alla redazione del bilancio consolidato ai sensi del D.lgs. 127/1991) obblighi informativi del tutto simili a quelli già previsti per la rendicontazione individuale, ma a livello di gruppo. Si noti inoltre che i limiti dimensionali sono i medesimi previsti per le società di medie e grandi dimensioni a livello individuale. Sono pertanto considerati "gruppi di grandi dimensioni", tenuti alla redazione della rendicontazione consolidata di sostenibilità, i gruppi che superino nel primo esercizio di attività o successivamente per due esercizi consecutivi almeno due dei seguenti limiti dimensionali:

- Totale dello stato patrimoniale: €25.000.000;
- Ricavi netti delle vendite e nelle prestazioni: €50.000.000;
- Numero medio di dipendenti occupati durante l'esercizio: 250.

La società madre del gruppo è quindi tenuta alla redazione di una **relazione consolidata**, da includere in apposita sezione della **Relazione sulla gestione consolidata** contenente "informazioni di carattere non finanziario" necessarie per comprendere l'andamento, i risultati e la situazione del gruppo, nonché l'impatto dell'attività del gruppo rispetto a tematiche ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione, attiva e passiva, che sono rilevanti, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del gruppo.

Il comma 2 specifica i contenuti della rendicontazione consolidata di sostenibilità che, come già detto, ricalcano i contenuti previsti per la rendicontazione individuale:

- **Modello e strategia aziendale:** resilienza del modello aziendale di gruppo rispetto ai rischi di sostenibilità, opportunità, piani finanziari e di investimento di gruppo di transizione verso un'economia sostenibile, modalità con cui il gruppo tiene conto degli interessi degli Stakeholder e allineamento con l'accordo di Parigi.
- **Obiettivi di sostenibilità:** obiettivi temporali di gruppo, con particolare riguardo alle riduzioni di gas serra entro il 2030 e il 2050, dichiarando se tali obiettivi siano basati su evidenze scientifiche e gli eventuali progressi del gruppo.
- **Governance e politiche:** ruolo degli organi di amministrazione e controllo, competenze necessaria ed eventuale esistenza di incentivi legali alle questioni di sostenibilità.
- **Dovuta diligenza:** procedure di gruppo applicate per identificare e gestire gli impatti negativi (effettivi o potenziali), descrivendo eventuali azioni già intraprese dal gruppo per la loro mitigazione.
- **Rischi e dipendenze:** principali rischi e dipendenze del gruppo e delle singole società legate alla sostenibilità e modalità con cui questi vengono gestiti.
- **Indicatori pertinenti**, che agevolino la comunicazione efficace delle informazioni di cui sopra.

Al comma 3 è prevista l'indicazione delle procedure attuate per **individuare le informazioni** incluse nella rendicontazione consolidata di sostenibilità, indicando per ciascun ambito le prospettive temporali.

Il comma 4 prevede l'obbligo di includere informazioni sulle attività del gruppo e sull'intera **catena del valore**, con riguardo ai prodotti e servizi offerti dal gruppo, i rapporti commerciali e di fornitura. Anche per la rendicontazione consolidata è previsto che, per il primo triennio di redazione, qualora non siano disponibili le informazioni riguardante l'intera catena di valore queste possano essere omesse descrivendo gli sforzi compiuti per ottenere tali informazioni.

Il successivo comma 5 riguarda esclusivamente le **società quotate** o che abbiano richiesto l'ammissione alla negoziazione di valori mobiliari in un mercato regolamentato ovvero in un sistema multilaterale di negoziazione. Per questi gruppi è possibile l'omissione di informazioni riguardanti sviluppi imminenti e operazioni in corso di negoziazione qualora la loro divulgazione possa compromettere gravemente la posizione commerciale dell'impresa, a condizione che:

- La decisione venga assunta mediante deliberazione motivata dell'organo di amministrazione, sentito l'organo di controllo;
- La rendicontazione di sostenibilità menzioni di essersi avvalsa di tale facoltà, facendo apposito rimando al comma 5.

Non è in ogni caso consentita l'omissione delle informazioni quando questa possa pregiudicare la comprensione dell'andamento dell'impresa, dei suoi risultati e della sua situazione, nonché gli impatti prodotti dalla sua attività in relazione agli ambiti ESG.

Il comma 6 prescrive che le società madri devono redigere la rendicontazione secondo specifici standard di rendicontazione di sostenibilità ai sensi dell'articolo 29 ter dalla direttiva 2013/34/UE.

I successivi commi prevedono dei contenuti riguardanti nello specifico la relazione consolidata di sostenibilità, principalmente col fine di tenere in considerazione la struttura maggiormente complessa dei gruppi societari. In particolare, la società madre è tenuta a:

- Illustrare le differenze significative tra i **rischi** e gli impatti del gruppo rispetto a quelli delle singole società figlie, al fine di garantire la trasparenza nelle variazioni di rischio/impatto tra le diverse società del gruppo (**comma 7**);
- Indicare le società figlie, incluse nel bilancio consolidato, che non forniscono le informazioni di sostenibilità, in modo da agevolare i terzi nell'identificazione di eventuali lacune dell'informativa fornita (**comma 8**);
- Informare i rappresentanti dei lavoratori in modo appropriato, discutendo con essi le informazioni rilevanti sulla sostenibilità (comma 9);
- Redigere la relazione consolidata nel formato XHTML, marcando la comunicazione in conformità a tale formato al fine di migliorare l'accessibilità e la comparabilità (comma 10).

Infine, in modo da semplificare il processo di compliance ed evitare duplicazioni, le società che adempiono agli obblighi di rendicontazione secondo l'articolo 4:

- soddisfano automaticamente anche gli obblighi di informativa non finanziaria previsti da altre disposizioni italiane;
- non sono tenute a fornire le stesse informazioni nella relazione sulla gestione del bilancio d'esercizio annuale.

Sul lato pratico, con particolare riferimento alle informazioni di cui ai commi 2 e 3, deve farsi riferimento ai principi di rendicontazione obbligatori già previsti per la rendicontazione individuale:

- ESRS 2 – SBM 1,2, 3 (strategia e modello di business);
- ESRS 2 – IRO 1 (analisi di materialità, rischi e opportunità di gruppo);
- RSRS 2 – da GOV 1 a GOV 5 (governance e politiche di gruppo, dovuta diligenza, rischi e dipendenze).

Collegamento con altri articoli del decreto (art. 6 c. 1 e art. 7)

La rendicontazione consolidata di sostenibilità deve essere pubblicata, unitamente alla **relazione di attestazione di conformità**, ed inclusa nella relazione della gestione consolidata, mediante le medesime modalità già previste per il deposito del bilancio e sul sito internet della società (qualora questo non sia presente, la relazione deve essere fornita in formato cartaceo a chiunque ne faccia richiesta).

L'art. 7 introduce delle **esenzioni** dagli obblighi di rendicontazione di sostenibilità, al fine di evitare la duplicazione dell'informazione e semplificare i processi (come già accadeva per le previsioni di cui ai commi 11 e 12 dell'art. 4). Qualora le informazioni richieste siano già contenute nella relazione consolidata di gruppo, infatti, le PMI e le imprese di grandi dimensioni sono esentate dall'obbligo di informativa di cui all'art. 3 commi 1-5. Allo stesso modo, le società madri di gruppi di grandi dimensioni sono esentate dall'obbligo di informativa di cui all'art. 4 commi 1-5, se tali informazioni sono già

contenute nella rendicontazione individuale della società madre. A tal fine, la relazione della gestione della società esentata deve indicare:

- Nome e sede legale della società madre;
- Link alla relazione sulla gestione consolidata o alla rendicontazione di sostenibilità della società madre;
- Dichiarazione che la società è esentata secondo l'art. 7.

Inoltre, in caso di esonero, la rendicontazione consolidata di sostenibilità o la relazione sulla gestione consolidata della società madre, deve essere redatta in lingua italiana o in altra lingua comunemente utilizzata nel settore finanziario internazionale.

Tale esonero non si applica in alcun caso alle società di grandi dimensioni i cui titoli sono quotati su mercati regolamentati in Italia o nell'UE.

Considerazioni pratiche e ruolo dei Dottori Commercialisti

La complessità della struttura di un gruppo societario impone la definizione di una metodologia di lavoro **uniforme** all'interno di tutto il gruppo. A tal fine:

- 1) la società madre dovrà approvare le **linee guida generali di gruppo** implementando il processo organizzativo, amministrativo e ambientali anche mediante l'utilizzo di un organigramma o specifici organismi interni (es. comitati ESG);
- 2) le società figlie dovranno approvare tali linee guide uniformandosi agli indirizzi operativi che potranno prevedere:
 - a) Piattaforme di lavoro condivise per la raccolta dati;
 - b) Team di lavoro per ciascuna società e nomina di referenti per il dialogo con la società madre;
 - c) Definizione di un cronoprogramma e metodi, che prevedano un continuo confronto e allineamento con i consulenti esterni.

In questo schema, il commercialista potrà rivestire sia il ruolo di **consulente** esterno che di componente del **collegio sindacale**. Nel primo caso, il commercialista è tenuto a stimolare i vertici aziendali alla cultura d'impresa contribuendo alla definizione dei processi organizzativi e alle linee guida. Nel secondo caso dovrà vigilare sull'adeguatezza degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili nonché sul corretto funzionamento del sistema di controllo, raccolta dati e stesura della Rendicontazione di sostenibilità individuale o di gruppo.

 Dottrina / Riviste

Dai Commercialisti un inquadramento normativo sulla CSRD

01 Ottobre 2024 | Paola Pisano

Il Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti contabili ha recentemente pubblicato il documento di ricerca "il Decreto di attuazione della CSRD, Inquadramento normativo" che fornisce un supporto operativo tramite tabelle sinottiche dedicate alle modifiche introdotte alle disposizioni vigenti. Analizziamole di seguito.

Introduzione

Il Decreto Legislativo 125/2024, di attuazione della CSRD ed entrato in vigore il 25 settembre 2024, amplia gli obblighi in merito all'**informativa sulla sostenibilità**, in linea generale per le grandi imprese e le PMI quotate non micro. Questo comporta un ruolo rilevante per i commercialisti ed esperti contabili che possono sia fornire assistenza alle imprese nella redazione delle proprie rendicontazioni di sostenibilità sia, ricorrendone i presupposti, svolgere l'incarico di **attestazione** sulla conformità della rendicontazione di sostenibilità.

La rendicontazione individuale di sostenibilità include una descrizione:

- del modello e della **strategia aziendale** (resilienza del modello, opportunità connesse alla sostenibilità, piani dell'impresa atti a rendere il modello e le strategie aziendali compatibili con la transizione verso un'economia sostenibile, come il modello e le strategie aziendali considerano le istanze dei portatori di interesse e il loro impatto sulla sostenibilità, le modalità di attuazione della strategia aziendale in merito alla sostenibilità);
- degli **obiettivi** connessi alle questioni di sostenibilità, con definizione temporale;
- degli organi di **amministrazione e controllo** per quanto riguarda le questioni di sostenibilità e delle loro competenze e capacità in relazione a tali questioni;
- delle politiche dell'impresa in relazione alla questione di sostenibilità;
- dell'esistenza di sistemi di **incentivi** connessi alla sostenibilità;
- delle procedure di due diligence in relazione alle questioni di sostenibilità e dei principali impatti negativi (effettivi e potenziali) legati all'attività dell'impresa, indicando eventuali azioni intraprese dall'impresa per mitigare questi ultimi;
- **indicatori** pertinenti per la comunicazione delle informazioni di cui sopra.

È inoltre prevista la rendicontazione **consolidata** di sostenibilità, redatta dalla capogruppo e che deve contenere tutte le informazioni già esplicitate per la rendicontazione individuale di sostenibilità, ma a livello di gruppo.

Inoltre:

- se la società madre identifica differenze significative tra i rischi e/o gli impatti del gruppo e quelli di una o più società figlie, la società madre deve esplicitare i rischi e/o gli impatti delle società figlie in questione;
- la società madre indica quali società figlie incluse nel consolidamento non forniscono le informazioni di sostenibilità, seppur tenute, in quanto esonerate.

Impatti sulla normativa vigente

Il documento del CNDCEC fornisce una serie di tabelle sinottiche che evidenziano le modifiche introdotte dal D.lgs. 125/2024 sui seguenti testi normativi:

- Codice Civile (artt. 2435-bis e 2435-ter): modifica dei parametri dimensionali relativi al bilancio in forma abbreviata e delle micro-imprese;
- D.lgs. 39/2010: inserimento di ulteriori definizioni ed introduzione della figura del revisore di sostenibilità e relativa disciplina;
- D.lgs. 58/1998: testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria.
- D.lgs. 209/2005: codice delle assicurazioni private, modifiche in merito alla relazione sulla gestione (viene richiesta un'apposita informativa in merito alle risorse immateriali essenziali);
- D.lgs. 136/2015: modifica relativa ai contenuti della relazione sulla gestione;
- D.lgs. 127/1991: modifica ai casi di esonero dalla redazione del bilancio consolidato modifica relativa ai contenuti della relazione sulla gestione allegata al bilancio consolidato.

Codice civile

Il D.lgs. 125/2024 ha modificato i **parametri dimensionali** previsti per la redazione del bilancio in forma abbreviata (art. 2435 – bis c.c.) e del bilancio delle micro-imprese (art. 2435 – ter c.c.).

In particolare,

- relativamente al **bilancio in forma abbreviata**, fermo restando il numero di dipendenti occupati in media durante l'esercizio pari a 50 unità, le soglie relative al totale dell'attivo dello stato patrimoniale e al totale dei ricavi sono state incrementate, rispettivamente, ad €5.500.000 (precedentemente €4.400.000) ed €11.000.000 (precedentemente €8.800.000);
- relativamente al bilancio delle **micro-imprese**, fermo restando il numero di dipendenti occupati in media durante l'esercizio pari a 5 unità, le soglie relative al totale dell'attivo dello stato patrimoniale e al totale dei ricavi sono state incrementate, rispettivamente, ad €220.000 (precedentemente €175.000) ed €440.000 (precedentemente €350.000).

D.lgs. 39/2010

Il D.lgs. 125/2024 ha introdotto delle sostanziali modifiche al d.lgs. 39/2010, introducendo la figura del **revisore di sostenibilità** e la specifica relazione di attestazione della conformità della rendicontazione di sostenibilità.

Numerosi articoli sono stati adattati, ampliando la loro applicazione al revisore di sostenibilità e alle attività di attestazione della rendicontazione di sostenibilità.

I seguenti articoli hanno subito delle sostanziali modifiche:

1) Art. 3: "Tirocinio" ed art. 4: "Esame di idoneità professionale": Il **tirocinio** finalizzato all'abilitazione comprende almeno otto mesi relativi all'acquisizione delle conoscenze tecnico-pratiche necessarie all'attestazione della conformità della rendicontazione di sostenibilità. L'**esame di idoneità** professionale ha per oggetto ulteriori materie:

- Obblighi legali e principi concernenti la redazione della rendicontazione annuale e consolidata di sostenibilità;
- Analisi della sostenibilità;
- Procedure di dovuta diligenza in relazione alle questioni di sostenibilità;
- Obblighi legali e principi di attestazione della conformità per la rendicontazione di sostenibilità, che saranno adottati dalla Commissione Europea.

2) Art. 5: "Formazione continua": i revisori abilitati al rilascio all'attestazione della conformità della rendicontazione di sostenibilità devono acquisire almeno 25 crediti formativi all'anno, di cui almeno 10 caratterizzanti la revisione legale dei conti e almeno 10 caratterizzanti la sostenibilità.

3) Art. 10-quater: "Modifiche all'organizzazione del lavoro": il revisore della sostenibilità o la società di revisione deve creare un fascicolo per ogni incarico di attestazione sulla conformità della rendicontazione di sostenibilità, il quale deve contenere i dati già previsti per la relazione di revisione (es. denominazione sociale, indirizzo e luogo di attività del cliente ecc.). In caso di attestazione sulla conformità della rendicontazione di sostenibilità effettuata da una società di revisione legale, questa deve designare almeno un responsabile della sostenibilità (che può essere anche il responsabile della revisione).

Sono inoltre stati introdotti:

- Art. 10-sexies: attestazione della conformità della rendicontazione consolidata di sostenibilità
- Art. 14-bis: relazione di attestazione della conformità della rendicontazione di sostenibilità
- Art. 20-bis: controllo della qualità sull'attestazione di conformità della rendicontazione di sostenibilità
- Art. 26-quater: provvedimenti della Consob sull'attività di attestazione

D.lgs. 58/1998

Relativamente al d.lgs. 58/1998 sono stati modificati:

- Art. 118-bis: "Controllo sulle informazioni fornite al pubblico": viene introdotta la rendicontazione di sostenibilità tra le informazioni contenute nei documenti contabili sottoposte a controllo;
- Art. 123-bis: "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari": viene specificato che le informazioni di cui all'art. 123-bis c. 2, lett. d-bis (descrizione delle politiche in materia di diversità) possono non essere indicate nella Relazione sul governo societario se già riportate nella rendicontazione di sostenibilità, purché la Relazione sul governo societario rinvii alla rendicontazione;
- Art. 154-bis: "Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari": viene inclusa tra le attività del dirigente preposto l'attestazione di conformità della rendicontazione di sostenibilità. È possibile che l'emittente assegni la funzione di attestazione ad un organo diverso dal dirigente, purché questo possieda specifiche competenze in materia di rendicontazione della sostenibilità;
- Art. 154-ter: "Relazioni finanziarie": viene stabilito che gli emittenti quotati, purché aventi l'Italia come stato di origine e non siano micro-imprese, sono tenuti ad includere nella propria relazione sulla gestione un'apposita sezione dedicata alla rendicontazione di sostenibilità.

D.lgs. 136/2015

In merito al contenuto delle relazioni sulla gestione è stato modificato l'art. 41 d.lgs. 136/2015, il quale prevede che all'interno della **relazione sulla gestione** delle imprese di grandi dimensioni e delle PMI non micro, i cui valori mobiliari sono ammessi alla negoziazione sui mercati regolamentati, sono tenute a fornire informazioni sulle risorse immateriali essenziali, spiegando in che modo il modello aziendale dipenda da tali risorse e come queste siano fonte di creazione di valore per l'impresa.

D.lgs. 127/1991

In merito alla redazione del bilancio consolidato, all'art. 27 del d.lgs. 127/1991 sono state innalzate le **soglie dimensionali** previste per la redazione dello stesso. In particolare, non sono soggette all'obbligo di relazione del bilancio consolidato le società che, per due esercizi consecutivi, due dei seguenti limiti:

- totale attivi degli stati patrimoniali: € 25.000.000 (precedentemente €20.000.000);
- totale ricavi delle vendite e delle prestazioni: €50.000.000 (precedentemente €40.000.000);
- 250 dipendenti occupati in media durante l'esercizio (limite invariato).

Infine, l'art. 41 dello stesso decreto, in merito alla relazione sulla gestione allegata al bilancio consolidato, richiede l'informativa in merito alle attività immateriali essenziali, ricalcando sostanzialmente la modifica già citata al D.lgs. 136/2015.

 Dottrina / Riviste

Il CbCR tra documentazione di transfer pricing e ESG

03 Ottobre 2023 | **Maria Eugenia Palombo**

Introdotta come strumento di risk assessment dall'Action 13 del BEPS, il CbCR (Country-by-Country Reporting) si afferma ora come mezzo per promuovere la trasparenza delle imprese, anche nel contesto della reportistica ESG. Profili pratici e informazioni da fornire.

Reportistica sugli adempimenti fiscali

Uno specifico capitolo del **GRI 207** è dedicato alla rendicontazione paese per paese (nel seguito anche “**Country-by-Country Reporting**” o “**CbCR**”). Come noto, il GRI 207 ha lo scopo di fornire indicazioni alle imprese in relazione alla reportistica sugli adempimenti fiscali nel contesto **ESG**.

Più in dettaglio, il GRI 207-4 detta i criteri per l'informativa specifica sugli adempimenti fiscali e richiede, da parte delle imprese, la divulgazione di informazioni specifiche sulle giurisdizioni in cui è presente il gruppo e sulle entità incluse nel bilancio consolidato, sulla scia della reportistica prevista per i gruppi di maggiori dimensioni come parte della documentazione di **transfer pricing**.

Il processo evolutivo del Country-by-Country Reporting

La rendicontazione paese per paese è stata istituita come componente del “**progetto a tre pilastri**” per la documentazione sui prezzi di trasferimento, introdotto dall'**Action 13** del **progetto BEPS**. In sintesi, l'Action 13, che ha riformulato il capitolo 5 delle Linee Guida OCSE sui **prezzi di trasferimento**, si proponeva di ripensare il sistema della documentazione delle operazioni infragruppo per le imprese multinazionali, adottando un modello standardizzato e modulare che fosse di più facile gestione da parte del contribuente e, nel contempo, consentisse alle Amministrazioni fiscali di raccogliere in modo efficiente informazioni utili per promuovere azioni più incisive di contrasto e prevenzione.

Il CbCR rappresenta, appunto, il “terzo pilastro”, che si affianca al **Masterfile** e alla **Documentazione Nazionale** per i gruppi di più rilevanti dimensioni (ossia i gruppi con fatturato consolidato non inferiore a € 750 milioni). Questi, infatti, sono stati identificati dagli attori del progetto BEPS come i soggetti nelle mani dei quali si concentra la maggior parte della ricchezza e, conseguentemente, la maggiore rischiosità in ambito fiscale.

Con il CbCR, successivamente introdotto dalle singole giurisdizioni attraverso specifici provvedimenti legislativi (in Italia con la Legge di Stabilità 2016), in pratica, si è inteso fornire alle Amministrazioni fiscali un efficace strumento di **risk assessment**, per identificare le fattispecie più problematiche sotto il profilo dei rischi di evasione/elusione sulle quali, anche tramite un sistema di scambio di informazioni tra le giurisdizioni, convogliare gli sforzi ai fini di una più efficace lotta ai **fenomeni BEPS** (“**base erosion and profit shifting**”).

Il CbCR del progetto BEPS contiene degli indicatori sintetici di **dati finanziari** (ricavi, capitale, immobilizzazioni materiali, numero di dipendenti, utili o perdite) e **fiscali** (imposte sui redditi pagate e maturate) aggregati a livello di giurisdizione, oltre ad una rappresentazione schematica della catena del valore dell'impresa multinazionale, che consente alle Amministrazioni fiscali di individuare eventuali elementi distorsivi nell'allocazione dei fattori produttivi nell'ambito del gruppo, meritevoli di maggiori approfondimenti tramite verifiche fiscali mirate.

A fronte di tali potenzialità informative, non era sfuggito il rischio legato ad eventuali utilizzi non adeguati del CbCR: già nel Report sull'Action 13 si raccomandava un impiego appropriato dei dati in esso contenuti, per evitare che lo stesso diventasse uno strumento “sostitutivo” delle normali procedure di accertamento, attraverso formule di ripartizione dell'**utile globale** che portassero alla rideterminazione automatica del reddito dei gruppi multinazionali. Per questo motivo l'uso del CbCR è stato inizialmente ristretto alle Amministrazioni fiscali e l'OCSE ha emanato specifiche linee guida per regolare lo scambio di informazioni tra le giurisdizioni e l'utilizzo delle informazioni contenute nel rendiconto attraverso rigidi protocolli di controllo.

Ciononostante, le esigenze di trasparenza avvertite dall'opinione pubblica rispetto agli adempimenti fiscali dei grandi gruppi multinazionali, hanno evidenziato la necessità di estendere la platea dei soggetti fruitori delle informazioni

contenute nel CbCR, in particolare a livello UE. Si è infatti convenuto che attraverso questo strumento si potesse realizzare un maggiore controllo pubblico sul livello di **compliance fiscale** delle imprese multinazionali che svolgono attività nell'Unione: un controllo ritenuto necessario per favorire un dibattito maggiormente informato sugli adempimenti fiscali di tali imprese, volto a garantire una più ampia tutela degli investitori, dei creditori e di tutte le parti interessate, contribuendo ad accrescere la fiducia dei cittadini nell'equità dei sistemi fiscali nazionali. A questa esigenza ha risposto la Dir. 2101/2021/UE, emanata nel dicembre 2021, attraverso la quale si è introdotto un **CbCR pubblico**, che dovrà essere adottato da tutti gli Stati Membri a partire dal 2024.

Il CbCR nella reportistica ESG

L'utilizzo della rendicontazione Paese per Paese è stato successivamente esteso anche alla reportistica ESG. Più precisamente, esso forma oggetto dell'informativa specifica di carattere fiscale regolata dal GRI 207-4.

Questo *standard* richiede la comunicazione di informazioni finanziarie, economiche e fiscali per ogni giurisdizione in cui un'impresa opera fornendo, in tal modo, un'indicazione della rilevanza delle attività dell'organizzazione e del contributo che essa apporta, attraverso le imposte, in tali paesi.

Insieme alle informative sulle modalità di gestione, previste dalle sezioni 1, 2 e 3 del GRI 207, la rendicontazione Paese per Paese fornisce informazioni sulle pratiche fiscali dell'organizzazione multinazionali nelle giurisdizioni in cui essa è presente e può contribuire a segnalare agli **stakeholder** anche potenziali **rischi reputazionali e finanziari**.

Le informazioni che devono essere fornite attraverso il CbCR previsto ai fini ESG sono le seguenti:

i. Le giurisdizioni fiscali in cui le entità incluse nel bilancio consolidato dell'impresa sono residenti ai fini fiscali.

