RENDICONTAZIONE DELL' INFORMATIVA SOCIALE (S) D'IMPRESA

Forza lavoro, indicatori d'impatto, misurazione della sociosostenibilità

Abstract

L'attuale architettura dagli standard europei di rendicontazione dell'informativa societaria della sostenibilità, European Sustainability Reporting Standards (ESRS), include le informazioni tematiche inerenti agli aspetti sociali per la comprensione dei rischi, impatti e opportunità derivanti, o che potrebbero derivare, dall'impresa (impatto materiale) e che l'impresa subisce o potrebbe subire (impatto finanziario). Premesso che gli aspetti sociali sono strettamente interconnessi con quelli ambientali e di condotta dell'azienda (c.d. governance), l'informativa Social (S) è declinata in quattro standard: forza lavoro propria (ESRS S1), forza lavoro della catena del valore (ESRS S2), comunità interessate (ESRS S3), consumatori e utilizzatori finali (ESRS S4). La presente informativa tratta gli obiettivi e i contenuti dell'ESRS S1, con la finalità di proporre al lettore un orientamento alla rendicontazione dei temi materiali che investono la corretta pianificazione strategica e la gestione del rischio di sostenibilità che coinvolge la forza lavoro dell'impresa. L'S1 include plurimi obblighi informativi coerenti alle norme giuslavoristiche del paese di riferimento in cui l'impresa opera. Tuttavia, è opportuno rilevare che in assenza di un regolamento di Tassonomia sociale (al pari di quella ambientale) non sia possibile né classificare né misurare la sostenibilità delle attività economiche delle imprese finanziarie e non finanziarie, dal punto di vista della sostenibilità sociale. Sotto questo profilo l'informativa include alcuni spunti di riflessione alla luce di un recente documento sugli indicatori di valutazione dei rischi finanziari pubblicato dall'EBA.

Sommario

Introduzione. ESRS S: lo stato dell'arte. ESRS S1: le questioni di sostenibilità sociale e metodologia di rendicontazione. Impatti, rischi e opportunità (IRO), metriche e obiettivi. VSME: informazioni sociali semplificate. Considerazioni finali: un vuoto da colmare per la Tassonomia sociale

A cura di:

Monica Peta, Angeloantonio Russo, Enzo Tucci

Informativa Reporting di Sostenibilità n. 15 – Maggio 2025

Area: Sviluppo Sostenibile (Reporting, Consulenza, Formazione) *Consigliere Delegato:* Gian Luca Galletti

Commissione Reporting di Sostenibilità *Presidente*: Angeloantonio Russo

Introduzione

Il Parlamento e il Consiglio Unionale Europeo hanno adottato la Direttiva (UE) 2025/794, pubblicata nella gazzetta Ufficiale Europea il 16 aprile 2025, che modifica le direttive (UE) 2022/2464 Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e (UE) 2024/1760 sulla Due Diligence (CSDDD), per quanto riguarda le date degli obblighi relativi alla rendicontazione societaria di sostenibilità e *due diligence*.

Il rinvio dell'obbligo di rendicontazione di due anni interessa le grandi imprese e le PMI quotate. La data dell'obbligo, si sposta:

- dall'esercizio finanziario 2025 al 2027 per le grandi imprese che non sono EIP (con più di 500 dipendenti nonché grandi imprese con un massimo di 500 dipendenti); per le imprese che non sono EIP e che sono controllanti di grandi gruppi con più di 500 dipendenti; per le imprese che sono controllanti di grandi gruppi fino a 500 dipendenti;
- dall'esercizio finanziario 2026 al 2028 per le PMI quotate, istituti di credito piccoli e non complessi e imprese di assicurazione e riassicurazione captive.

La Direttiva (UE) è vigente dal 17 aprile 2025 e gli stati membri avranno tempo fino al 31 dicembre 2025 per recepirla nella propria legislazione nazionale.

