

# Osservatorio standard di sostenibilità ASSONIME – CONFINDUSTRIA

## La consultazione sugli standard EFRAG in tema di sostenibilità

### *Social standard*

### *1. Dipendenti (Own Workforce)*

DATA  
8 luglio 2022



# LA STRUTTURA

Le 3 sezioni della consultazione (sui 3 aspetti-chiave degli ED) sono organizzate in un menù a capitoli :

1A. Rilevanza complessiva delle bozze di esposizione ESRS – Architettura

1B. Rilevanza complessiva delle bozze di esposizione ESRS – Attuazione dei principi CSRD

1C. Rilevanza complessiva delle bozze di esposizione di ESRS – Contenuto delle bozze di esposizione

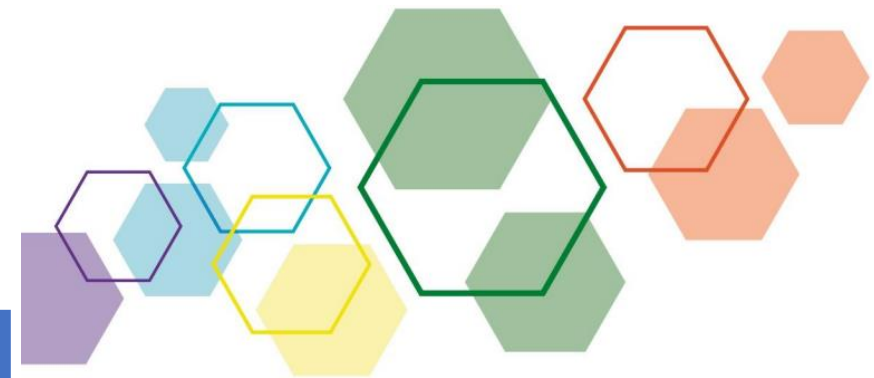
2. Assegnazione delle priorità all'implementazione dell'ESRS

3A. Adeguatezza dei requisiti di divulgazione – Standard trasversali

3B. Adeguatezza dei requisiti di informativa – Standard ambientali

**3C. Adeguatezza dei requisiti di divulgazione – Standard sociali**

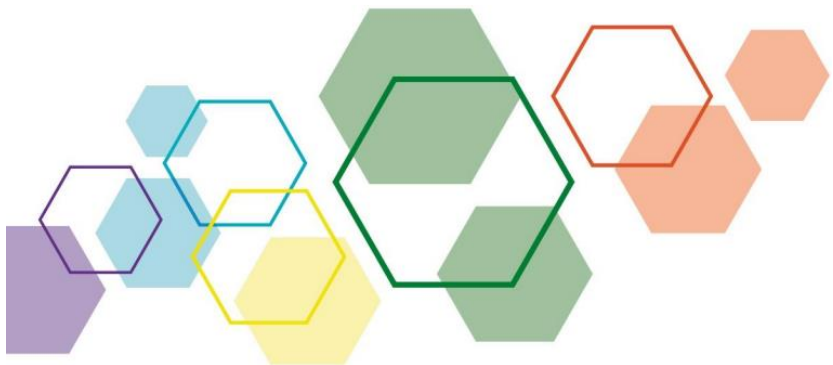
3D. Adeguatezza dei requisiti informativi – Standard di governance



# Standard Sociali ESRS S

Quattro Standard Sociali ESRS S:

- 1. Dipendenti (Own Workforce) ESRS S-1**
2. Lavoratori nella catena di valore (Workers in the value chain) ESRS S-2
3. Comunità interessate (Affected Communities) ESRS S-3
4. Consumatori/Utilizzatori finali (Consumers/End-users) ESRS S-4





# Social Standard ESRS S1 – Own Workforce

## OWN WORKFORCE

### Condizioni di lavoro S1 9 -15

- Formazione e Sviluppo
- Salute e Sicurezza
- Orario di lavoro
- Conciliazione
- Remunerazione equa
- Sicurezza sociale

### Parità di trattamento e Pari Opportunità S1 16-20

- Divario salariale
- Discriminazione (genere, età, origini etniche, disabilità, orientamento sessuale, etc)
- Occupazione disabili
- Parità remunerativa
- **Violenza e molestie sul lavoro**
- **Diversità**