L'informativa regola anche i casi di entità apolide, per le quali le informazioni di dettaglio sottoelencate dovranno essere fornite separatamente;

ii. Per ciascuna giurisdizione fiscale:

1. I nomi delle entità residenti;
2. Le attività principali dell'impresa;
3. Il numero dei dipendenti;
4. I ricavi delle vendite a terze parti;
5. I ricavi delle vendite infragruppo verso altre giurisdizioni fiscali;
6. Gli utili o le perdite ante imposte;
7. Le attività materiali, diverse dalle disponibilità liquide e mezzi equivalenti;
8. Le imposte sul reddito delle società versate secondo il criterio di cassa;
9. Le imposte sul reddito delle società maturate sugli utili o le perdite;
10. Le motivazioni di eventuali differenze tra le imposte sul reddito delle società maturate e le imposte dovute.
11. Il periodo a cui si riferiscono le sopra elencate informazioni.

Inoltre, dovranno essere fornite le seguenti informazioni aggiuntive:

- La retribuzione totale dei dipendenti;
- Le imposte trattenute e versate per conto dei dipendenti (inclusi i contributi previdenziali, le imposte sul reddito e le imposte sui salari);
- Le imposte riscosse dai clienti per conto di un'autorità fiscale (i.e., imposte e dazi applicati sulle vendite di prodotti e servizi);

- Le imposte di settore e le altre imposte o i pagamenti alla Pubblica Amministrazione, che comprendono: le altre **imposte indirette** (e.g., tassa sull'energia, tasse aeroportuali); le **imposte patrimoniali**; le imposte sui prodotti (**dazi doganali, accise**); le imposte e i dazi su prodotti o servizi considerati dannosi per l'ambiente (e.g., accise sui veicoli);
- Le posizioni fiscali incerte rilevanti. Possono includere le posizioni fiscali non concordate con le rispettive Amministrazioni fiscali, specificando la natura del disaccordo;
- Il saldo del debito infragruppo detenuto dalle entità residenti in ciascuna giurisdizione fiscale e la base di calcolo del tasso di interesse pagato sul debito.

I suddetti elementi vengono considerati rappresentativi della portata delle attività dell'impresa nella singola giurisdizione e, conseguentemente, possono contribuire alla valutazione sul livello di imposte ivi pagate. In aggiunta alle informazioni espressamente richieste, l'impresa è libera di fornire altre informazioni che ritenga rilevanti per una migliore comprensione di tale fenomeno. D'altra parte, qualora l'impresa non sia in grado di riportare tutte le informazioni richieste, può utilizzare le ragioni di omissione previste dal GRI 101, fornendo specifiche motivazioni. Tale possibilità è prevista anche nel caso in cui non fosse possibile fornire le informazioni relative ad una specifica giurisdizione nella quale l'impresa è presente, ad esempio, attraverso una partecipazione di minoranza o sia *partner* non operativo di una **joint-venture**.

Vige un **criterio di "tempestività"**, per cui le informazioni devono riguardare il periodo a cui si riferisce il bilancio consolidato revisionato più recente (o le informazioni finanziarie disponibili nei pubblici registri). In caso di eventuale indisponibilità è possibile rendicontare le informazioni immediatamente precedenti a quelle più recenti.

Le informazioni da riportare per ciascuna giurisdizione sono in forma aggregata: non è quindi richiesto di fornire – nel caso in cui l'impresa sia presente con più entità in una specifica giurisdizione – la ripartizione dei singoli elementi (ricavi, capitale, ecc.) così come, nel descrivere le attività svolte, non è necessario indicare la specifica entità che svolge funzioni di distribuzione, produzione, ecc.

Le informazioni sui dipendenti appaiono particolarmente rilevanti, in quanto si ritengono espressive del volume di attività dell'organizzazione nella singola giurisdizione. In particolare, le retribuzioni, le relative **imposte sui redditi di lavoro dipendente** e i **contributi previdenziali** costituiscono indici del valore apportato dalle imprese presenti in ciascun paese, in termini di contributo all'occupazione. In aggiunta al numero dei dipendenti possono essere fornite anche informazioni sul numero dei lavoratori, intendendosi per tali anche, ad esempio, i liberi professionisti e le persone che collaborano per organizzazioni diverse dall'impresa (ad esempio, i fornitori).

Differenze tra i diversi tipi di rendicontazione

È interessante notare come i diversi obiettivi perseguiti dai tre tipi di reportistica comportino caratteristiche differenti sia nel contenuto dei relativi documenti, sia nei soggetti ai quali gli stessi sono rivolti:

- il **CbCR BEPS** fornisce un'informativa più completa, sebbene focalizzata sulla fiscalità diretta delle imprese. Richiede un maggiore livello di dettaglio, ad esempio per quanto riguarda i ricavi verso terzi rispetto ai ricavi infragruppo e si rivolge esclusivamente alle entità multinazionali, residenti in qualsiasi paese del mondo, ed alle relative amministrazioni fiscali;
- il CbCR **pubblico** UE si rivolge alle imprese presenti nella UE, ma comprende anche i **gruppi domestici**. Non richiede informazioni di dettaglio sui ricavi verso terzi/infragruppo, sul capitale e sulle immobilizzazioni materiali;
- il CbCR **ESG, infine**, cercando di soddisfare le esigenze informative di un gran numero di *stakeholders* richiede informative specifiche su alcuni fattori produttivi ritenuti rilevanti (ad esempio, come già sopra evidenziato, i dipendenti), ma anche sulla posizione debitoria infragruppo e sulla posizione fiscale complessiva delle imprese, incluse quindi le informazioni su tutte le tipologie di imposte e tasse cui l'impresa è soggetta (non solo le imposte sui redditi) e sulla

fiscalità differita. Nel presupposto, infatti, che la fiscalità costituisca uno dei fattori rilevanti nella transizione verso un'economia più sostenibile, è importante valutare il contributo che l'impresa apporta alle economie dei paesi in cui opera attraverso le risorse fornite dal gettito fiscale.

 Dottrina / Riviste

L'approccio alla fiscalità diventa elemento chiave nella reportistica ESG

01 Settembre 2023 | **Maria Eugenia Palombo**

Nell'ambito della reportistica ESG uno specifico capitolo è dedicato agli aspetti fiscali, che vanno opportunamente ponderati a causa degli impatti che manifestano sul profilo di sostenibilità dell'azienda. Il GRI 207 fornisce utili chiarimenti sulle informazioni da includere nella reportistica non finanziaria riguardo alla strategia fiscale, alla valutazione ed al controllo dei rischi fiscali.

La valutazione degli impatti ESG nell'attività imprenditoriale

La transizione verso un'economia sostenibile rappresenta ormai uno degli argomenti di maggiore attualità nelle agende dei governi e sta assumendo una sempre crescente importanza anche nell'economia delle imprese. Ormai la valutazione della **sostenibilità** delle scelte degli operatori economici e dell'impatto complessivo delle stesse sul contesto sociale rappresenta un elemento imprescindibile per tutti i portatori di interesse (c.d. **stakeholder**), ossia tutti gli attori che vengono in contatto con le singole realtà aziendali: gli investitori, i finanziatori, ma anche i lavoratori, i clienti ed i fornitori. Tutti questi soggetti, infatti, ciascuno nel proprio specifico ruolo, hanno interesse a comprendere come l'azienda si comporta nell'affrontare gli impatti della propria attività economica sulla sostenibilità ambientale, sociale e di *governance* (*Environmental, Social, Governance - ESG*), al fine di meglio orientare le rispettive scelte nell'approccio all'azienda stessa. Difatti, l'analisi dei rischi rispetto ai fattori ESG assume rilevanza come ulteriore elemento per valutare le prospettive reddituali di un contesto imprenditoriale: un'azienda con impatti sociali o di sostenibilità negativi, infatti, può risultare meno attrattiva per gli investimenti, o vedersi bloccare l'accesso alle fonti di finanziamento, alle coperture assicurative o a determinate forniture, o ancora subire un danno reputazionale con conseguenze sfavorevoli sulla clientela e, in ultima analisi, sulla propria redditività presente e futura.

Per questo motivo, le organizzazioni aziendali ricercano l'integrazione degli **standard ESG** all'interno dei propri modelli di *business*, al fine di accrescere la propria reputazione, distinguersi dalla concorrenza e mostrarsi maggiormente appetibili.

In questo contesto, i **reporting ESG** costituiscono elementi determinanti per veicolare le informazioni di interesse per gli *stakeholder*: molti imprenditori vedono perciò in tali *report* un'opportunità per dimostrare un orientamento verso obiettivi più virtuosi sui temi della sostenibilità sociale e ambientale e conseguentemente promuovere l'attrattività del proprio *business*. Sulla base di tali informazioni, apposite agenzie di *rating* (come, ad esempio, Bloomberg ESG Data Service, S&P) elaborano dei punteggi che gli *stakeholder* possono utilizzare per fare dei confronti tra le aziende di loro interesse ed i rispettivi concorrenti.

In risposta a questa crescente attenzione, le organizzazioni si stanno preparando a redigere la reportistica non finanziaria, cercando di orientarsi tra i vari standard di trasparenza: tra questi, ad esempio, ricordiamo i Principi di Corporate Governance dell'OCSE / G20 e gli standard GRI (*Global Reporting Initiative*).

La regolamentazione della reportistica ESG ha formato oggetto inizialmente della direttiva contabile (Dir. 2013/34/UE), successivamente emendata dalla **Corporate Sustainability Reporting Directive- CSRD** (Dir. 2022/2464/UE), entrata in

vigore ad inizio gennaio 2023 e destinata ad essere recepita dagli stati membri entro il 6 luglio 2024. Quest'ultima ha esteso gli **obblighi di rendicontazione** ESG, già previsti per le grandi società quotate, anche alle imprese grandi e medio-piccole. Al momento sono in corso di emanazione i regolamenti attuativi previsti dalla direttiva contabile, con i quali auspicabilmente si raggiungerà un certo grado di armonizzazione tra i diversi standard di trasparenza, con l'introduzione di regole obbligatorie ma che, al tempo stesso, dovrebbero integrarsi con gli standard volontari come i GRI.

Le informazioni sulla fiscalità nel contesto ESG

Nell'ambito della reportistica non finanziaria, un'apposita sezione è riservata alle informazioni sulla fiscalità, per il loro evidente (attuale o potenziale) impatto sulle logiche di *business*.

Le Nazioni Unite riconoscono che le imposte svolgono un ruolo fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi per lo **sviluppo sostenibile**: sono anche un meccanismo chiave attraverso il quale le organizzazioni contribuiscono alle economie dei Paesi in cui operano. Le imposte pagate dalle aziende, infatti, alimentano le risorse dei governi per finanziare i servizi e gli investimenti pubblici ed assumono quindi un'importanza fondamentale per la politica fiscale e la stabilità macroeconomica dei Paesi.

Gli *stakeholder* sono quindi interessati a capire il comportamento adottato dalle aziende nella loro **strategia fiscale**, per valutarne il contributo sulla società e sulle comunità in cui le stesse operano. Le imprese hanno infatti non solo l'obbligo di rispettare la normativa fiscale, ma anche la responsabilità verso i propri *stakeholder* di soddisfare le aspettative del rispetto delle buone pratiche fiscali.

Un'azienda che adotta un comportamento tendente all'**evasione** o all'**elusione fiscale** si presenta, di fatto, come un soggetto che sottrae al governo importanti fonti di finanziamento, con il rischio che vengano conseguentemente ridotti gli investimenti nelle infrastrutture e nei servizi pubblici, che aumenti il debito pubblico e che le obbligazioni fiscali si spostino su altri contribuenti. Senza contare gli effetti che ciò può comportare in relazione alla competitività delle imprese sul mercato e, in sostanza, sui **meccanismi della concorrenza "virtuosa"** a tutela dei consumatori e dei cittadini, spingendo altri operatori ad adottare politiche di **pianificazione fiscale aggressiva**.

Gli standard GRI e il GRI 207 in materia fiscale

Gli standard GRI sono stati ideati per essere utilizzati dalle organizzazioni di qualsiasi tipo, dimensione, settore o sede geografica, per rendicontare i propri impatti sull'economia, sull'ambiente e sulla società.

Un'impresa che aderisce agli standard GRI deve fornire specifiche informazioni sulle modalità con cui gestisce ciascun tema materiale. Un tema è definito "materiale" quando riflette l'**impatto economico, ambientale e sociale** significativo dell'impresa o che influenza in modo profondo le valutazioni e le decisioni degli *stakeholder*. Le imposte sono sempre considerate come un tema materiale, per l'importanza che queste rivestono per gli stakeholder.

Nell'ambito di questi standard, il GRI 207 ha ad oggetto la gestione fiscale e cerca di orientare le imprese che lo adottano verso una maggiore chiarezza sui relativi adempimenti. Introdotto nel 2019, ha ricevuto un ampio sostegno internazionale. Si applica per i *report* pubblicati a partire dal 1° gennaio 2021, ma ne è stata incoraggiata l'adozione anticipata. È uno *standard* volontario che si basa, tra l'altro, sulle regole di rendicontazione Paese per Paese dell'OCSE, elaborate nell'ambito dell'Action 13 del progetto BEPS come strumento di **risk assessment** per le amministrazioni fiscali.

Il GRI 207 si propone di supportare le imprese nella rendicontazione pubblica delle proprie attività commerciali e dei pagamenti delle imposte nelle varie **giurisdizioni fiscali**, nonché il loro approccio alla strategia e alla *governance* fiscali. Le

informazioni previste da questo *standard* sono progettate per aiutare le aziende a comprendere e comunicare il proprio approccio di gestione rispetto alla fiscalità e a rendicontare correttamente i propri profitti, le imposte e le attività esercitate in ogni singolo paese.

Il GRI 207 prevede informative sulle modalità di gestione e informative specifiche. Le informative sulle modalità di gestione sono le seguenti:

- Informativa 207-1: Approccio alla fiscalità
- Informativa 207-2: Governance fiscale, controllo e gestione del rischio
- Informativa 207-3: Coinvolgimento degli *stakeholder* e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale

Le informative specifiche sono invece costituite da:

- Informativa 207-4: Rendicontazione Paese per Paese

Nel prosieguo verranno analizzate le informative sulle modalità di gestione.

Informative sulle modalità di gestione

Le informative sulle modalità di gestione, in generale, forniscono una descrizione di come l'azienda gestisce i temi materiali, gli impatti degli stessi e le ragionevoli aspettative degli *stakeholder*.

Un'impresa che abbia identificato le imposte come tema materiale deve comunicare le proprie modalità di gestione utilizzando il GRI 207 ad integrazione del GRI 103 – Requisiti di rendicontazione. Il GRI 103 infatti definisce in generale i requisiti di rendicontazione relativi alle modalità utilizzate da un'organizzazione per gestire un tema materiale, mentre il GRI 207 fornisce specifiche indicazioni sui requisiti di rendicontazione in materia fiscale.

Informativa 207-1 – Approccio alla fiscalità

Le informazioni di questa sezione hanno lo scopo di chiarire come un'organizzazione bilancia la *compliance* fiscale con le proprie attività di *business* e con le aspettative in termini ESG.

Le imprese devono fornire le seguenti informazioni:

a) una descrizione dell'approccio fiscale, comprendente:

- la **strategia fiscale** dell'organizzazione, se presente: in tal caso, dovrà essere fornito un *link* alla strategia, se disponibile al pubblico, oppure una sintesi della stessa. Ad esempio, l'impresa potrà fornire una panoramica del suo approccio rispetto alla pianificazione e ai **paradisi fiscali** o sulle politiche di **transfer pricing**. Con questi elementi si può dimostrare il livello di propensione al rischio dell'impresa e le politiche fiscali ritenute accettabili o meno;
- l'organo di governo o la posizione di livello esecutivo all'interno dell'organizzazione che si occupa di esaminare e approvare formalmente la strategia fiscale, indicando anche la frequenza di tale esame;
- l'approccio alla *compliance* normativa ossia, in pratica, quali sono le misure considerate ragionevoli per adeguarsi al livello di *compliance* richiesto dalla legge fiscale;
- le modalità con cui l'approccio fiscale si connette alle strategie di *business* e di sviluppo sostenibile dell'impresa. Ad esempio, è possibile spiegare se è stato considerato l'impatto economico e sociale della strategia fiscale perseguita dall'impresa, l'impegno organizzativo per lo sviluppo sostenibile nelle giurisdizioni in cui la stessa opera e se l'approccio fiscale seguito è in linea con questi impegni (ad esempio l'utilizzo di fonti rinnovabili, la politica di incentivazione fiscale, ecc.).

Informativa 207-2 – Governance fiscale, controllo e gestione del rischio

L'esistenza di solidi **sistemi di governance**, controllo e gestione del rischio fiscale può indicare come l'approccio e la strategia fiscale sono integrati nell'organizzazione e come questa monitori i propri **obblighi di compliance**.

Occorre fornire informazioni su:

a) La *governance* ed il modello di controllo dei rischi fiscali, in particolare:

- L'organo di governo o la posizione di livello esecutivo all'interno dell'organizzazione responsabile della *compliance* alla strategia fiscale;
- Il modo in cui l'approccio fiscale è integrato nell'organizzazione, indicando, ad esempio, eventuali **sistemi di remunerazione** o **incentivazione** per i responsabili dell'attuazione della strategia fiscale;
- L'approccio ai rischi fiscali, comprese le modalità di identificazione, gestione e monitoraggio degli stessi, anche attraverso **meccanismi di controllo interno** e principi di **gestione del rischio** generalmente accettati in ambito fiscale. I rischi fiscali potrebbero avere effetti negativi sugli obiettivi dell'impresa, causando un **danno finanziario** o **reputazionale**. Questi rischi includono ad esempio i rischi connessi all'incertezza delle posizioni fiscali o alle pratiche fiscali aggressive. Nel descrivere questo approccio, l'impresa può indicare il proprio livello di propensione e tolleranza del rischio, fornendo anche esempi di pratiche fiscali che si sono evitate perché disallineate con la propria strategia;
- come viene valutata la *compliance* alla *governance* e al modello di controllo dei rischi fiscali, ad esempio tramite l'affidamento ad un revisore interno della verifica annuale della *compliance*;

b) Una descrizione dei meccanismi di segnalazione delle criticità relative a comportamenti non etici o illeciti e all'integrità dell'organizzazione in materia fiscale (come, ad esempio, il **whistleblowing**).

c) Una descrizione del **processo di assurance** per quanto riguarda le informative fiscali e, se applicabile, un riferimento alla relazione di *assurance*.

Informativa 207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale

I metodi che un'impresa adotta nel coinvolgere i propri *stakeholder* hanno un grande impatto sulla sua reputazione. Questo aspetto include anche il modo in cui l'impresa collabora con le amministrazioni fiscali nell'approccio alle questioni legislative e amministrative e può consentire all'impresa stessa di ottenere utili indicazioni su possibili modifiche normative e di conseguenza migliorare la gestione dei rischi e degli impatti. Le informazioni da fornire a questo riguardo sono le seguenti:

a) una descrizione delle modalità di coinvolgimento degli *stakeholder* e della gestione delle loro preoccupazioni in materia fiscale, compreso:

- le relazioni con le autorità fiscali. Questo fattore ha un grande impatto sulla reputazione dell'impresa. Può includere la partecipazione ad accordi di **cooperative compliance** e gli **accordi preventivi** in materia di **prezzi di trasferimento (APA)**.
- l'approccio all'*advocacy* in materia fiscale, che può includere: le attività di **lobbying** o l'appartenenza ad associazioni di categoria che partecipano ad attività di *advocacy* in materia fiscale;
- processi di raccolta e presa in carico delle opinioni e delle preoccupazioni degli *stakeholder*, compresi quelli esterni. A questo riguardo l'impresa può anche fornire esempi di come il riscontro degli *stakeholder* abbia influenzato l'approccio, la strategia o le proprie pratiche fiscali.

Misure a sostegno della sostenibilità: finanziamenti e opportunità per le imprese che si delineano nel 2024

11 Marzo 2024 | Maurizio Maraglino Misciagna

Le imprese che adottano criteri ESG (Environmental, Social and Governance) nella loro strategia aziendale assumono un ruolo chiave nella transizione verso un'economia più sostenibile e inclusiva. In questo contesto, il 2024 offre diverse opportunità di finanziamento e agevolazioni fiscali per supportare la crescita e lo sviluppo di queste imprese.

L'importanza crescente dell'ESG nelle strategie aziendali

Negli ultimi anni, il concetto di Environmental, Social, and Governance (ESG) ha guadagnato una rilevanza senza precedenti nel mondo degli affari. Questo framework valuta le pratiche aziendali in tre aree principali: ambientale, sociale e di governance. L'importanza dell'ESG risiede nella sua capacità di influenzare le decisioni degli investitori, di guidare il cambiamento positivo nella società e nell'ambiente, e di contribuire alla sostenibilità a lungo termine delle imprese. In questo articolo, esploreremo cos'è l'ESG e perché sta diventando un pilastro fondamentale per le aziende in tutto il mondo.

Cos'è l'ESG?

- **Ambientale (Environmental):** si riferisce alle pratiche che un'azienda adotta per gestire il suo impatto sull'ambiente. Ciò include la gestione delle emissioni di carbonio, l'utilizzo delle risorse naturali, il trattamento dei rifiuti e la biodiversità. Le aziende con forti credenziali ambientali sono quelle che minimizzano il loro impatto negativo sull'ambiente e contribuiscono attivamente alla sua preservazione.
- **Sociale (Social):** questa dimensione valuta come l'azienda gestisce le relazioni con i dipendenti, i fornitori, i clienti e le comunità in cui opera. Include pratiche di lavoro etico, inclusione e diversità, diritti umani, e coinvolgimento comunitario. Un forte impegno sociale aiuta le aziende a costruire buone relazioni con le parti interessate e a migliorare il benessere della comunità e dei lavoratori.
- **Governance (Governance):** riguarda la struttura di governance aziendale, l'etica aziendale, le pratiche di remunerazione e la trasparenza. Una governance solida assicura che ci siano meccanismi di controllo interni efficaci, responsabilità e trasparenza nelle decisioni aziendali, contribuendo alla fiducia degli investitori e delle parti interessate.

Perché l'ESG è Importante per le Aziende?

- **Resilienza e Sostenibilità Finanziaria:** le aziende che integrano criteri ESG nelle loro strategie dimostrano una maggiore resilienza e sostenibilità finanziaria. Gli investitori sono sempre più consapevoli che i fattori ESG possono influenzare il rischio e il rendimento. Le aziende con forti performance ESG tendono ad avere costi di capitale più bassi, minori rischi operativi e migliori prospettive a lungo termine.
- **Attrattiva per gli Investitori:** l'interesse degli investitori per l'ESG è in rapido aumento. Molti fondi di investimento ora incorporano criteri ESG nelle loro decisioni di investimento, riconoscendo che le aziende responsabili tendono a offrire rendimenti sostenibili nel tempo. L'attrattiva per gli investitori si traduce in una maggiore domanda di azioni e, potenzialmente, in prezzi delle azioni più elevati.
- **Risposta alle Pressioni Regolatorie e Sociali:** le aziende sono sempre più sottoposte a pressioni da parte dei regolatori, dei consumatori e della società civile per operare in modo responsabile. Integrare l'ESG nella strategia aziendale aiuta le imprese a rispondere proattivamente a queste pressioni, riducendo il rischio di sanzioni, boicottaggi o danni alla reputazione.

- **Innovazione e Accesso ai Mercati:** le pratiche ESG possono stimolare l'innovazione, portando allo sviluppo di nuovi prodotti e servizi e all'accesso a nuovi mercati. Le aziende che sono leader in sostenibilità spesso scoprono nuove opportunità di business che erano precedentemente inesplorate.

Ecco una tabella riepilogativa che illustra le tre dimensioni principali dell'Environmental, Social, and Governance (ESG) e la loro importanza per le aziende:

Dimensione	Descrizione	Importanza per le Aziende
Ambientale	Gestione dell'impatto ambientale, inclusa la riduzione delle emissioni, l'uso sostenibile delle risorse e la conservazione della biodiversità.	Maggiore resilienza e sostenibilità finanziaria, costi di capitale più bassi, minori rischi operativi.
Sociale	Gestione delle relazioni con dipendenti, fornitori, clienti e comunità, inclusi diritti umani, lavoro etico, diversità e coinvolgimento comunitario.	Costruzione di buone relazioni con le parti interessate, miglioramento del benessere della comunità e dei lavoratori, risposta alle pressioni sociali.
Governance	Struttura di governance aziendale, etica, pratiche di remunerazione e trasparenza. Assicura controlli interni, responsabilità e decisioni trasparenti.	Fiducia degli investitori e delle parti interessate, minor rischio di sanzioni o danni alla reputazione, stimolo all'innovazione.

Questa tabella evidenzia come l'integrazione degli aspetti ESG nelle strategie aziendali non solo contribuisca a un miglioramento della sostenibilità e della responsabilità sociale d'impresa ma offra anche vantaggi tangibili in termini di resilienza finanziaria, relazioni con le parti interessate e conformità normativa.

Novità finanziarie per il 2024 in tema ESG

Il 2024 segna un anno significativo per le iniziative ESG, con una serie di nuovi bandi di finanziamento che mirano a supportare le aziende nel loro percorso verso una maggiore sostenibilità. Questi programmi, promossi da enti governativi, istituzioni finanziarie internazionali e fondazioni private, offrono risorse cruciali per l'implementazione di progetti ambientali, sociali e di governance. Di seguito, dettagliamo alcune delle principali novità finanziarie per il 2024, evidenziando i beneficiari, le modalità di accesso e presentazione, i finanziamenti disponibili e fornendo esempi concreti.