La proroga degli obblighi è coerente con il lavoro di riforma degli *European Sustainability Reporting Standards (*ESRS), avviato dall'EFRAG con un piano di lavoro che si articola in cinque fasi con *deadline* di consegna il 31 ottobre 2025:

- le prime due fasi si svolgeranno in parallelo, da aprile a metà maggio. La prima fase include: la semplificazione sostanziale degli standard attraverso la definizione di una visione top-down sulle leve attuabili a livello strategico e tecnico, l'analisi dell'interazione tra standard trasversali e tematici, che potrebbe rendere necessaria la modifica dell'architettura attuale, nonché la richiesta di feedback agli stakeholder;
- la seconda fase comprende la raccolta di prove dagli stakeholder mediante interviste/workshop, analisi dei report pubblicati e di altre fonti;
- la terza fase, da metà maggio a luglio 2025, prevede la redazione e approvazione delle bozze;
- la quarta fase, da agosto a settembre 2025, prevede la pubblicazione delle bozze in consultazione pubblica per la finalizzazione e consegna del lavoro, con scadenza prevista al 31 ottobre 2025.

La riforma potrebbe modificare l'attuale architettura degli ESRS.

ESRS S: lo stato dell'arte

L'attuale assetto dagli standard ESRS include quattro ESRS contraddistinti dalla lettera S di *Social*:

1. ESRS S1: forza lavoro propria,
2. ESRS S2: forza lavoro della catena del valore,
3. ESRS S3: comunità interessate,
4. ESRS S4: consumatori e utilizzatori finali.

Ciascuno ESRS S individua le questioni tematiche da trattare in sotto temi e sotto-sottotemi, per la comprensione dei rischi materiali e finanziari, degli impatti positivi e negativi, e delle opportunità, reali e potenziali dell'impresa, derivanti dalla sua attività, dai prodotti e servizi, dalle relazioni della catena del valore.

Le stesse questioni sociali interessano anche i soggetti, quali PMI e micro imprese, che scelgono di rendicontare la sostenibilità su base volontaria con le semplificazioni previste dal VSME e coerentemente con le informative incluse nel Pillar 3 dell'EBA e del regolamento SFDR.

ESRS S1: questioni di sostenibilità sociale e metodologia di rendicontazione

Il principio ESRS S1 deve essere letto in modo combinato agli standard trasversali ESRS 1 ed ESRS 2[1] e agli altri principi tematici correlati. Comprende gli obblighi d'informativa per la comprensione degli impatti rilevanti dell'impresa sulla forza lavoro propria, lavoratori dipendenti e autonomi, nonché i rischi e le opportunità rilevanti, nonché:

a) il modo in cui l'impresa incide sulla forza lavoro propria in termini di impatti rilevanti, positivi e negativi, che possono essere tanto effettivi quanto potenziali;
b) eventuali azioni intraprese per prevenire, mitigare o porre rimedio agli impatti negativi, effettivi o potenziali, e per affrontare rischi e opportunità, nonché i risultati conseguiti;
c) la natura, il tipo e la portata dei rischi e delle opportunità rilevanti dell'impresa connessi agli impatti e alle dipendenze in termini di forza lavoro propria, e il modo in cui l'impresa li gestisce;
d) gli effetti finanziari sull'impresa nel breve, medio e lungo periodo derivanti dai rischi e impatti e dalle opportunità (impatti positivi) rilevanti.

La metodologia di rendicontazione segue l'individuazione degli impatti e rischi rilevanti, effettivi e potenziali, inerenti ai diritti umani, nonché l'implementazione e spiegazione del processo di *due diligence* adottato dall'impresa per:

- la valutazione del rischio percepito e dei temi di sostenibilità salienti. Ad esempio sfruttamento del lavoro minorile, lavoro forzato, corruzione, salute sicurezza e benessere, condizioni di lavoro, politica, discriminazioni di genere, esclusione di categorie svantaggiate, ecc.;
- l'identificazione di potenziali gap per stakeholder;
- i piani di miglioramento;
- le implementazioni delle azioni e del monitoraggio.

Le questioni da rendicontare sono soggette ad analisi della doppia rilevanza, materiale e finanziaria.

Coerentemente al Requisito applicativo dell'ESRS 1, RA 16, i sottotemi rilevanti sono tre e, in particolare includono:

a) le condizioni di lavoro: l'occupazione sicura, l'orario di lavoro, i salari adeguati, il dialogo sociale, la libertà di associazione, l' esistenza di comitati aziendali e i diritti di informazione, consultazione e partecipazione, la contrattazione collettiva, l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, la salute e sicurezza;
b) la parità di trattamento: la parità di genere e parità di retribuzione per un pari lavoro; la formazione e sviluppo delle competenze; l'occupazione e inclusione delle persone con disabilità; le misure contro la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro; la diversità;

[1] Cfr. IRS n. 04/2024.

c) gli altri diritti del lavoro: il lavoro minorile; il lavoro forzato; gli alloggi adeguati; la riservatezza.