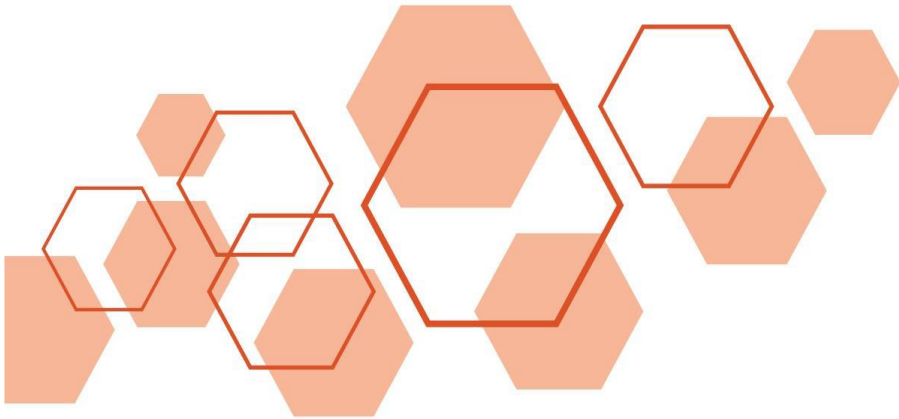
### Altri diritti lavoro-correlati S1 21 -26

- Libertà di associazione
- Contrattazione collettiva
- Interruzione attività
- Dialogo sociale
- Violazione diritti umani
- Lavoro minorile
- Lavoro forzato
- Privacy dei lavoratori

## ESRS S1

### Own workforce

April 2022



Open for comments until 8 August 2022

## Table of contents

### Objective

### Interaction with other ESRS

### Disclosure requirements

#### General, Strategy, Governance and Materiality Assessment

#### Policies, targets, action plans and resources (ESRS S1 da 1 a 6)

**Disclosure Requirement S1-1 – Policies related to own workforce**

**Disclosure Requirement S1-2 – Processes for engaging with own workers and workers' representatives about impacts**

**Disclosure Requirement S1-3 – Channels for own workers and workers' representatives to raise concerns**

**Disclosure Requirement S1-4 – Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities**

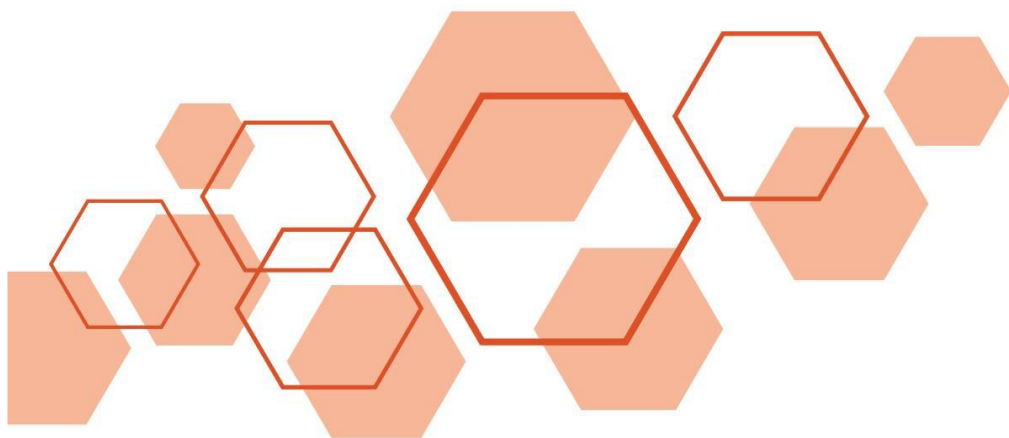
**Disclosure Requirement S1-5 – Taking action on material impacts on own workforce and effectiveness of those actions**

