

FACTSHEET



La rendicontazione delle informazioni finanziarie e non-finanziarie come strumenti per il coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni aziendali Italia¹

Introduzione. Le informazioni finanziarie e non-finanziarie nelle imprese multinazionali.

- Con l'entrata in vigore della **Direttiva 2014/95/UE**, recepita in Italia con il **D. Lgs. 254/2016**, viene chiesto alle grandi gruppi e alle società quotate di essere più trasparenti rispetto alle loro attività e di fornire informazioni specifiche sulle politiche aziendali e sull'impatto generato dall'attività economica sui lavoratori, sull'ambiente e nella comunità in cui operano. La Direttiva 2014/95/UE ha, inoltre, modificato la **Direttiva 2013/34/UE** sui bilanci d'esercizio, i bilanci consolidati e i report di sostenibilità, introdotta al fine di promuovere la convergenza dei principi contabili a livello globale e assicurare un *reporting* finanziario coerente e comparabile in tutta l'UE.

INFORMAZIONI FINANZIARIE

Si tratta dei dati contenuti nei bilanci annuali o consolidati e dei dati delle relazioni sulla gestione in base ai quali vengono preparati i bilanci. Lo scopo della Direttiva 2013/34/UE (cd. *Accounting Directive*) è quello di armonizzare i requisiti nazionali sulla presentazione e il contenuto dei bilanci annuali o consolidati, sulla loro revisione e pubblicazione e sulla responsabilità del management per quanto dichiarato.

INFORMAZIONI NON-FINANZIARIE

Si tratta di informazioni sulle politiche aziendali riguardanti le condizioni di lavoro, la parità di genere, il dialogo sociale, la salute e la sicurezza, la diversità nei Cda, corruzione e anti-corruzione, la protezione dell'ambiente e il rispetto dei diritti umani, la responsabilità sociale. Le aziende assoggettate alla *Non-Financial Reporting (NFR) Directive* devono fornire un resoconto equo e completo delle politiche assunte su questi temi e dei risultati.

La rendicontazione finanziaria e non finanziaria rappresenta un'importante opportunità per i rappresentanti dei lavoratori e i sindacati al fine di avviare o rinforzare il **dialogo sociale** e ottenere informazioni chiave sulle politiche di gestione adottate dalla società utili ai processi di **informazione e consultazione**. L'informazione e la consultazione preventiva sono essenziali al coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nelle decisioni aziendali prima che vengano prese. La legislazione europea stabilisce che i lavoratori devono essere sufficientemente informati e consultati a monte del processo decisionale aziendale.

¹ A cura di SindNova, in collaborazione con FIM CISL, FEMCA CISL e FILCA CISL.

Panoramica delle pratiche di **reporting** e del contesto economico e culturale italiano

Nel sistema economico italiano, almeno fino al 2007, non vi erano obblighi di *disclosure* delle informazioni di natura sociale e/o ambientale. Essa era rimessa alla iniziativa volontaria di quelle imprese maggiormente orientate ai valori della sostenibilità e del beneficio comune.

Una prima previsione della possibilità di inserire nella relazione sulla gestione anche gli indicatori non finanziari sull'attività della società, comprese le informazioni attinenti all'ambiente e al personale, risale al D.lgs. n. 32/2007 di recepimento della Direttiva 2003/51/CE (*Accounts Modernisation Directive*).

Il legislatore italiano, tuttavia, non ha indicato indicatori standard in tema di informativa sull'ambiente e sul personale, in ragione della diversità delle imprese interessate per attività economica, dimensione/territorio e grado di impegno e sensibilità verso la sostenibilità.

Con il D.lgs. n. 254/2016 l'obbligo di rendicontazione non-finanziaria e di comunicazione di informazioni sulla diversità degli organi aziendali nel settore privato ha una portata più ampia e non è limitata alle sole imprese di grandi dimensioni e di interesse pubblico.

Esempi di rendicontazione non-finanziaria (e anche finanziaria) obbligatorie sono quelle previste per le Società Benefit (**Legge n. 208/2015**), gli Enti del Terzo Settore (**D. Lgs. 117/2017**), per le Imprese sociali (**D. Lgs. 112/2017**) e per le Fondazioni bancarie (**D. Lgs. 153/1999**).