Con riferimento alle citate questioni l'impresa individua quelle rilevanti (attraverso un processo di mappatura) tenendo conto delle opinioni e degli interessi dei lavoratori nelle scelte strategiche e della gestione degli impatti, rischi e opportunità, reali e potenziali, rilevanti dal punto di vista materiale e finanziario.

Le questioni da trattare da parte dell'impresa sono modificabili nel tempo, ad esempio tra un esercizio finanziario e un altro, per effetto di diversi fattori, interni ed esterni all'organizzazione dell'impresa, che influenzano la rilevanza materiale e finanziaria.

Obblighi di informativa: Impatti, Rischi, Opportunità (IRO), metriche e obiettivi

L'ESRS S1 declina gli obblighi e il tipo di informativa (o *datapoint*, quantitativo o qualitativo), indici o indicatori coerentemente alle altre norme e regolamenti europei.

Il primo set di obblighi riguarda la **gestione degli impatti rischi e opportunità**, e include le informazioni inerenti a:

- le politiche se adottate o comunque relative alle questioni da trattare;
- i processi, i modi e gli strumenti di coinvolgimento dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori;
- i processi di rimedio agli impatti negativi e canali che consentono di sollevare le preoccupazioni dei lavoratori;
- gli interventi sugli impatti rilevanti, l'approccio per la mitigazione dei rischi, l' efficacia delle azioni.

Il secondo set riguarda le **metriche e obiettivi**, e include:

- gli obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, il potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e opportunità rilevanti;
- le caratteristiche dei dipendenti;
- le caratteristiche dei lavoratori non dipendenti;
- le modalità di copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale;
- le metriche della diversità;
- i salari adeguati;
- la protezione sociale;
- le persone con disabilità;
- le metriche di formazione e sviluppo;
- le metriche salute sicurezza;
- le metriche dell'equilibrio tra vita professionale e privata;
- le metriche di retribuzione (divario retributivo);
- gli incidenti, denunce e impatti negativi sui diritti umani.

VSME: informazioni sociali semplificate

L'informativa delle imprese che rendicontano su base volontaria, quali PMI e microimprese, seguono le regole di semplificazione dello standard VSME[2].

Di conseguenza, le informazioni sociali comprendono un numero più limitato di informative inerenti alla forza lavoro l'impresa.

[2] Cfr. IRS n. 14/2025.

Caratteristiche Generali dei lavoratori. L'impresa comunica il numero di dipendenti in unità o equivalenti a tempo pieno (c.d. *full time equivalent - FTE*) per le seguenti metriche: tipologia di contratto di lavoro (a tempo determinato o indeterminato); genere; paese del contratto di lavoro, se l'impresa opera in più di un paese. Se l'impresa impiega 50 o più dipendenti deve comunicare il tasso di turnover dei dipendenti per il periodo di riferimento.

Salute e Sicurezza. L'informativa si riferisce al punto 29 della tabella SFDR. L'impresa deve comunicare le seguenti informazioni relative ai propri dipendenti: il numero e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili; il numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Retribuzione, Contrattazione Collettiva e Formazione. L'informativa si riferisce alla tabella SFDR 30. L'impresa deve comunicare: se i dipendenti ricevono una retribuzione pari o superiore al salario minimo applicabile per il paese in cui opera, determinato direttamente dalla legge nazionale sul salario minimo o tramite un contratto collettivo di lavoro; il divario percentuale di retribuzione tra i suoi dipendenti di sesso femminile e maschile (l'impresa può omettere questa comunicazione quando il suo organico è inferiore a 150 dipendenti); la percentuale di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro; il numero medio di ore di formazione annuali per dipendente, suddiviso per genere.

Considerazioni finali: un vuoto da colmare per la Tassonomia sociale

Recentemente l'*European Banking Authority* (EBA) ha pubblicato un documento che sintetizza gli indicatori di valutazione frutto di un processo (iniziato a febbraio 2011) di raccolta su base trimestrale, di informazioni statistiche relative a un campione di 55 banche in 20 paesi del SEE.

Il documento contiene un insieme di concetti e definizioni convergenti, per calcolare gli indicatori chiave di rischio (KRI), compresi quelli inerenti alla sostenibilità, per monitorare le vulnerabilità nel settore bancario dell'UE. In tale documento l'EBA conferma l'impegno verso gli obiettivi di transizione ambientale e sociale, al di là delle proroghe del *Pacchetto Ominibus*[3], sul quale converge l'intera industria finanziaria e coinvolge le imprese non finanziarie.