1. Green Transition Fund

- **Beneficiari:** imprese di tutte le dimensioni che puntano a ridurre l'impatto ambientale delle loro operazioni.
- **Modalità di Accesso:** presentazione di un progetto tramite la piattaforma online dedicata, con scadenze semestrali.
- **Cosa Finanzia:** progetti di efficienza energetica, riduzione delle emissioni di CO2, implementazione di energie rinnovabili e economia circolare.
- **Quanto Finanzia:** sovvenzioni fino al 50% dei costi del progetto, con un massimo di 5 milioni di euro per beneficiario.

Esempio

Un'azienda manifatturiera ottiene il finanziamento per installare un impianto solare fotovoltaico che copre il 70% del suo fabbisogno energetico annuo, riducendo significativamente le sue emissioni di carbonio.

2. Il Green Transition Fund per imprese innovative

Il Green Transition Fund (**GTF**) dedicato alle **startup** è invece un fondo di investimento italiano che mira a sostenere la transizione ecologica del Paese. Il bando per l'anno 2024 prevede lo stanziamento di € 250 milioni per finanziare progetti di investimento in diversi settori chiave, tra cui:

- Economia circolare
- Gestione dei rifiuti
- Mobilità sostenibile
- Fonti di energia rinnovabile
- Efficienza energetica
- Stoccaggio di energia

Beneficiari

Il Fondo è destinato a:

- **start-up e PMI** con elevato potenziale di sviluppo,
- start-up e PMI costituite tramite una scissione societaria o a seguito di cessione di azienda o di ramo di azienda da parte di grande impresa o di un'impresa a media capitalizzazione;
- **imprese holding** che abbiano sede legale in uno Stato diverso dall'Italia e lavorino in Italia.

Il 40% delle risorse sarà inoltre investito in operazioni che prevedono piani di sviluppo da realizzare nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Tabella riepilogativa

Caratteristiche	Dettaglio
Obiettivo	Sostenere la transizione ecologica del Paese
Dotazione finanziaria	250 milioni di euro
Beneficiari	Startup e PMI
Importo dell'investimento	Da € 1 a € 15 milioni per investimenti diretti, da € 5 a € 20 milioni per investimenti indiretti.
Periodo di investimento	Non superiore a 5 anni, seguiti da ulteriori 5 anni di gestione del portafoglio.
Tipologia di investimento	Venture capital
Riferimenti normativi	Decreto ministeriale 3 marzo 2022 - Attuazione dell'Investimento 5.4 «Supporto a start-up e venture capital attivi nella transizione ecologica».

3. Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ)

La Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ) rappresenta un'iniziativa cruciale lanciata in occasione della COP26, la conferenza delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici tenutasi a Glasgow nel 2021. Questa alleanza mira a mobilitare il settore finanziario globale nella transizione verso un'economia a zero emissioni nette, sottolineando l'importanza critica del finanziamento nella lotta contro il cambiamento climatico. I beneficiari della GFANZ sono principalmente le istituzioni finanziarie di ogni tipo e dimensione, inclusi:

- Banche
- Assicurazioni
- Fondo pensione
- Gestori patrimoniali
- Investitori istituzionali

Queste entità si impegnano a finanziare progetti e iniziative che promuovono una transizione equa e progressiva verso un'economia a zero emissioni nette, contribuendo direttamente alla lotta contro il cambiamento climatico. Per aderire alla GFANZ, le istituzioni finanziarie devono soddisfare criteri specifici che dimostrino il loro impegno verso gli obiettivi climatici, tra cui:

- Impegnarsi a raggiungere zero emissioni nette nei propri portafogli di investimento entro il 2050, in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi.
- Stabilire obiettivi intermedi di riduzione delle emissioni per il 2030 o prima, che siano in linea con una traiettoria di decarbonizzazione per limitare il riscaldamento globale a 1,5°C.
- Pubblicare regolarmente report sul progresso verso questi obiettivi, inclusa la trasparenza sulle metodologie di calcolo delle emissioni e le azioni intraprese per ridurle.

L'adesione alla GFANZ richiede che le istituzioni finanziarie intraprendano i seguenti passi:

- 1) **Valutazione Interna:** Le istituzioni devono valutare la propria capacità e volontà di soddisfare gli obiettivi e i requisiti di GFANZ.
- 2) **Impegno Formale:** Presentare un impegno formale ad aderire ai principi di GFANZ, che include l'accettazione dei requisiti e degli obiettivi di zero emissioni nette.
- 3) **Piano d'Azione:** Sviluppare e presentare un piano d'azione dettagliato che descriva come l'istituzione intende raggiungere gli obiettivi di riduzione delle emissioni, comprese le strategie di investimento e di finanziamento sostenibile.
- 4) **Reporting e Trasparenza:** Impegnarsi a fornire aggiornamenti regolari sul progresso verso gli obiettivi di decarbonizzazione, secondo le linee guida stabilite dalla GFANZ.

La finalità della GFANZ è duplice: da un lato, spingere il settore finanziario a svolgere un ruolo proattivo nel finanziare la transizione verso un'economia sostenibile e resiliente ai cambiamenti climatici; dall'altro, creare un framework di collaborazione e condivisione delle migliori pratiche tra le istituzioni finanziarie a livello globale. L'adesione alla GFANZ non solo contribuisce a un impatto ambientale positivo ma offre anche alle istituzioni finanziarie l'opportunità di posizionarsi come leader nell'investimento sostenibile, attrarre investimenti verdi e gestire meglio i rischi legati al clima nei loro portafogli.

Ecco una tabella riepilogativa che sintetizza gli aspetti principali della Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ):

Aspetto	Dettagli
---------	----------

Beneficiari	Istituzioni finanziarie di ogni tipo e dimensione, inclusi banche, assicurazioni, fondi pensione, gestori patrimoniali, e investitori istituzionali.
Requisiti	Impegno a zero emissioni nette entro il 2050, stabilire obiettivi intermedi per il 2030, pubblicazione regolare di report sul progresso.
Modalità di Accesso	Valutazione interna, presentazione di un impegno formale, sviluppo di un piano d'azione, reporting e trasparenza.
Finalità	Spingere il settore finanziario a finanziare la transizione verso un'economia sostenibile, creare un framework di collaborazione, posizionarsi come leader nell'investimento sostenibile.

4. EIC Pathfinder 2024

La Commissione europea ha pubblicato il bando EIC Pathfinder 2024, che offre opportunità di finanziamento per progetti di ricerca e sviluppo innovativi in qualsiasi campo della scienza e della tecnologia. Il bando è aperto a imprese, enti di ricerca e università di qualsiasi dimensione, provenienti da tutti gli Stati membri dell'UE e dai paesi associati. Il budget totale indicativo del bando è di 256 milioni di euro, di cui 136 milioni di euro per l'open funding e 120 milioni di euro per i pathfinder challenges. L'open funding è rivolto a progetti di ricerca e sviluppo innovativi in qualsiasi campo della scienza e della tecnologia. I progetti devono essere ad alto rischio/alto guadagno e avere il potenziale per rivoluzionare il loro settore. I pathfinder challenges sono rivolti a progetti di ricerca e sviluppo innovativi in settori specifici, individuati dalla Commissione Europea. I settori attualmente previsti sono:

- intelligenza artificiale generativa;
- spazio;
- materie prime critiche;
- semiconduttori;
- tecnologie quantistiche.

Beneficiari

I beneficiari del programma EIC Pathfinder includono:

- 1) Ricercatori;
- 2) Start-up;
- 3) Piccole e medie imprese (PMI);
- 4) Consorzi composti da enti di ricerca, università, e altre organizzazioni impegnate nell'innovazione e nella ricerca.

Requisiti

I progetti candidati per l'EIC Pathfinder devono:

- Essere altamente innovativi e all'avanguardia, spingendo i confini della conoscenza e della tecnologia.

- Avere il potenziale per creare nuovi mercati o rivoluzionare quelli esistenti.
- Essere collaborativi, spesso con la partecipazione di diversi paesi e discipline.
- Dimostrare un chiaro percorso verso l'impatto economico e sociale.

Ecco una tabella riepilogativa che fornisce una panoramica generale sul bando EIC Pathfinder 2024, includendo informazioni sui beneficiari, i requisiti, le scadenze, le modalità di accesso e consigli su come prepararsi:

Aspetto	Dettagli
Beneficiari	Ricercatori, start-up, PMI, consorzi di ricerca.
Requisiti	Progetti altamente innovativi con potenziale di mercato, collaborativi, con impatto economico e sociale.
Scadenze	Variano annualmente; consultare il portale Funding & Tender Opportunities.
Modalità di Accesso	Registrazione per ottenere un PIC, preparazione e presentazione della proposta secondo le linee guida.
Come Prepararsi	Leggere attentamente i documenti del bando, formare un consorzio multidisciplinare, cercare supporto e consulenza.

Le tappe principali della strategia UE in tema di finanza sostenibile

L'Unione Europea ha adottato una serie di misure per promuovere la finanza sostenibile, ossia un sistema finanziario che integri i criteri ambientali, sociali e di governance (ESG) nelle decisioni di investimento. Qui un riassunto delle tappe principali segnate per anno:

2018: Pubblicazione del Piano d'azione per la finanza sostenibile, che delinea le azioni per reindirizzare i flussi di capitale verso investimenti sostenibili.

2019: Adozione del Regolamento sulla tassonomia verde, che stabilisce un sistema di classificazione per le attività economiche ambientalmente sostenibili.

2020: Entrata in vigore della Direttiva sulla disclosure non finanziaria, che obbliga le grandi imprese a pubblicare informazioni sui loro rischi e impatti ambientali, sociali e di governance.

2021: Proposta della Direttiva Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), che rafforza e amplia gli obblighi di rendicontazione per le imprese. Adozione del Regolamento SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation), che introduce obblighi di trasparenza per le imprese finanziarie in merito all'integrazione dei criteri ESG nei loro processi decisionali e prodotti finanziari.

2022: Proposta della European Green Bond Standard, che stabilisce criteri per l'emissione di obbligazioni verdi.

2023: In corso di negoziazione:

- Direttiva Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)
- Proposta di revisione della Direttiva Mifid II per includere la sostenibilità

L'UE è all'avanguardia nello sviluppo di una finanza sostenibile. Le misure adottate finora hanno contribuito a sensibilizzare su questa tematica e a promuovere investimenti sostenibili. Tuttavia, restano ancora sfide da affrontare per rendere il

sistema finanziario più sostenibile e inclusivo.

Il grafico mostra le tappe principali della strategia dell'Unione Europea in tema di finanza sostenibile, delineando un percorso strategico che inizia nel 2018 con il Piano d'azione sulla finanza sostenibile e prosegue attraverso diverse fasi chiave, tra cui la proposta di Regolamento sulla Tassonomia UE, l'annuncio dell'European Green Deal, il Piano d'azione per una ripresa sostenibile **post-COVID-19**, la Strategia rinnovata di finanza sostenibile, il Pacchetto di misure di finanza sostenibile, fino all'applicazione del Regolamento sulla Tassonomia all'inizio del 2022. Queste tappe evidenziano l'impegno crescente dell'UE verso la promozione di **investimenti sostenibili** e la **transizione** verso un'economia più verde e inclusiva.

Opportunità fiscali ESG: un pilastro per la sostenibilità aziendale e la riforma fiscale

L'integrazione dei criteri Environmental, Social, and Governance (ESG) nelle strategie aziendali non è solo una questione di responsabilità sociale o ambientale; è anche un'opportunità per le aziende di beneficiare di significative opportunità fiscali. La crescente enfasi su pratiche sostenibili ha portato alla promulgazione di numerose riforme fiscali, volte a incentivare le imprese a operare in modo più sostenibile. Questo articolo esplora le varie opportunità fiscali legate all'ESG e discute come le recenti riforme fiscali stiano rafforzando l'integrazione dei principi ESG nelle decisioni aziendali.

Opportunità fiscali legate all'ESG

Le opportunità fiscali ESG si manifestano in vari modi, tra cui **crediti d'imposta, deduzioni, e agevolazioni** per le aziende che intraprendono iniziative ambientali, sociali e di governance. Questi incentivi sono progettati per ridurre il carico finanziario delle imprese che investono in tecnologie verdi, progetti di impatto sociale e pratiche di governance avanzate, promuovendo al contempo la transizione verso un'economia sostenibile. Ecco alcuni esempi concreti:

- **Investimenti Ambientali:** gli incentivi per le imprese che investono in energia rinnovabile, efficienza energetica, o altre tecnologie sostenibili possono significare una riduzione sostanziale dei costi iniziali, rendendo più accessibili queste tecnologie emergenti.
- **Riduzione delle Emissioni:** i crediti d'imposta per la riduzione delle emissioni di carbonio incentivano le aziende a adottare misure proattive per diminuire il loro impatto ambientale.
- **Impatto Sociale:** le agevolazioni fiscali per progetti che supportano lo sviluppo sociale, come l'istruzione e la sanità nelle comunità svantaggiate, sottolineano l'importanza del contributo aziendale al benessere sociale.
- **Governance e Diversità:** incentivi specifici per promuovere la diversità nei ruoli di leadership e una governance aziendale trasparente riflettono il crescente riconoscimento del loro valore per la sostenibilità a lungo termine dell'azienda.

La riforma fiscale e i principi ESG

La riforma fiscale in molti paesi sta introducendo modifiche significative per integrare più strettamente i principi ESG nella legislazione fiscale. Queste riforme mirano a rendere gli incentivi fiscali più accessibili alle aziende impegnate nella sostenibilità e a garantire che le pratiche ESG siano profondamente radicate nelle operazioni aziendali. Alcuni punti salienti includono:

- **Semplificazione dell'Accesso agli Incentivi:** riducendo la complessità burocratica e i requisiti per l'accesso agli incentivi fiscali ESG, le riforme stanno rendendo più semplice per le aziende di tutte le dimensioni beneficiare di questi incentivi.
- **Ampliamento dei Benefici Fiscali:** l'espansione dei criteri di eleggibilità per includere un'ampia gamma di progetti ESG riflette un approccio più inclusivo e supporta una varietà più ampia di iniziative sostenibili.
- **Maggiore Trasparenza e Accountability:** le riforme spesso richiedono una maggiore trasparenza e reporting da parte delle aziende sui loro impegni ESG e sui progressi compiuti, promuovendo un approccio più responsabile e misurabile alla sostenibilità.

L'impegno ESG delle aziende contro le molestie nei luoghi di lavoro

04 Dicembre 2023 | **Francesca Zucconi**

Le aziende non vengono più valutate solo attraverso termini numerici ma sempre più attraverso la reputazione e i comportamenti che adottano in riferimento a temi importanti e sensibili. Non solo per gli investitori, ma anche per i candidati, specialmente giovani, attenti alle tematiche sociali, che valutano attentamente la realtà nella quale fare parte. In quest'ottica si estende l'adozione di pratiche sostenibili nel mondo aziendale attraverso i parametri ESG.

ESG: azioni aziendali sostenibili

L'acronimo **ESG - Environmental, Social and Governance** (tradotto in italiano Ambiente, Società e Governance) indica l'adozione di pratiche sostenibili, nei tre ambiti, da parte delle Aziende.

Essere un'azienda sostenibile significa prendere coscienza di essere parte di un sistema ambientale e sociale da rispettare e custodire, mettendo perciò in atto tutte le azioni possibili affinché tali azioni si concretizzino.

L'esigenza di adottare pratiche che rendano eticamente sostenibile l'Azienda nasce sotto due diversi punti di vista. Il primo legato ad una **valutazione complessiva** dell'azienda in cui non vengono più considerati solo parametri finanziari; il secondo legato ad un grado di **attrattività**: sempre più spesso consumatori consapevoli decidono di finalizzare i propri acquisti presso aziende che sposano la loro stessa filosofia in determinati temi. Non meno importante l'attrattività nei confronti dei possibili candidati, infatti, specialmente i giovani, soggetti sensibili alle tematiche sociali e ambientali, nella valutazione rispetto a quale azienda vogliono sentirsi parte considerano la **reputazione** aziendale nella sua interezza, infine come elemento di **fidelizzazione** dei dipendenti.

Si passa quindi da una mentalità passata legata al profitto ad una presente legata all'etica, alla reputazione, alla sostenibilità.

Ambiti di intervento ESG

Gli ambiti di intervento delle politiche "ESG" toccano tre macroaree:

- 1) "E" Environmental – Ambiente:** comprende tutte le attività legate all'ambiente volte a preservarlo, cercando ad esempio di ridurre i rischi legati al cambiamento climatico, all'inquinamento, alla sostenibilità e gestione delle risorse naturali come acqua, terra, aria e vegetazione.
- 2) "S" Social – Sociale:** attenzione rivolta principalmente a due categorie di soggetti: una esterna, i consumatori e la "società" in senso ampio, e una interna, i lavoratori. Appartengo a questa area tutte le misure volte a tutelare i consumatori e la capacità dell'impresa di contribuire al tessuto sociale di cui ne fa parte. Internamente, l'attenzione è volta alle **condizioni di lavoro**, dato che le stesse hanno ripercussioni anche su aspetti strettamente connessi al sociale: attenzione alla diversità, favorendo le pari opportunità, all'inclusione, al contrasto di lavoro irregolare o discriminante.
- 3) "G" – Governance:** è la parte più introspettiva dell'Azienda, nella quale guardare alla propria organizzazione per individuare una strategia che le permetta di diventare davvero etica. Lo sguardo deve essere volto all'adozione di misure retributive meritocratiche, contrasto alla corruzione e valutazione di investimenti "etici" e responsabili.

Sicuramente la tematica ambientale pare essere la più “calda” e maggiormente esposta grazie ad un importante coinvolgimento mediatico, ma il fulcro del cambiamento della mentalità aziendale non può che avvenire dall'organizzazione stessa, partendo quindi dalla Governance, passando dal sociale per arrivare all'esterno all'ambiente.

Il diritto di lavorare in un ambiente libero da violenze

Il tema della **responsabilità sociale** acquista sempre più importanza ed è elemento imprescindibile affinché l'azienda possa avere un'immagine socialmente consapevole.

Il “sociale” è un elemento chiave della vita aziendale perché riguarda una concezione di **lavoro sostenibile** che interviene non solo sulla qualità e benessere di vita dei lavoratori ma ancor prima individuando tutte le accortezze per adottare strategie in riferimento a piani di inclusione e pari opportunità, gestione dei conflitti, e introduzione di policy aziendali o regolamenti etici orientati alla prevenzione di violenze e molestie sul luogo di lavoro.

Tema tanto delicato quanto attuale quello della **violenza** e delle **molestie sul luogo di lavoro**, tanto che nel 2019 in occasione della Conferenza del Centenario dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) è stata adottata la **Convenzione sulla violenza e sulle molestie** (C190) e la relativa Raccomandazione (R206).

Queste norme riconoscono il **diritto** a lavorare in un ambiente libero da violenza e molestie individuando un approccio appunto inclusivo e sensibile proprio per prevenirle ed affrontarle.

A ben guardare questi temi si possono inserire in una visione più ampia di sistema, partendo dall'art. 2087 c.c. nel quale *“l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*.

Prima ancora di essere un comportamento etico aziendale e una buona prassi è un **dovere** del datore di lavoro rendere sicuro (nell'accezione più ampia del termine) il luogo in cui i lavoratori prestano la loro attività lavorativa, dato che violenze e molestie costituiscono sicuramente un rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La Convenzione del 2019 è solo un ulteriore strumento normativo che va ad aggiungersi ad altre importanti norme internazionali adottate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro in materia di tutela della salute psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici, tra cui ad esempio la Convenzione 155 del 1981 sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, la Raccomandazione 164 del 2002 di accompagnamento e il Protocollo 155 del 2002.

Violenza e molestie sul luogo di lavoro: lo stato dell'arte

Violenze e molestie nei luoghi di lavoro sono definite dalla Convenzione n. 190 come *“un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere”* (art. 1, lett a).

Giusto per fare qualche esempio pratico rientrano nella definizione di violenze e molestie quelle fisiche come le aggressioni, ossia comportamenti ben visibili, ma anche e soprattutto le violenze psicologiche legate a comportamenti atti a screditare il lavoratore, isolarlo, precludergli l'accesso ad informazioni, ma anche prefiggere piani di carriera irraggiungibili volti proprio a sminuire le competenze o non corrispondenti alle attitudini del singolo. Se volessimo provare ad usare un'unica parola per racchiudere questi atteggiamenti sarebbe sicuramente **“mobbing”**.

Le molestie, però, possono spingersi anche fino all'ambito sessuale: commenti di tale natura, avance più o meno esplicite, allusioni volte a sminuire il talento e le competenze generano un ambiente di lavoro tossico; presupporre che una persona ricopra una determinata posizione per il suo aspetto e non per le sue competenze non è un sistema di valutazione sano ed equo.

Tali violenze possono verificarsi in tutti gli strati gerarchici aziendali: da una violenza di tipo "orizzontale" che si verifica tra colleghi, a una di tipo "verticale" ossia tra superiori nei confronti dei subordinati.

È inevitabile che questi campanelli di allarme generino differenze tanto da un punto di vista di accesso a posizioni lavorative quanto all'ambito retributivo, portando al famoso, purtroppo, "gender pay gap".

L'impatto di tali comportamenti ha dei riflessi, come anticipato, certamente sulla salute e sul benessere dei lavoratori aumentando in loro insicurezza, paura, vergogna generando manifestazione di sintomi da stress post-traumatico. La conseguenza collegata può essere quella di un aumento delle assenze sul luogo di lavoro o anche un maggior turnover, comportando costi economici per le aziende legati alla sostituzione del personale assente, alla ricerca e selezione del personale oltre alla formazione per l'inserimento di nuovi candidati e come conseguenza collegata anche perdita di reputazione aziendale.

Il fenomeno però, se ben vogliamo vedere, ha dei riflessi anche sull'intera società dovuti al non facile e immediato reinserimento nel mondo del lavoro, oltre a costi legati a cure mediche e prestazioni assistenziali.

Come le aziende possono attuare una politica responsabile?

Partendo dall'assunto che il datore di lavoro è responsabile della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il primo principio che le aziende possono adottare, anche in ottica ESG, è una politica di **sensibilizzazione** e **comunicazione attiva**: è necessario rendere edotti i lavoratori della problematica per prevenirla e affrontarla oltre a intraprendere linee guida e regolamenti di condotta etici, il tutto partendo da un'adeguata **valutazione dei rischi** includendo tra questi anche le violenze e le molestie, come rischi psicosociali correlati.

La prevenzione inizia però dalla base: pertanto già in sede di selezione del personale dovranno essere adottate linee guida volte alla pura valutazione delle competenze e delle attitudini dei candidati e non al sesso, all'età o all'origine razziale.

Selezionato il candidato, il successivo inserimento in azienda deve essere accompagnato da un percorso di formazione idoneo al raggiungimento degli obiettivi prefissati, chiaramente stabiliti e allineati alle competenze affinché siano raggiungibili per il soggetto; se l'attività lavorativa viene svolta in team individuare come favorirne l'ingresso e la cooperazione. A tutti questi elementi è necessario aggiungere un **ascolto attivo** delle esigenze del singolo tanto in ambito lavorativo quanto in quello personale individuando come ad esempio conciliare tempi vita – lavoro o applicando la flessibilità di orario, giusto per citarne qualcuno.

Premesso che qualsiasi forma di violenza all'interno delle aziende è da condannare, la prima forma che si potrebbe sviluppare è quella di tipo verticale, proprio perché può svilupparsi fin dalla scelta delle candidature; ma se tali atteggiamenti vengono concessi nei piani alti si può presupporre che anche a livello orizzontale e quindi tra colleghi si sviluppino forme di violenza e molestie. Per evitare questo è sicuramente necessario **sensibilizzare** tutta la popolazione aziendale, attraverso la comunicazione e la partecipazione attiva di tutti i lavoratori.

Regolamento etico

Un **elemento operativo** che l'azienda può adottare è un **regolamento etico**, redatto in unione al più tradizionale regolamento aziendale che per sua natura disciplina i comportamenti da tenere e le sanzioni in caso di violazione.

Un regolamento, un codice etico ben scritti che includano tutte le procedure e le prassi da seguire ottiene poco successo se non correttamente conosciuto e divulgato. Pertanto, la redazione del regolamento deve seguire una capillare diffusione all'interno dell'organizzazione aziendale.

All'interno del codice etico dovranno essere individuati:

- **comportamenti e programmi di prevenzione** in riferimento a violenza e molestie;
- **diritti** e responsabilità di tutti i lavoratori;
- **sistemi di gestione** e modelli organizzativi;
- **strumenti di indagine** per monitorare ad esempio i livelli di stress o il tasso di assenteismo;
- **sanzione** qualora si ravvisino comportamenti non consoni.

La valutazione preliminare volta alla redazione del codice etico deve essere effettuata in riferimento a quelle situazioni che possono sfociare in episodi di violenza e molestie, andando ad agire sulla prevenzione e qualora non fosse possibile eliminare totalmente il rischio cercare di minimizzarlo.

A parere di chi scrive, però, si ritiene che le aziende debbano fare uno sforzo ulteriore: mettere a disposizione strumenti affinché, qualora si verificano episodi di violenza e molestie, il soggetto che le subisce possa **denunciare** tali situazioni in modo libero e incondizionato mantenendo il diritto alla privacy ma soprattutto fornendo risposte tempestive ed adeguate a mitigare gli effetti. Ad esempio, garantire un supporto psicologico potrebbe essere un elemento concreto a supporto dei lavoratori che si trovino in queste situazioni.

ESG come strumento non come fine

Diventare un'azienda responsabile e sostenibile non è un processo immediato ma presuppone un cambio radicale di mentalità oltre alla volontà di "mettersi in gioco".