**Disclosure Requirement S1-6 – Approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to own workforce**

## **ESRS S1**

### **Own workforce**

April 2022



Open for comments until 8 August 2022

#### **Performance measures (ESRS S1 da 7 a 8)**

**Disclosure Requirement S1-7 – Characteristics of the Undertaking’s Employees**

**Disclosure Requirement S1-8 – Characteristics of non-employee workers in the undertaking’s own workforce**

#### **Working conditions (ESRS S1 da 9 a 15)**

**Disclosure Requirement S1-9 – Training and Skills Development indicators**

**Disclosure Requirement S1-10 – Coverage of the health and safety management system**

**Disclosure Requirement S1-11 – Performance of the health and safety management system**

**Optional Disclosure - Disclosure Requirement S1-12 – Working Hours**

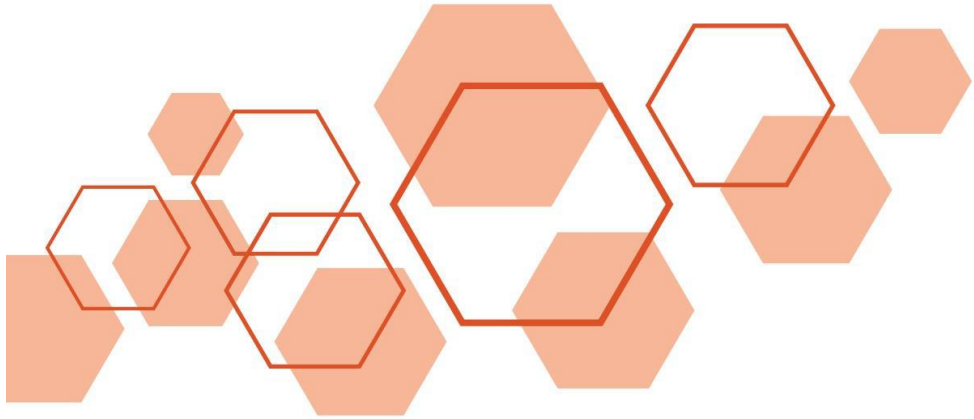
**Disclosure Requirement S1-13 – Work-Life Balance indicators**

**Disclosure Requirement S1-14 – Fair remuneration**

**Disclosure Requirement S1-15 – Social security eligibility coverage**

## **ESRS S1** **Own workforce**

April 2022



Open for comments until 8 August 2022

### **Equal Opportunities (ESRS S1 da 16 a 20)**

**Disclosure Requirement S1-16- Pay gap between women and men**

**Disclosure Requirement S1-17-Annual total compensation ratio**

**Disclosure Requirement S1-18-Discrimination incidents related to equal opportunities**

**Disclosure Requirement S1-19- Employment of persons with disabilities**

**Disclosure Requirement S1-20 – Differences in the provision of benefits to employees with different employment contract types**

### **Other work-related rights (ESRS S1 da 21 a 26)**

**Disclosure Requirement S1- 21 – Grievances and complaints related to other work-related rights**

**Disclosure Requirement S1-22 – Collective bargaining coverage**

**Disclosure Requirement S1-23 – Work stoppages**

**Disclosure Requirement S1-24 – Social Dialogue**

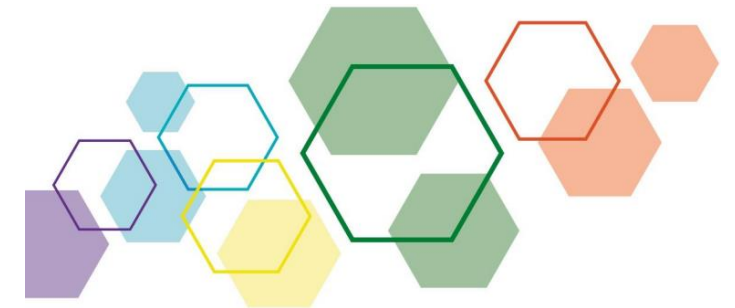
**Disclosure requirement S1-25 – Identified cases of severe human rights issues/incidents**

**Disclosure Requirement S1-26 – Privacy at work**

# IL QUESTIONARIO

es: S1-1 politiche relative ai propri dipendenti (da S1-1 a S1-26)

	Not at all	To a limited extent with strong reservations	To a large extent with some reservations	Fully	No opinion
A. Richiede informazioni rilevanti per coprire il tema di sostenibilità oggetto dello standard?					
B. Richiede informazioni rilevanti per tutti i settori?					
C. L'informazione può essere verificata/certificata?					
D. Risponde agli obiettivi della CSRD in termini di qualità dell'informazione?					
E. Raggiunge un ragionevole bilancio tra costi e benefici?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F. È sufficientemente coerente con le politiche europee di riferimento e con altre norme europee?					
G. È per quanto possibile allineato a standard internazionali* di sostenibilità, dati i requisiti della CSRD? * IFRS Sustainability Standards/Global Reporting Initiative/altri.					
H. Rappresenta informazioni che devono essere considerate prioritarie fin dal primo anno di applicazione della CSRD?					
I. È adatto a essere tradotto in una tassonomia digitale che eviterà fraintendimenti o complessità pratiche?					