La **NFR Directive** è entrata in vigore per tutti gli Stati membri dell'UE nel 2018.

Si applica ai grandi gruppi - come società quotate, banche e compagnie di assicurazione - con più di 500 dipendenti, un bilancio minimo di 20 mln di euro e un fatturato netto annuale di almeno 40 mln di euro.

Essa impone di rendere pubbliche alcune informazioni sul modo in cui vengono gestite le sfide sociali e ambientali.



Attuazione della Direttiva sulla *disclosure* delle informazioni non- finanziarie in **Italia**

L'Italia è stato uno dei primi paesi dell'UE ad aver recepito la Direttiva sulla *disclosure* delle informazioni non-finanziarie mediante il D.Lgs 254/2016, entrato in vigore il **25 gennaio 2017**.

L'obiettivo è quello di fornire un'informativa integrata e complementare al bilancio d'esercizio, necessaria per comprendere l'attività svolta e i risultati conseguiti. Imponendo la trasparenza delle informazioni sociali e ambientali, si consente agli stakeholders di valutare le prestazioni non finanziarie delle aziende e a identificare i rischi di sostenibilità, incoraggiando così le aziende a sviluppare un approccio responsabile.

Le informazioni da fornire riguardano i temi rilevanti indicati nel Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'impresa. Le imprese, al tal fine, sono tenute a svolgere un'analisi di materialità, in cui vengono valutati i principali aspetti legati alla sostenibilità.

Il legislatore italiano ha ammesso la possibilità di non fornire informazioni ritenute sensibili. L'omissione di queste informazioni deve avere carattere eccezionale e la confidenzialità non può essere invocata quando possa pregiudicare la comprensione dell'andamento dell'impresa e dei suoi risultati.

Il legislatore italiano ha previsto la CONSOB come autorità competente per l'accertamento e l'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie.



Le pratiche applicative di **reporting** delle informazioni non-finanziarie a livello nazionale

Il **D.lgs. 254/2016** prevede 3 diversi tipi di dichiarazioni non-finanziarie: la dichiarazione non-finanziaria individuale (**art. 3**); la dichiarazione non-finanziaria consolidata (**art. 4**); la dichiarazione non-finanziaria volontaria (**art. 7**). In quest'ultimo caso, alle imprese non tenute agli obblighi di reportistica previsti dalla normativa viene consentito di apportare sulle loro dichiarazioni non-finanziarie la dicitura di "conformità" alla legge, sinonimo di un riconoscimento anche in termini reputazionali.

La dichiarazione contenente le informazioni di carattere non-finanziario potrà essere inclusa nella relazione sulla gestione oppure in una relazione distinta. La dichiarazione, tanto se inserita nella relazione di gestione quanto se contenuta in un documento autonomo, è un atto di competenza degli amministratori che ne rispondono in termini di responsabilità.

Analisi delle procedure e delle pratiche di **dialogo sociale**

Disporre di informazioni di carattere ambientale, sociale e di governance è importante per i rappresentanti dei lavoratori e per i sindacati come stakeholders privilegiati, al fine di stimolare il dialogo sociale, ampliarne la portata e, soprattutto, venire a conoscenza di temi centrali sui quali il management dovrà assumere delle decisioni che, inevitabilmente, influenzeranno tutti i lavoratori.

I Comitati Aziendali Europei (CAE), quali organismi europei di rappresentanza dei lavoratori nelle multinazionali, sono titolari dei **diritti di informazione e consultazione su materie strategiche, economiche e sociali** di loro interesse.

Pertanto, non solo informazioni rilevanti sull'attuazione delle Convenzioni OIL, questioni in materia di diversità e di parità di trattamento, questioni relative all'occupazione, le condizioni di lavoro, le relazioni sindacali e l'esercizio dei diritti sindacali, la gestione delle carriere e l'occupabilità, il sistema di remunerazione, la formazione, la salute e la sicurezza sul lavoro, ma anche informazioni puramente economiche e finanziarie che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di conoscere l'andamento della società, profitti e perdite, investimenti, ed intercettare eventuali ristrutturazioni, riorganizzazioni e cambiamenti strutturali rilevanti. I temi oggetto di informazione e consultazione devono essere oggetto di negoziazione in sede di costituzione o rinnovo del CAE e indicati nei rispettivi accordi.