Sicuramente la valutazione dei principi ESG, che sempre più sta prendendo piede, può portare consapevolezza e sensibilità rispetto a questi temi importanti, ma ciò che fa davvero la differenza è un ritorno alle origini: non uno sguardo volto solo ed esclusivamente al profitto, che certamente è importante e deve mantenersi tra i primi posti di attenzione aziendale ma un'apertura verso le necessità e i bisogni dei lavoratori.

Prendersi cura di chi materialmente genera il profitto aziendale facendo sì che il luogo di lavoro sia per i lavoratori un luogo di benessere e non di stress, generando anche benefici sottesi: la fidelizzazione dei dipendenti permette il contenimento di costi accessori e favorisce la crescita aziendale.

 Dottrina / Riviste

Applicazione dei criteri ESG per un uso sostenibile dello smart working

27 Ottobre 2023 | **Luca Furfaro**

L'ESG (Environmental, Social, Governance) si utilizza per indicare tutte quelle attività, legate all'investimento responsabile e alla responsabilità sociale d'impresa, che perseguono gli obiettivi tipici della gestione economica, quindi la ricerca del profitto, tenendo in considerazione aspetti di natura ambientale, sociale e di governance. Il lavoro agile

acquisisce in questo contesto una nuova, e sicuramente importante, dimensione e risonanza, andandosi ad integrare nei diversi valori che possiamo richiamare nella "sostenibilità".

I valori della sostenibilità

L'acronimo ESG sta per Environmental, Social, Governance ed è oggi molto d'interesse in un mercato nel quale non vengono solamente valutati gli impatti ed i risultati economici di scelte e strategie.

Come detto, i valori della sostenibilità possono avere divisioni che riportano ai criteri ESG:

- Valore ambientale (riduzione degli impatti ambientali; conservazione degli equilibri degli ecosistemi; scelta della circular economy).
- Valore etico sociale (valorizzazione e crescita personale e professionale delle risorse interne, oltre che del territorio e del contesto all'interno del quale l'azienda si trova ad operare; centralità degli stakeholder).
- Valore della governance e della compliance (preparazione e coinvolgimento nel processo di sostenibilità; cultura del diversity management; piano di sostenibilità).

Nella dinamica ESG vengono valutati gli KPI (indicatore chiave di prestazione) di riferimento a seconda dell'ambito d'interesse. In questa disamina andremo a verificare per ogni area quale può essere l'apporto che il lavoro agile, strutturato e organizzato, può fornire.

L'analisi può rifarsi ai diversi livelli degli **indicatori di sostenibilità**, con particolare riguardo alla conformità alla normativa, la valutazione degli effetti sull'ambiente naturale ed umano, l'uso di materiale ed il suo smaltimento, la creazione di un processo di uso e smaltimento delle componenti e il miglioramento delle qualità di vita.

Per una valutazione in termini ESG del lavoro agile dobbiamo, a parere di chi scrive, riportarci ad una definizione internazionale del fenomeno richiamandolo smart working e, in particolare, proprio la componente "smart" che si connette a risparmi economici ma anche a temi maggiormente sociali. In questa ottica valutativa è più consono richiamare il più complesso e completo concetto di smart working, rispetto al lavoro agile che si basa, anche nella sua nomenclatura, su un concetto solamente spaziale e temporale.

Lo smart working riflette questo nuovo paradigma del lavoro e si basa su **tre dimensioni**:

- 1) Bricks - in questo caso si fa riferimento alla dimensione fisica che comprende tutti gli aspetti legati all'ambiente di lavoro e alla riorganizzazione degli spazi.
- 2) Bytes - la dimensione tecnologica che comprende tutti gli aspetti relativi all'adozione e all'utilizzo delle nuove tecnologie
- 3) Behavior - ossia tutti gli aspetti riguardanti la relazione tra il manager e i suoi dipendenti ma anche il modo in cui il dipendente lavora e vive il suo lavoro.

A queste tre dimensioni si aggiunge un aspetto etico e di benessere, che rientra nel tema ESG ed è interconnesso alle richiamate caratteristiche.

"E" Smart Working e Environmental

Sicuramente un primo, e abbastanza scontato apporto può essere nel settore Environmental, ossia quello ambientale.

I principali driver ESG che guidano la valutazione in questo valore possono essere:

- Cambiamento climatico con la valutazione delle emissioni di CO2 del soggetto in riferimento a tutta quella che è l'attività svolta dalla stessa.
- Risorse Naturali valutandone la quantità di risorse necessarie, viene misurato anche lo spreco di acqua e di altre risorse energetiche.
- Inquinamento e sprechi con particolare riguardo ad aria, acqua e terra, oltre all'utilizzo di un packaging sostenibile.
- Utilizzo ambientale con l'impatto che stabilimenti presenti e futuri hanno e avranno sulla fauna e la flora locale.

In merito ai driver richiamati, uno studio portato avanti dall'Enea relativo all'impatto ambientale del lavoro a distanza in grandi centri ha stimato che ogni lavoratore che ha trascorso due giorni a settimana a distanza, per un totale di 100 giorni l'anno, ha permesso di evitare l'emissione di 600 chili di anidride carbonica in 12 mesi.

Ovviamente questa valutazione può e deve essere inserita in una più **complessa strategia di gestione degli spostamenti** che, in alcuni casi, può essere gestita dal Mobility Manager.

Sul punto il decreto MITE del 12 maggio 2021 ha definito i compiti proprio del **'Mobility Manager'**. Tale soggetto ha il compito di adottare misure strutturali e permanenti per favorire soluzioni di mobilità sostenibile alternative all'uso individuale dell'auto privata, come per esempio car pooling, car sharing, bike sharing, trasporto a chiamata, navette aziendali/scolastiche, ecc.; iniziative che possono essere collocate all'interno di una dinamica di welfare aziendale.

Tra queste dinamiche ci potrà anche essere lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza, ma, è necessario ricordare che la figura del Mobility Manager e la relativa stesura di un piano di spostamenti casa-lavoro sono obbligatori nelle imprese e nelle pubbliche amministrazioni con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di Regione, in una Città metropolitana, in un capoluogo di Provincia oppure in un Comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti.

Le aziende non tenute alla nomina di questa figura potranno comunque fare una valutazione di quale possa essere l'impatto nella remotizzazione parziale di alcune attività. Difatti lo studio già citato ha dimostrato che ogni giorno di lavoro a distanza permetterebbe di evitare 600 chili di emissioni dirette in atmosfera di CO2 e risparmiare 85 megajoule (MJ) di carburante pro capite, andando ad operare sia sul piano inquinamento che su quello del risparmio delle risorse.

Da non sottovalutare poi, in ottica Smart, l'impatto anche a livello di sedi aziendali con un'**ottimizzazione degli spazi** ed un minore impatto ambientale; il miglioramento passa attraverso ambienti aperti, flessibili e orientati alla collaborazione e al benessere delle persone.

Possibile anche una ridefinizione degli **strumenti** concessi ai dipendenti, con la necessità, di strumentazione che garantisca una significativa portabilità. Strumenti come computer, tablet, smartphone sono fondamentali per i lavoratori agili, consentendogli di comunicare con i propri colleghi da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento.

Questo porta quindi ad effettuare anche una valutazione relativa allo smaltimento di tale strumentazione, oggi con una "vita" molto più breve, che deve seguire precise policy determinate e gestite dall'azienda.

Infatti, secondo i dati di Global E-waste-Monitor 2020, soltanto il 17% degli apparecchi elettronici vengono riciclati. Tale disfunzione porta ad un danno bifronte, da una parte l'inquinamento ambientale e dall'altra la perdita di materiale prezioso.

Il 'Libro Bianco sui RAEE' (rifiuti da apparecchiature elettriche ed elettroniche) ha calcolato che dal riciclo di 1.000 tonnellate di rifiuti elettronici si possono ricavare circa 900 tonnellate di materie prime seconde.

Nonostante gli effetti ambientali positivi che non sono trascurabili, devono essere quindi valutati i cosiddetti effetti "rimbalzo" che hanno un **impatto ecologico** negativo, come, appunto l'inquinamento "digitale" e l'aumento dei consumi

domestici.

A tal fine una politica di regolamentazione del lavoro agile con dinamiche ESG potrà prevedere anche comportamenti virtuosi durante il lavoro domestico o la condivisione di spazi, che aiutino nella conciliazione, ma al contempo permettano l'aggregazione di necessità e la riduzione degli sprechi.

“S” Smart Working e Social

Anche per l'ambito Sociale possiamo misurare gli impatti, ed i punti d'attenzione di una politica di lavoro agile. In questo caso i driver principali riguardano la **gestione delle risorse** umane con **equità** nelle politiche d'assegnazione della modalità agile in ordine alle differenze di genere, nonché votati all'attrazione di talenti in azienda.

È bene poi ricordare che, sin dalla sua prima versione, la L. 81/2017 prevede una serie di **precedenze** per particolari tipologie di lavoratori:

- lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità;
- lavoratori con disabilità in situazione di gravità.

La normativa prevede che la lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

Sul punto, occorre sottolineare che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo le previsioni normative, nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere nazionale o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.

A tal fine, per una completa e attenta compliance normativa è bene regolamentare appieno le modalità di gestione delle priorità al lavoro agile con precise indicazioni procedurali.

Lo smart working, se attuato in maniera concertata con organizzazioni territoriali, può anche operare sul driver degli impatti sulla comunità con iniziative di coinvolgimento delle società civile nel territorio dove operano le aziende o nelle quali sono residenti i lavoratori; rilanciando anche la vita in paesi “dormitorio” o borghi rurali.

Da non sottovalutare poi la valutazione della **sicurezza suoi luoghi di lavoro** che si rifà, in questo caso, all'informativa prevista dalla L. 81/2017 ma che può avere uno sviluppo in buone prassi legate anche alla salute e contro l'attività sedentaria.

Difatti, se da una parte lo smart working può comportare una migliore conciliazione dei tempi famiglia lavoro, è necessaria l'osservazione, anche ai fini psicologici, dell'impatto che questa modalità può comportare sui lavoratori, regolamentando con la dovuta attenzione il **diritto alla disconnessione** e formando i dipendenti sulle modalità di collaborazione online.

“G” Smart Working e Governance

In questa area i punti d'attenzione e gli indicatori di attinenza a dinamiche ESG valutano anche i **codici di condotta e valori**. Oltre all'analisi dei codici comportamentali relativi al lavoro agile è necessario che, quanto comunicato all'interno dell'accordo di smart working rispetti effettivamente quelli che sono i valori etici della società e che vengano realmente applicati. Per tale motivo è anche opportuna la trasparenza nelle politiche d'applicazione e di utilizzo con il monitoraggio della misura ed il suo inserimento nel **bilancio di sostenibilità** che porta alla conclusione la valutazione dell'azienda dal punto di vista della responsabilità sociale.

Ulteriore tema, che valuta un interesse globale di governance e che si estende anche a dinamiche economiche, è la gestione della **cyber security** nonché di piani preventivi e di contingency in caso di attacco informatico. Tale aspetto risulta oggi ancora di maggiore attenzione con l'utilizzo in mobilità di connessioni o strumenti che devono essere attentamente monitorati, e sui quali, il lavoratore agile deve avere piena conoscenza dei rischi per non incorrere in problematiche aziendali ed anche personali.

 Dottrina / Riviste

Welfare aziendale e criteri ESG: connubio vincente

25 Settembre 2023 | Paolo Stern NexumStp

I sistemi di welfare aziendale costituiscono un naturale punto di caduta del comportamento socialmente responsabile dell'impresa. Un piano di welfare aziendale ben costruito raccoglie in sé tante tematiche valutate con attenzione prioritariamente dai lavoratori e successivamente dal mercato e dagli investitori. Sarà poi il bilancio di sostenibilità a compendiare il tutto.

Il Welfare aziendale

Con welfare aziendale s'intende quell'insieme di servizi che un datore di lavoro può mettere a disposizione dei propri dipendenti. Questi devono avere specifiche **finalità** previste dal legislatore come quella di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sanità integrativa, previdenza complementare, mobilità collettiva. Si tratta di servizi economici o modalità organizzative del rapporto di lavoro, il tutto con la finalità di migliorare il benessere dei lavoratori anche intervenendo sulle loro necessità familiari e/o personali.

In questi anni abbiamo registrato un forte **incremento di interesse** intorno al tema del "benessere del lavoro" e ciò non per accresciuta filantropia imprenditoriale ma per la specifica volontà di realizzare al meglio gli **obiettivi aziendali**. In tempi, specialmente nel post pandemia, in cui il rapporto con il lavoro è profondamente cambiato e l'occidente ha vissuto il fenomeno della "great resignation", cioè dell'incremento delle dimissioni volontarie, le imprese più accorte hanno arricchito il paniere della loro offerta con benefits non solo economici, approfittando così anche dei robusti vantaggi fiscali e contributivi.

I meccanismi di welfare aziendale rappresentano infatti, come pochi altri strumenti, esempi di strategie win-win-win: vince l'azienda, che incrementa la produttività contenendo i costi ed al tempo stesso è più attrattiva sul mercato per nuovi talenti; vince il lavoratore, perché ottimizzando il prelievo fiscale, riesce ad accedere a servizi per se e per la sua famiglia che altrimenti avrebbe pagato a maggior prezzo; vince lo Stato, che "scarica" sulle imprese la responsabilità di fornire servizi altrimenti a lui demandabili e recupera gettito fiscale imponendo la tracciabilità completa su ogni spesa dell'intera filiera.

Come si diceva però la **ricerca del benessere** dei lavoratori non passa solo per benefit economici ma anche per le condizioni del lavoro e dei suoi impegni orari. Immaginiamo sistemi di flessibilità in entrata e uscita, lo smart working ben organizzato, i servizi di time saving (per esempio disbrigo pratiche amministrative, lavanderia e stireria, pagamento delle bollette...) che consentono di ridurre l'impiego di tempo libero per attività non certo piacevoli: sono servizi che non hanno un costo specifico per l'impresa ma un grandissimo vantaggio per il lavoratore.

Parametri ESG

I ragionamenti sin qui fatti trovano ideale collocazione negli approcci ESG che tanto influenzano le attività d'impresa e l'interesse degli investitori. I criteri "ESG" - acronimo per "Environmental", "Social" and "Governance" - sono **indicatori** che permettono di analizzare l'attività di un'impresa, non solo su aspetti finanziari, ma anche sotto il profilo ambientale, sociale e di buona governance. L'acronimo ESG risale al 2005 e si può dire che solo da pochi anni la reportistica sia diventata sufficientemente ampia e dettagliata da permettere delle analisi puntuali.

Una spinta definitiva ai criteri ESG è poi giunta dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile, il programma sottoscritto **il 25 settembre 2015 dall'Assemblea generale dell'Onu**, ovvero dai governi dei 193 Paesi membri. L'Agenda 2030 riguarda gli impegni per le persone, per la prosperità e per la salvaguardia del pianeta e si concretizza nei 17 Obiettivi per lo Sviluppo sostenibile o **Sustainable development goals, SDGs**, che compongono un vasto programma di azioni e interventi composti da 169 target.

In particolare, la lettera "S" di Social va a mettere sotto osservazione i comportamenti tenuti dall'impresa nei confronti dei propri collaboratori. Comportamenti che vanno dal rispetto dei contratti e delle leggi in tema di lavoro fino al rispetto della privacy, dal divieto di discriminazione fino alla salute e sicurezza dei lavoratori.

È facile intuire come sistemi di welfare aziendale costituiscano un naturale punto di caduta del **comportamento socialmente responsabile** dell'impresa. In questo caso, infatti, un piano di welfare aziendale ben costruito raccoglierà in sé tante tematiche valutate con attenzione prioritariamente dai lavoratori e successivamente dal mercato e dagli investitori. Sarà poi una rendicontazione sociale accurata e credibile (bilancio di sostenibilità) a compendiare il tutto.

Il piano di welfare alla luce degli impegni social dell'impresa

Andiamo con ordine e vediamo i principali capitoli di un piano di welfare aziendale che possono anche trovare visibilità nei bilanci di sostenibilità.

Mobilità sostenibile: è un tema di grandissima attualità anche a seguito della crisi energetica e del rialzo delle bollette e dei prezzi dei combustibili. Alcuni fringe benefit potrebbero essere proprio indirizzati al ritorno delle spese per i carburanti, l'azienda potrebbe attivare poi servizi di mobilità collettiva e incentivare l'uso di micro-mobilità urbana, ove possibile, o comunque facilitare l'uso di auto elettriche attivando punti di ricarica nei parcheggi aziendali.

Istruzione e formazione: si tratta di uno dei capitoli più caratterizzanti di un progetto di welfare aziendale. In questo modo viene incentivata la cultura e la consapevolezza del lavoratore. I percorsi formativi finanziati dai piani di welfare possono essere i più disparati e intercettare così le esigenze di ogni lavoratore. Ovviamente non si fa riferimento alla formazione continua professionale, obbligo specifico dell'imprenditore, ma a formazione e istruzione in senso generale, alla possibilità di acquistare libri e giornali o abbonarsi a siti informativi. Tutto ciò con benefiche ripercussioni sulla consapevolezza dello stesso lavoratore e sulla possibilità per lui di acquisire ruoli più importanti nell'organigramma aziendale.

Sostegno alla genitorialità e alla famiglia: come noto il nostro Paese è ai primi posti nella triste classifica mondiale della denatalità. Siamo a crescita zero, anzi in decrescita. Tutto ciò determina enormi problemi di sostenibilità di qualunque programma pensionistico a lungo termine e ripercussioni negative sui costi pubblici della sanità. La recente manovra del Governo, destando qualche perplessità, ha incrementato i fringe benefits esenti tasse e contributi per lavoratori con figli a carico fino a € 3.000. Un segnale eloquente, anche se non pienamente condivisibile, della spinta che l'attuale Esecutivo intende dare al tema. Un piano welfare prevede supporti per servizi di babysitter e per campi estivi per i ragazzi ovvero supporto per familiari anziani quali badanti o servizi di accudienza. Un piano welfare potrebbe non limitarsi a pagare i servizi di supporto alle famiglie dei lavoratori ma anche attivare convenzioni con strutture locali che possano erogare in modo serio e tracciato tali servizi. Un doppio vantaggio per i lavoratori, pagare questi servizi con "lo sconto fiscale" tipico del

credito welfare e non dover perdere tempo nella ricerca di assistenti domiciliari che spesso si muove solo tramite un passaparola tra famiglie intercettando servizi non sempre qualificati.

Previdenza e sanità: spesso si definiscono servizi di welfare “nobile” intendendo con tale aggettivo servizi rivolti a bisogni diretti e primari dei lavoratori. Bisogni che si fanno tanto più impellenti quanto maggiore è l'arretramento dell'intervento pubblico in tali attività. Molti contratti collettivi prevedono ormai fondi sanitari obbligatori ma l'azienda potrebbe incrementare le coperture raccogliendo il favore del proprio personale che, dopo il Covid, ha percepito in modo diretto l'importanza di servizi integrativi al SSN. Allo stesso modo l'incentivo alla previdenza complementare, investimento lungimirante, aiuterebbe sicuramente il post lavoro visto che le pensioni di domani sono ormai definitivamente calcolate con criterio contributivo.

Gestione del tempo: in questo caso l'intervento aziendale è di tipo organizzativo. Tempi di lavoro flessibile, banca ore, permessi e ferie solidali, smartworking, servizi di time saving, sono utilissimi sostegni per la gestione dei tempi extralavorativi dei collaboratori. Si tratta di servizi a bassissimo costo per l'impresa ma ad altissima utilità per i lavoratori. Sono servizi però che impattano fortemente con la cultura aziendale, con i modelli di controllo del lavoro. Non più un controllo puntuale sul tempo ma sui risultati del lavoro. Operazione assolutamente non banale da realizzare in azienda anche perché si scontra con un sistema remunerativo, anche nei periodi di smart working, basato esclusivamente sull'ora lavorata.

Il bilancio di sostenibilità

Ultima considerazione, ma che in realtà è stato il punto di partenza della breve analisi, in tema di rapporto tra criteri ESG e welfare aziendale e quello del racconto ai terzi delle attività aziendali: la **rendicontazione sociale**. Gli investitori devono sapere, in modo serio e credibile, cosa abbia realizzato l'impresa in tema “social” e l'impresa ha grandissimo interesse a raccontarlo. Il bilancio di sostenibilità è il documento che comunica con trasparenza e obiettività gli impegni presi e i risultati ottenuti nell'ambito della Responsabilità d'Impresa – o Corporate Social Responsibility (CSR).

Dal prossimo anno il documento sarà **obbligatorio** anche per tutte le aziende con più di 250 dipendenti e un fatturato superiore a € 50 milioni. Questo secondo le previsioni della direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), adottata nel 2021 dalla Commissione Europea. Si prevede che saranno oltre 6.000 imprese italiane interessate dall'adempimento.

Come del tutto evidente il bilancio di sostenibilità non deve essere visto solo in chiave di obbligo ma di opportunità. Il brand aziendale si nutre delle informazioni positive circa le performance aziendali e quindi il bilancio di sostenibilità appare un potente strumento di comunicazione anche al di là di ogni imposizione normativa.

 Dottrina / Riviste

ESG: orario di lavoro e ruolo della contrattazione aziendale

06 Settembre 2023 | **Marco Micaroni**

La rivoluzione relativa all'orario di lavoro è, nei fatti, sotto la spinta dello smart working, della tecnologia, della crisi pandemica degli anni scorsi, degli impegni relativi ai principi ESG che impongono alle aziende, un nuovo modello culturale che si occupa e contribuisce alla sostenibilità ambientale e sociale del territorio dove si opera. Il ruolo della

contrattazione collettiva, soprattutto aziendale, assume un'importanza fondamentale per tenere in equilibrio produttività, salari, orari di lavoro, sostenibilità ambientale e sociale.

Il cambiamento culturale dell'approccio ESG

La contrattazione collettiva, da sempre, si occupa di regolare l'orario di lavoro.

In Italia, la prima norma risale agli albori del '900, con il RD 692/23, che ha disciplinato la materia fino alla L. 196/97, la quale, nel suo effetto principale, abbassava l'orario normale di lavoro a quaranta ore settimanali.

Prima del 1997, comunque, la contrattazione collettiva aziendale si era sempre occupata del tema, principalmente in termini di riduzione dell'orario di lavoro.

Come analizzeremo in seguito, attualmente la disciplina di Legge è il D.Lgs. 66/2003.

Negli ultimi anni, trasversalmente ma in maniera particolarmente impattante, la materia ha visto entrare in campo i **principi ESG** (Environmental, Social, Governance), che valutano l'impatto ambientale e sociale di un'azienda. Per la materia di cui ci si occupa, soprattutto i criteri social, che valutano la relazione ed i comportamenti delle aziende sulle persone e sui dipendenti.

Si tratta di una **rivoluzione culturale** fondamentale di approccio, ed i risultati che si stanno producendo anche in materia di orario di lavoro sono particolarmente impattanti.

La normativa di riferimento sull'orario di lavoro

Nel nostro paese la materia dell'orario di lavoro è disciplinata dal D.Lgs. 66/2003.

Analizzando la normativa, appare subito evidente che tutto l'impianto del D.Lgs. 66/2003 prevede una **forte delega alle parti sociali**, fissando soltanto alcuni fondamentali paletti non derogabili: tra questi, il riposo giornaliero minimo di 11 ore tra una prestazione e l'altra, le pause, il riposo settimanale.

L'art 1 del decreto sancisce che le disposizioni contenute nel decreto, in linea con le Direttive europee in materia, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, nel pieno rispetto del ruolo dell'autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi all'organizzazione dell'orario di lavoro.

L'art. 3 del decreto dispone che l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, ma espressamente prevede che i contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

L'art. 4 contempla che i contratti collettivi stabiliscano la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

In buona sostanza, la ratio della norma sancisce sulla materia il **principio della supremazia della contrattazione collettiva sulla legge**.

Con il graduale ma sempre più incisivo ingresso nel mondo del lavoro dello smart working, il legislatore è intervenuto ulteriormente con la L. 81/2017, promulgata per introdurre misure volte a favorire l'**articolazione flessibile** nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

L'art. 18 della legge introduce e definisce il lavoro agile, da realizzarsi con un accordo tra le parti.

L'art. 19 si occupa di forma e recesso dell'accordo relativo alle modalità in lavoro agile.

L'art. 20 di trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore.

L'art. 21 di potere di controllo e disciplinare.

Gli artt. 22 e 23 di sicurezza sul lavoro, infortuni e malattie professionali in lavoro agile.

La normativa di riferimento ESG

L'approccio dei principi ESG nasce dai **17 SDG** (Sustainable Development Goals) definiti dall'**ONU** come strategia per garantire uno sviluppo economico e sociale sostenibile e fanno parte dell'**AGENDA 2030** delle Nazioni Unite.

I temi dei c.d. goals sono: sconfiggere la povertà e la fame, salute e benessere, istruzione di qualità, parità di genere, acqua pulita e servizi igienico – sanitari, energia pulita e accessibile, lavoro dignitoso e crescita economica, imprese innovazione e infrastrutture, ridurre le diseguaglianze, città e comunità sostenibili, consumo e produzione responsabili, lotta contro il cambiamento climatico, la vita sott'acqua, la vita sulla terra, pace, giustizia e istituzioni solide, partnership per gli obiettivi.

Diversi sono gli obiettivi che rientrano nel nostro ambito di ragionamento: per esempio salute e benessere, **lavoro dignitoso**, città e comunità sostenibili, lotta contro il cambiamento climatico.

Per semplicità, possiamo parlare dell'impegno verso uno **sviluppo sostenibile** ed un lavoro dignitoso, come anche sancito dall'AGENDA OIL.