# Social Standard ERSR S1 – Own Workforce/Dipendenti

- **A chi si riferisce lo Standard S1 Own Workforce/Dipendenti:**
  - ✓ Lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, lavoratori interinali
  - ✓ Non ai lavoratori impiegati a monte o valle della catena di valore, il cui posto di lavoro è fuori dal controllo dell'impresa soggetta alla rendicontazione (rif a ERSR S2)
- **Obiettivo:**

Specificare requisiti di rendicontazione che consentano ai fruitori di comprendere:

  - ✓ Impatti positivi/negativi sui dipendenti generati dall'impresa
  - ✓ Azioni/risultati per prevenire/mitigare/porre rimedio agli eventuali impatti negativi sui dipendenti
  - ✓ Natura/tipo/misura dei rischi/opportunità connessi agli impatti sui dipendenti e relativa gestione
  - ✓ Effetti dei rischi/opportunità su: sviluppo/risultati/posizione dell'impresa nel breve/medio e lungo termine (creazione di valore).
  - ✓ A differenza degli standard ambientali, quelli sociali non prevedono specifiche richieste di informazioni sulla quantificazione dei potenziali effetti finanziari.
- **...attraverso l'illustrazione dell'approccio generale con cui l'impresa identifica/gestisce gli impatti attuali e potenziali sui propri dipendenti in relazione a:**
  - ✓ Condizioni di lavoro
  - ✓ Parità di trattamento e pari opportunità
  - ✓ Altri diritti lavoro-correlati
- **Previsti Indicatori di Prestazione (S1-7 e S1-8) – Solo su questo standard sociale**





# ESRS S1 - DIPENDENTI

## VALUTAZIONE GENERALE, DI STRATEGIA, GOVERNANCE E MATERIALITA'

- ❑ Lettura congiunta ESRS S1 con ESRS 2 (strategy + business model)
- ❑ Rif. Appendice B – Guida specifica per la rendicontazione su Own Workforce in relazione a ESRS 2 (interazione tra ripercussioni materiali/rischi/opportunità e strategia ESRS 2; risultato valutazione ripercussioni di materialità/rischi/opportunità su ESRS 2; informazione degli organi di gestione/vigilanza su questioni di sostenibilità)
- ❑ Rif. al tema della Due Diligence/coinvolgimento degli interlocutori

## POLITICHE, OBIETTIVI, PIANI D'AZIONE E RISORSE

- S1**–Politiche relative ai dipendenti
- S2**- Processi di coinvolgimento dei lavoratori/sindacati
- S3**-Canali di segnalazione istanze lavoratori/sindacati
- S4**-Obiettivi su gestione impatti materiali negativi/promozione impatti positivi/gestione rischi/opportunità
- S5**-Adozione azioni su impatti materiali sui dipendenti/loro efficacia
- S6**-Mitigazione rischi/opportunità su lavoratori

## INDICATORI DELLE PRESTAZIONI

### S1-7 Caratteristiche dei dipendenti


- Rapporto su numero dip/tipo di c. di lavoro: full o part-time/a tempo indet./detrminato, collocaz.geografica/per tipologia contrattuale. > 50 dip.
- Soglie/dir. di informazione e consultazione (EWC)
- Descrizione fluttuazioni num. lav. autonomi nel periodo di rif della rendicontazione

### S1-8 Caratteristiche dei lavoratori autonomi nell'impresa

- Rapporto su: numero lav. autonomi/tipologia/rapporto con l'impresa/
- Illustrazione metodologia applicata per fornire i dati
- Descrizione fluttuazioni num. lav. autonomi nel periodo di rif della rendicontazione

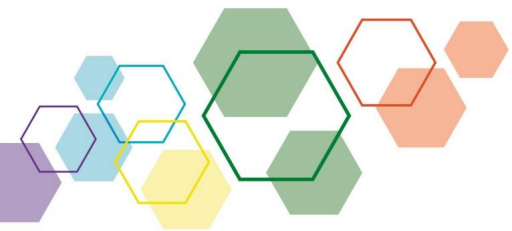
# ESRS S1

---



VALUTAZIONE  
GENERALE,  
DI STRATEGIA,  
GOVERNANCE E  
MATERIALITA'