Ciò che assume rilevanza nel contesto del dialogo sociale è il grado di preparazione dei rappresentanti dei lavoratori, a tutti i livelli, nell'interpretazione e comprensione di documenti tecnici e informazioni complesse. Conoscenze e competenze che li pongono nella condizione di poter essere adeguatamente informati e di poter efficacemente esprimersi in sede di negoziazione.

Dalle interviste condotte ai rappresentanti CAE e ai rappresentanti aziendali italiani nell'ambito della ricerca **POWER**, è emersa la consapevolezza che affinché i rappresentanti CAE possano comprendere le informazioni finanziarie e non finanziarie rilevanti che gli vengono sottoposti, è necessaria la **formazione periodica** su tematiche condivise e / o l'affiancamento di un **consulente esperto** per il CAE.



Buone pratiche di coinvolgimento dei lavoratori nelle imprese multinazionali: strumenti per l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione

Dall'analisi dei dati forniti e dalle interviste condotte con i rappresentanti aziendali e i membri dei CAE nell'ambito del progetto europeo **POWER**, sono emerse diverse pratiche di coinvolgimento dei lavoratori ma anche esigenze condivise. Le multinazionali oggetto di studio per i partner italiani del progetto appartengono ai settori tessile-moda, costruzioni (**Buzzi Unicem**), informatico (**Oracle**), chimico (**Solvay**), energia e infrastrutture (**Saipem**). L'azienda del settore tessile-moda intervistata è l'unica tra le multinazionali analizzate a non avere un CAE ma a vantare buone pratiche di coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti. L'accordo integrativo, siglato per far fronte ai nuovi scenari conseguenti alla pandemia, conferma l'esistenza di solide relazioni industriali, dove le rappresentanti sindacali (RSU) sono parte attiva nella trasformazione aziendale. Oltre a pubblicare il bilancio integrato, l'azienda punta alla massima diffusione del contratto integrativo per un maggiore coinvolgimento dei lavoratori nei processi aziendali attraverso il flusso di informazioni, il rafforzamento del monitoraggio e dello scambio di informazioni e l'istituzione di alcuni gruppi di lavoro congiunti per l'analisi e la verifica degli aspetti relativi all'inquadramento professionale, alla formazione e all'implementazione del welfare aziendale. **Buzzi Unicem**, **Oracle**, **Solvay** e **Saipem** hanno già sperimentato iniziative volontarie di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), ancora prima che per esse diventasse obbligatoria la rendicontazione e pubblicazione delle informazioni non-finanziarie. Si tratta di multinazionali con CAE costituito mediante accordo, ad eccezione del CAE **Oracle**, il cui accordo costitutivo è in fase di negoziazione anche

per effetto del trasferimento in Irlanda della sede legale del CAE post Brexit. In assenza di accordo il funzionamento del CAE è assoggettato alle prescrizioni accessorie della Direttiva, recepita nel diritto irlandese con il TICEA. Sul tema del coinvolgimento dei lavoratori si evidenzia un importante flusso di comunicazione e la necessità di formazione specifica su informazioni di natura economica e sulla interpretazione della reportistica finanziaria e non-finanziaria. L'Accordo costitutivo del CAE **Buzzi Unicem** prevede, tra le altre, l'informativa tanto sulle questioni economiche, quanto su quelle ambientali, di sostenibilità e di occupazione tra la materie oggetto di informazione e consultazione. Le parti sociali contano di incrementare iniziative specifiche di formazione sulla lettura ed interpretazione delle informazioni finanziarie e non-finanziarie finalizzate ad un migliore scambio di informazioni e coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori a livello europeo. In **Solvay**, sia la direzione che il rappresentante del CAE intervistati hanno affermato che il processo di informazione e consultazione si realizza meglio di quanto previsto dall'accordo. Il principio di base consiste nel coinvolgimento del CAE sin dalla fase iniziale di un progetto, al fine di avere da subito la loro opinione. **Saipem** promuove un approccio partecipativo con riferimento al dialogo sociale. Questo è particolarmente importante nella fase attuale in cui l'azienda sta subendo cambiamenti di ampia portata con una sempre maggiore attenzione alla transizione energetica e alle infrastrutture. I delegati del CAE hanno proposto la definizione di criteri più precisi che definiscano il contenuto e la portata del processo di informazione e consultazione.