Sempre in ottica di sostenibilità, è altresì intervenuto il legislatore italiano con i seguenti provvedimenti:

- l'art. 229, c. 4, DL 34/2020 conv. in L. 77/2020, che si occupa di mobilità sostenibile;
- le linee guida contenute nel Piano degli spostamenti casa – lavoro di cui al decreto interdirettoriale del Ministero della transizione ecologica e del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibile n. 209 del 2021.

Di particolare rilevanza, soprattutto in ottica futura, quanto stabilito dalla Dir. UE 2022/2464 del Parlamento Europeo e del Consiglio (CSRD Corporate Sustainability Reporting Standard Directive), pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 16 dicembre 2022, che gli stati membri dovranno recepire entro il 6 luglio 2024.

La direttiva prevede tutta una serie di **obblighi di rendicontazione di sostenibilità** per le imprese di grandi dimensioni ma anche per le piccole e medie quotate (ad eccezione delle microimprese), tra cui anche informazioni riguardo fattori sociali e diritti umani, anche riferiti all'orario di lavoro.

In ottica ESG, tre sono sostanzialmente gli strumenti su cui la contrattazione collettiva si è esercitata in concreto: il **lavoro agile**, una **modulazione flessibile** degli orari giornalieri e/o settimanali di lavoro, la **riduzione** dell'orario di lavoro.

La sfida dei prossimi anni è quella della ricerca di un **nuovo equilibrio** tra orario di lavoro, sostenibilità, produttività aziendale, salario. La sede di questa ricerca non può che essere la contrattazione aziendale, più vicina ai problemi e alle questioni concrete delle singole realtà produttive.

Smart working

Ormai da qualche anno, facilitati anche dalla crisi pandemica, la contrattazione collettiva si occupa di smart working. La sua ulteriore propagazione sembra essere irreversibile: lo sviluppo tecnologico, la digitalizzazione, le innovazioni di prodotto renderanno sempre più diffuso il lavoro agile, anche in attività che oggi sembrano sotto questo punto di vista

“inattaccabili”: basti pensare agli sviluppi della robotica, alle stampanti 3D programmabili a distanza, ai nuovi mezzi di locomozione a guida automatica.

Soprattutto le grandi aziende avevano già usato la leva della contrattazione collettiva per inserire tra le loro best practice anche lo smart working, ma è con il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021 che si apre - anche da un punto di vista culturale - a tutto il mondo delle imprese. Il lavoro agile passa da una logica legata soltanto agli **accordi individuali** - che aveva caratterizzato la prima fase di applicazione - ad un momento in cui si apprezza anche il ruolo degli accordi collettivi per disciplinare la materia.

All'inizio non era così, anzi quasi si temeva l'intervento del sindacato che si pensava avrebbe messo lacci e laccioli.

Nel documento, firmato da tutte le parti sociali più importanti, sia lato datoriale che sindacale, davanti al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, si dà un grande impulso alla nuova modalità di lavoro, che può consentire **vantaggi per tutti**: le aziende (che possono anche risparmiare le spese di gestione e di affitto), l'ambiente (grazie alla riduzione degli spostamenti), il lavoratore (per una migliore conciliazione tempi di vita e lavoro).

Tra gli obiettivi del Protocollo, di nuovo, la valorizzazione della contrattazione collettiva quale **fonte privilegiata di regolamentazione** dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

Esempio

Migliaia gli accordi sindacali sull'argomento: a solo titolo di esempio, citiamo il verbale di Accordo del **Gruppo Autostrade** siglato il 14 dicembre 2022, con validità fino al 31 dicembre 2023, con espressa clausola di rinnovo automatico anno per anno. Nelle premesse dell'accordo espressamente si stabilisce che l'intesa si muove “nel solco delle iniziative di sostenibilità con riferimento alla mobilità e alla **riduzione delle emissioni CO2** nonché in linea con le iniziative di **salute e benessere** già previste negli obiettivi del Sustainable Development Goals”. Nel **modello ibrido** di organizzazione del lavoro, oltre a garantire una **equa rotazione** per i lavoratori tra lavoro in presenza e lavoro agile, le parti ritengono opportuno introdurre modalità organizzative nuove per la realizzazione ed il consolidamento delle istanze di mobilità sostenibile e di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. L'intesa prevede (come tante altre) un modello organizzativo che, a livello settimanale, si articolerà di regola in 3 giornate di lavoro in presenza ed in 2 giornate di lavoro da remoto, salvo diverse determinazioni concordate tra le parti interessate (lavoratore e linea), fatte salve le **esigenze tecnico-organizzative** aziendali.

Orari flessibili

In ottica ESG, in materia di orario di lavoro, una strada ulteriore è quella relativa ad una diversa e più flessibile modulazione delle presenze al lavoro.

Il ruolo della contrattazione collettiva, sotto questo aspetto, diventa ancora più importante perché, mentre in teoria per il lavoro agile bastano gli accordi individuali, l'articolazione degli orari di lavoro passa - se strutturale ed obbligatoria per tutti - per **delega di legge**, alla trattativa tra azienda e sindacato.

Anche qui le soluzioni possono essere molteplici, dalle più innovative a quelle più “classiche”. Tutte mirano, anche in ottica di sostenibilità ambientale, ad uscire dal classico schema del lavoro d'ufficio dalle 08.00 alle 16.30 (o simili), dal lunedì al venerdì.

Esempi

Di nuovo a solo titolo di esempio, analizziamo quanto intrapreso da Intesa San Paolo e Autostrade per l'Italia.

Intesa San Paolo

Il gruppo bancario, primo datore di lavoro privato italiano con 74 mila dipendenti circa, dichiara che il suo obiettivo è andare incontro alle esigenze di conciliare gli equilibri di vita professionale e lavorativa dei dipendenti, “mettendo la banca nelle migliori condizioni di competitività per affrontare le sfide che la attendono alla luce del mutevole contesto economico e sociale, in particolare la transizione verso i sistemi digitali e ad alta innovazione tecnologica”.

Intesa San Paolo costruisce il suo modello sia come evoluzione dello smart working, che prevede di lavorare in modo flessibile fino a 120 giorni l'anno, senza limiti mensili, sia introducendo una **settimana corta di 4 giorni** da 9 ore lavorative a parità di retribuzione, nelle sedi dove ciò risulterà compatibile con le esigenze tecniche, organizzative e produttive della banca, e **senza obbligo di giorno fisso**. Il progetto, al momento, è su base volontaria e non riguarda tutti, ma verrà provato su circa 200 filiali.

Autostrade per l'Italia

Nel suo modello di lavoro ibrido, Autostrade, d'intesa con il sindacato, introduce – sia se parliamo di tempi di lavoro in presenza che da remoto - un orario di lavoro molto flessibile.

Suitempi di lavoro in presenza, l'accordo recita: “al fine di agevolare il **decongestionamento del traffico** ed in linea con la nuova **policy degli spazi aziendali**, le parti condividono la necessità di assicurare una equilibrata modulazione degli accessi e delle uscite e, per questa via, contribuire al raggiungimento degli obiettivi di **smart mobility** condivisi”. In quest'ottica le parti confermano, ad eccezione dei lavoratori turnisti e dei lavoratori dei settori operativi cui viene mantenuta l'attuale organizzazione oraria, la **fascia di flessibilità oraria in entrata**, rispetto agli attuali orari delle singole sedi, di 4 ore (ferme restando le fasce orarie differenziate di ogni sede), fatto salvo il recupero orario nel corso della medesima giornata.

Rispetto ai tempi di lavoro da remoto, le parti sociali, in coerenza con quanto previsto dall'art. 18 L. 81/2017(ad eccezione delle attività individuate dall'azienda che richiedono il rispetto di un orario di svolgimento della prestazione) concordano che la prestazione lavorativa, ferme rimanendo le norme di legge e di contratto relative all'orario di lavoro giornaliero, viene svolta senza precisi vincoli di orario, riconoscendo, peraltro, un **diritto individuale alla disconnessione di 4 ore giornaliere**.

Settimana corta

In ottica ESG, anche in Italia sono in corso alcune **sperimentazioni di riduzione** dell'orario di lavoro vera e propria.

Tra queste, una delle più recenti è relativa a **Magister Group** (tra le sue aziende la più grande è Ali Lavoro), gruppo con circa 350 dipendenti complessivi. La sperimentazione è pensata per “offrire ai propri dipendenti più tempo libero da trascorrere con la famiglia o per coltivare i propri interessi, riducendo l'orario di lavoro”. Magister dichiara espressamente che alla base del ragionamento non c'è una questione di risparmio, perché gli uffici restano sempre aperti dal lunedì al venerdì, ma di **benessere** dei propri dipendenti.

Magister Group ha un approccio radicale: tutti i suoi dipendenti saranno occupati solo **4 giorni a settimana riducendo l'orario di lavoro da 40 a 32 ore settimanali**, senza quindi alzare l'orario giornaliero di lavoro da 8 a 9 o più ore, e a **parità di stipendio**. Importante specificare che, in questo caso, il gruppo non lavora in smart working, non essendo lo stesso reputato coerente con il business delle società.

Alcune tendenze per il futuro

Le tendenze per il futuro sembrano andare verso l'ulteriore sviluppo delle strade sopra descritte. Analizziamo due esempi.

Nell'**accordo integrativo** del **Gruppo Leonardo** relativo agli anni 2024-2026 sono tracciati i binari su cui si svilupperà il confronto su tempo, welfare, premio. Le aziende di uno dei più importanti gruppi del paese pensano non tanto a chi già oggi beneficia degli effetti positivi dello smart working, quanto ad una **riduzione dell'orario di lavoro** per i dipendenti che lavorano nelle aree dove il lavoro agile non è utilizzabile.

Il nuovo **CCNL Autostrade e Trafori**, sottoscritto in data 18 luglio 2023 e applicato da tutte le aziende concessionarie autostradali, prevede un nuovo articolo che specificatamente si occupa di **Sostenibilità ambientale e Sociale** e una dichiarazione a verbale specifica sulla materia dell'orario di lavoro.

Sulla sostenibilità le parti si danno atto della necessità di promuovere la tutela e l'inclusione di ogni diversità e lo sviluppo delle competenze, la valorizzazione delle iniziative finalizzate a garantire la conciliazione vita /lavoro e incentivare la **mobilità sostenibile**, agevolando il decongestionamento del traffico per contribuire al raggiungimento degli obiettivi di **riduzione degli impatti ambientali** degli spostamenti delle persone. Tra le misure individuate, il ricorso al lavoro agile e il differenziamento degli orari di accesso e di uscita del personale.

Sull'orario di lavoro le parti prendono un **impegno programmatico** di prospettiva, che rende chiari i possibili futuri interventi sulla materia: "le parti, fermo rimanendo l'impegno a riprendere la discussione nell'ambito del prossimo rinnovo del CCNL, convengono sulla possibilità di avviare un confronto a livello di contrattazione aziendale sui vari aspetti concernenti la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il lavoro agile e più in generale l'orario di lavoro. Quanto sopra al fine di valutare la possibilità di sperimentare **nuovi modelli organizzativi**, anche attraverso strumenti di flessibilità e **rimodulazione dei tempi e dei luoghi** della prestazione lavorativa".

 Dottrina / Riviste

ESG: l'integrazione dei rischi nei sistemi di governo e controllo delle società

11 Luglio 2022 | **Emanuela Montori**

Nel processo evolutivo verso un assetto ESG compliant, le aziende devono intervenire con modalità diverse in relazione al proprio modello di business e in coerenza all'intensità di esposizione ai rischi ESG generati dalla propria attività.

Il processo evolutivo: linee guida

Nell'attuale contesto, il nuovo paradigma di crescita economica deve orientarsi verso un modello di progresso di lungo periodo, in grado di sopportare la trasformazione e gli shock esterni provenienti dai fattori ambientali, sociali e di governance, noti anche con l'acronimo **ESG (Environmental, Social e Governance)**.

Il concetto di ESG comprende una serie di elementi utilizzati per valutare non solo la sostenibilità degli investimenti ma anche, e soprattutto, l'impegno delle società in ambito ambientale, sociale e di governance. Per richiamare solo alcuni esempi dei punti di attenzione quali elementi della sostenibilità si pensi, per l'impatto **ambientale** ai parametri di emissioni di anidride carbonica, all'attenzione per il cambiamento climatico (climate change), alla biodiversità; nell'ambito **sociale**, al rispetto dei diritti umani e all'uguaglianza e all'inclusione nel trattamento delle persone. In tema di **governance** rientrano, per esempio, la presenza di consiglieri indipendenti oppure una remunerazione del top management collegata a obiettivi di sostenibilità.

Le aziende, per far fronte al sopramenzionato cambiamento, in particolare quello climatico e volto alla decarbonizzazione, devono avviare un efficace percorso in termini di:

- scelte strategiche;
- adeguamento del sistema organizzativo;
- rafforzamento dei processi di governo e operativi;

con la costituzione di un'apposita funzione deputata alla gestione dei rischi climatici e ambientali. Per indirizzare efficacemente le politiche di intervento sul proprio sistema produttivo verso un modello sostenibile, coerente con le scelte strategiche adottate, è necessario aver preliminarmente compreso gli impatti dei **rischi climatici** (rischio fisico e di transizione) e ambientali, sui **rischi finanziari** tradizionali (rischio di credito, di mercato, operativo e di liquidità).

Identificare il percorso di cambiamento e il cronoprogramma delle azioni da intraprendere, a livello di corporate governance, non è una attività semplice; sul tema, in attesa di un framework organico di principi di riferimento e dell'introduzione della **Corporate Sustainability Reporting Directive – CSRD**, gli stakeholder possono trovare utili riflessioni in numerosi documenti emessi da organismi internazionali e nazionali. Tra le comunicazioni più recenti, si segnala quanto pubblicato da Banca d'Italia in data 8 aprile 2022 che, in linea con analoghe iniziative della BCE e di altre autorità di vigilanza nazionali, declina gli ambiti attesi di intervento nel processo di **integrazione dei rischi climatici e ambientali** nelle strategie aziendali degli intermediari vigilati.

Sebbene le aree di intervento identificate da Banca d'Italia, e illustrate nel documento sopra menzionato, siano indirizzate agli intermediari finanziari, si ritiene che le considerazioni che guidano il processo evolutivo verso un assetto ESG compliant possano rappresentare efficaci spunti di riflessione anche per le aziende operanti in settori diversi da quello bancario e finanziario. Il documento identifica specifiche aree di azione sulle quali le aziende dovranno intervenire, con modalità diverse in relazione al proprio **modello di business** e in coerenza all'intensità di **esposizione ai rischi** generati dalla propria attività.

Vediamo ora, nello specifico, quali sono per Banca d'Italia gli interventi sugli assetti organizzativi, operativi e sui processi decisionali necessari ad integrare i rischi climatici e ambientali.

Governance

La **governance** (o governo) rappresenta il **sistema di regole, principi e procedure** attraverso le quali un'azienda definisce e attua tutte le decisioni per raggiungere i propri obiettivi.

Nell'ambito del ruolo di indirizzo e di governo svolto dal Consiglio di Amministrazione (CdA o organo amministrativo), vi è l'aspettativa di un deciso ruolo attivo del CdA nell'integrazione dei rischi climatici e ambientali nella cultura e nella strategia aziendale. Ciò significa, non solo identificare una generale propensione all'assunzione di rischio a livello aziendale, ma intervenire anche nelle eventuali **limitazioni di rischio** ad esempio per *asset* posseduti o attività gestite; in tale ottica, il CdA sarà chiamato ad approvare un appropriato piano di iniziative che, in considerazione del livello dei rischi che l'azienda è disposta ad assumere, declini in modo coerente le principali politiche aziendali e il conseguente adattamento dei sistemi organizzativi e gestionali.

Per rispondere efficacemente a tali aspettative, l'organo amministrativo deve:

- disporre di **competenze** al proprio interno in grado di comprendere e valutare le implicazioni dei rischi climatici e ambientali sul modello di business e strategia dell'azienda;
- attribuire e formalizzare, **ruoli e responsabilità** in materia di rischi climatici e ambientali ai propri componenti o ai comitati endo-consiliari già esistenti oppure istituire un comitato apposito;
- definire un **sistema di reporting** sui rischi climatici e ambientali, specificando sia il **contenuto** che la **frequenza** delle informazioni, fissando indicatori di prestazione (**Key Performance Indicator - KPI**) e indicatori di rischio (**Key Risk**

Indicator - KRI) misurabili, che tengano conto dei rischi climatici e ambientali e attraverso i quali monitorare gli obiettivi prefissati.

Modello di business e strategia

In generale, sappiamo che la capacità di una azienda di generare profitto e conseguire un **equilibrio economico finanziario** stabile dipende anche dagli obiettivi strategici che si è data. La definizione di una strategia non può prescindere dall'**analisi di contesto** (di mercato, regolamentare, tecnologico, sociale, ecc) e, tanto più il management è in grado di valutare la materialità dei rischi climatici (fisici e di transizione) e ambientali, suscettibili di ripercuotersi sul contesto aziendale e quindi sui rendimenti attuali e futuri, tanto più la società è in grado di comprendere e misurarne gli impatti orientando, conseguentemente, le prospettive di sviluppo.

È opportuno ricordare che la verifica della **resilienza del modello di business** e la **capacità di valutare prospettive** di sviluppo dell'azienda non può prescindere dall'usuale paradigma di:

- individuazione dei rischi (climatici e ambientali);
- comprensione e misurazione degli impatti di tali rischi sul contesto aziendale;
- fissazione degli obiettivi di sostenibilità che orientano le scelte strategiche volte ad assicurare la resilienza del modello di business;
- monitoraggio, mediante KPI, del grado di conseguimento degli obiettivi di sostenibilità.

Sistema organizzativo e processi operativi

L'organo amministrativo dovrà, altresì, modulare i diversi interventi sull'organizzazione e sui processi operativi fronte dei rischi climatici e ambientali in modo **coerente e proporzionale** alle valutazioni formulate in merito alla loro materialità.

Inoltre, l'organo amministrativo dovrà assicurare:

- **programmi formativi** alle funzioni aziendali;
- **sistemi informatici** in grado di fornire appropriate aggregazioni per la valutazione dell'esposizione ai rischi climatici e ambientali,
- istruttorie che indirizzino le **scelte di investimento** verso strumenti che tengano conto dei rischi climatici in modo documentato;
- la presenza di una **funzione di Risk Management** in grado di valutare e monitorare i vari rischi mediante l'elaborazione di *report* che incorporino fattori climatici cui è esposta l'azienda;
- un'**attività di Compliance** che assicuri che i rischi di conformità derivanti da rischi climatici e ambientali siano presi in considerazione per tutti i processi aziendali rilevanti;
- una **funzione di Audit** che verifichi l'adeguatezza dei presidi a mitigazione dei rischi climatici e ambientali.

Sistema di gestione dei rischi

La funzione di *Risk Management* è responsabile della gestione dei rischi assunti dall'azienda, della loro identificazione, misurazione, prevenzione o attenuazione. Poiché, come abbiamo più volte sottolineato, i rischi climatici hanno un impatto sui rischi finanziari, diventa essenziale per l'azienda effettuare la mappatura degli eventi che potrebbero manifestarsi per effetto dei rischi climatici e ambientali e illustrarne, ad esempio in una matrice, i potenziali impatti attesi sul **rischio di credito, di mercato, operativo, reputazionale e di liquidità**. A questo proposito, un efficace sistema di *Risk Management* deve essere in grado di assicurare un costante aggiornamento e/o l'integrazione periodica delle metodologie e degli strumenti di valutazione utilizzati ma anche la disponibilità di informazioni adeguate e di qualità. Le società dovranno

quindi porre in essere azioni volte a creare non solo **base dati sui profili di rischio climatico e ambientali**, complete e di qualità, ma provvedere al rigoroso **aggiornamento** delle stesse.

In tale contesto risulta poi fondamentale la **valutazione della materialità** dei rischi climatici e ambientali e degli effetti sul **fabbisogno di capitale** e sulla liquidità che deve, altresì, tenere conto di fattori di contesto (geografico, economico, normativo) e di fattori specifici (obiettivi strategici, tipo di operatività, modello di business, qualità degli attivi e composizione delle fonti di finanziamento). A questo proposito è opportuno sottolineare che la fattibilità e la significatività di tale valutazione risente, da un lato, di un approccio metodologico non ancora consolidato, e dall'altro, della qualità delle informazioni a disposizione. Per quest'ultima ragione è importante che la società ricorra a differenti strumenti (indicatori, questionari, scenari) idonei a garantire la regolare misurazione di tali rischi a presidio delle valutazioni di impatto della materialità.

Conclusioni

L'integrazione dei rischi ESG nei sistemi di governo e controllo, richiede da parte della società, in generale, e dell'organo amministrativo, in particolare, un efficace piano di azione sui processi decisionali e sugli assetti organizzativi e operativi. Un'attività da svolgere quest'ultima, che dovrà tener conto non solo della rilevanza delle tematiche in oggetto sul proprio modello di business ma anche di un principio di proporzionalità in base alla complessità operativa, dimensionale e organizzativa nonché della natura dell'attività svolta. Ultima, ma non meno importante, risulta, infine, l'**informativa** da fornire **al mercato** circa le modalità con cui la società andrà ad integrare i rischi ESG nella strategia aziendale, nell'organizzazione interna e nei meccanismi di *Risk Management*, comprese le metriche utilizzate per valutare i rischi climatici e il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità.

 Dottrina / Riviste

Il ruolo delle policy aziendali in ottica ESG

20 Dicembre 2023 | **Marco Micaroni**

Il passaggio da una sola logica finanziaria ed economica ad un'ottica ESG sembra ormai irreversibile, se non altro perché appare chiaro come i risultati economici dipendano per molte ragioni da un approccio "sostenibile" del business. Da qui, i primi bilanci di sostenibilità, sempre più estesi anche alle piccole/medie imprese, delle policy aziendali specifiche, una governance ed un sistema integrato di gestione sempre più attento alla materia.

Un nuovo approccio

I **principi ESG** (Environmental, Social, Governance), sempre più impattanti in tutti i campi della società e del lavoro, implicano per le imprese un profondo cambiamento culturale che si trasforma anche in policy aziendale.

Se l'idea di fondo è coltivare un approccio sempre più trasparente, equo, valoriale, in un'ottica di garanzia e tutela di tutti gli **stakeholders** delle aziende, non c'è dubbio che sia necessario sempre più adottare politiche e governance strutturali e sistemiche all'interno delle società.

Peraltro, è ormai indubbio che le istituzioni, il sistema economico/finanziario, il cliente finale valutino con sempre più attenzione tutti gli aspetti legati ai principi ESG.

E non si tratta più solo di un approccio **obbligatorio** legato per esempio agli adempimenti relativi al D.Lgs. 231/2001 (la c.d. responsabilità penale delle organizzazioni) e al D.Lgs. 254/2016 (l'obbligo di rendicontazione non finanziaria per alcune imprese): il rispetto di una serie di norme e standard internazionali e del cambiamento culturale della società iniziano a portare le aziende ad un approccio **volontario** alla questione, che si traduce in forme di governo e policy che tengono profondamente conto non più dei soli aspetti economici, ma sempre più di **responsabilità sociale** delle imprese.

La normativa di riferimento ESG

L'approccio dei principi ESG nasce dai 17 SDG (Sustainable Development Goals) definiti dall'**ONU** come strategia per garantire uno sviluppo economico e sociale sostenibile e fanno parte dell'**AGENDA 2030** delle Nazioni Unite.

I temi dei c.d. goals sono: sconfiggere la povertà e la fame, salute e benessere, istruzione di qualità, parità di genere, acqua pulita e servizi igienico – sanitari, energia pulita e accessibile, lavoro dignitoso e crescita economica, imprese innovazione e infrastrutture, ridurre le diseguaglianze, città e comunità sostenibili, consumo e produzione responsabili, lotta contro il cambiamento climatico, la vita sott'acqua, la vita sulla terra, pace, giustizia e istituzioni solide, partnership per gli obiettivi.

Di particolare rilevanza, soprattutto in ottica futura, quanto stabilito dalla Dir. UE 2022/2464 del Parlamento Europeo e del Consiglio (CSRD Corporate Sustainability Reporting Standard Directive), pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 16 dicembre 2022, che gli stati membri dovranno recepire entro il 6 luglio 2024.

La direttiva prevede tutta una serie di **obblighi di rendicontazione di sostenibilità** per le **imprese di grandi dimensioni** ma probabilmente, a cascata, anche per le medie, nel senso che è prevedibile un effetto domino sulle catene del valore (le aziende grandi tenderanno a includere tra i loro fornitori a loro volta imprese sostenibili, che forniscono anche informazioni non finanziarie).

Il bilancio di sostenibilità

Il bilancio di sostenibilità è il documento che comunica gli impegni presi e i risultati ottenuti dall'impresa nell'ambito della c.d. **corporate social responsibility** (CSR). L'idea è quella che gli stakeholder e più in generale tutti i portatori d'interesse (istituzioni, cittadini, consumatori, clienti, fornitori, investitori, dipendenti, sindacati) possano avere un quadro di dettaglio e "misurare" l'efficienza aziendale non soltanto da un punto di vista economico/finanziario, ma anche ambientale e sociale, in modo da poter valutare l'impatto dell'impresa sul territorio e sulle comunità. Dal 2024, come sopra accennato, la redazione del documento diventerà obbligatorio per tutte le aziende con più di 250 dipendenti, un fatturato superiore a € 50 milioni e un bilancio annuale di almeno € 43 milioni.

Uno dei modelli teorici più diffusi per costruire un bilancio di sostenibilità è quello del **Global Reporting Initiative** (GRI), sostanzialmente un elenco di indicatori, divisi per ambito, che forniscono informazioni su molteplici aspetti: per esempio il governo delle aziende, la policy ambientale, le politiche sui dipendenti (età, genere, diversità e inclusione, inquadramenti) l'ambiente e la sicurezza del lavoro.