- ❑ Lo standard richiede che le imprese comunichino **se/come il proprio modello di business e strategia contribuiscano a creare, aggravare o mitigare significativi impatti materiali sui propri dipendenti** e se/come tale modello/strategia affrontino/gestiscano tali impatti (i dipendenti: interlocutori-chiave per l'impresa) Considerare le opinioni/interessi/diritti/aspettative dei dipendenti/sindacati/rispetto dei loro diritti umani-sociali vs strategia aziendale
- ❑ Interazione tra impatti materiali e strategia/modello di business
- ❑ Interazione tra rischi materiali e opportunità/strategia e modello di business (es rischi reputazionali per impresa che impiega lavoratori scarsamente qualificati/retribuiti in aree geografiche deboli)
- ❑ Lo standard richiede che le imprese forniscano **una serie di informazioni sui propri dipendenti che hanno un impatto dalle sue attività** – es. tipologie lavoratori, descrizione eventuali impatti negativi e positivi, rischi materiali e opportunità da essa derivanti, operazioni ad alto rischio/incidenti, lavoro forzato, minorile.



# ESRS S1- 6

## POLITICHE, OBIETTIVI, PIANI DI AZIONE E RISORSE

S1- Politiche relative ai dipendenti

S2-Processi di coinvolgimento dei dipendenti/sindacati in merito agli impatti

S3-Procedure per segnalazione istanze dei lavoratori

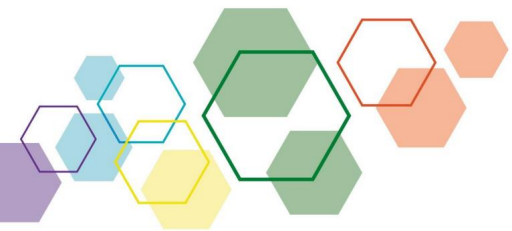
S4-Obiettivi su gestione impatti materiali negativi, promozione impatti positivi, gestione rischi materiali/opportunità

S5-Adozione di azioni su impatti materiali sui dipendenti e relativa efficacia

S6-Approcci per mitigazione rischi materiali e creazione opportunità per i dipendenti

L'impresa deve:

- ❑ **S-1** Illustrare le proprie politiche su gestione degli impatti materiali/rischi/opportunità dipendenti (riepilogo + mod. di comunicazione/codici di condotta + link alla policy). Politiche sui diritti umani-sociali. Mancata rendicontazione: va motivata.
- ❑ **S-2** Spiegare i processi messi in atto per coinvolgere i propri dipendenti sul tema degli impatti materiali, attuali o potenziali, su di loro (due diligence) – es: informazione, consultazione, partecipazione dei lavoratori/frequenza.
- ❑ **S-3** Descrivere i canali formali attraverso cui i lavoratori/sindacati possono presentare istanze/segnalazioni (es: meccanismi di reclamo, dialogo interno, linea dedicata).
- ❑ **S-4** Illustrare gli obiettivi che si è posta per: ridurre gli impatti negativi/promuovere azioni positive/gestire rischi e opportunità relativamente ai propri dipendenti. Gli obiettivi devono riguardare i tre ambiti: condizioni di lavoro, pari opportunità, altri diritti lavoro-correlati.
- ❑ **S-5** Spiegare le azioni adottate o in corso per prevenire, mitigare o porre rimedio agli impatti negativi sui dipendenti connessi a: operazioni commerciali, prodotti o servizi + valutazione della loro efficacia.
- ❑ **S-6** Spiegare gli approcci seguiti per mitigare i rischi materiali e promuovere opportunità materiali per i dipendenti (azioni intraprese o in atto; tracciamento della relativa efficacia)



# ESRS S1-7 a S1-8

## INDICATORI DELLE PRESTAZIONI

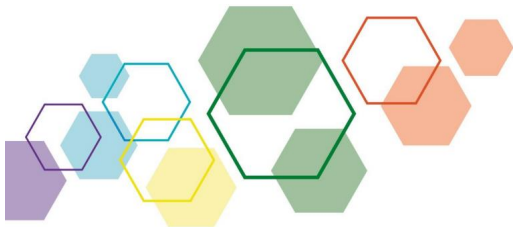
- ❑ S1-7 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa
- ❑ S1-8 Caratteristiche dei lavoratori autonomi/impresa