Se la transizione ambientale è il processo fondamentale per garantire uno sviluppo sostenibile e inclusivo affrontando temi come la decarbonizzazione, la transizione sociale si concentra sulla creazione di un sistema di welfare organizzativo socio-sostenibile, capace di rispondere alle sfide ambientali e sociali attraverso politiche, azioni, e obietti integrati, nel breve e lungo termine. Tuttavia, bisogna osservare che, diversamente dalla Tassonomia ambientale, l'Europa non ha adottato un regolamento di Tassonomia che consenta di classificare e identificare le attività economiche sostenibili dal punto di vista sociale. Di fatto esiste un documento della Commissione Europea sul quale sarebbe utile sensibilizzare l'attenzione del legislatore europeo.

La crescente rilevanza dei temi sociali accresce la responsabilità sociale d'impresa, da sempre pilastro della sostenibilità. Tuttavia, il regolatore europeo a oggi ha

[3] Cfr. IRS n. 13/2025.

parcheggiato il percorso della "Tassonomia Sociale" che sarebbe invece auspicabile riprendere per l'individuazione dei criteri di vaglio tecnico per la misurazione della sociosostenibilità della attività economiche di imprese finanziarie e non finanziarie.

Un approccio solido ai temi sociali della sostenibilità permetterebbe, infatti, alle imprese di:

- attrarre e trattenere talenti, specie tra le nuove generazioni attente all'etica d'impresa;
- ridurre i rischi reputazionali e legali legati al mancato rispetto dei diritti umani e dei lavoratori;
- accedere più facilmente a canali di finanziamento agevolati, specie nell'ambito degli investimenti ESG;
- migliorare la propria reputazione presso stakeholder, clienti e investitori.

Questi benefici sono amplificati se la sostenibilità sociale è attuata secondo un approccio di integrazione nella governance strategica e nel sistema di gestione dei rischi di impresa.

Sotto questo profilo gli standard di rendicontazione ESRS hanno previsto già la struttura di un processo di rendicontazione che integra le questioni di sostenibilità in quattro pilastri (governance, strategia e modello aziendale, politiche e azioni, metriche e obiettivi).

In molti casi, e specie per le PMI, la sostenibilità è percepita come un adempimento, un onere, un investimento aggiuntivo, o un obbligo da posticipare. L'esperienza maturata in questo primo anno di implementazione della CSRD, per le società quotate, ha confermato che la rendicontazione dei temi connessi alla sostenibilità non è un esercizio di compliance, ma strumento utile per la realizzazione della strategia, del posizionamento e della comunicazione aziendale.

Come sempre più spesso rilevato anche grazie all'azione consulenziale e professionale dei Dottori Commercialisti, infatti, gli aspetti ritenuti primari dalle imprese per il reporting di sostenibilità riguardano le dimensioni di governance, nonché di integrazione tra funzioni e sistemi di controllo interno.

Anche in modo più rafforzato, per le PMI e le microimprese la rendicontazione di sostenibilità si deve fondare su scelte di corretta gestione a favore di modelli di business resilienti sotto il profilo ambientale e sociale. I Dottori Commercialisti nel loro ruolo professionale possono costituire anche una risorsa/funzione in outsourcing delle imprese e delle organizzazioni orientate agli obiettivi di sostenibilità.

Informativa Reporting di Sostenibilità n. 15 – Maggio 2025

Consiglio Nazionale Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili

Commissione Reporting di Sostenibilità

Presidente: Angeloantonio Russo *Consigliere Delegato*: Gian Luca Galletti

Componenti: Fabrizio Acerbis, Ciro Armigero, Pier Paola Caselli, Fabio Ciocca, Francesco Cocci, Lorella Di Filippo, Maria Cristina Gagliardi, Ettore Guarini, Roberto Ianni, Massimo Ianni, Raffaele Ianuario, Rossella Leopizzi, Gianluigi Longhi, Lorenzo Magrassi, Andrea Meucci, Stefania Milanesi, Angelo Mongiò, Luca Nardoni, Elisabetta Pallotti, Monica Peta, Emmanuela Saggese, Fabrizio Salusest, Michela Sopranzi, Enzo Tucci