Perché scegliere un approccio ESG?

La domanda, per i motivi sopra esposti, riguarda soprattutto le piccole e medie imprese, visto che le altre saranno costrette tra poco a fornire da normativa i propri indicatori di sostenibilità. Ma è un quesito importante, visto che la stragrande maggioranza del tessuto produttivo italiano è composto da PMI.

Solo pochi anni fa, un piccolo imprenditore avrebbe risposto di non essere interessato perché il processo di rendicontazione ovviamente comporta dei costi, diretti ed indiretti, in termini di pianificazione ed analisi del percorso, individuazione di tutti i soggetti interni necessari ad acquisire e raccogliere le informazioni necessarie alla rendicontazione, coinvolgimento degli stakeholder, realizzazione dell'analisi di materialità (che serve ad individuare gli aspetti più

significativi dell'azienda in relazione alla tipologia della sua attività), elaborazione del report finale e dei suoi aggiornamenti anno dopo anno.

Ora le cose stanno cambiando. Un documento peraltro risalente a qualche anno fa di Confindustria dal titolo "Linee Guida per la rendicontazione di sostenibilità per le PMI" ben riassume i principali motivi per sostenere il binomio "sostenibilità – competitività" e quindi suggerire, anche alle piccole e medie aziende, di predisporre report contenenti anche le c.d.

informazioni non finanziarie.

In sintesi, i **principali benefici** sono riconducibili a:

- Risk assesment e mitigazione dei rischi, finanziari e non finanziari
- Accesso più agevole ai rapporti con la Pubblica Amministrazione
- Miglior accesso al mercato del credito e alle risorse finanziarie
- Migliore capacità di attrarre e fidelizzare le persone con le giuste competenze
- Sviluppo di una filiera sostenibile (sia con i propri fornitori che come fornitori)
- Supporto dai propri stakeholder chiave e migliore legittimazione sociale
- Facilitazione nelle aggregazioni di imprese
- Miglioramento dell'immagine e brand reputation

Vediamo più in dettaglio i singoli punti.

1) **Risk Assessment e mitigazione dei rischi (finanziari e non finanziari).** Il monitoraggio dei rischi di una impresa, misurandone il livello di probabilità e il relativo impatto, e adottare un piano specifico di azioni per mitigarli, è quanto mai necessario anche perché spesso tali indicatori impattano concretamente sui risultati societari, sulla posizione competitiva dell'azienda, sulla sua stessa continuità. I rischi si possono suddividere nei seguenti ambiti: ambiente (non conformità alla normativa ambientale, gestione dei rifiuti ...), sociale (cyber security, qualità e sicurezza dei prodotti...), personale (non conformità alla normativa su salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, perdita di risorse chiave in azienda ...), corruzione (attività illecite, frodi ...), diritti umani (discriminazioni, violazione delle norme fondamentali...), catena di fornitura, compliance (privacy, libera concorrenza, norme fiscali ...).

2) **Accesso più agevole ai rapporti con la Pubblica Amministrazione.** La pubblicazione di report di sostenibilità è valutata sempre più positivamente dalla Pubblica Amministrazione e molto spesso possono portare anche a contributi pubblici per le aziende.

3) **Miglior accesso al mercato del credito.** In una prospettiva di analisi del rischio a 360° che le banche sempre più adottano ai fini dell'erogazione del credito, anche sotto la spinta delle regolamentazioni finanziarie in ambito europeo ed internazionale sulla valutazione delle variabili ESG, la disponibilità di report sulla sostenibilità non possono che favorire l'erogazione del credito richiesto.

4) **Migliore capacità di attrarre e fidelizzare le persone con le giuste competenze.** Il capitale umano costituisce sempre più un asset strategico su cui si misura la competitività tra imprese.

5) **Sviluppo di una filiera sostenibile.** La costruzione di un report non finanziario di una grande impresa induce comportamenti virtuosi su tutta la catena di fornitura, il che da un lato può far emergere criticità importanti nella produzione e dall'altro consente un maggior controllo da parte degli stakeholder esterni.

6) **Supporto dai propri stakeholder chiave e migliore legittimazione sociale.** Lavorare in tal senso non può che ridurre il potenziale conflitto sia interno che esterno con i principali stakeholder.

7) **Facilitazione nelle aggregazioni d'impresa.** Aziende che si possono confrontare tra loro anche su criteri ESG saranno naturalmente portate ad attivare rapporti di collaborazione.

8) **Miglioramento dell'immagine e brand reputation.** La crescente attenzione del cliente finale ai temi di sostenibilità è ormai un dato di fatto, anche rispetto alla disponibilità del consumatore ad acquistare il prodotto ad un prezzo più alto, purché siano certificati gli impegni delle aziende a comunicare le proprie politiche in ambito ESG e le azioni concrete che sono disposte a mettere in campo per migliorarsi in tale ambito.

Un esempio concreto: Autostrade per l'Italia

Il Gruppo Autostrade per l'Italia è sempre più impegnato in tal senso, pubblicando ogni anno, oltre al normale bilancio societario, anche il bilancio di sostenibilità e addirittura un **bilancio di genere**. Negli scorsi mesi è nata anche una **Carta degli Impegni ESG** che può essere utile analizzare.

Autostrade intanto dichiara la propria mission: “ Rendere la mobilità sempre più sostenibile, sicura, innovativa ed efficiente per rispondere alle esigenze presenti e future della comunità” e, con la carta degli impegni, definisce le strategie per l'adozione delle azioni e dei comportamenti sostenibili, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU (SDGs-Sustainable Development Goals) e in coerenza con i risultati dell'**Analisi di materialità annuale** per identificare le tematiche più rilevanti per la società e i suoi stakeholder.

Il documento parte con l'elenco dei **riferimenti normativi interni** in materia di sostenibilità, utili a governare le policy aziendali in materia, che sono:

- Il codice Etico
- La policy integrata dei sistemi di gestione del gruppo
- Le linee guida del sistema di controllo interno sull'informativa non finanziaria
- Le linee guida anticorruzione
- Le linee guida del modello antifrode
- Le linee guida HSE e RTS Management
- Modelli di organizzazione e gestione ex D.lgs 231/01 adottati dalle singole società del gruppo
- Le linee guida Parità di Genere & Inclusione
- Il decalogo antimolestie
- Le linee guida principi di controllo processo procurement
- Le linee guida sul sistema di controllo interno e di gestione dei rischi
- Le linee guida Enterprise Risk Management
- Le linee guida Business Continuity
- Le linee guida Data Protection
- Le linee guida Sicurezza delle Informazioni
- Tax Compliance Model e Strategia fiscale

Rispetto alla **governance**, Autostrade rende pubblico il suo modello organizzativo in **ambito ESG**:

- Il **Consiglio di Amministrazione** definisce e approva le linee strategiche.
- Il **Comitato endoconsiliare ESG&HS** ha il compito di esaminare e valutare le linee di indirizzo, valutare gli obiettivi annuali e pluriennali, le iniziative e i programmi dei piani di sostenibilità, monitorandone i relativi rischi e le opportunità che ne derivano, esaminare l'impostazione generale e l'articolazione dei contenuti del bilancio di sostenibilità/dichiarazione non finanziaria.
- Il **Comitato Manageriale ESG**, presieduto dal CEO, propone le linee di indirizzo al comitato endoconsiliare, valida il piano di sostenibilità, garantisce il monitoraggio dell'avanzamento delle iniziative, coordina le attività e i progetti.

- Il **Sottocomitato Diversity, Equity & Inclusion**, tra i cui compiti rientrano la definizione e individuazione del piano di azione e di comunicazione D&I, la diffusione delle linee guida D&I, la definizione dei KPI per monitorare i progetti.
- La **Funzione Sustainability** garantisce la redazione del bilancio di sostenibilità/dichiarazione non finanziaria, assicura la diffusione degli indirizzi e degli obiettivi ESG di Gruppo a tutte le strutture aziendali, definisce e monitora il piano di sostenibilità.
- La **Community degli ESG Ambassador**, composta da figure aziendali che hanno il compito di tradurre la strategia in iniziative concrete.

È importante sottolineare il passaggio in cui si dichiara che gli obiettivi ESG sono anche inclusi nella **politica di remunerazione** del Gruppo.

Il Gruppo Autostrade individua in concreto gli ambiti di applicazione delle sue policy ESG:

- **Etica ed integrità del business.** La società si impegna, tra l'altro, a) a non ammettere comportamenti difforni dai principi sanciti dai documenti interni sopra richiamati, b) a sensibilizzare sui temi della legalità e dell'integrità del business, dipendenti, fornitori e partner, c) a perseguire un approccio integrato e olistico nell'ambito dei sistemi di gestione adottati.
- **Persone.** Autostrade ha implementato un sistema di gestione integrato anche certificato secondo gli standard UNI PDR 125 (parità di genere), UNI ISO 45001 (sicurezza sul lavoro) e conforme allo standard ISO 30415 (diversità e inclusione). Il Gruppo si impegna a: a) favorire lo sviluppo del potenziale delle persone, b) creare un ambiente di lavoro inclusivo, c) promuovere modalità di lavoro flessibili e gestire in modo equilibrato le prestazioni lavorative, riconoscendo e tutelando il diritto al riposo e al tempo libero, avendo come riferimento le Convenzioni dell'International Labour Organization (ILO), d) salvaguardare la salute e sicurezza delle persone, perseguendo il miglioramento continuo verso l'obiettivo "zero incidenti", e) rispettare i diritti dei lavoratori e le libertà sindacali, f) svolgere le attività nel rispetto dei diritti umani.
- **Comunità.** L'azienda si impegna a un dialogo continuo e trasparente con le comunità e con i principali stakeholder, a realizzare infrastrutture sostenibili, a rispettare i diritti delle persone e delle comunità, a promuovere il patrimonio culturale, naturalistico ed enogastronomico dei territori attraversati dalla rete.
- **Lotta al cambiamento climatico.** Il Gruppo ha strutturato il proprio piano secondo 5 linee di azioni strategiche: riduzione delle emissioni da combustibili fossili, efficientamento energetico, green procurement e supply chain engagement, produzione e consumo di energia da fonti rinnovabili, compensazione delle emissioni.
- **Ambiente e biodiversità.** L'impegno riguarda la realizzazione di un modello di "infrastrutture sostenibili", che gestisce gli impatti ambientali secondo un approccio preventivo, trasparente e condiviso con gli stakeholder locali.
- **Supply chain.** Il rapporto con i fornitori si fonda su un rapporto improntato sui criteri di legalità, correttezza e buona fede. La società intende favorire l'integrazione dei processi ESG nel processo di procurement, anche adottando strumenti avanzati per la gestione/valutazione dei fornitori in ambito ESG.
- **Clienti.** L'azienda, tra l'altro, si impegna a garantire i migliori standard di sicurezza e fluidità della circolazione e una efficace gestione della viabilità, riducendo progressivamente i tassi di incidentalità e mortalità sulla rete.
- **Privacy e cybersecurity.** Autostrade ha adottato un sistema di gestione certificato per la sicurezza delle informazioni, la protezione dei dati personale e l'erogazione e utilizzo dei servizi in cloud.
- **Business Resilience Model.** Il Gruppo ha adottato un framework di business continuity, in sintesi strutturato, da un punto di vista logico e operativo, nelle seguenti fasi: preparazione e prevenzione, gestione incidenti, ripristino e follow-up, test & train.
- **Mobilità sostenibile del futuro.** Le aziende del Gruppo si impegnano allo studio di soluzioni innovative per progettare e implementare sistemi e servizi volti al miglioramento di tutti gli aspetti della mobilità sostenibile, dalla sicurezza, alla customer experience, alla sostenibilità ambientale.

Direttiva CSDDD da attuare entro il 2026

29 Agosto 2024 | Paola Pisano

La Corporate Sustainability Due Diligence Directive accompagna la transizione verso la sostenibilità mitigando gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente, sia potenziali che effettivi, con riguardo all'intera catena del valore. La direttiva dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il 26 luglio 2026, mentre le disposizioni si applicheranno gradualmente a partire dal 2027.

Soggetti obbligati

Sono tenute ad assolvere gli obblighi previsti dalla dir. 1760/2024/UE le società stabilite nell'Unione Europea e le società di paesi terzi che operano nell'Unione purché superino determinati limiti di fatturato e numero di dipendenti impiegati:

Per le società stabilite nell'Unione Europea:

- Fatturato mondiale prodotto: € 450.000.000 risultanti dall'ultimo bilancio approvato o che avrebbe dovuto essere approvato;
- Numero di dipendenti impiegati: 1.000 unità (compreso personale interinale e distaccato);
- In caso di società che hanno concluso accordi di franchising o di licenza nell'Unione in cambio di diritti di licenza con società terze indipendenti se questi garantiscono un'identità comune, un concetto aziendale comune e l'applicazione di metodi aziendali uniformi, se vengono raggiunti o superati i seguenti limiti:
 - Diritti di licenza: €22.500.000;
 - Fatturato mondiale: €80.000.000.

Per le società di paesi terzi che operano nell'Unione Europea:

- Fatturato prodotto nell'Unione nell'esercizio precedente l'ultimo esercizio: €450.000.000
- In caso di società che hanno concluso accordi di franchising o di licenza nell'Unione in cambio di diritti di licenza con società terze indipendenti se questi garantiscono un'identità comune, un concetto aziendale comune e l'applicazione di metodi aziendali uniformi, se vengono raggiunti o superati i seguenti limiti:
 - Diritti di licenza: €22.500.000;
 - Fatturato prodotto nell'Unione: €80.000.000.

Per queste ultime società non è possibile utilizzare il parametro del numero dei dipendenti in quanto la nozione stessa di "dipendenti" è definita in base al diritto applicabile all'interno dell'UE e non potrebbe facilmente essere applicata al diritto dei paesi terzi.

La direttiva, inoltre, si applica solo se la società ha superato detti limiti negli ultimi due esercizi consecutivi e non dovrebbe più applicarsi se cessano di essere soddisfatte per ciascuno dei due esercizi considerati.

Le soglie per l'applicazione degli obblighi previsti dalla direttiva verranno gradualmente ampliate fino a raggiungere le soglie di cui sopra. In particolare, la direttiva si applicherà:

Dal 26 luglio 2027:

Alle società stabilite nell'Unione che nell'ultimo esercizio precedente a tale data, abbiano:

- Più di 5.000 dipendenti in media;
- Fatturato netto mondiale: €1,5 miliardi;

Alle società di un paese terzo che nell'ultimo esercizio precedente a tale data abbiano:

- Fatturato netto nell'Unione Europea: €1,5 miliardi.

Dal 26 luglio 2028

Alle società stabilite nell'Unione che nell'ultimo esercizio precedente a tale data, abbiano:

- Più di 3.000 dipendenti in media
- Fatturato netto mondiale: €900.000.000;

Alle società di un paese terzo che nell'ultimo esercizio precedente a tale data, abbiano:

- Fatturato netto nell'Unione Europea: €900.000.000.

Dal 26 luglio 2029 si applicheranno i limiti dimensionali di cui sopra.

Dovere di diligenza

Il processo di attuazione del **dovere di diligenza** previsto dalla direttiva dovrebbe avvenire secondo le seguenti fasi, definite dalle Linee guida per la condotta d'impresa responsabile:

- Integrazione del dovere di diligenza nelle politiche e nei sistemi di gestione;
- Individuazione e valutazione degli impatti negativi sui diritti umani e degli impatti ambientali negativi;
- Prevenzione, arresto o minimizzazione degli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente;
- Monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle misure;
- Comunicazione pubblica sul dovere di diligenza;
- Riparazione degli impatti negativi effettivi.

Al fine di acquisire le informazioni necessarie al fine di adempiere al dovere di diligenza le società dovrebbero avere il diritto di condividere informazioni e risorse all'interno del gruppo di cui fanno parte. D'altra parte, gli Stati membri nell'attuare la direttiva devono provvedere affinché i partner delle società tenute all'applicazione della direttiva non siano obbligate a rivelare loro informazioni che costituiscono segreto commerciale.

Individuazione e valutazione degli impatti negativi

Le società sono tenute ad individuare e valutare gli impatti negativi, effettivi o potenziali, causati dalle proprie attività e, se collegate alla propria catena del valore, da quelle dei partner commerciali.

A tal fine, tenendo conto dei fattori di rischio pertinenti, le società adottano misure adeguate per mappare le loro attività e, se collegate, quelle dei partner commerciali, al fine di individuare i settori in cui è più probabile che si verifichino gli impatti negativi più gravi ed effettuando, successivamente, una valutazione delle attività nei settori individuati tramite la mappatura, basandosi su **informazioni qualitative e quantitative**.

Qualora non sia possibile prevenire e monitorare tutti gli impianti negativi, deve essere attribuita priorità agli impatti negativi individuati a norma di quanto sopra, basandosi sulla gravità e sulla probabilità degli impianti negativi. Una volta che questi sono stati affrontati, la società affronta anche gli altri impatti negativi, entro un tempo ragionevole.

Integrazione del dovere di diligenza nelle politiche e nei sistemi di gestione dei rischi della società

La politica relativa al dovere di diligenza e al relativo sistema di gestione dei rischi deve essere elaborata previa consultazione dei **dipendenti** e loro rappresentanti. Deve inoltre contenere:

- Una descrizione dell'approccio della società al dovere di diligenza, anche a lungo termine;

- Un **codice di condotta**, il quale deve contenere:

- Norme e principi cui deve attenersi l'intera società e le sue filiali;
- Partner commerciali, diretti o indiretti, della società.
- Una descrizione delle procedure predisposte per l'integrazione del dovere di diligenza nelle pertinenti politiche della società e per l'esercizio del dovere di diligenza, estendendone l'applicazione ai partner commerciali.

Prevenzione degli impatti negativi potenziali, arresto e riparazione degli impatti negativi effettivi

Al fine di stabilire le misure adeguate alla prevenzione degli impatti negativi potenziali, deve essere considerato:

- Se l'impatto negativo potenziale può essere causato solo dalla **società** o può essere causato congiuntamente dalla società e un **partner** commerciale o solo dal partner commerciale
- Se l'impatto negativo potenziale può verificarsi nell'attività di una filiazione, di un partner commerciale diretto o indiretto;
- La capacità della società di influenzare il partner commerciale che può causare, in autonomia o congiuntamente alla società, l'impatto negativo potenziale.

Successivamente all'analisi di cui sopra, la società è tenuta ad adottare – se pertinente – le seguenti misure:

- Predisporre e attuare un piano di azione preventivo (in caso di effetti negativi potenziali) o correttivo (in caso di effetti negativi effettivi), con previsione di scadenze precise e ragionevoli, per l'attuazione di misure adeguate e gli indicatori qualitativi e quantitativi per la misurazione dei progressi;
- Chiedere a un partner commerciale diretto garanzie contrattuali sul rispetto del codice di condotta della società e, se necessario, di un piano di azione preventivo/correttivo, compreso richiedere che il partner diretto faccia lo stesso con i suoi partner diretti;
- Effettuare gli investimenti, adeguamenti ed aggiornamenti necessari, anche apportando modifiche al piano e alla strategia aziendale;
- Fornire adeguato sostegno alle partner commerciali PMI (ad esempio tramite finanziamenti diretti a tal fine);
- Collaborare con altri soggetti;
- Ulteriori misure adeguate aggiuntive;
- Per gli impatti negativi effettivi, fornire **riparazione**. Qualora, l'impatto negativo effettivo sia causato unicamente dal partner commerciale, la società non è obbligata a fornire la riparazione al danno, ma può fornire una riparazione volontaria, avvalendosi anche delle sue capacità di influenzare il partner commerciale affinché fornisca una riparazione.

Nel caso in cui non sia possibile prevenire o attenuare gli impatti negativi potenziali od arrestare gli impatti negativi effettivi tramite le misure di cui sopra e al fine di assicurare il rispetto del codice di condotta, la società può richiedere garanzie contrattuali ad un partner commerciale indiretto, effettuando su queste adeguate verifiche di conformità, anche avvalendosi di un terzo indipendente.

Infine, nel caso in cui non sia possibile neppure ottenere una garanzia contrattuale dal partner commerciale indiretto, o le misure già attuate non siano sufficienti per la prevenzione e mitigazione dell'impatto, la società è tenuta ad astenersi dal concludere con il partner commerciale un nuovo rapporto o prolungare un rapporto già esistente nel quale è emerso l'impatto non mitigabile e, se permesso dalla legge che disciplina la relazione con tale partner, deve adottare le seguenti azioni:

- Adozione e attuazione di un **piano di azione** rafforzato con riferimento allo specifico impatto negativo, utilizzando e/o aumentando l'effetto leva della società sospendendo temporaneamente il rapporto in questione, se è ragionevole attendersi che tali azioni vadano a buon fine;
- Se non è ragionevole attendersi che tali azioni vadano a buon fine o se non è stato possibile attuarle: cessazione del rapporto per le attività in questione in caso di gravità dell'impatto negativo potenziale, valutando prima della cessazione se questa possa essere più grave dell'impatto negativo che deriva dalla prosecuzione del rapporto.

Monitoraggio e valutazione dell'efficacia delle misure

La società è tenuta ad effettuare periodicamente una **valutazione delle attività** e misure proprie, delle filiazioni e, se collegate alla propria catena di valore, di quelle dei suoi partner commerciali, al fine di valutarne l'attuazione e l'efficacia. La valutazione deve essere effettuata al verificarsi di un cambiamento significativo e, in ogni caso, ogni 12 mesi, oltreché ogni volta in cui sia ragionevole ritenere che possano presentarsi nuovi rischi in relazione a tali impatti, eventualmente aggiornando la politica relativa al dovere di diligenza.

Comunicazione pubblica

Ciascuna società tenuta all'applicazione della direttiva deve pubblicare sul sito web una **dichiarazione annuale**, entro 12 mesi dalla data di chiusura del bilancio dell'esercizio per la quale è redatta. I contenuti di tale dichiarazione saranno stabiliti dalla Commissione, che integrerà la direttiva, entro il 31 marzo 2027.

Non sono tenuti alla redazione della dichiarazione le società che già redigono la **rendicontazione di sostenibilità**.

A decorrere dal 1° gennaio 2029, le società devono trasmettere la dichiarazione annuale di cui sopra, contemporaneamente alla sua pubblicazione, all'organismo di raccolta (che verrà designato dagli Stati membri) tramite il punto di accesso unico europeo (ESAP).

Autorità di controllo e sanzioni

Ciascuno Stato membro designerà un'autorità di controllo che vigili sul rispetto degli obblighi previsti dalla direttiva. L'autorità di controllo designata dovrà essere comunicata dagli Stati membri alla Commissione entro il 26 luglio 2026.

Le autorità di controllo potranno avviare delle indagini, anche a seguito di segnalazioni, sul rispetto degli obblighi previsti dalla direttiva e potrà irrogare le eventuali sanzioni previste dallo Stato membro. Le eventuali **sanzioni pecuniarie** previste potranno arrivare ad un limite massimo non inferiore al 5% del fatturato.

 Dottrina / Riviste

Recepita la CSRD: ampliati gli obblighi di reporting sulla sostenibilità

12 Settembre 2024 | Paola Pisano

Il D.Lgs. 125/2024, approvato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 10 settembre, recepisce la Direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), in materia di rendicontazione di sostenibilità, relativamente alla quale il Decreto amplia notevolmente la platea di soggetti obbligati nonché il contenuto stesso dell'informativa. Viene inoltre introdotto il "Revisore della rendicontazione di sostenibilità". Rassegna delle principali novità.

Ambito di applicazione

Il Decreto si applica a tutte le tipologie di società di capitali; alle società di persone partecipate da società di capitali nonché alle imprese di assicurazione ed enti creditizi, a prescindere dalla loro forma giuridica.

Rispetto a quanto precedentemente previsto dalla normativa in materia di **DNF**, è prevista una platea di soggetti più ampia, con un'applicazione graduale. In particolare, il Decreto riguarderà:

- **dagli esercizi aventi inizio a partire dal 1° gennaio 2024**: le imprese di grandi dimensioni che costituiscono enti di interessi pubblici con un numero medio di dipendenti annuo superiore a 500 e per gli enti di interesse pubblico che sono anche società madri di un gruppo di grandi dimensioni;
- **dagli esercizi aventi inizio a partire dal 1° gennaio 2025**: le imprese di grandi dimensioni e le società madri diverse da quelle di cui sopra.

L'applicazione della direttiva si estenderà:

- **dagli esercizi aventi inizio a partire dal 1° gennaio 2026**: le PMI quotate (ad eccezione delle micro-imprese), gli enti piccoli e non complessi e le imprese di assicurazioni captive.
- **dagli esercizi aventi inizio a partire dal 1° gennaio 2028**: le imprese Extra-UE che generano ricavi nell'Unione superiori a €150.000.000 annui.

Per **impresa di grandi dimensioni**, si intendono le imprese che superano almeno due dei seguenti limiti:

- Totale attivo dello stato patrimoniale: €25.000.000;
- Ricavi netti: €50.000.000;
- Dipendenti: 250 unità.

Sono classificate come **piccole e medie imprese quotate** le società quotate che nel primo esercizio di attività o successivamente per due esercizi consecutivi abbiano superato i limiti previsti per le micro-imprese ma non i limiti di cui sopra previsti per essere considerate imprese di grandi dimensioni.

Restano invece **escluse dall'ambito di applicazione le micro-imprese**, ovvero le società che alla data di chiusura del bilancio non abbiano superato, per due esercizi consecutivi, almeno due dei seguenti limiti:

- totale attivo stato patrimoniale: €450.000;
- ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: €900.000;
- numero medio di dipendenti occupati nell'esercizio: 10.