## S1-7 Caratteristiche dei dipendenti

Lo standard richiede di fornire una serie di informazioni che sono essenziali a comprendere l'ampiezza e le caratteristiche della forza lavoro dell'impresa:

Informazioni volte a descrivere l'approccio dell'impresa al lavoro (inclusi tipo/natura degli impatti derivanti dalle proprie prassi); informazioni di contesto per una migliore comprensione di informazioni fornite in altre *disclosures*, e che servano come base di calcolo per **le metriche quantitative** da comunicare in base al presente Standard, in particolare su: condizioni di lavoro, pari opportunità e altri diritti lavoro-correlati:

- a) La disclosure deve includere un rapporto su: numero totale dei lavoratori, suddivisi per area geografica > 50 dip, lavoratori con c.a tempo indeterminato/determinato/full o part-time/lav. con num/ore di lavoro non garantite: suddivisi per GENERE
- b) descrizione della metodologia applicata per fornire i dati: es se i dati sono calcolati pro capite o FTE/*full-time equivalent*, se sono forniti al termine del periodo di rif per la rendicontazione o usando altro metodo.
- c) descrizione di informazioni di contesto per comprendere i dati
- d) descrizione di significative fluttuazioni del num. dipendenti con rif al periodo di rendicontazione attuale vs precedente



# ESRS S1-7 a S1-8

## INDICATORI DELLE PRESTAZIONI

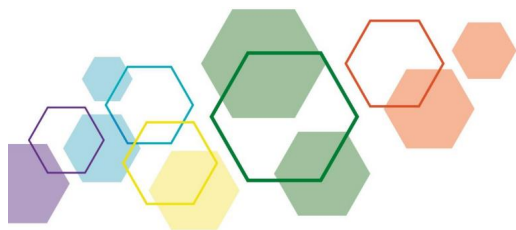
- ❑ S1-7 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa
- ❑ S1-8 Caratteristiche dei lavoratori autonomi/impresa

### S1-8: Caratteristiche dei lavoratori autonomi dell'impresa

Lo standard richiede di:

Descrivere le caratteristiche-chiave dei lavoratori autonomi dell'impresa: approccio dell'impresa al lavoro; informazioni di contesto per una migliore comprensione di informazioni fornite in altre *disclosures*, e che servano come base di calcolo per **le metriche quantitative** da comunicare in base al presente Standard, in particolare su: condizioni di lavoro, pari opportunità e altri diritti lavoro-correlati:

- a) La disclosure deve includere un rapporto su: numero totale dei lavoratori autonomi/tipologie più comuni di lavoratori/rapporto con l'impresa/tipo di lavoro svolto
- b) spiegazione della metodologia applicata per fornire i dati: es se i dati sono calcolati pro capite o FTE/*full-time equivalent*; se sono forniti al termine del periodo di rif per la rendicontazione o usando altro metodo.
- d) descrizione di significative fluttuazioni del num. lav. autonomi con rif al periodo di rendicontazione attuale vs precedente
- e) percentuale di lav autonomi inclusi in sistemi di gestione su salute & sicurezza.



# RIFERIMENTI RILEVANTI NELLA PROPOSTA DI DIRETTIVA SUL REPORT DI SOSTENIBILITÀ «CSRD»

---



*Il testo della direttiva CSRD, risultante dall'ultimo Trilogo svoltosi il 21 giugno 2022, è stato approvato dal COREPER il 29 giugno scorso. Ci sarà un ulteriore passaggio in Plenaria/PE nelle prossime settimane.*

*Sono state introdotte alcune modifiche, di struttura grafica/contenuti, rispetto al testo originario.*

*Per quanto riguarda specificamente la parte sugli standard di rendicontazione di sostenibilità, questa è riportata nei nuovi articoli **29 b** e **29 c** (quest'ultimo riferito alla rendicontazione delle PMI).*

*La declinazione delle informazioni sugli aspetti sociali delle rendicontazione è adesso riportata nel nuovo articolo **29 b, punto 2, lettera b**).*

*Taè articolo prevede, infatti, che gli standard di rendicontazione sulla sostenibilità dovranno specificare le informazioni che le imprese sono tenute a comunicare riguardo a fattori sociali **e relativi ai diritti umani**, comprese informazioni concernenti:*



## Standard Sociali – Riferimenti normativi Direttiva CSRS

- i) **parità di trattamento e pari opportunità per tutti**, comprese la parità di genere e la parità di retribuzione per uno stesso lavoro, la formazione e lo sviluppo di competenze, l'occupazione e l'inclusione di persone con disabilità, misure contro violenza e molestie sul luogo di lavoro, diversità;
  
- ii) **le condizioni di lavoro**, compresa l'occupazione sicura (*secure employment*), salari adeguati, il dialogo sociale, libertà di associazione, la contrattazione collettiva, informazione/consultazione e partecipazione dei lavoratori, conciliazione lavoro-famiglia, salute e sicurezza;
  
- iii) **il rispetto dei diritti umani**, delle libertà fondamentali, dei principi democratici e degli standard stabiliti nella Carta Internazionale dei Diritti dell'Uomo e in altre convenzioni fondamentali delle Nazioni Unite in materia di diritti umani, **inclusa la Convenzione ONU sulle persone disabili, la Dichiarazione ONU sui Diritti delle popolazioni indigene**; nella Dichiarazione ILO sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro, nelle Convenzioni fondamentali dell'ILO e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.



# OSSERVAZIONI E CRITICITA' SU STANDARD SOCIALE ESRS S1

1. **In generale, si confermano le criticità «trasversali» rilevate dall'analisi complessiva degli standard, su:**

**Contenuto:** gli standard risultano avere un contenuto molto ampio, tecnico e complesso con conseguente difficoltà nel reperire determinate informazioni. In alcuni casi, esulano dal perimetro della CSRD, introducendo parametri/info/dati aggiuntivi, di estremo dettaglio.

2. **Al di là delle criticità trasversali** agli altri standard, lo standard ESRS S1 include una serie di informazioni quanti/qualitative su aspetti particolarmente sensibili per l'impresa (es. gender pay gap, partecipazione dei lavoratori, etc.).



# OSSERVAZIONI E CRITICITA' SU STANDARD SOCIALE ESRS S1

## 3. I temi coperti dallo standard sociale ESRS S1 - Own Workforce non sono sempre coerenti con il perimetro della CSRD

- ✓ Stando alle Basis for Conclusions, diversi aspetti sociali coperti dagli «indicatori aggiuntivi» vengono trasformati in requisiti di rendicontazione obbligatoria - ad es: richiedere la descrizione delle politiche aziendali relativamente al «salario minimo», incluse le considerazioni sul benchmark rispetto alla nozione di salario «equo», esula dal framework della CSRS (S1-12).
- ✓ Il requisito **S1-3** – Canali interni per la segnalazione istanze dei lavoratori/sindacati: non è esplicitamente previsto dalla direttiva CSRD
- ✓ Il requisito **S1-7** – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa:  
non è esplicitamente previsto dalla direttiva CSRD.

Tra l'altro, la varietà/diversità di definizioni, nei vari Paesi, di alcuni concetti-base, cui lo standard fa riferimento (lavoro part/full-time, lavoro permanente/temporaneo, etc.) non consente di raggiungere una piena comparabilità di informazioni, cui mira, invece, la direttiva.

# OSSERVAZIONI E CRITICITA' SU STANDARD SOCIALE ESRS S1

Tra le altre criticità, si segnalano ancora, sempre a mero titolo esemplificativo:

- ✓ Il requisito **S1-16 – Divario salariale tra donne e uomini** – le informazioni richieste dallo standard possono risultare fuorvianti, rispetto alla reale situazione dell'impresa. Definire i contorni del fenomeno del divario salariale di genere è un esercizio complesso, sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo, data la molteplicità e multidimensionalità dei fattori che possono contribuire a determinarlo. Tale indicatore non può, quindi, essere applicato e interpretato in maniera univoca e/o assoluta, dovendosi considerare piuttosto la complessità e la molteplicità dei fattori che possono determinarlo (competenze, impegno, responsabilità..). Diversamente, si rischia una lettura distorta della reale situazione dell'impresa, non certo utile in termini di comunicazione trasparente ed oggettiva, obiettivo della stessa CSRD.
- ✓ Il requisito **S1-24 – Dialogo sociale** – Risulta critico il riferimento all'esistenza, tra i requisiti da specificare, dei comitati aziendali (work council) che restano, in ogni caso, strumenti volontari, la cui mancata costituzione – del tutto legittima – non può porsi come elemento di “benchmark” negativo rispetto alle imprese che li hanno costituiti.