Anche queste imprese saranno però inevitabilmente impattate dalla CSRD. Infatti, pur non essendo direttamente obbligate a fornire una propria rendicontazione, le imprese di grandi dimensioni con cui queste collaborano non potranno che richiedere loro delle informazioni in merito alla sostenibilità al fine di ottemperare ai propri obblighi (ad esempio, per conoscere i rischi climatici relativi alle attività poste in essere).

Sono, inoltre, **esonerate** dagli obblighi di rendicontazione le società qualora le informazioni loro richieste siano già incluse:

- nella rendicontazione consolidata di sostenibilità della società madre;

- nella relazione consolidata sulla gestione della società madre;
- nella rendicontazione consolidata di sostenibilità della società madre extra-Ue, redatta in conformità agli **standard ESRS** o adottati con modalità equivalenti.

La rendicontazione individuale di sostenibilità

La rendicontazione individuale di sostenibilità costituirà un'**apposita sezione** all'interno della **Relazione sulla gestione** (dovrà quindi essere redatta in formato XHTML per le società quotate e in formato XBRL per le altre società, come già previsto per il deposito dei bilanci).

La rendicontazione individuale di sostenibilità conterrà una **descrizione**:

- del modello e della strategia aziendale (resilienza del modello, opportunità connesse alla sostenibilità, piani dell'impresa atti a rendere il modello e le strategie aziendali compatibili con la transizione verso un'economia sostenibile, come il modello e le strategie aziendali considerano le istanze dei portatori di interesse e il loro impatto sulla sostenibilità, le modalità di attuazione della strategia aziendale in merito alla sostenibilità);
- degli obiettivi connessi alle questioni di sostenibilità, con definizione temporale;
- degli organi di amministrazione e controllo per quanto riguarda le questioni di sostenibilità e delle loro competenze e capacità in relazione a tali questioni;
- delle politiche dell'impresa in relazione alla questione di sostenibilità;
- dell'esistenza di sistemi di incentivi connessi alla sostenibilità;
- delle procedure di due diligence in relazione alle questioni di sostenibilità e dei principali impatti negativi (effettivi e potenziali) legati all'attività dell'impresa, indicando eventuali azioni intraprese dall'impresa per mitigare questi ultimi;
- indicatori pertinenti per la comunicazione delle informazioni di cui sopra.

Per le **PMI quotate**; gli enti piccoli e non complessi; le imprese di assicurazione captive e le imprese di riassicurazione captiva è prevista la possibilità di fornire un'informativa meno dettagliata. La rendicontazione di sostenibilità di questi soggetti può contenere unicamente le seguenti informazioni:

- una breve descrizione del modello e della strategia aziendale dell'impresa;
- una descrizione delle politiche dell'impresa in relazione alla sostenibilità;
- i principali impatti negativi (effettivi e potenziali) in relazioni alle questioni di sostenibilità e le eventuali azioni intraprese in merito;
- i principali rischi in merito alle questioni di sostenibilità e le modalità di gestione adottate in relazione a questi rischi;
- gli indicatori fondamentali necessari per la comunicazione delle informazioni di cui sopra.

La rendicontazione consolidata di sostenibilità

Le società madri di un **gruppo di grandi dimensioni** (le soglie previste in relazione al fatturato, attivo di stato patrimoniale e numero di dipendenti sono le medesime previste per le imprese di grandi dimensioni) includono, all'interno della propria relazione sulla gestione, la rendicontazione consolidata di sostenibilità che dovrà contenere tutte le informazioni già esplicitate per la rendicontazione individuale di sostenibilità, ma in ottica di gruppo.

Inoltre:

- se la società madre identifica differenze significative tra i rischi e/o gli impatti del gruppo e quelli di una o più società figlie, la società madre deve esplicitare i rischi e/o gli impatti delle società figlie in questione;
- la società madre indica quali società figlie incluse nel consolidamento non forniscono le informazioni di sostenibilità, seppur tenute, in quanto esonerate.

La **società madre** che redige la rendicontazione consolidata di sostenibilità non è tenuta alla redazione della propria rendicontazione individuale di sostenibilità.

Attestazione sulla conformità della relazione di sostenibilità

La rendicontazione di sostenibilità è soggetta ad una specifica attestazione di conformità, redatta da un **Revisore legale dei conti** (affidata allo stesso soggetto che attesta la conformità del bilancio di esercizio o ad altro revisore legale). Una volta emanati i principi di attestazione della Commissione Europea, la relazione di attestazione comprenderà:

- Un paragrafo introduttivo che identifica la rendicontazione di sostenibilità, la data e il periodo cui si riferisce e il quadro normativo di riferimento;
- Una descrizione della portata delle attività di attestazione, che indica almeno i principi di attestazione in base al quale dette attività sono state svolte;
- le conclusioni in merito alla conformità della rendicontazione di sostenibilità a quanto richiesto dalla normativa.

Sono previsti, a carico dei **revisori** della rendicontazione della sostenibilità, degli specifici **obblighi di formazione e abilitazione**:

- fino al 31/12/2025 è previsto un periodo transitorio, per cui vengono considerati abilitati al rilascio delle attestazioni di conformità della relazione di sostenibilità tutti gli iscritti al Registro della revisione legale purché abbiano maturato almeno 5 crediti formativi annuali nelle materie caratterizzanti la rendicontazione e l'attestazione della sostenibilità e presentino la relativa domanda di abilitazione;
- In seguito al periodo di transizione, è previsto uno specifico tirocinio finalizzato all'abilitazione, della durata di 8 mesi, oltre ad un esame di abilitazione specifico.

È inoltre previsto che i revisori della sostenibilità e le società di revisione che svolgono incarichi di attestazione sulla conformità della rendicontazione di sostenibilità siano soggetti a controllo di qualità, da effettuarsi almeno ogni sei anni, sulla base di un'analisi del rischio.

Pubblicità

La rendicontazione di sostenibilità, individuale o consolidata, deve essere pubblicata, con le modalità e i termini previsti per l'approvazione del bilancio d'esercizio, e sul sito internet della società. Se questa non è dotata di un sito internet, la rendicontazione deve essere resa disponibile in modalità cartacea a chiunque ne faccia richiesta.

Modifiche agli artt. 2435-bis e 2435-ter, e al D.lgs. 127/91: nuovi limiti per la redazione del bilancio delle micro-imprese, abbreviato e consolidato

Il Decreto ha effetto anche sul dettaglio richiesto in merito alla comunicazione dei dati finanziari. L'art. 16 D.Lgs. 125/2024, in recepimento della Direttiva 2023/2775, innalza le soglie previste per la redazione del bilancio delle micro-imprese, del bilancio abbreviato e del bilancio consolidato. Le modifiche sono sintetizzabili nella tabella seguente:

	Normativa attuale	In seguito al recepimento della direttiva
Bilancio delle micro-imprese (art. 2435-ter c.c.)	<ul style="list-style-type: none">• totale dell'attivo dello stato patrimoniale: €175.000;• ricavi delle vendite e delle prestazioni: €350.000;	<ul style="list-style-type: none">• totale dell'attivo dello stato patrimoniale: €220.000;• ricavi delle vendite e delle prestazioni: €440.000;

	Normativa attuale	In seguito al recepimento della direttiva
	<ul style="list-style-type: none"> dipendenti occupati in media: 5 unità 	<ul style="list-style-type: none"> dipendenti occupati in media: 5 unità
Bilancio abbreviato (art. 2435-bis c.c.)	<ul style="list-style-type: none"> totale dell'attivo dello stato patrimoniale: €4.400.000; ricavi delle vendite e delle prestazioni: €8.800.000; dipendenti occupati in media: 50 unità 	<ul style="list-style-type: none"> totale dell'attivo dello stato patrimoniale: €5.500.000; ricavi delle vendite e delle prestazioni: €11.000.000; dipendenti occupati in media: 50 unità
Bilancio consolidato (Art. 27 D.lgs. 127/91)	<ul style="list-style-type: none"> totale dell'attivo dello stato patrimoniale: €20.000.000; ricavi delle vendite e delle prestazioni: €40.000.000; dipendenti occupati in media: 250 unità 	<ul style="list-style-type: none"> totale dell'attivo dello stato patrimoniale: €25.000.000; ricavi delle vendite e delle prestazioni: €50.000.000; dipendenti occupati in media: 250 unità

CSRD in Gazzetta Ufficiale: rendicontazione di sostenibilità estesa alle PMI

Pier Paolo Baldi

Publicato nella GU 10 settembre 2024 n. 212 il **D.Lgs. 125/2024** di recepimento della Direttiva UE sulla **rendicontazione di sostenibilità**, che ha l'obiettivo di migliorare la trasparenza verso gli *stakeholders*, attraverso l'**obbligo di fornire informazioni** sull'impatto dell'impresa. Dal 2025 la Direttiva si applicherà anche alle **imprese non quotate di medie dimensione** e ai loro fornitori, tipicamente le **PMI**.

Attestazione del revisore sulla conformità della rendicontazione di sostenibilità

25 Ottobre 2024 | **Patrizia Tettamanzi** **Michael Murgolo**

Il revisore della rendicontazione di sostenibilità esprime con la relazione le proprie conclusioni circa la conformità della suddetta rendicontazione alle norme del D. Lgs. 125/2024 che ne disciplinano i criteri di redazione, la conformità all'obbligo di marcatura e l'osservanza degli obblighi di informativa.

Background

Lo scorso 10 settembre è stato pubblicato, in Gazzetta Ufficiale, il D. Lgs. 125/2024 con il quale si è data attuazione nel nostro Paese alla Direttiva UE 2022/2464, c.d. “**Corporate Sustainability Reporting Directive**” (CSRD). Tale normativa, i cui obblighi sono entrati in vigore dal 25 settembre, tratta della **rendicontazione societaria di sostenibilità**. Viene stabilito che la rendicontazione dovrà essere parte integrante della **relazione sulla gestione**, della quale costituirà una sezione specifica, e la sua redazione, al pari del bilancio d'esercizio, sarà a carico degli amministratori, ai sensi dell'Art. 2428 c.c..

Col presente elaborato, si intende approfondire quanto previsto dal D. Lgs. 125/2024 in relazione all'**attestazione sulla conformità della rendicontazione di sostenibilità** (ex Art. 8) e alle modifiche al D. Lgs. 39/2010 (ex Art. 9), ovvero il decreto relativo alle revisioni legali dei conti annuali e dei conti consolidati in attuazione della Direttiva UE 2006/43.

Art. 8 e attestazione di conformità

Il revisore della rendicontazione di sostenibilità abilitato ai sensi del D. Lgs. 39/2010, appositamente incaricato, esprime con la relazione di cui all'Art. 14-bis del citato decreto legislativo, le proprie conclusioni circa la conformità della suddetta rendicontazione alle norme del D. Lgs. 125/2024 che ne disciplinano i **criteri di redazione**, la conformità all'**obbligo di marcatura** della rendicontazione di sostenibilità di cui agli Artt. 3 e 4, nonché circa la conformità all'osservanza degli obblighi di informativa previsti dall'Art. 8 del Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2020.

In particolare, il revisore della rendicontazione di sostenibilità, incaricato ai sensi di quanto previsto al paragrafo precedente, può essere **lo stesso revisore** legale incaricato della revisione legale del bilancio o **un diverso revisore legale**. Una società di revisione legale abilitata ai sensi del D. Lgs. 39/2010 può altresì acquisire tale incarico a condizione che la relazione di cui all'Art. 14-bis del decreto menzionato sia firmata da un **revisore della rendicontazione di sostenibilità**. La società di revisione legale può essere la stessa società di revisione legale incaricata della revisione legale del bilancio o una diversa società di revisione legale.

Le conclusioni della relazione di cui all'Art. 14-bis del D. Lgs. 39/2010 sono basate su un incarico finalizzato ad acquisire un **livello di sicurezza limitato**. Successivamente all'adozione da parte della Commissione Europea dell'atto delegato di cui all'Art. 26-bis della Direttiva UE 2006/43 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2006, l'incarico è finalizzato ad acquisire un **livello di sicurezza ragionevole**.

Ai fini della pubblicazione della relazione di sostenibilità da parte della società figlia o della succursale ai sensi dell'Art. 5, l'incarico finalizzato al rilascio dell'attestazione della conformità è conferito a un revisore della sostenibilità abilitato ai sensi del D. Lgs. 39/2010 o a un soggetto autorizzato a norma del diritto nazionale della società madre extra-europea.

Art. 9 e modifiche al D.Lgs. 39/2010

L'incarico è anzitutto finalizzato al rilascio di una **relazione** contenente le conclusioni espresse dal revisore della sostenibilità o dalla società di revisione legale conformemente all'Art. 8.

Inoltre, sono ritenuti responsabili dell'incarico di attestazione della rendicontazione di sostenibilità:

- il revisore della sostenibilità o i revisori della sostenibilità a cui è stato conferito l'incarico di attestazione della conformità della rendicontazione di sostenibilità e che firmano la relazione di attestazione;
- nel caso in cui l'incarico di attestazione sia stato conferito a una società di revisione legale, il revisore della sostenibilità o i revisori della sostenibilità designati dalla società di revisione legale come responsabili dell'esecuzione dell'incarico di attestazione per conto della società di revisione legale e che firmano la relazione di attestazione della conformità della rendicontazione di sostenibilità.

L'esercizio della revisione legale e lo svolgimento degli incarichi finalizzati alla attestazione della conformità della rendicontazione di sostenibilità sono riservati ai soggetti iscritti nel Registro. Ai fini dell'**abilitazione** del revisore legale dei conti all'attività di attestazione della conformità della rendicontazione di sostenibilità devono essere soddisfatte le condizioni di cui all'Art. 3 e all'Art. 4. Ai fini dell'abilitazione del revisore legale dei conti anche all'attività di attestazione della conformità della rendicontazione di sostenibilità, l'esame ha per oggetto le seguenti, ulteriori, **materie**: a) obblighi legali e principi concernenti la redazione della rendicontazione annuale e consolidata di sostenibilità, b) analisi della sostenibilità, c) procedure di dovuta diligenza in relazione alle questioni di sostenibilità, e d) obblighi legali e principi di attestazione della conformità per la rendicontazione di sostenibilità.

Inoltre, il revisore della sostenibilità incaricato dell'attestazione di conformità sulla rendicontazione predisposta dalle società di cui agli Artt. 3 e 4 del decreto legislativo adottato e il revisore legale incaricato della revisione legale del bilancio delle società, ove diversi, si scambiano ogni informazione necessaria allo svolgimento dei rispettivi incarichi. Restano ferme le responsabilità derivanti dallo svolgimento dei rispettivi incarichi, escludendo la possibilità di **fondare le proprie conclusioni** sul lavoro svolto dal soggetto che fornisce le informazioni. Tale disposizione si applica anche con riferimento agli incarichi di revisione legale e di attestazione a livello consolidato. In questo contesto, l'Art. 7 del Regolamento Europeo si applica, in quanto compatibile, al revisore della sostenibilità o alla società di revisione che svolgono l'attività di attestazione sulla conformità della rendicontazione di sostenibilità di enti di interesse pubblico e di enti sottoposti a regime intermedio.

In particolare, i revisori della sostenibilità e le società di revisione legale che svolgono incarichi di attestazione rispettano i principi di **deontologia, riservatezza e segreto professionale**, nonché di **indipendenza e obiettività**, tenendo conto dei principi di etica e indipendenza internazionali, elaborati da associazioni e ordini professionali congiuntamente al Ministero dell'Economia e delle Finanze e alla Consob e adottati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze sentita la Consob, sulla base della medesima convenzione.

Ove la revisione legale sia effettuata da una società di revisione legale, la stessa dovrà designare almeno un **responsabile dell'incarico**. Al responsabile dell'incarico vengono assegnate risorse sufficienti e personale dotato delle competenze e capacità necessarie per espletare in modo adeguato le proprie attività. Ove, invece, l'attività di attestazione sulla conformità della rendicontazione di sostenibilità è effettuata da una società di revisione legale, la stessa designa almeno un responsabile della sostenibilità, che può essere anche il responsabile dell'incarico di revisione. Al responsabile della sostenibilità sono assegnate, anche in questo caso, risorse sufficienti e personale dotato delle competenze e delle capacità necessarie per espletare in modo opportuno le loro funzioni. La qualità della revisione legale e dell'attestazione di conformità, l'indipendenza e la competenza costituiscono i principali criteri ai quali è improntata la scelta dei responsabili dell'incarico di revisione legale e, se del caso, dei responsabili della sostenibilità, da parte della società di revisione legale ai fini della relativa **designazione**.

Il revisore della sostenibilità o la società di revisione deve, poi, creare un fascicolo per ogni incarico di attestazione sulla conformità della rendicontazione di sostenibilità, contenente i pertinenti dati. Il **fascicolo di attestazione** deve altresì contenere tutti i dati e i documenti di cui all'Art. 10-bis e, ove applicabile, di cui all'Art. 9-bis, i dati e i documenti rilevanti a sostegno della relazione di cui all'Art. 14-bis, nonché i dati e i documenti necessari per monitorare il rispetto delle disposizioni del presente decreto e delle ulteriori disposizioni applicabili. Il fascicolo di attestazione è chiuso entro sessanta giorni dalla data in cui viene sottoscritta la predetta relazione.

I documenti e le informazioni di cui al precedente paragrafo sono **conservati per dieci anni** dalla data della relazione alla quale si riferiscono. Il revisore legale, il revisore della sostenibilità o la società di revisione legale conserva la

documentazione di eventuali reclami scritti relativi all'esecuzione delle revisioni legali o delle attestazioni di sostenibilità, effettuate per dieci anni dalla data della relazione di revisione o di attestazione alla quale si riferiscono.

Con riguardo, invece, all'attestazione della conformità della **rendicontazione consolidata di sostenibilità**, si segnala quanto segue.

Nel caso di un incarico di attestazione della conformità della rendicontazione consolidata di sostenibilità di un gruppo, il revisore della sostenibilità del gruppo assume la piena responsabilità per la relazione di attestazione. Ai fini di tale attestazione, il revisore della sostenibilità del gruppo valuta il lavoro svolto da eventuali altri revisori della sostenibilità, società di revisione legale, revisori di un Paese terzo, enti di revisione di un Paese terzo nonché il lavoro svolto dai prestatori indipendenti di servizi di attestazione accreditati ai sensi della normativa di recepimento di altri Stati membri dell'Unione europea, e mantiene documentazione della natura, tempistica ed estensione del lavoro da essi svolto e, ove opportuno, del riesame effettuato dal revisore della sostenibilità del gruppo sulle parti pertinenti della documentazione di attestazione di detti soggetti. La **documentazione** conservata dal revisore della sostenibilità del gruppo è atta a consentire all'autorità competente di esaminare il lavoro da essi svolto.

Ai fini dello svolgimento dell'attività di cui al paragrafo precedente, il revisore della sostenibilità del gruppo chiede il consenso dei revisori della sostenibilità, società di revisione legale, revisori di un Paese terzo, enti di revisione di un Paese terzo nonché dei prestatori indipendenti di servizi di attestazione accreditati ai sensi della normativa di recepimento di altri Stati membri dell'Unione europea, al trasferimento o all'accesso alla documentazione pertinente durante lo svolgimento del lavoro finalizzato al rilascio dell'attestazione della conformità della rendicontazione consolidata, come condizione affinché il revisore della sostenibilità del gruppo possa basarsi sul lavoro da essi svolto.

Se il revisore della sostenibilità del gruppo non è nelle condizioni di svolgere tali attività, egli adotta misure appropriate e ne informa tempestivamente l'autorità competente. Tali misure includono, ove opportuno, lo svolgimento di un ulteriore lavoro di attestazione della conformità della società controllata interessata, che può essere svolto sia direttamente sia tramite esternalizzazione, la richiesta agli amministratori della società controllata di ulteriori documenti e notizie utili all'attività di attestazione e lo svolgimento, da parte del revisore della sostenibilità del gruppo, di accertamenti, controlli ed esame di atti e documentazione presso la società controllata interessata.

Il revisore della sostenibilità del gruppo, se è oggetto di un **controllo della qualità** o di un'indagine riguardante l'attestazione della conformità della rendicontazione consolidata di sostenibilità di un gruppo di imprese, rende disponibile alle autorità competenti, laddove richiesto, la documentazione pertinente da egli stesso conservata sul lavoro di attestazione della conformità, comprese tutte le relative carte di lavoro.

L'autorità competente può chiedere alle autorità competenti interessate degli Stati membri documentazione supplementare sul lavoro di attestazione svolto da revisori legali, società di revisione legale e prestatori indipendenti di servizi di attestazione accreditati ai sensi della normativa di recepimento di altri Stati membri dell'Unione europea, ai fini dell'attestazione della conformità della rendicontazione consolidata di sostenibilità. Qualora l'attestazione della conformità della rendicontazione di sostenibilità di una **controllante** o di una **controllata** di un gruppo di imprese sia rilasciata da uno o più revisori o da uno o più enti di revisione contabile di un Paese terzo, l'autorità competente può chiedere alle autorità competenti interessate del Paese terzo documentazione supplementare sul lavoro di attestazione svolto tali soggetti conformemente agli accordi di cooperazione.

Qualora l'attestazione di una controllante o di una controllata di un gruppo sia effettuata da uno o più revisori o enti di revisione di un Paese terzo che non ha alcun accordo di cooperazione, il revisore della sostenibilità del gruppo ha anche la

responsabilità di garantire, se richiesto, che la documentazione supplementare sul lavoro di attestazione svolto da tali revisori o enti di revisione contabile del Paese terzo, comprese le carte di lavoro pertinenti ai fini del rilascio dell'attestazione, sia debitamente consegnata. Per garantire tale consegna, il revisore della sostenibilità del gruppo conserva una copia di detta documentazione o, in alternativa, concorda con i revisori o gli enti di revisione contabile del Paese terzo che potrà avere un accesso libero e illimitato, su richiesta, a tale documentazione, ovvero adotta ogni altra misura appropriata.

Se non è possibile effettuare la trasmissione delle carte di lavoro da un Paese terzo al revisore della sostenibilità del gruppo per motivi giuridici o altri motivi, la documentazione conservata dal revisore della sostenibilità del gruppo include la prova che egli ha adottato le misure appropriate per avere accesso alla documentazione di attestazione e, nel caso di ostacoli diversi da quelli giuridici derivanti dalla normativa del Paese terzo interessato, la prova a sostegno dell'esistenza di tali ostacoli.

Considerazioni finali

L'Art. 9 del D. Lgs. 125/2024 dà immediatamente evidenza di quanto importante sia il tema della sostenibilità per i professionisti della revisione legale. Infatti, in tale articolo, viene definita l'attività del revisore legale della sostenibilità, ovvero esprimersi, a conclusione delle proprie verifiche, sulla conformità della rendicontazione di sostenibilità alle norme del decreto in analisi.

Tra le altre determinazioni, è stato stabilito anche il percorso di **tirocinio** e l'obbligo di **formazione continua**. Per i futuri certificatori della sostenibilità, è richiesto, infatti, un periodo di almeno otto mesi all'interno del triennio, da dedicare all'apprendimento di queste competenze specialistiche.

Non ultimo, occorre notare che proprio per l'alta professionalità richiesta al professionista, per le proprie attestazioni sono previste **sanzioni** in caso di violazioni.

 Dottrina / Riviste

Decreto CSRD: le informazioni in conformità agli Standard UE di Reporting

23 Settembre 2024 | **Patrizia Tettamanzi** **Michael Murgolo**

La CSRD è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 16 dicembre 2022 ed è entrata in vigore il 5 gennaio 2023, sostituendo la precedente "Non-Financial Reporting Directive – NFRD", concernente l'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario per le imprese di grandi dimensioni. Il recepimento della direttiva in analisi da parte dell'Italia è avvenuto tramite pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 10 settembre 2024 con il D. Lgs. 125 del 6 settembre 2024 che, nei fatti, attua la Direttiva 2022/2464/UE, i.e. la CSRD.

Background

La Direttiva 2022/2464/UE (c.d. **Corporate Sustainability Reporting Directive**, abbreviato CSRD) si inquadra nell'ambito del Green Deal Europeo e ha lo scopo di consentire l'accesso da parte di investitori e stakeholders ad un'informativa sulla sostenibilità, per singola impresa o gruppo, maggiormente dettagliata, chiara e quanto più possibile standardizzata ed esaustiva, con evidenti conseguenze positive per il mercato finanziario in termini di completezza informativa, trasparenza e comparabilità dei dati.

La direttiva CSRD è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 16 dicembre 2022 ed è entrata in vigore il 5 gennaio 2023, sostituendo la precedente "Non-Financial Reporting Directive – NFRD", concernente l'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario per le imprese di grandi dimensioni. Il recepimento della direttiva in analisi da parte dell'Italia è avvenuto tramite pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 10 settembre 2024 con il D. Lgs. 125 del 6 settembre 2024 che, nei fatti, attua la Direttiva 2022/2464/UE, i.e. la CSRD.

Nel prosieguo dell'articolo, si tratterà della **rendicontazione individuale di sostenibilità** (ai sensi dell'Art. 3 del D. Lgs. 125/24) e della **rendicontazione consolidata di sostenibilità** (ai sensi dell'Art. 4 del medesimo decreto), con un focus sulle procedure attuate per individuare le informazioni che sono state incluse nelle relazioni sulla gestione.

Articolo 3 e rendicontazione individuale di sostenibilità

Le imprese rientranti nell'ambito di applicazione del D. Lgs. 125/24 che siano imprese di grandi dimensioni, nonché le piccole e medie imprese quotate includono in un'apposita sezione della **relazione sulla gestione** le informazioni necessarie alla comprensione dell'impatto dell'impresa sulle questioni di sostenibilità, nonché le 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 particolare, la rendicontazione individuale di sostenibilità include:

- Una breve descrizione del modello e della **strategia aziendale** che indichi la resilienza del modello e della strategia aziendali dell'impresa in relazione ai rischi connessi alle questioni di sostenibilità, le opportunità per l'impresa connesse alle questioni di sostenibilità, e i piani dell'impresa, ove predisposti, inclusi le azioni di attuazione e i relativi piani finanziari e di investimento, atti a garantire che il modello e la strategia aziendali siano compatibili con la transizione verso un'economia sostenibile e con la limitazione del riscaldamento globale a 1.5°C in linea con l'Accordo di Parigi nell'ambito della Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici, nonché con l'obiettivo di conseguire la neutralità climatica entro il 2050 e, se del caso, l'esposizione dell'impresa ad attività legate al carbone, al petrolio e al gas. Inoltre, occorre favorire il modo in cui il modello e la strategia aziendali dell'impresa tengono conto delle istanze dei portatori di interesse e del loro impatto sulle questioni di sostenibilità, nonché le modalità di attuazione della strategia dell'impresa per quanto riguarda le questioni di sostenibilità;
- Una descrizione degli **obiettivi temporalmente definiti** connessi alle questioni di sostenibilità individuati dall'impresa, inclusi, se del caso, obiettivi quantitativi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra almeno per il 2030 e il 2050, una descrizione dei progressi da essa realizzati nel conseguimento degli stessi e una dichiarazione che attesti se gli obiettivi dell'impresa relativi ai fattori ambientali sono basati su prove scientifiche conclusive;
- Una descrizione del ruolo degli **organi di amministrazione e controllo** per quanto riguarda le questioni di sostenibilità e delle loro competenze e capacità in relazione allo svolgimento di tale ruolo o dell'accesso di tali organi alle suddette competenze e capacità;
- Una descrizione delle **politiche** dell'impresa in relazione alle questioni di sostenibilità;
- Informazioni sull'esistenza di sistemi di **incentivi** connessi alle questioni di sostenibilità e che sono destinati ai membri degli organi di amministrazione e controllo;
- Una descrizione delle **procedure di dovuta diligenza** applicate dall'impresa in relazione alle questioni di sostenibilità e, ove applicabile, in linea con gli obblighi dell'UE che impongono alle imprese di attuare una procedura di dovuta diligenza, dei principali impatti negativi, effettivi o potenziali, legati alle attività dell'impresa e alla sua catena del valore, compresi i suoi prodotti e servizi, i suoi rapporti commerciali e la sua catena di fornitura, delle azioni intraprese per identificare e monitorare tali impatti, e degli altri impatti negativi che l'impresa è tenuta a identificare in virtù di altri obblighi dell'UE che impongono alle imprese di attuare una procedura di dovuta diligenza, nonché di eventuali azioni

intraprese dall'impresa per prevenire o attenuare impatti negativi, effettivi o potenziali, o per porvi rimedio o fine, e dei risultati di tali azioni;

- Una descrizione dei principali **rischi** per l'impresa connessi alle questioni di sostenibilità, compresa una descrizione delle principali dipendenze dell'impresa da tali questioni, e le modalità di gestione di tali rischi adottate dall'impresa;
- **Indicatori** pertinenti per la comunicazione delle informazioni di cui ai punti precedenti.

Ove applicabile, tra le informazioni richieste sono incluse le informazioni sulle attività dell'impresa e sulla sua **catena del valore**, comprese le informazioni concernenti i suoi prodotti e servizi, i suoi rapporti commerciali e la sua catena di fornitura. Inoltre, se del caso, contengono anche riferimenti ad altre informazioni incluse nella relazione sulla gestione e agli importi registrati nei bilanci d'esercizio annuali, nonché ulteriori precisazioni in merito. Per i primi tre esercizi finanziari oggetto di rendicontazione, qualora **non** siano **disponibili** tutte le informazioni relative alla sua catena del valore, la società obbligata include nella rendicontazione di sostenibilità una spiegazione degli sforzi compiuti per ottenere tali informazioni sulla sua catena del valore, i motivi per cui non è stato possibile ottenere tutte le informazioni necessarie e i suoi piani per ottenerle in futuro.

Le imprese forniscono le informazioni in conformità agli standard di rendicontazione adottati dalla Commissione Europea ai sensi dell'Art. 29-ter dalla Direttiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013.

Articolo 3 e rendicontazione consolidata di sostenibilità

Le imprese che siano società madri di un **gruppo di grandi dimensioni**, includono in un'apposita sezione della relazione sulla gestione le informazioni necessarie alla comprensione dell'impatto del gruppo sulle questioni di sostenibilità, nonché le informazioni necessarie alla comprensione del modo in cui le questioni di sostenibilità influiscono sull'andamento del gruppo, sui suoi risultati e sulla sua situazione.

Le informazioni in parola includono:

- Una breve descrizione del modello e della strategia aziendali del gruppo, che indichi la resilienza del modello e della strategia aziendali del gruppo in relazione ai rischi connessi alle questioni di sostenibilità, le opportunità per il gruppo connesse alle questioni di sostenibilità, i piani del gruppo, incluse le azioni di attuazione e i relativi piani finanziari e di investimento, atti a garantire che il modello e la strategia aziendali siano compatibili con la transizione verso un'economia sostenibile e con la limitazione del riscaldamento globale a 1.5°C in linea con l'Accordo di Parigi e l'obiettivo di conseguire la neutralità climatica entro il 2050 come stabilito dal regolamento (UE) 2021/1119 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 30 giugno 2021, e, se del caso, l'esposizione del gruppo ad **attività legate al carbone**, al petrolio e al gas. Inoltre, viene incluso il modo in cui il modello e la strategia aziendali del gruppo tengono conto delle istanze dei suoi portatori di interessi e del suo impatto sulle questioni di sostenibilità, nonché le modalità di attuazione della strategia del gruppo per quanto riguarda le questioni di sostenibilità;
- Una descrizione degli obiettivi temporalmente definiti dal gruppo, connessi alle questioni di sostenibilità, inclusi, se del caso, obiettivi quantitativi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra almeno per il 2030 e il 2050, una descrizione dei progressi realizzati dal gruppo nel **conseguimento di tali obiettivi** e una dichiarazione che attesti se gli obiettivi del gruppo relativi ai fattori ambientali sono basati su prove scientifiche conclusive;
- Una descrizione del ruolo degli organi di amministrazione e controllo per quanto riguarda le questioni di sostenibilità e delle loro **competenze e capacità** in relazione allo svolgimento di tale ruolo o dell'accesso di tali organi alle suddette competenze e capacità;
- Una descrizione delle politiche del gruppo in relazione alle questioni di sostenibilità;
- Informazioni sull'esistenza di sistemi di **incentivi** connessi alle questioni di sostenibilità e che sono destinati ai membri degli organi di amministrazione e controllo;

- Una descrizione delle procedure di dovuta diligenza applicate dal gruppo in relazione alle questioni di sostenibilità e, ove applicabile, in linea con gli obblighi dell'UE che impongono alle imprese di condurre una procedura di dovuta diligenza, dei **principali impatti negativi**, effettivi o potenziali, legati alle attività del gruppo e alla sua catena del valore, compresi i suoi prodotti e servizi, i suoi rapporti commerciali e la sua catena di fornitura, delle azioni intraprese per identificare e monitorare tali impatti, e degli altri impatti negativi che l'impresa madre è tenuta a identificare in virtù di altri obblighi dell'UE che impongono di attuare una procedura di dovuta diligenza, di eventuali azioni intraprese dal gruppo per prevenire o attenuare impatti negativi, effettivi o potenziali, o per porvi rimedio o fine, e dei risultati di tali azioni;
- Una descrizione dei principali rischi per il gruppo connessi alle questioni di sostenibilità, comprese le principali dipendenze del gruppo da tali questioni, e le modalità di **gestione di tali rischi** adottate dal gruppo;
- indicatori pertinenti per la comunicazione delle informazioni di cui ai punti precedenti.

Ove applicabile, tra le informazioni sono incluse le informazioni sulle attività del gruppo e sulla sua catena del valore, comprese le informazioni concernenti i suoi prodotti e servizi, i suoi rapporti commerciali e la sua catena di fornitura. Inoltre, se del caso, contengono anche riferimenti ad altre informazioni incluse nella relazione sulla gestione consolidata e agli **importi registrati nei bilanci consolidati**, nonché ulteriori precisazioni in merito. Per i primi tre esercizi finanziari oggetto di rendicontazione, qualora non siano disponibili tutte le informazioni relative alla sua catena del valore, la società obbligata include nella rendicontazione di sostenibilità una spiegazione degli sforzi compiuti per ottenere tali informazioni sulla sua catena del valore, i motivi per cui non è stato possibile ottenere tutte le informazioni necessarie e i suoi piani per ottenerle in futuro.

Le società madri forniscono le informazioni in conformità agli standard di rendicontazione adottati dalla Commissione Europea ai sensi dell'Art. 29-ter dalla Direttiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013.

Se la società madre identifica differenze significative tra i rischi o gli impatti del gruppo e i rischi o gli impatti di una o più delle sue società figlie, la medesima società fornisce una **spiegazione adeguata**, a seconda dei casi, dei rischi e degli impatti della società figlia o delle società figlie in questione. La società madre indica, inoltre, quali società figlie incluse nel consolidamento non forniscono le informazioni di sostenibilità.

Considerazioni finali sulle procedure per individuare le informazioni

Ai sensi dei commi 3 degli Art. 3 e 4 del D. Lgs. 125/24, le società sono chiamate ad indicare le procedure adottate per la determinazione delle informazioni di sostenibilità da includersi nella relazione sulla gestione.

In particolare, con riguardo alla rendicontazione individuale di sostenibilità, i soggetti obbligati indicano le procedure attuate per individuare le informazioni che sono state incluse nella relazione sulla gestione conformemente al comma 1 dell'Art. 3. Le informazioni di cui al paragrafo relativo del presente scritto includono informazioni relative alle prospettive temporali a **breve, medio e lungo termine**, a seconda dei casi.

Si segnala, inoltre, che le società redigono la relazione sulla gestione nel **formato elettronico** di comunicazione specificato all'Art. 3 del Regolamento Delegato (UE) 2019/815 della Commissione, del 17 dicembre 2018, e marcano la loro rendicontazione di sostenibilità, comprese le informazioni di cui all'Art. 8 del Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 18 giugno 2020, conformemente a detto formato elettronico di comunicazione.

In relazione alla rendicontazione consolidata di sostenibilità, invece, le società madri indicano le procedure attuate per individuare le informazioni che sono state incluse nella relazione sulla gestione consolidata conformemente al comma 1 dell'Art. 4 del D. Lgs. 125/24. Anche in questo caso le informazioni di cui al paragrafo relativo del presente scritto includono informazioni relative a prospettive a breve, medio e lungo termine, a seconda dei casi.

Rendicontazione di sostenibilità anche per le PMI: approvato in via definitiva lo standard VSME

20 Gennaio 2025 | Paola Pisano

L'EFRAG ha approvato in via definitiva lo standard VSME - Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs, applicabile su base volontaria alle PMI non quotate, cui non è applicabile la direttiva CSRD. VSME ricopre i medesimi ambiti dei principi ESRS ma è proporzionato alle attività delle PMI, fornendo loro un valido supporto per la redazione della rendicontazione di sostenibilità.

Principi generali per la redazione del bilancio di sostenibilità delle PMI

Lo standard VSME ha come obiettivi:

- Contribuire a soddisfare le esigenze delle grandi imprese che sono tenute a richiedere informazioni di sostenibilità ai propri fornitori.
- Favorire l'accesso ai finanziamenti, fornendo le informazioni richieste da banche ed investitori;
- Sostenere la crescita competitiva e la resilienza delle PMI, migliorando la gestione delle problematiche relative alla sostenibilità.

Al fine di raggiungere questi obiettivi sono previsti due moduli, che adattano le informazioni che dovrebbero essere fornite dalle imprese alle dimensioni aziendali.

Il modulo base riguarda l'approccio ideale per le **micro-imprese** e costituisce il livello minimo di informazione richiesto alle altre imprese. Rappresenta quindi anche il prerequisito per l'applicazione del modulo completo. Quest'ultimo prevede ulteriori informazioni che è probabile vengano richieste dagli stakeholder.

Inoltre, a seconda del **settore** di appartenenza dell'azienda, è probabile che sia appropriato fornire ulteriori informazioni, rispetto a quelle previste dallo standard, con riferimento alle questioni di sostenibilità specifiche del settore.

In ogni caso, lo standard si applica su base esclusivamente **volontaria**.

A prescindere dal modulo adottato, il report di sostenibilità deve essere redatto fornendo informazioni con confronto all'**anno precedente** (escluso, ovviamente, il caso del primo report redatto) e, nel caso in cui l'impresa redattrice sia una controllante, è raccomandato che il report venga redatto su base **consolidata**.

In merito alla periodicità, il bilancio di sostenibilità dovrebbe essere redatto seguendo lo stesso periodo previsto dal bilancio, se questo viene redatto, e su base **annuale**, qualora questo venga richiesto dagli stakeholder.

Inoltre, essendo l'obiettivo principale quello di informare gli **stakeholder**, l'impresa potrebbe decidere di rendere il proprio bilancio di sostenibilità pubblico: in questo caso, potrebbe essere compreso all'interno della **relazione sulla gestione**.

Nel caso in cui l'impresa rediga il bilancio, il report di sostenibilità deve fornire informazioni **coerenti** con quest'ultimo e tramite una rappresentazione che faciliti la comprensione dei collegamenti tra i due report.

Infine, nel caso in cui dovrebbero essere fornite delle **informazioni riservate e sensibili** è possibile ometterle, ma questo deve essere evidenziato nell'informativa B1 (di cui si parlerà successivamente).

Modulo Base

Il modulo base prevede 4 moduli, a loro volta ripartiti in informazioni più dettagliate, come da tabella esemplificativa sotto riportata:

<i>Modulo Base: informazioni generali</i>	<i>Modulo Base: Metriche ambientali (E)</i>	<i>Modulo Base: Metriche sociali (S)</i>	<i>Modulo Base: Metriche di governance (G)</i>
<ul style="list-style-type: none"> • B1: basi per la redazione; • B2: pratiche, politiche e future iniziative per la transizione verso un'economia più sostenibile. 	<ul style="list-style-type: none"> • B3: Energia ed emissione di gas serra; • B4: Inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo; • B5: biodiversità; • B6: acqua; • B7: uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti 	<ul style="list-style-type: none"> • B8: Forza lavoro-caratteristiche generali; • B9: Forza lavoro – salute e sicurezza; • B10: Forza lavoro – retribuzione, contrattazione collettiva e formazione 	<p>B11: Condanne e sanzioni per corruzione e concussione.</p>

Informazioni generali

All'interno dell'informativa B1 l'impresa deve fornire una serie di informazioni di base, utili alla comprensione dei successivi paragrafi e all'identificazione dell'impresa. Nello specifico, devono essere fornite le seguenti informazioni:

- Modulo adottato nella redazione del report (base o completo);
- Indicazione delle informazioni non fornite in quanto classificate come riservate e sensibili;
- Elenco delle controllate, e relative sedi legali, nel caso di bilancio di sostenibilità consolidato;
- Descrizione delle eventuali certificazioni o marchi relativi alla sostenibilità ottenuti;
- Una serie di informazioni di base relative all'impresa:
 - Sede legale;
 - Codice di classificazione NACE;
 - Attivo dello Stato patrimoniale (in Euro);
 - Fatturato (in Euro);
 - Numero di dipendenti;
 - Stato in cui è ubicata la sede operativa principale;
 - Localizzazione delle sedi secondarie.

La successiva informativa B2 riguarda le **pratiche, politiche e future iniziative per la transizione verso un'economia più sostenibile**.

In questo contesto, alcune pratiche adottate potrebbero essere quelle volte alla riduzione dei consumi di energia elettrica e/o acqua o la riduzione di gas serra oltre alle eventuali iniziative adottate per il miglioramento delle condizioni del lavoro e della parità di trattamento.

Deve essere poi fornita un'informativa in merito alle politiche di sostenibilità adottate, se queste siano disponibili per il pubblico e qualsiasi altra politica volta alla risoluzione delle problematiche ESG oltre che le eventuali politiche che verranno adottate in futuro per la riduzione degli impatti negativi e il miglioramento degli impatti positivi apportati dall'impresa, fornendo gli obiettivi da monitorare al fine di verificare l'effettiva implementazione di queste politiche e il progresso raggiunto nel raggiungimento di questi obiettivi.

Metriche ambientali

Le informazioni ambientali comprendono le seguenti informative:

- **B3 "Energia ed emissioni di gas serra":**
 - consumo energetico totale in Mwh, ripartendo tra energia rinnovabile e non rinnovabile utilizzata;
 - Emissioni di gas serra, espresse in tonnellate di CO_{dep2} equivalente, tenendo conto dello standard "GHG Protocol Corporate Standard";
 - Intensità GHG, ottenuta come il rapporto tra le emissioni di gas serra e il fatturato.
- **B4 "Inquinamento dell'acqua, dell'aria e del suolo":** informativa in merito a ciascun agente inquinante emesso, con indicazione delle relative quantità;
- **B5 "Biodiversità":** informativa in merito ad eventuali sedi possedute in vicinanza ad un'area sensibile per la biodiversità (ad esempio aree protette). Dev'essere poi fornita un'informativa in merito all'utilizzo dei terreni.
- **B6 "Acqua":** informativa in merito all'acqua prelevata, con separata indicazione del prelievo effettuato in siti situati in aree di elevato stress idrico. In caso di attività che comportano un forte consumo di acqua, questo deve essere calcolato come differenza tra il prelievo di acqua e lo scarico di acqua effettuato.
- **B7 "uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti":** l'impresa deve indicare l'eventuale applicazione dei principi di economia circolare – e le relative modalità adottate. In merito alla gestione dei rifiuti devono essere indicati:
 - Produzione totale di rifiuti prodotti, suddivisi per tipologia (pericolosi e non pericolosi);
 - Quantità totale di rifiuti destinati al riciclaggio o al riutilizzo;
 - Flusso di massa annuale dei materiali utilizzati, in caso di attività che utilizzano dei flussi di materiali significativi.

Metriche sociali

Le metriche sociali di base riguardano esclusivamente la **forza lavoro**. Nello specifico devono essere fornite informazioni in merito a:

- **Caratteristiche generali (B8):** numero di dipendenti (effettivi o in media corrispondenti al full time), con specifico riferimento a: tipo di contratto (a tempo determinato o indeterminato), genere e Paese del contratto (se l'impresa opera in più Stati), tasso di turnover nel periodo (se l'impresa ha più di 50 dipendenti);
- **Salute e sicurezza (B9):** numero ed incidenza di eventuali incidenti sul lavoro e relativo numero di vittime;
- **retribuzione, contrattazione collettiva e formazione (B10),** l'impresa deve indicare:
 - se i dipendenti ricevono una retribuzione pari o superiore al salario minimo, previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva applicabile;
 - il gender pay gap (se l'impresa ha almeno 150 dipendenti o 100 dipendenti a partire dal 2031);
 - percentuale di dipendenti cui si applica un contratto collettivo;
 - ore medie annuali di formazione per dipendente, ripartite per genere.

Metriche di governance

L'ultima informativa del modulo base riguarda le eventuali condanne e sanzioni per corruzione e/o concussione ricevute, indicando il numero di condanne/sanzioni ricevute e l'importo totale delle sanzioni ricevute per la violazione degli obblighi di anticorruzione e antiriciclaggio.

Modulo completo

Il modulo completo mira a fornire un'informativa, in aggiunta alle informazioni previste dal modulo base, che soddisfi esaustivamente le esigenze informative dei **partner commerciali** dell'impresa. Le informazioni delle informative C1-C9 possono essere fornite qualora applicabili; se alcune di queste vengono omesse si presume che non siano applicabili.

Le informazioni previste dal modulo completo rispecchiano la suddivisione già prevista dal modulo base, prevedendo delle informazioni aggiuntive, e possono essere sintetizzate come segue:

Modulo Completo: informazioni generali	Modulo Completo: Metriche ambientali (E)	Modulo Completo: Metriche sociali (S)	Modulo Completo: Metriche di governance (G)
<ul style="list-style-type: none"> • C1: Strategia: Business Model e sostenibilità – iniziative correlate; • C2: Descrizione delle pratiche, politiche e future iniziative per la transizione verso un'economia più sostenibile 	<ul style="list-style-type: none"> • C3: obiettivi per la riduzione delle emissioni GHG e transizione climatica • C4: rischi climatici. 	<ul style="list-style-type: none"> • C5: Forza lavoro – caratteristiche generali aggiuntive; • C6: Informazioni aggiuntive forza lavoro: politiche e processi in merito ai diritti umani; • C7: gravi incidenti riguardanti i diritti umani 	<ul style="list-style-type: none"> • C8: ricavi da determinati settori ed esclusione dai benchmark europei di riferimento; • C9: rapporto di diversità di genere nell'organo di governance

Informazioni generali

In merito al modello di business e sostenibilità adottato (C1) l'impresa deve fornire una descrizione:

- Dei gruppi significativi di prodotti e/o servizi offerti;
- Dei mercati significativi in cui l'impresa opera (es. all'ingrosso o al dettaglio);
- Delle principali relazioni commerciali (es. fornitori chiavi, clienti e canali di distribuzione);
- Degli elementi chiavi che riguardano o influenzano le questioni di sostenibilità, se questi sono presenti.

L'informativa C2 si ricollega all'informativa fornita nel modello B2: le eventuali **pratiche, politiche e future iniziative per la transizione verso un'economia più sostenibile** già indicate nel modulo base devono essere qui descritte, utilizzando il modello fornito nel par. 213 dello Standard.

Metriche ambientali

Se l'impresa ha stabilito degli obiettivi di **riduzione delle emissioni di gas serra (C3)**, ricollegandosi a quanto già previsto dall'informativa B3, questi dovrebbero essere illustrati in valori assoluti, separatamente per gli obiettivi riguardanti le diverse categorie "Scope 1 e 2". Diversamente, per le imprese che abbiano fissato obiettivi in merito alle emissioni di Scope 3, devono essere forniti:

- L'anno in cui si prevede di raggiungere l'obiettivo;

- L'anno in cui l'obiettivo è stato fissato e il valore delle emissioni in tale anno;
- Le unità utilizzate per gli obiettivi;
- La ripartizione dell'obiettivo, in percentuale, tra Scope 1, Scope 2 e Scope 3;
- Una lista delle azioni principali che si intendono attuare per il raggiungimento di questi obiettivi.

Inoltre, per le imprese che operano in settori ad elevato impatto ambientale che abbiano adottato un piano di transizione per la mitigazione del cambiamento climatico, potrebbero essere fornite informazioni a riguardo, fornendo eventualmente anche una spiegazione sulle modalità con cui si contribuisce alle riduzioni di emissioni di gas serra.

All'interno dell'**informativa C4 "rischi climatici"**, nel caso in cui siano stati individuati dall'impresa, questi devono essere brevemente descritti, illustrando l'orizzonte temporale in cui siano stati identificati e le eventuali azioni intraprese per l'adattamento al cambiamento climatico in relazione ad essi. Potrebbero inoltre essere descritti i potenziali effetti avversi relativi a questi rischi climatici che potrebbero inficiare le performance finanziarie e il business dell'impresa in generale.

Metriche sociali

In merito alle informazioni aggiuntive sulla forza lavoro, le informazioni generali (C5) potrebbero essere fornite dalle imprese con almeno 50 dipendenti e riguardano: il rapporto tra donne e uomini a livello dirigenziale nel periodo e il numero di lavoratori autonomi che lavorano esclusivamente con l'impresa e il numero di lavoratori assunti tramite somministrazione.

In merito alle informative riguardanti le politiche e i processi in merito ai diritti umani (C6) e gli eventuali gravi incidenti riguardanti i diritti umani (C7) si deve rispondere a delle domande sintetizzabili nelle checklist sotto riportate:

C6: Politiche e Processi in merito ai diritti umani	Sì	No
L'impresa ha adottato un codice di condotta o una policy in merito ai diritti umani per la propria forza lavoro?		
Se sì, questa riguarda: <ul style="list-style-type: none"> • Il lavoro minorile • Il lavoro forzato • Il traffico umano • Discriminazione • La prevenzione di incidenti • Altro (se sì, specificare) 		
L'impresa ha adottato un meccanismo per la gestione dei reclami da parte della propria forza lavoro?		

C7: Gravi incidenti riguardanti i diritti umani	Sì	No
L'impresa ha confermato che si siano verificati incidenti riguardo: <ul style="list-style-type: none"> • Il lavoro minorile • Il lavoro forzato • Il traffico umano • Discriminazione 		

<ul style="list-style-type: none"> • La prevenzione di incidenti • Altro (se sì, specificare) 		
L'impresa è a conoscenza del verificarsi di incidenti riguardo i lavoratori nella propria catena del valore, comunità interessate e/o consumatori finali?		

L'impresa potrebbe inoltre descrivere le **azioni intraprese** per la risoluzione degli incidenti di cui sopra.

Metriche di governance

Infine, in merito alle metriche di governance, oltre al rapporto di diversità di genere nell'organo di governance (C9), possono essere fornite informazioni in merito ai ricavi ottenuti da determinati settori (C8). Si tratta in particolare dei seguenti settori:

- Armi "controverse" (mine antiuomo, munizioni a grappolo, armi chimiche e biologiche),
- Coltivazione e produzione del tabacco;
- Combustibili fossili, includendo il dettaglio dei ricavi derivanti da carbonio, petrolio e/o gas;
- Produzione di prodotti chimici (se l'impresa è produttrice di pesticidi e similari).